

ISSN 2218-2470

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

V. N. KARAZIN KHARKIV NATIONAL UNIVERSITY

**«SOCIOPROSTIR:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№10 (2020)**

**«SOCIOPROSTIR:
THE INTERDISCIPLINARY ONLINE COLLECTION
OF SCIENTIFIC WORKS
ON SOCIOLOGY AND SOCIAL WORK»
№10 (2020)**

Заснований 2010 року

Харків 2020

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

В сборнике представлены результаты теоретических и эмпирических исследований социальных проблем современного общества украинских ученых, преподавателей, аспирантов, а также практиков социальной сферы.

The collection presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

Затверджено до розповсюдження через мережу Інтернет рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (Протокол № 19 від 28 грудня 2020 р.).

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Горбунова-Рубан Світлана Олександрівна – головний редактор, кандидат соціологічних наук, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Євдокимова Ірина Анатоліївна – заступник головного редактора, кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна;

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Вакулєнко Світлана Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Завгородня Ніна Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Косуля Ірина Юріївна – кандидат соціологічних наук, доцент, радник з реформи професійно-технічної освіти Німецької федеральної компанії Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ); Україна;

Плахова Олена Миколаївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Садрицька Світлана Валеріївна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Сичова Вікторія Вікторівна – доктор наук з державного управління, професор, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Яковенко Тетяна Володимирівна – кандидат соціологічних наук, доцент, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна;

Болгова Лариса Віталіївна □ директор департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради; Україна;

Левченко Ірина Володимирівна □ начальник Управління праці та соціальних питань, заступник директора Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради; Україна;

Мохнач Ольга Миколаївна □ заступник начальника управління соціального захисту населення – начальник відділу розвитку ринку соціальних послуг Управління праці та соціальних питань Харківської міської ради; Україна;

Мироненко Ірина Пантелеївна □ директор Московського територіального центру соціального обслуговування (надання соціальних послуг) міста Харкова; Україна;

Шингарєва Олена Віталіївна □ віце-президент Харківської міської громадської організації інвалідів «Креавита», член виконавчого комітету Харківської міської ради, голова великої громадської ради щодо формування соціальної політики в м. Харкові, заступник голови комітету забезпечення доступності маломобільних груп населення до об'єктів соціальної та інженерно-транспортної інфраструктури; Україна;

Вітковська Інна Миколаївна – технічний редактор, старший викладач, ХНУ імені В. Н. Каразіна; Україна.

Адреса редакційної колегії:

61022, Харків, майдан Свободи, 6, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, соціологічний факультет, кафедра соціології управління та соціальної роботи, к. 348.

Тел.: (057) 707-54-03

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://www.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/socioprostir-ua>

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

Редакція публікує матеріали, не завжди поділяючи погляди їх авторів

У збірнику представлені результати теоретичних та емпіричних досліджень соціальних проблем сучасного суспільства українських науковців, викладачів, аспірантів, а також практиків соціальної сфери.

В сборнике представлены результаты теоретических и эмпирических исследований социальных проблем современного общества украинских ученых, преподавателей, аспирантов, а также практиков социальной сферы.

The online collection presents the results of theoretical and empirical studies of social problems in modern society of Ukrainian scientists, lecturers, post-graduate students and also practitioners of social sphere.

Approved for distribution via the Internet by the decision of the Academic council of V. N. Karazin Kharkiv National University (Protocol № 19 dated 28 December 2020).

EDITORIAL BOARD:

Gorbunova-Ruban Svitlana – Chief Editor, PhD (Sociology), Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Yevdokymova Iryna – Assistant Editor, PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Butylina Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Vakulenko Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Zavgorodnya Nina – PhD (Pedagogy), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Kosulya Iryna – PhD (Sociology), Associate Professor, Advisor for Vocational Education Reform of the German Federal Company Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ); Ukraine;

Plakhova Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Sadrytska Svitlana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Sychova Victorija – Doctor of Science (Public Administration), Full Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Jakovenko Tetyana – PhD (Sociology), Associate Professor, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine;

Bolgova Larysa – Director of Department of Labor and Social Policy of Kharkiv City Council; Ukraine;

Levchenko Iryna – chief of Management of Labor and Social Questions, deputy of director of Department of Labour and Social Policy of Kharkov City Council; Ukraine;

Mohnach Olga – Deputy chief of Management of Social Defense, the chief of Department of Social Services Market Development of Management of Labor and Social Questions of Kharkiv City Council; Ukraine;

Myronenko Iryna □ Director of the Moscovskij Territorial Center of Social Maintenance (social servicing) of Kharkiv; Ukraine;

Shyngareva Olena – Vice-president of Kharkiv municipal public organization of invalids of «CREAVITA», the member of Executive Committee of Kharkiv City Council, the Chairman of Large Public Council of Social Policy Forming in Kharkiv, the vice-chairman of committee of providing of availability of little mobile groups of population to the objects of social and engineer-transport infrastructure; Ukraine;

Vitkovska Inna – Technical secretary, master (Sociology), Senior Lecturer, V. N. Karazin Kharkiv National University; Ukraine.

Contacts:

6, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, room 348, Department of Sociology of Management and Social Work, School of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University.

Phone: (+38-057) 707-54-03

e-mail: socioprostir@karazin.ua

<http://www.sociology.kharkov.ua/index.php/ua/socioprostir-ua>

<http://periodicals.karazin.ua/socioprostir>

The editorial board publishes materials, not always sharing the views of their authors.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

- Голіков О. С., Тягло В. І. Нематеріальна праця як феномен та поняття: статус у світі 7
ненадійності та можливості дослідження
- Сорока Ю. Г. Соціологічне знання в концепції трансформації конфліктів Дж. П. Ледерака 21

РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУСПІЛЬСТВА

- Приступа М. В. Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії 28
(за результатами нарративних експертних інтерв'ю)
- Бутиліна О. В., Філенко О. В. Персонал з ментальними проблемами як об'єкт соціологічного 37
аналізу
- Булаєв Р. Ф., Кобизєв Д. В., Євдокимова І. А. Вживання алкоголю в підлітковому віці 43

РОЗДІЛ 3. НАУКОВІ ПОШУКИ МОЛОДИХ

- Божко С. В. Роль Римського клубу в становленні концепції сталого розвитку 50
- Короп А. О. Міжнародний досвід соціальної роботи в системі охорони здоров'я 56

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ

Голиков А. С., Тягло В. И. Нематериальный труд как феномен и понятие: статус в мире 7
ненадежности и возможности исследования

Сорока Ю. Г. Социологическое знание в концепции трансформации конфликтов 21
Дж. П. Ледарака

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВА

Приступа М. В. Изменения практик управления персоналом в условиях пандемии 28
(за результатами нарративных экспертных интервью)

Бутылина Е. В., Филенко О. В. Персонал с ментальными проблемами как объект 37
социологического анализа

Булаев Р. Ф., Кобызев Д. В., Евдокимова И. А. Употребление алкоголя в подростковом 43
возрасте

РАЗДЕЛ 3. НАУЧНЫЕ ПОИСКИ МОЛОДЫХ

Божко С. В. Роль Римского клуба в становлении концепции устойчивого развития 50

Короп А. О. Международный опыт социальной работы в системе здравоохранения 56

CONTENTS

CHAPTER 1. THE THEORY AND METHODOLOGY OF SOCIAL PROBLEMS RESEARCHES

- Golikov A., Tyaglo V. Intangible work as a phenomenon and concept: status in a world of insecurity and research possibilities 7
- Soroka Y. Sociological knowledge in the concept of conflict transformation J. P. Ledaraca 21

CHAPTER 2. SOCIAL PROBLEMS OF SOCIETY

- Pristupa M. Changes in human resources management in a pandemic (for the results of narrative expert interviews) 28
- Butylina O., Filenko O. Staff with mental problems as an object of sociological analysis 37
- Bulaev R., Kobzyev D., Yevdokymova I. Alcohol consumption in adolescence 43

CHAPTER 3. SCIENTIFIC RESEARCH OF YOUTH

- Bozhko S. The role of Club of Rome in forming the concept of sustainable development 50
- Korop A. International experience of social work in the healthcare system 56

УДК 316.334:373.66
DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-01

IMMATERIAL LABOR AS A PHENOMENON AND CONCEPT: STATUS IN A WORLD OF INSECURITY AND RESEARCH POSSIBILITIES

Golikov Alexander – Doctor of Science (Sociology), Associate Professor, Professor of Department of Sociology, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

Tyaglo Vladyslav – Second-year master's student of Department of Sociology Research Methods, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: marooceano@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3288-0984>

The article is devoted to the problem of immaterial labor in the modern world as a phenomenon, as well as to the possibilities of studying it using sociological tools - as a category. Immaterial labor is considered by the authors as a specific phenomenon, the formation and spread of which is significantly associated with the world of global capitalism. The article describes the features and aspects of immaterial labor as a phenomenon and as a concept. Based on the developments of P. Bourdieu, M. Lazzarato, G. Standing, the researchers analyze the formation and development of immaterial labor phenomenality and epiphenomenality in the global world. Special attention to the precarious status of immaterial labor and its workers, the ratio of unreliability and precariousness in the nature of immaterial labor is paid. These concepts and ideas are used to study current transformations and attempts to predict future changes in the status, activities and characteristics of immaterial workers in the modern world. The authors argue that social policies and social work in relation to immaterial labor workers cannot be implemented according to modern models and patterns, but must be specified for new conditions. In addition, the authors argue that the unreliability of immaterial labor changes the prospects, limitations and features of both the status of labor itself (in particular, hiding a considerable part of it as labor), and the possibilities of instruments of state regulation, social policy and social work in relation to it: in particular, it turns out that the global world gives rise to whole groups of immaterial labor, included in the precariousness of the economy, the insecurity of social status - and at the same time excluded from social policy and social work. The very phenomenon of (immaterial) labor in this light becomes deinstitutionalized, amorphous, diffuse, constellative, oscillating and opalescent.

Key words: insecurity, globalization, social policy, immaterial labor, Maurizio Lazzarato, immaterial labor workers, precariousness.

НЕМАТЕРІАЛЬНА ПРАЦЯ ЯК ФЕНОМЕН ТА ПОНЯТТЯ: СТАТУС У СВІТІ НЕНАДІЙНОСТІ ТА МОЖЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Голіков Олександр Сергійович – доктор соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

Тягло Владислав Ігорович – магістрант другого року навчання кафедри методів соціологічних досліджень Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: marooceano@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3288-0984>

Статтю присвячено проблемі нематеріальної праці в сучасному світі як феномену, а також можливостям його вивчення соціологічними інструментарієм – як категорії. Нематеріальна праця розглядається авторами як специфічний феномен, становлення і поширення якого істотно пов'язано зі світом глобального капіталізму. У статті описуються особливості та аспекти нематеріальної праці як феномену і як концепту. Спираючись на розробки П. Бурдьє, М. Лаццарато, Г. Стендінга, дослідники аналізують становлення і розвиток феноменальності й епіфеноменальності нематеріальної праці в глобальному світі. Особлива увага приділяється прекарному статусу нематеріальної праці та її носіїв, співвідношенню ненадійності і прекарності в природі нематеріальної праці. Ці концепції та ідеї використовуються для дослідження актуальних трансформацій і для спроби прогнозування майбутніх змін в статусі, діяльності та особливостей носіїв нематеріальної праці в сучасному світі. Автори доводять, що соціальні політики і соціальна робота відносно носіїв нематеріальної праці не можуть бути здійснені за модерним зразками і паттернами, але повинні бути специфіковані для нових умов. Крім того, автори аргументують, що ненадійність нематеріальної праці змінює перспективи, обмеження і особливості як самого статусу праці (зокрема, приховуючи чималу його частину саме як працю), так і можливості інструментаріїв державного регулювання, соціальної політики і соціальної роботи відносно нього: зокрема, виявляється, що глобальний світ породжує цілі групи нематеріальної праці, по-різному включені в прекарну економіку, ненадійність соціального статусу – і при цьому виключені з соціальної політики і соціальної роботи, а також що сам феномен (нематеріальної) праці в такому світі стає деінституціоналізованим, аморфним, дифузним, констелятивним, осцилюючим і опалесциуючим.

Ключові слова: *ненадійність, глобалізація, соціальна політика, нематеріальна праця, Мауріціо Лаццарато, робітники нематеріальної праці, прекарність.*

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЙ ТРУД КАК ФЕНОМЕН И ПОНЯТИЕ: СТАТУС В МИРЕ НЕНАДЕЖНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Голиков Александр Сергеевич – доктор социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: a.s.golikov@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6786-0393>

Тягло Владислав Игоревич – магистрант второго года обучения кафедры методов социологических исследований Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: marooceano@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3288-0984>

Статья посвящена проблеме нематериального труда в современном мире как феномена, а также возможностям его изучения социологическим инструментарием – как категории. Нематериальный труд рассматривается авторами как специфичный феномен, становление и распространение которого существенно связано с миром глобального капитализма. В статье описываются особенности и аспекты нематериального труда как феномена и как концепта. Опираясь на разработки П. Бурдьє, М. Лаццарато, Г. Стендінга, исследователи анализируют становление и развитие феноменальности и эпифеноменальности нематериального труда в глобальном мире. Особое внимание уделяется прекарному статусу нематериального труда и его носителей, соотношению ненадежности и прекарности в природе нематериального труда. Эти концепции и идеи используются для исследования текущих трансформаций и попыток прогнозирования будущих изменений в статусе, деятельности и особенностей носителей нематериального труда в современном мире. Авторы доказывают, что социальные политики и социальная работа по отношению к носителям нематериального труда не могут быть осуществлены по современным образцам и паттернам, но должны быть специфицированы для новых условий. Кроме того, авторы аргументируют, что ненадежность нематериального труда меняет перспективы, ограничения и особенности как самого статуса труда (в частности, скрывая немалую его часть именно как труд), так и возможности инструментариев государственного регулирования, социальной политики и социальной работы по отношению к нему: в частности, оказывается, что глобальный мир порождает целые группы нематериального труда, по-разному включенные в прекарность экономики, ненадежность социального статуса – и при этом исключенные из социальной политики и социальной работы, а также что сам

феномен (нематериального) труда в таком свете становится деинституционализированным, аморфным, диффузным, констеллятивным, осциллирующим и опалесцирующим.

Ключевые слова: ненадёжность, глобализация, социальная политика, нематериальный труд, Маурицио Лаццарато, работники нематериального труда, прекарность.

Global capitalism as a system is a product and, at the same time, a process of multiple differentiations. One of them is the formation of immaterial labor, which is explicitly produced and reproduced as a purposeful and expedient transformation of the ideal (figurative, extra-material, intellectual, epistemological) reality, but it implicitly contains many both ontological and epistemological challenges, which at the moment not revealed enough (or in some aspects at all) by sociology, economic theory, philosophy or psychology. Material labor as an effect on the material world, analogous to the characteristics listed above, is not only explicated, but also implied as an investment of time, effort, attention, and resources into the transformation of material reality. While immaterial labor, on the one hand, is often not considered as such a transformation. On the other hand, it does not always differ (both by participants and external observers) with other modes of human action. On the third, it problematizes the issues of assessment (including objective) and (re)estimation (including social) of human activity and its results. On the fourth – it generates unknown hitherto (socio)structural and sociocultural effects, in particular, in the spheres of social guarantees and the provision of immaterial labor, its social perception, social status, etc.

Immaterial labor is actively studied in the philosophy of post-operatism (in particular, in the works of Paolo Virno, Maurizio Lazzarato, in part – M. Hardt and A. Negri) [16; 19; 26; 34].

Immaterial labor itself has long been recognized as a specific form [14], which even sometimes provokes discussions among (post-)Marxist theorists about the essence of the proletariat and the status of immaterial labor workers (ILW) in such a world. It evokes both optimistic and pessimistic generalizations and forecasts. Thus, O. Penz offers an understanding of the new possibilities of equality [6], N. Sokolova - the chances of the «gift economy» in the conditions of the massization of immaterial labor [31], which is especially important in light of robotization and the emergence of society, the fundamental possibility of hyperproduction in the automated world of «disappeared labor» [12]; L. Chetyrova – the prospects for the formation of a digital society and the role of education in this process [38]. Also scientists often refer to the problem of freelancing as a relatively new social phenomenon and a fundamentally different value-emotional regime of work [36], equating the new labor practices of an artist or musician [17].

However, other researchers note that the central antagonism of capitalist society as an exploitative society does not disappear [25], that labor does not cease to be labor even in the non-material sphere [11], that information turns into an instrument of power [30], knowledge – into cognitive capital [37], and «communication environment» – into «coercive machines» [17].

That is why not only the conceptualization of immaterial labor as well, which have repeatedly carried out by researchers, is relevant, but also its specification, concretization and operationalization of the world of globality, world of precariousness, world of collapse of the modernity and the formation of insecurity [15]. This is exactly what will be the **purpose** of our article.

The generally accepted point is the judgment that there is a tendency in late capitalism to oust material (physical) work by immaterial (mental) work. This is conceptualized in the form, for example, of a «service society» [33], «post-capitalism» [24], «post-industrial» [9], «information» [10], «information» [20] society. However, for the microlevel - that is, for the nature of labor itself, its connection with (un)reliability and precariousness¹ - the understanding of these processes, as well as their social, cultural, political consequences, has not been fully carried out.

But the transformation of the production process towards informatization, for example, leads to a modification of both power relations and the class structure. Lukacs's «live» physical labor is gradually not only robotized,

¹ We distinguish these two categories as, respectively, generic and specific: unreliability concerns all aspects of human life and society (and in this sense, it is similar to Bourdieu's «lack of guarantees», which is «everywhere»), while precariousness - economic, professional, career, consumer aspects only.

preparing for a new, subordinate role in the arena of «cognitive capitalism», but also transferred to a post-Fordist mode of existence, in which a significant role in creating superprofits is assigned (at least, as it is manifested and declared) to vertical and horizontal communications, initiative, creativity, the production of solutions by the employee and his responsibility for them, and so on. The employee becomes «the interface between different functions, different groups of employees, different hierarchical levels» [21].

A «project» configuration of employment is not only manifestly but also explicitly, actually inherent to immaterial production. It means that various subjects and resources of immaterial labor are mobilized in a certain part of the network to achieve certain goals, and then seem to «dissolve» in order to organize again if necessary. Immaterial labor exists, wrote M. Lazzarato, «exclusively in the form of networks and flows» [21]. This gives grounds to put forward a hypothesis about the precariousness and unreliability of the position of immaterial workers. Apologists of the ongoing processes write about the formation of rhizome capitalism, the growing role of self-organization processes, the increasing role of man in the new economy, while their critics – about the destruction of systems of reliability and assurance [13; 32], about new ways of exploitation and inequalities [25; 11], about the preservation of the capitalist structures of alienation while filling them with «immaterial labor» as a new content of «old furs».

Here, the associated concept is, first of all, the concept of cognitive capitalism, that is, a variety of capitalism, the leitmotif and locomotive of which is immaterial labor; we propose, following M. Lazzarato, to define it as labor (that is, expedient and purposeful activity to transform reality), the result of which is the «informational and cultural content of the product» [21], that is, signs, symbols, programs, visuality, textuality, audibility, cultural norms, public opinion, values, frames, stereotypes, rules, memes, images and so on.

Cognitive capitalism as a sub-SEF (socio-economic formation) prescribes to be an «active subject of communication» [21], which favorably distinguishes its lability, mobility, concealment, latency and naturalization in comparison with traditional forms of capitalism. That is why M. Lazzarato especially refers to the plot of the potential totalitarianism of the imperative of this sub-SEF: «Everyone should express himself, everyone should speak, communicate, cooperate» [21], and the quantification of these acts of production of immateriality is extremely difficult, but the ability to control an employee, manipulate social and the collective guarantees for him is significantly increased. According to Jodi Dean, such a multiplication of communicative contributions only works in favor of communicative capitalism [28], since the very subjectivity of the worker in it should be consistent with his production functions. Modern researchers of emotions catch precisely this aspect of communicative capitalism when they write about the exploitation of emotions, emotional labor, etc [3; 4].

So, the very subjectivity of the employee becomes fabricated, which allows to produce and reproduce in the future a new technology of power, carried out through the employee's internalization of the company's goals, the appropriate legitimization of the management actions and of the technologies for increasing labor productivity. Subjectivity can be managed, for example, with the help of tools such as corporate culture (intertwining and rhizome of expectations regarding subjectivity, which contain values and norms of behavior in the company), various activities for team building and improving intragroup dynamics (team building, facilitation trainings, etc.), project management methodologies (traditional, waterfall, agile, etc.), productivity software, and so on. On the opposite side, also subjectivity is controlled by the order to refuse from the «traditional», «mossy» collective reliability guarantees, indoctrination and the dissemination of the discourses of «flexibility», «independence», the «self-made-man», «professional mobility», «lifelong learning», «freelancing», «private priority» and so on. Such management of subjectivity turns out to be objectively functional for curtailing social programs in global neoliberal capitalism world, for both narrowing the target base of these programs and reducing the volume of their implementation, for the passivization and privatization of social policies (up to the privatization of justice and penitentiary institutions).

Thus, a characteristic process that has intensified with the spread of remote work is online team building, this hybrid of the traditional conveyor of subjectivity in the form of team building and freshly relevant technologies of online presence and online subjectivity. The paradox of this hybrid lies in the fact that special events for the «production of teamness» (in both senses of the Russian word «team» - «collective» and «order») take place offline (especially when it comes to areas of activity, whose employees spend most of their working time sitting in front of the screen). However, one of such measures took place in the fall of 2020 in an outsourcing IT company Luxoft for a team, part of which is located in Kiev, and partly in Houston, USA [27]. Denis Ryzhikh, who nominates himself

«Agile Coach, Authorized Instructor IC Agile, Scrum Master», that is, a specialist in agile software development methodologies, admits: «I have not seen the urgent need for team building as a way to unite a team and create a team spirit. Our team has been working together for a long time..., but we just missed communication and each other». It is significant that the social design of online teambuilding is archetyped for the traditional (and even archaic) practices of compatibility and the production of sacred unity: sending food to participants using delivery services with the further unification of everyone at a virtual table (Claude Levi-Strauss could think a lot about such a commodified design of «raw and cooked»), further exchange of funny or instructive stories from life in quarantine (Pushkin and Boccaccio would easily recognize archaic modes of collectivity and community in this commercialized form of cohabitation of a social crisis situation), an exchange of emotions regarding what they heard and the final by voting to choose the three best stories. It is a complex practice in new postmodern globalist forms of unreliability (it is enough to simply imagine how often problems with communication, audibility, visibility, accessibility, and so on appeared in such a massive network set) of completely archaic contents, which, on the one hand, are normalized, routinized, rendered habitable communication contexts through the initiation of a public and a divided emotional labor (by A. R. Hochschild), on the other - management of productive subjectivity pits and participants, on the third - the production of new consumers of their services (or, at least, a favorable site of the network for their appearance due to the publication of information and cultural content and the socialization of the collective and intimate).

Another vector of changes is the growth of the strategic role of immaterial labor in the organization of production, which imposes new requirements on its efficiency: productive subjectivity should be productive. For this, the interests of the employee are functionally predisposed to subordination to the company interests, for which the company (in fact, the structures of the labor market and the market of subjectivity, if we are allowed to introduce such a new term) introduces various performance measurement metrics like KPI's (key performance indicators), resorting to the techniques of quantification described by D. Lukács [22], and this time, as predicted by K. Marx, alienation reaches the level of alienation of the human essence itself [23], because here we are already talking about the quantification of subjectivity. Quantification and management of subjectivity are represented as the fulfillment and overfulfillment of KPI's, which, on the loop of feedback from the system, meets with formal and informal positive sanctions. At the same time, such a system transfers a considerable part of the responsibility for the successes and failures of the company onto the shoulders of an individual employee, which, on the one hand, is characteristic of the post-Fordist model of organizing production, on the other hand, is an explication of the fundamental logic of capitalist privatization of profits and socialization of losses, and on the third, – it is a practical embodiment of neo-liberal and libertarian discourses of individual success as a highly individualistic phenomenon. Quantified professionalism acts as professional competence in creating information and cultural content of a product (hard skills), quantified subjectivity - as a measurable and codified set of skills independently, voluntarily and with the correct management of one's own emotions in this regard, to manage one's own subjectivity (soft skills). Both dehumanized, quantified sets of shackles are expected from a properly disciplined, submissive body engaged in immaterial labor.

In the world of global capitalism and technical communications it is indicated by the popularity of mobile and other applications for monitoring, measuring and increasing personal and collective productivity. This situation creates grounds for speculation about the specific problems faced by workers in late capitalist society. For example, the customizable task manager and scheduler «Amazing Marvin», which can be installed on a computer and smartphone, integrates planning tools, project management, calendar, timer, habit tracker, goal tracker and other functions – in other words, it integrates human and professional seeds, quantified professionalism and quantified subjectivity. Procrastination and stress as discourse antitheses of subjectivity and professionalism, respectively, in the description of this program are formulated as the value proposition on the main page of the site², namely in the slogan «Do more with easy effort». Quantified professionalism is accompanied by quantified subjectivity in clarifying the basic slogan: «Don't know what to grasp at? Worried about taking on a lot? Feeling overwhelmed by the amount of tasks you have to complete?».

² amazingmarvin.com; the original value proposition reads like this: «Get more done with more ease»; the site itself offers «incorporate principles from behavioral psychology to help you beat procrastination, feel in control and finish your to-do list».

As noted on the site itself, among the users of the service, the most numerous are representatives of such categories as «entrepreneurs, freelancers, students, writers, programmers, designers, marketers, event organizers, teachers and others». It is characteristic that we are talking about representatives of immaterial labor, who with a high probability have structurally similar tasks and problems in managing subjectivity. Taking into account the information and cultural support Amazing Marvin programs (in particular, the value proposition and texts on the site) and immaterial features of the labor of M. Lazzarato, we can assume a list of the problems that characterize the activities of daily living immaterial labor in the society of late capitalism, and which are discursively opposed to the quantified subjectivity and professionalism:

- the dominance of factors of distraction, which claim to monopoly control of subjectivity and, accordingly, to heteronomization of immaterial labor;
- a high degree of implicit, non-reflective exploitation and even deeper self-exploitation, described in individualized, personal, subjective terms and categories;
- «work for the sake of work», which takes the discourse of immaterial labor beyond the limits of its possible comprehension in the categories of inequality, exploitation, alienation, meaning, humanity, reciprocity, social, emotional (except in a disciplinary manner), etc.;
- unreliability (precariousness)³ of one's own position, which is presented as a) surmountable; b) technical (not systemic); c) problematic (not essential); d) shameful (not typical); e) private (not mass), etc.;
- blurring the boundaries between working and non-working time / space, between work and rest. Such an occupation of the vital world by the system, as Y. Habermas would designate it [35], does not allow either quantifying the time of immaterial labor from the standpoint of protecting the worker's rights (and not from the opposite position), or «restricting it from above» (as opposed to limiting it from below), neither to include the traditional mechanisms of social security and social protection of his life-world, nor to produce an alternative, liberating subjectivity;

It is important to take into account that, as M. Lazzarato reminds us, the «reaction» of consumers of symbolic products is an important element of the cycle of non-material production, that is, the consumer is a co-producer of the product itself [21]. Outside of the Lazzarato metaphor, this means not only that the media text, like any text, is in Gadamer's way produced and hermeneutized by more than one instance, but also that the very consumption of the media text turns into obsessive, self-concealing, latentizing and reifying exploitation.

Realizing this, marketing and advertising communications specialists conduct marketing research of the socio-cultural environment in order to increase the likelihood of an effective act of consumer subjectivity, turning and transformed into a prosumer [5] in all senses of this neologism. This principle is adhered to, in particular, by the developers of the Amazing Marvin application, who even declare it as their competitive advantage: «Our users are the center of our universe ... Many of our functions are a direct result of electronic customer requests to us». These calls (part of the work that the developers themselves could do) are actually part of the (self)exploitation of the users of this application, in addition to the (self)exploitation that the application exposes users as part of their purely professional activities.

Thus, by studying the information and cultural content of successful product, we create the opportunity to reconstruct inductively socio-cultural environment factors that enabled the successful management of subjectivity. Such a reconstruction can both serve as the basis for a self-sufficient desk research and precede the field stage.

Here, the definition of information and cultural content becomes important, as well as its positioning and practicing in the cycle of non-material production. So, M. Lazzarato gives 3 stages of the cycle of immaterial production: immaterial labor itself, reproduction and reception [21]. At the first stage, productive subjectivity carries out the fabrication of information and cultural content, which is replicated at the stage of reproduction and delivered in the form of the results of immaterial labor to the consumer. Finally, at the stage of reception (namely, reception by consumers / communicators), products are «provided with a place in life» (that is, they are integrated into public communications), which allows them to «inhabit» the social space – in short, a place and functionality is produced in the communication system.

³ Here we speak of them as synonyms, since we describe precisely the area of economic and professional activity.

Maurizio Lazzarato calls the object of all these three stages, informational and cultural content, the interface of the «new relationship between production and consumption». So, immaterial labor is a strategic step in the cycle of production in a late capitalism society, in which the cycle and the process of information and cultural content consumption are also productive. With a small clarification: information as a (relatively immaterial) good is consumed along with other commodities, but not destroyed by the act of consumption. It continues to circulate further, acquires more and more new «traces of use» [8], produces communication, the beneficiaries of which are both the creators of information and cultural content (or their employers) and the platforms through which communication takes place (social networks like Instagram, Facebook, city lights on city streets, metro doors, etc.). That is why information and cultural content is both a product and a producer, in relation to which the consumer is a co-author, co-producer of the product (but almost never a co-owner). This turns immaterial labor into a fundamentally unaccountable (albeit quantifiable) «from below», but amenable to accounting (precisely due to the possession of the means of quantification) «from above». Accounting for immaterial labor becomes even more anisotropic than it was in relation to material labor, which is further facilitated by the discursive legitimation of information and cultural content primarily as a product (with the concealment of its nature as a producer), and the consumer as a «prosumer» (with a concealment of fundamental fact of his participation in production and the emphasis of the (in fact, secondary) fact of his consumer practices).

No less important is fired for understanding the nature of immaterial labor, is the fact that it produces both subjectivity and economic value, meet the demand and – quite Baudrillardian – creates it. One of the aspects of the production of subjectivity can be defined according to M. Lazzarato as «the construction of the consumer/communicator, both of the «active subject» and his ability to consume and communicate» [21]. Here, the activity is heterogeneous: it is discursive «activity», legitimizing the order of production and concealing the true essence of this order, – and it is practical activity, differently subjectifying the producer and the producer-consumer in the production process. M. Lazzarato describes this in the hypothesis that «the process of production of communication goes directly into the process of valorization» [21]. Valorization is defined here as the increase in the value of capital that occurs as a result of its use together with human labor in the production process [1], or, more simply, the supply of greater value to something or someone.

It is in the process of valorization that a clash of objective (and by no means always, as the classics testifies, subjective) interests, positions and dispositions of production participants. Late capitalism in its communicative and globalist dimensions confronts them in the form of precarity generated by it (see more details about this [13; 15; 29; 32]), which, within the framework of our model, has two dimensions: objective (how it reflected in the position of the individual in the social space) and subjective (how it is directly and indirectly experienced by the individual himself).

G. Standing's developments can be useful precisely in the characterization of the objective measurement of precarity. According to them the precariat is characterized primarily by the following characteristics, which can be effective blocks for the operationalization of the objective measurement of precarity:

- lack of stable long-term employment and remuneration for work;
- poor security of labor and workplace;
- the restriction of access to corporate and government guaranteed payments and benefits;
- lack of professional identification with limited career opportunities;
- lack of integration into the collective structures.

The reasons for this are the systemically determined and capitalistically functional «course on the flexibility of the labor market», as well as the discursive, practical and structural encouragement of «a lifestyle based on competition, meritocracy and flexibility» [32, p. 46-48]. At the same time, precarity functions as a lottery with a low probability of winning, however, such a probability remains, which allows it to be discursively and symbolically (re)produced and function massively, an example of which can be such a spatially, socially and economically mobile category of people employed in immaterial labor as digital nomads (digital nomads), which need three things to work: a laptop, an outlet, Wi-Fi [7]. Examples, descriptions and symbolization of symbolic «lottery winners» play an essential role in both productive subjectivation and its normatization.

In order to describe, characterize and operationalize the subjective dimension of precarity, we propose to turn to the proposals of Pierre Bourdieu, who builds his conceptualizations around uncertainty about the future, noting that lack of security deprives the carriers burdened by it of «the minimum of hope and faith in the future, which is necessary for collective action against unbearable present» [13]. Reflecting on the subjective experience of precarity, P. Bourdieu defines its influence as «the destructuring of life, deprived, in particular, of its temporary structures, and the decline of any connections with the world, space and time» [13].

Precarity:

- reduces thinking to tactical (instead of strategic) perspective;
- produces problems with the exercise of control over their own time;
- produces problems with the control and management of attention;
- «feeds on fear and is motivated by fear» [32, p. 49].

And it is in the form of fear (fear of losing a job, guarantees, part of a salary, etc.) that precarity becomes all-pervading, socially universal, existentially legitimizing any economic practices of survival just as survival. This destroys the slightest chances of solidarity and joint struggle, erodes sociality itself, and global competition between workers and the lack of regular contact exacerbates this problem, preventing the fragmented and heterogeneous precariat from uniting. The struggle to increase wages or the number of jobs is not effective against the policy of flexibility, since «this struggle is completely fixated on its own work and thus allows the exploitation of others» [13].

Separately, it should be noted that all these remarks are especially relevant for ILW, who are fundamentally vulnerable to insecurity and precariousness in the society of late capitalism for a number of reasons, both objective and subjective:

O1. The crisis of overproduction of diplomas. Higher educational institutions in their very essence and mission (as opposed to the system of secondary vocational and technical education) prepare mainly future precisely ILW. Having received a sufficiently high level of education, their pupils are deprived of prospects and guarantees and are forced to agree to employment not according to their qualifications, to incur additional costs, to convert into material labor, etc.

O2. Deterritorialization of immaterial labor. Immaterial labor is the least tied to a specific space, like a factory for an industrial worker. ILW's are able to relatively easily change the view outside the window, with the help of coworkings and colivings, visa-free regimes, low-cost airlines and the like. However, despite the obvious advantages, nomadic lifestyle and remote work may have a lot of significant deficiencies that current pan-/epidemic events only eloquently emphasized: reduced productivity, the socialization of losses (for example, an increase in utility bills, the transformation of personal items such as smartphone or Wi-Fi router into political-economic items of exploitation), long-term stay in the same space, lack of live communication and direct interaction of the work collective, family erosion (activation of family conflicts) and the like. It is clear that immaterial labor is more susceptible to this. In addition, the deterritorialized Mr. spine multiplying competition for jobs due to expansion of the number of applicants.

O3. Project orientation of immaterial labor. The work of an ILW is naturally broken down into discrete separate projects instead of a continuous sequential extension, the only potential continuity being the portfolio. In addition to the fact that it discretizes human nature, alienates it in the logic of the same quantification mentioned above, this also constitutes a fundamentally new threat of breaking the chain: for a person engaged in immaterial labor with the onset of another micro- or macro-crisis (and even with the banal completion of a project) the following the project may not come.

O4. Alienation and anonymization of the immaterial labor products. This gives rise to the unreliability and precariousness of the market exchange of these products for remuneration, problematizes the very situation of labor (because of which a lot of time, effort, energy of workers is spent on the labor situation, and not on the labor process itself), in other words, paradoxically forces the ILW first to produce the means of production and the production situation (that is, to fulfill a considerable part of the burden that was previously the burden of the capitalist), and only then proceed to the production process itself. So, a modern teacher or speechwriter is already charged with the independent acquisition and amortization of his own means of production – not to mention the independent production of «consumables».

O5. Absence of predetermined, mutually transparent (and not anisotropically transparent) criteria for quantification and evaluation of the products of immaterial labor. In many respects arbitrary and situational and in the market for material products, this problem in the market for non-material products is finally desubstantiated and relativized. This often deprives ILW's of even minimal guarantees for the very reproduction of their own labor force.

S1. Subjectivity of ILW is firmly woven into the production process and plays an important role in the creation of (extra)profits. Therefore, all problems in the cycle of immaterial production are noticeably reflected in subjectivity, and sometimes are internalized as purely personal failures, although objectively and in reality they can be the result of an unfair, anisotropic redistribution of responsibility.

S2. The effectiveness of immaterial labor depends often on the communicative contribution of its results, that is, it is probabilistic in nature and significantly depends on the final stage of the cycle of immaterial production - reception by the consumer / communicator.

S3. The efficiency of immaterial labor is often «tied» not to the characteristics and properties of the product (that is, the result of «hard skills»), but to the characteristics and properties of the manufacturer (that is, the result of «soft skills»). This affects both the social essence of production (which is simulated, imitated, turns into a meaningless game), and the reliability of immaterial labor, where investments are often more reliable not in professional, technical, substantive aspects, but in «social», communicative, formal aspects.

S4. Non-guaranties as a conscious or unconscious strategy of the one who takes a leading position influences the dispositions of subordinate people. In particular (but not only), precarity becomes an integral part of the subjectivity of the immaterial worker. Whereas in the Fordist model of capitalism, «the virtuosity of the artisan has been replaced by the predictable routine tasks of the industrial worker» [29], the post-Fordist stage qualifies and quantifies virtuosity as machine performance objectified in KPI. But if earlier, when the machine was out of order, it was replaced and the worker continued to work, then the «disabled» subjectivity of the worker of immaterial labor remains his personal problem. This is another aspect of the socialization of losses, where, for example, the family, the education or health-care system («repairing» the «incapacitated» subjectivity of the immaterial worker) are exploited at the systemic level.

S5. Supported discursively and symbolically, the need and desire to meet the performance requirements (which are dictated by the acceleration and desire of modern capitalism to be «always-on»⁴) are generated incorporated experience of «destructuring life», in characterizing a subjective measurement of insecurity. Along with this, the so-called affective media, which hunt for the users' attention, pose a challenge to managing their own subjectivity. This is structurally homologous to the O2 factor, of course, but at the subjective level it receives a completely new operationalization (for example, the Internet and media strategies of behavior and positioning on the part of immaterial workers).

S6. The emergence of the phenomenon of work for work's sake, that is, unpaid work, which is necessary or desirable to do in addition to paid one, aimed at the creation of the product to avoid certain «negative consequences». The work-for-work are, for example, search for jobs and clients, standing in queues, collecting numerous inquiries, establishing business contacts, studying company reports during off-hours, fabricating various (self)(re)presentations, etc) [32, p. 209]. In the context of a pan-/epidemic situation, this list can be expanded with various offline and online meetings, calls, emergency force majeure, communication problems, etc. In this sense, we propose to consider work-for-work as the next stage after «work to live» and «work to consume. In a society of communicative capitalism, the ILW continues to work (primarily immaterially) during the time allotted for rest. This phenomenon alienates the subjectivity of the employee, turns him into a machine for the production of socially acceptable opinions, symbols, practices. This explains the seemingly inexplicable in within the modern work ethic, firing a person for online behavior outside of work hours, for actions outside the professional affiliation, etc. The very management of one's own subjectivity in order to achieve the desired and necessary level of productivity can be viewed as work-for-work:

⁴ This is how A. Penzin describes this problem in his publicistic article: A. Penzin (2020) «Always on»: the problem of continuity in modern capitalism [Electronic resource]. Moscow Art Magazine. Access mode to the resource: <http://moscowartmagazine.com/issue/101/article/2234> (Accessed: 11/15/2020)

ILW's are paid for the product, and not for overcoming the problems associated with creating the product (psychological, domestic, technical), especially when it comes to remote employment. And finally, work for the sake of work for many representatives of the creative intelligentsia is a literal characteristic of their daily life: to have additional work (material or immaterial) in order to be able to self-actualize in something else.

Thus, immaterial labor as a phenomenon in the modern world is a widespread phenomenon, while the sociological toolkit for studying it as a category is insufficiently developed, and we propose in this article to improve it. Immaterial labor as a specific phenomenon, the formation and development of which is essentially connected with the world of global capitalism, presupposes special methods of «production of the producers themselves», as Louis Althusser would call it. Namely, the production of their subjectivity, and a considerable part (moreover, the unquantifiable »from below«, not taken into account in payment, etc.) of immaterial labor consists precisely in this. Objective and subjective aspects of the phenomenality and epiphenomenality of immaterial labor, its determination and nature are directly related to its precarious status, to the processes of attention exploitation, with the phenomena of «socialization of losses» and «anisotropy of transparency». At the same time, as we demonstrated above, social policies and social work in relation to ILWs cannot be carried out according to modern models and patterns, since neither qualification nor quantification of this labor are currently carried out in an effective and reliable way, and this labor erodes extra-labor, everyday, life phenomena and practices. The unreliability and precariousness of immaterial labor change the prospects, limitations and features of both the status of labor itself (in particular, hiding a considerable part of it as labor, naturalizing it as a «technique of self-government» and turning exploitation into self-exploitation), and the possibilities of instruments of state regulation, social policy and social work towards him. We have shown that the global world «in a lottery way» generates whole groups of immaterial labor, included in the precariousness of the economy, contrary to their intention to «win the lottery», for the sake of participation in which these groups sacrifice the reliability of social status, inclusion in the mechanisms and structures of social policy and social work. The neoliberal and globally involved state only contributes to this processes, since it reduces and flattens its obligations. The very phenomenon of (immaterial) labor in this light becomes:

-deinstitutionalized (in other words, quantified and qualified labor is only subject to twice institutionalization (from below and from above), while the rest of it remains unnormalized, not subject to rules, etc.);

- amorphous: immaterial labor, both because of its diversity and because of its susceptibility to additional forms of exploitation and inequality, is functional for global capitalism precisely in the form of its lack of form and certainty;

- diffuse: immaterial labor is able to penetrate into extra-labor, everyday, leisure practices, signs, symbols and even things. Once acquired, a smartphone or tablet, router or computer can turn from a thing of a personal nature into a thing of a political-economic nature, into an instrument of (self)exploitation - of course, not by itself, but thanks to immaterial labor, carried out, among other things, by the owner of the thing;

- constellative: immaterial labor is not definite, limited, structurally given and systemically separated; it is represented as a constellation of complexly coordinated practices with unequally supported and non-uniformly reproducible connections between them, as well as with «voids» between them, where the economy system itself has to spend resources only on «centers» (that is, nodes and connections), and not on the entire «constellation space», which allows to increase the degree of exploitation;

- oscillating: immaterial labor is in the process of constantly changing the states of the system near the equilibrium point. This fact is functional for the production of «lottery illusions», for the maintenance and reproduction of the discourse of subjectivity;

- opalescent: immaterial labor «flickers», there is a constant fluctuation of its density, and «inside» immaterial labor itself there is a «dispersion» of purely political economic logic, which, in fact, determines the anisotropic transparency of the order of immaterial labor.

All this fundamentally complicates the empirical study of immaterial labor. Programs of this study cannot be reduced to programs for the study of any other form of labor. But it also actualizes both the study of its nature and its role in the (re)fabrication of systems of inequality and hegemony, and its place in the knowledge constitutions of social, political and political-economic consequences of (de- and re-)institutionalization of immaterial labor, which constitutes the prospects for further research in this area.

Література:

1. Baycan T. Knowledge Commercialization And Valorization In Regional Economic Development. Edward Elgar Publishing, 2013. 284 p.
2. Dean J. Communicative Capitalism: Circulation and the Foreclosure of Politics. *Cultural, Politics and International Journal*. 2005. №1. С. 51–74.
3. Hochschild A. R. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. University of California Press, 1985. 161 p.
4. Illouz E. Consuming the Romantic Utopia: Love and the Cultural Contradictions of Capitalism. University of California Press, 1997. 388 p.
5. Kotler Ph. The Prosumer Movement: a New Challenge For Marketers. *Advances in Consumer Research*. 1986. Vol. 13. Pp. 510–513.
6. Penz O. Immaterielle Arbeit und Chancengleichheit. *Gleichheit: Momentum 11*. Hallstatt, 27-30 Oktober 2011. P. 1–16. URL : https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2020/penz_2011_paper11_10_2011_2545.pdf (дата звернення: 23. 02. 2020).
7. Woldoff Rachael A., Litchfield Robert C. Digital Nomads: In Search of Freedom, Community, and Meaningful Work in the New Economy. Oxford University Press, 2020. 288 p.
8. Барт Р. Избранные работы : Семиотика: Поэтика. Москва : Прогресс, 1989. 616 с.
9. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. Москва : Академия, 2004. 788 с.
10. Бехманн Г. Современное общество : общество риска, информационное общество, общество знаний. Москва : Логос, 2010. 248 с.
11. Бигзаев Ф. Ф. Производительный труд и нематериальное производство. *Известия Иркутской государственной экономической академии*. 2004. № 4. С. 4–9.
12. Бойченко Д. С. Уничтожение труда : капитализм, информационализм и прерванная история автоматизации. *Шаги-Steps*. 2017. Т. 3. № 2. С. 168–189.
13. Бурдые П. Негарантированность повсюду. *Redflora*. 2013. URL : http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (дата звернення: 23. 02. 2020).
14. Вахабова С. А. Специфика современных нематериальных форм труда. *Современные научные исследования и разработки*. 2018. Т. 1. № 5 (22). С. 133–134.
15. Голиков О. С. Ненадійність як фактор трансформації соціальної роботи в сучасному світі : до постановки проблеми. *SOCIOПРОСТИР*. 2020. № 9. С. 7–16. URL : <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-01> (дата звернення: 23.02.2020).
16. Григорова Я. В. Проблема труда в философии постопераизма. *Философия хозяйства*. 2015. № 2 (98). С. 46–50.
17. Григорова Я. В. Информационные технологии как «машина эксплуатации». *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура, история, философия, право*. 2016. № 3. С. 98–102.
18. Григорова Я. В. Искусство и «нематериальный труд». *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Культура, история, философия, право*. 2017. № 4. С. 69–73.
19. Григорова Я. В., Гриценко В. С. Концепция нематериального труда в философии постопераизма и её критика. *Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология*. 2016. № 2 (26). С. 39–44.
20. Кастельс М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура. Москва : ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
21. Лацарато М. Нематериальный труд. *Moscow Art Magazine*. 2008. URL : <http://moscowartmagazine.com/issue/23/article/369> (дата звернення: 23. 02. 2020).
22. Лукач Г. История и классовое сознание. Исследования по марксистской диалектике. Москва : Логос-Альтера, 2003. 416 с.
23. Маркс К. Экономико-философские рукописи 1844 года / К. Маркс и Ф. Энгельс. Собрание сочинений. Изд. 2. Т. 42. Москва : Издательство политической литературы, 1974. С. 41–174.

24. Мэйсон П. Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2016. 419 с.
25. Наумова Е. И. Новый дух капитализма: антагонизм нематериального труда. *Конфликтология*. 2014. С. 116–118.
26. Негри А. Размышления о Манифесте акселерационистской политики. *Логос*. 2018. Т. 28. № 2 (123). С. 103–116.
27. Рыжих Д. Тимбилдинг в условиях карантина : с какими сложностями столкнулась наша команда и как у нас все получилось URL : <https://dou.ua/lenta/articles/remote-team-building-and-food-delivery/>. (дата звернення: 23. 02. 2020).
28. Сафронов Э. Е. Концепция коммуникативного капитализма Джоди Дин. *Знание. Понимание. Умение*. 2020. № 1. С. 236–247.
29. Сеймур Р. Ми всі вразливі: про концепцію «прекариату» та її хибні використання. *Commons*. 2012. URL : <https://commons.com.ua/uk/mi-vsi-vrazlyivi-pro-kontseptsiyu-prekar/> (дата звернення: 23. 02. 2020).
30. Соколова Н. Л. «После киберпространства» : социальные медиа и проблема власти. *Теория и практика общественного развития*. 2010. № 3. С. 30–33.
31. Соколова Н. Л. Кибер-развлечение, «свободный труд» и экономика дарения. *Вестник Самарского государственного университета*. 2010. № 1 (75). С. 18–25.
32. Стэндинг Г. Прекариат : новый опасный класс. Москва : Ад Маргинем, 2014. 328 с.
33. Сухарева М. А. От концепции постиндустриального общества к концепции экономики знаний и цифровой экономики : критический анализ терминологического поля. *Государственное управление*. 2018. С. 445–464.
34. Тинус Н. Антонио Негри и его работа «К онтологическому определению множества». *Свободная мысль*. 2018. № 4 (1670). С. 205–209.
35. Хабермас Ю. Отношения между системой и жизненным миром в условиях позднего капитализма. *THESIS*. 1993. Вып. 2. С. 123–136.
36. Харченко В. С. Фрилансеры : трудовые ценности и удовлетворенность работой. *Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке*. НГУ имени Лобачевского. 2014. С. 513–518.
37. Хумарян Д. Г. Принуждение, когнитивный капитал, стоимость : к вопросу о принципах управления знанием. *Социология власти*. 2020. Т. 32. № 1. С. 55–88.
38. Четырова Л. Б. Труд и образование: от общества трудового к цифровому. *Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология*. 2018. Т. 24. № 4. С. 85–90.

References:

1. Baycan, T. (2013) *Knowledge Commercialization And Valorization In Regional Economic Development*. Edward Elgar Publishing
2. Dean, J. (2005) Communicative Capitalism: Circulation and the Foreclosure of Politics. *Cultural, Politics and International Journal*, 1, 51-74
3. Hochschild, A.R. (1985) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press
4. Illouz, E. (1997) *Consuming the Romantic Utopia: Love and the Cultural Contradictions of Capitalism*. University of California Press
5. Kotler, Ph. (1986) The Prosumer Movement: a New Challenge For Marketers. *Advances in Consumer Research*, 13, 510-513
6. Penz, O. (2011) Immaterielle Arbeit und Chancengleichheit. *Gleichheit: Momentum 11*. Hallstatt, 27-30 Oktober (pp. 1-16). URL: https://www.momentum-kongress.org/system/files/congress_files/2020/penz_2011_paper11_10_2011_2545.pdf (Accessed: 23. 02. 2020)
7. Woldoff Rachael, A., Litchfield Robert, C. (2020) *Digital Nomads: In Search of Freedom, Community, and Meaningful*. Work in the New Economy. Oxford University Press
8. Barthes, R. (1989) *Selected works: Semiotics: Poetics*. Moscow: Progress [in Russian]
9. Bell, D. (2004) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. Moscow: Academy [in Russian]

10. Bechmann, G. (2010) *Modern society: risk society, information society, knowledge society*. Moscow: Logos. [in Russian]
11. Bigzaev F.F. (2004) Productive labor and non-material production. *Herald of the Irkutsk State Economic Academy*, 4, 4-9 [in Russian]
12. Boychenko, D.S. (2017) The Destruction of Labor: Capitalism, Informationalism and the Interrupted History of Automation. *Steps*, 3, 2, 168-189 [in Russian]
13. Bourdieu, P. (2013) Out-of-warranty everywhere. *Redflora*. URL: http://www.redflora.org/2013/07/blog-post_23.html (Accessed: 23.02.2020) [in Russian]
14. Vakhobova, S.A. (2018) Specificity of modern non-material forms of labor. *Modern research and development*, 1, 5(22), 133-134 [in Russian]
15. Golikov, A.S. (2020) Insecurity as a Factor in the Transformation of Social Work in the Current World: Before the Problem is Posed. *SOCIOPROSTIR*, 9, 7-16. URL: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-9-01> (Accessed: 02/23/2020) [in Russian]
16. Grigorova, Ya.V. (2015) The problem of labor in the philosophy of postoperaism. *Economy philosophy*, 2 (98), 46-50 [in Russian]
17. Grigorova, Ya.V. (2016) Information technologies as an «exploitation machine». *Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Culture, history, philosophy, law*, 3, 98-102 [in Russian]
18. Grigorova, Ya.V. (2017) Art and «immaterial labor». *Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Culture, history, philosophy, law*, 4, 69-73 [in Russian]
19. Grigorova, Ya.V., Gritsenko, V.S. (2016) The concept of immaterial labor in the philosophy of postoperaism and its critic. *Perm University Bulletin. Philosophy. Psychology. Sociology*, 2 (26), 39-44. [in Russian]
20. Castells, M. (2000) *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: SU HSE [in Russian]
21. Lazzarato, M. (2008) Immaterial labor. *Moscow Art Magazine*. URL: <http://moscowartmagazine.com/issue/23/article/369> (Accessed: 23.02.2020) [in Russian]
22. Lukacs, G. (2003) *History and Class Consciousness. Studies in Marxist Dialectics*. Moscow: Logos-Alterra [in Russian]
23. Marx, K. (1974) *Economic and Philosophical Manuscripts of 1844*. Moscow: Publishing house of political literature [in Russian]
24. Mason, P. (2016) *Postcapitalism: A Guide to Our Future*. Moscow: Ad Marginem Press [in Russian]
25. Naumova, E.I. (2014) The new spirit of capitalism: the antagonism of immaterial labor. *Conflictology*, 116-118 [in Russian]
26. Negri, A. (2018) Reflections on the Accelerationist Policy Manifesto. *Logos*, 28, 2 (123), 103-116 [in Russian]
27. Ryzhikh, D. Team Building Under Quarantine Conditions: What Difficulties Our Team Faced And How We Did It. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/remote-team-building-and-food-delivery> (Accessed: 23.02.2020) [in Russian]
28. Safronov, E.E. (2020) Concept of communicative capitalism Jody Dean. *Knowledge. Understanding. Skill*, 1, 236-247 [in Russian]
29. Seymour, R. (2012) We Are All Precarious: About the Concept of the Precariat and Its Misuses. *Commons*. URL: <https://commons.com.ua/uk/mi-vsi-vrazlivivi-pro-kontseptsiyu-prekar> (Accessed: 23.02.2020) [in Ukrainian]
30. Sokolova, N.L. (2010) «After Cyberspace»: Social Media and the Problem of Power. *Theory and practice of social development*, 3, 30-33 [in Russian]
31. Sokolova, N.L. (2010) Cyber Entertainment, «Free Labor» and the Economy of Gift. *Samara State University Bulletin*, 1 (75), 18-25 [in Russian]
32. Standing, G. (2014) *Precariat: A New Dangerous Class*. Moscow: Ad Marginem [in Russian]
33. Sukhareva, M.A. (2018) From the Concept of Post-Industrial Society to the Concept of Knowledge Economy and Digital Economy: a Critical Analysis of the Terminological Field. *Public administration*, 445-464 [in Russian]
34. Tinus, N. (2018) Antonio Negri and His Work «Towards an Ontological Definition of a Set.» *Free thought*, 4 (1670), 205-209 [in Russian]
35. Habermas, J. (1993) Relations Between the System and the Life-World in the Conditions of Late Capitalism. *THESIS*, 2, 123-136 [in Russian]

36. Kharchenko, V.S. (2014) Freelancers: Work Values and Job Satisfaction. *Social Innovations in Labor Relations Development and Employment in XXI Century*, 513-518 [in Russian]
37. Khumaryan, D.G. (2020) Coercion, Cognitive Capital, Value: on the Question of the Principles of Knowledge Management. *Sociology of Power*, 32, 1, 55-88 [in Russian]
38. Chetyrova, L.B. (2018) Labor and Education: from Labor Society to Digital One. *Samara University Bulletin. History, pedagogy, philology*, 24, 4, 85-90 [in Russian]

УДК 316.482

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-02

СОЦИОЛОГИЧНЕ ЗНАННЯ В КОНЦЕПЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНФЛІКТІВ ДЖ. П. ЛЕДЕРАКА

Сорока Юлія Георгіївна – доктор соціологічних наук, доцент, професор кафедри соціології та кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: Yuliya.soroka@karazin.ua, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0002-4158-1636>

Поширення практик діалогу та трансформації конфлікту в сучасній Україні формує запит на науковий, зокрема, соціологічний супровід таких процесів. Він стає одним з інструментів підтримки відповідних проєктів через соціологічну рефлексію цілей та завдань, реалізованих практик, активності та свідомості учасників проєкту та його аудиторії. Наразі такий соціологічний супровід існує без сформованого методологічного підґрунтя, одним з напрямків створення якого є дослідження спільних засад миротворчої діяльності та соціальних наук, зокрема, соціології. В статті розглянуто використання соціологічного знання в концепції трансформації конфліктів Дж. П. Ледерака, зокрема, розглянуто використання ним понять «ідентичність», «влада», «розділені суспільства», «динаміка конфлікту», «соціальні стосунки», «соціальні зміни» тощо.

В перспективі соціологічного прочитання, розбудова миру бачиться процесом соціальних змін, про необхідність яких говорить конфлікт та протистояння всередині суспільства, які не можуть бути вирішеними в перспективі державницького підходу, потребують системного бачення існуючих зв'язків та стосунків та конструктивного втручання, знайдення можливостей діалогу.

Висвітлення соціологічних понять та практик як складових елементів концепції розбудови миру Дж. П. Ледерака сприяє розумінню її як міждисциплінарного поля досліджень та діяльності. Представлений аналіз демонструє потенціал долучення у вирішення завдань розбудови миру різноманітних академічних дисциплінарних підходів. Окрім конфліктологічного, політологічного, юридичного, це можуть бути також студії соціальної та історичної пам'яті, етнопсихологічні та етносоціологічні дослідження, регіональні й культурні дослідження тощо. Академічне поле, таким чином, розкриває власний потенціал щодо підтримки процесів розбудови миру.

Ключові слова: Дж. П. Ледерак, соціологія, трансформація конфлікту.

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ЗНАНИЕ В КОНЦЕПЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ КОНФЛИКТОВ ДЖ. П. ЛЕДАКА

Сорока Юлия Георгиевна – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии и социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: Yuliya.soroka@karazin.ua, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0002-4158-1636>

Распространение практик диалога и трансформации конфликта в современной Украине формирует запрос на академическое, в частности, социологическое сопровождение таких процессов. Он становится одним из инструментов поддержки соответствующих проектов через социологическую рефлексию целей и задач, реализуемых практик, активности и сознания участников проекта и его аудитории. Сейчас такой социологическое сопровождение существует без сформированного методологического основания, одним из направлений, создания которого является исследование общих принципов миротворческой деятельности и

социальных наук, в частности социологии. В статье рассмотрено использование социологического знания в концепции трансформации конфликтов Дж. П. Ледерака, в частности использование им понятий «идентичность», «власть», «разделенные общества», «динамика конфликта», «социальные отношения», «социальные изменения» и других.

В перспективе социологического прочтения, построение мира видится процессом социальных изменений, о необходимости которых говорит конфликт и противостояние внутри общества, которые не могут быть разрешены в перспективе государственнического подхода, требуют системного видения существующих связей и отношений и конструктивного вмешательства, нахождения возможностей диалога.

Освещение социологических понятий и практик как составляющих элементов концепции построения мира Дж. П. Ледерака способствует пониманию ее как междисциплинарного поля исследований и деятельности. Представленный анализ показывает потенциал добавления в решение задач развития мира различных академических дисциплинарных подходов. Кроме конфликтологического, политологического, юридического, это могут быть также студии социальной и исторической памяти, этнопсихологические и этносоциологические исследования, региональные и культурные исследования и другие. Академическое поле, таким образом, раскрывает свой потенциал поддержки процессов развития мира.

Ключевые слова: Дж. П. Ледерак, социология, трансформация конфликта.

SOCIOLOGICAL KNOWLEDGE IN THE CONCEPT OF CONFLICT TRANSFORMATION J. P. LEDARACA

Soroka Yuliya – Doctor of Science (Sociology), Associate Professor, Professor of Department of Sociology and Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: Yuliya.soroka@karazin.ua, ORCID ID <http://orcid.org/0000-0002-4158-1636>

The spread of dialogue and conflict transformation practices in modern Ukraine creates a demand for academic, in particular sociological support of such processes. It becomes one of the tools to support relevant projects through sociological reflection of its goals and objectives, implemented practices, activities and consciousness of project participants and its audience. At present, such sociological support exists without a formed methodological basis, one of the areas of creation of which is the study of common principles of building peace and social sciences, in particular sociology. The article considers the use of sociological knowledge in the concept of conflict transformation by J.P. Lederach, in particular, his use of the concepts of identity, power, divided societies, conflict dynamics, social relations, social changes and more.

In the perspective of sociological reading, building peace is seen as a process of social change, the signal of which is the need for conflict and confrontation within society, which can not be resolved in the perspective of the state approach, require a systematic vision of existing social relations and constructive intervention, finding opportunities for dialogue.

The selection of sociological concepts and practices as components of the concept of peace building by J.P. Lederach contributes to the understanding of it as an interdisciplinary field of research and activity. The presented analysis demonstrates the potential of involving various academic disciplinary approaches in solving building peace tasks. In addition to conflict studies, political science, law, it can also be researched by social and historical memory studies, ethnopsychological and ethnosociological research, regional and cultural research, and so on. The academic field thus reveals its own potential for supporting peace-building processes.

Key words: J. P. Lederach, sociology, conflict transformation.

Потреба вирішення сучасних конфліктів та формування стійкого миру актуалізує завдання соціологічного супроводу миротворчих, зокрема діалогових процесів. Нещодавно в Україні була перекладена робота відомого в світі фахівця з розв'язання конфліктів та миробудівництва Джона Пола Ледерака «Розбудова миру. Стале примирення в розділених суспільствах» (видавництво «Дух і літера», 2019 р.) [1]. В ній автор розкриває поняття та підходи розв'язання сучасних конфліктів, які виходять за рамки традиційної державної

дипломатії та акцентують увагу на досягненні сталого примирення, відновленні взаємин у розколотих протистоянням на насильством суспільствах.

В статті я ставлю на меті виокремити елементи соціологічного знання, які використовує Дж. П. Ледерак, представити місце цього знання в концепції трансформації конфлікту, розпочавши таким чином шлях до формування концептуального підґрунтя соціологічного супроводу діалогових та процесів трансформації конфліктів. Він стає одним з інструментів підтримки відповідних проєктів через соціологічну рефлексію цілей та завдань, реалізованих практик, активності та уявлень учасників проєкту та його аудиторії. Наразі такий соціологічний супровід існує без сформованого методологічного підґрунтя, одним з напрямків формування якого є дослідження спільних засад миротворчої діяльності та соціальних наук, зокрема соціології. Соціологічний супровід є затребуваним в багатьох проєктах, які реалізуються зараз в Україні в тематиці децентралізації, соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб та воїнів АТО/ООС⁵, реінтеграції Донбасу, вирішення проблем в громадах тощо.

Увага до концепції Дж. П. Ледерака з боку українських авторів в соціальних науках активно розвивається. Філософські аспекти парадигми трансформації конфліктів досліджує О. Маруховська-Картунова [2]. В перспективі питань миробудівництва ідеї Дж. П. Ледерака розглядають Л. Панченко в правовому аспекті [3], О. Литвин, яка аналізує недержавних акторів у постконфліктних умовах [4], О. Іляш зі співавторами в проблематиці економіки миробудівництва [5], А. Гусев та співавтори в дослідженні комунікативних технологій інформаційного суспільства [6, 7]. Тематика постконфліктного примирення в перспективі міжнародних відносин також спирається на ідеї Дж. П. Ледерака в роботах К. Семчинського [8, 9]. Ідеї Дж. П. Ледерака знаходять застосування в освітніх дослідженнях (О. Васильєва [10]), зокрема, в питаннях розвитку освіти в умовах конфлікту (С. Терепіщій [11]), формуванні компетенцій поведінки в конфлікті (Н. Гагіна [12]).

Розширенню уваги до робіт Дж. П. Ледерака сприяє розвиток освіти в галузі врегулювання конфліктів, медіації та діалогу. Зокрема нещодавно захищені магістерські роботи з тематики волонтерської діяльності на Донбасі (К. Басаман [13]), примирення й управління масовою свідомістю (А. Макарова [14]), місцевої миротворчої діяльності (О. Заярна [15]), примирення та театральної діяльності (О. Бевзюк-Волошин [16]), де активно використовуються та інтерпретуються положення Дж. П. Ледерака. Серед навчально-методичних видань в цій освітній тематиці слід назвати посібник «Де, коли, як працює діалог» (К. Гусєва, Д. Проценко [17]), «Сучасні теорії миру та конфліктів» (А. Багінський [18]), а також інші методичні видання в тематиці діалогу, медіації та вирішення конфліктів.

Дж. П. Ледерак створює концепцію миробудівництва, яка базується на наступних важливих положеннях. Сучасні збройні конфлікти, що відбуваються всередині суспільств, для свого вирішення потребують підходів поза рамками традиційної державної дипломатії. Практика успішної роботи в конфліктах у більш ніж 20 країнах світу, яку реалізовано автором та узагальнено в книзі, переконує в необхідності зосередити увагу на процесі розбудови миру. Тобто довгостроковому процесі залучення ресурсів примирення на всіх рівнях суспільства та ззовні, створення інфраструктури (спільнот, стосунків, організаційних форм, заходів) зміцнення сталого миру. Як бачимо, вже за принциповими положеннями концепція Дж. П. Ледерака зачіпає соціологічну проблематику стосунків всередині суспільства, форм та засобів їх трансформації, та спрямована цінностями суспільного відтворення.

На початку книги Дж. П. Ледерак дає важливу метафору дому миру. Вона для мене перетинається з іншою метафорою, яку я використовую в лекції з соціології культури у поясненні відмінності між об'єктивістами та культурними аналітиками [19]. Для перших суспільство – частина природи, що функціонує відповідно законам природи, для других – результат людської діяльності, орієнтований цінностями, значеннями та нормами, тому виникає два образи: дерево (різновид організму) та дім (продукт людської діяльності). Метафора дому миру виникає в Дж. П. Ледерака також в протиставленні з органіцизьким образом суспільства та влади і є конструктивістською. Автор спостерігав розмову між двома учасниками конференції ООН з національного примирення в Сомалі, яка вже не перший раз наштовхувалася на безвихідну суперечку між кланами за президентську посаду [1, с. 17]. «Запорукою здорового тіла є добра голова. Я ніколи не бачив, щоб ноги або руки рухалися без голови», – сказав один з претендентів на президентство, аргументуючи власну наполегливість та безкомпромісність. Тоді його співрозмовник відповів: «Дім завалився.

⁵ Антитерористична операція/Операція об'єднаних сил

Ноги розчавлені, руки всі в крові. Не лишилось тіла, яке потребувало б голови». Тіло й дім стають тут метафорами країни (а також певним чином суспільства та держави), яка потерпає від конфлікту. Мертві тіла не воскреснуть, але зруйнований будинок можна відбудувати.

Концепція розбудови миру Дж. П. Ледерака спирається на бачення особливостей сучасного збройного конфлікту. Він є скоріше внутрішнім, ніж міжнародним, що обумовлює пошук шляхів їх вирішення поза рамками традиційної державної дипломатії. Війна продовжує бути функціональною для воєнної індустрії розвинених країн, а збройні конфлікти переважно відбуваються на території бідних країн. Кількість війн середньої складності в світі є відносно постійною, але зростає кількість дрібних збройних конфліктів. Сучасний збройний конфлікт має «риси змагання між чітко визначеними за ідентичністю групами» [1, с. 31]. Таким чином, причини збройних конфліктів пов'язані з доступністю зброї як інструменту насилля, а з іншого – недостатністю ненасильницьких засобів для спільнот з різними ідентичностями досягати власних соціальних та політичних цілей. Таке широке визначення суб'єктів конфлікту дозволяє відійти від їх поширеного трактування через ідеологічні переконання, етнічну, релігійну чи регіональну належність. Ці ознаки ідентичності фігурують в сучасних збройних конфліктах в певному сполученні, не дозволяючи виводити причини та характер конфліктів із самих цих суспільних явищ (ідеологія, етнічність, релігія), а лише описувати за їх допомогою соціальні відмінності, що поляризуються. В зоні уваги опиняються соціальні розрізнення, які є опорою ідентичності певних груп, але мають дефіцит визнання й реалізації інших потреб.

Іншою опорою концепції розбудови миру є концепт розділених суспільств. Уточнюючи визначення сучасного збройного конфлікту по відношенню до кордонів певної держави (держав), на території яких вони відбуваються, Дж. П. Ледерак стверджує подібність сучасного внутрішньодержавного конфлікту до конфлікту всередині спільноти або між спільнотами, ніж до міжнаціонального, тобто міждержавного [1, с. 35]. А оскільки традиції правового вирішення конфліктів спираються на досвід конфліктів міждержавних, виникає потреба в залученні інших дисциплінарних підходів, зокрема психології та соціології конфліктів. Це впливає на широке використання автором зокрема соціологічних концептів.

Так, поняття ідентичності використовується для позначення процесів групового ототожнення людьми себе в умовах конфлікту. Особливості сучасних збройних конфліктів характеризуються звуженням ідентичності, тобто тенденцією для людей, які шукають безпеку в таких умовах, ідентифікувати себе з близькими їм соціальними феноменами (наприклад, клан, етнічність, релігія, регіональна приналежність тощо). Ненависть і страх, пов'язані з безпосереднім досвідом насильства й звірств, сприяє поширенню та вкоріненню цих тенденцій в розділених суспільствах.

Поглиблення бачення цих процесів спричиняє звернення до поняття соціологічної динаміки конфлікту, зокрема переходу від незгоди до антагонізму та ворожнечі, а також явища зміцнення внутрішньої єдності групи в процесі конфлікту. Тут Дж. П. Ледерак спирається на роботи Дж. Колемана (James Coleman) та Л. Козера [20], який зокрема акцентує в своїй концепції роль конфлікту для підвищення внутрішньої згуртованості групи. Символічна функція ворога, як зазначав ще Г. Зімел [21], полягає в репрезентації цінностей групи за допомогою протиставлення цінностям ворога та можливості у цьому протистоянні продемонструвати відданість та силу віри. Сусідство та спільна історія груп, що конфліктують, сприяють радикалізації сторін конфлікту, ідентичності яких дедалі звужуються. Тому пояснення сучасних збройних конфліктів, акцентує Дж. П. Ледерак, спираються не на класову приналежність чи ідеологічну прихильність, а етнічність, релігійну чи регіональну належність.

Іншим аспектом соціологічної динаміки конфлікту є замкнений цикл насильства та протидії йому, що стає причиною затягування конфлікту. Важливим фактором сучасного конфлікту, коли ворог живе через дорогу чи навіть через стіну [1, с. 37], стають суб'єктивний досвід, усталені уявлення та емоції сторін, що не обов'язково пов'язані з сутністю протистояння. На цій основі складається сприйняття війни як засобу виживання й некритичне ставлення до керівництва, яке легітимізує власну позицію за допомогою маніпулювання образом ворога.

Дж. П. Ледерак акцентує на ролі держави та обмеженнях державницького підходу до вирішення сучасних збройних конфліктів. Звуження ідентичності груп у конфлікті, втрата людьми здатності ідентифікувати себе зі спільністю національного, державного рівня призводить до руйнування центральної влади та навіть державної інфраструктури. Звуження ідентичності сторін місцевих конфліктів впливає на зростання кількості груп, які претендують на визнання, зокрема, у формі збройних рухів. В цих умовах влада стає дифузною, розпорошеною, вертикальні ієрархії руйнуються, традиційні механізми встановлення представництва та структури прийняття рішення не працюють. Фактично, групи у внутрішньому конфлікті

оскаржують природу наявних держав, що також заважає використанню традиційної державної дипломатії задля їх розв'язання.

Розгортаючи концептуальну модель примирення, Дж. П. Ледерак акцентує увагу на ролі стосунків (також використовуються поняття взаємин, відносин) між сторонами конфлікту. Це ще одне соціологічне

поняття, яке активно затребуване в цієї тематиці. Стосунки є основою конфлікту, тут вони реалізуються через ненависть, страх та прояви ворожості. Але саме стосунки, взаємини стають центральною точкою сталого діалогу в місцях затяжних конфліктів [1, с. 50], є основою для довготривалого вирішення конфлікту. Іншими словами, контакти та зв'язки, що створюються та існують завдяки взаємодії людей – а саме це в соціології називають соціальними стосунками, відносинами – мають зосередити на собі увагу в процесі примирення. Важливим є також і те, що соціологічне розуміння зв'язків, стосунків та відносин акцентує їх формування на основі потреб і інтересів індивідів та груп. А саме пошук спільних інтересів, потреб, цінностей є напрямком реалізації діалогу заради трансформації конфлікту [17, с.12]. Виявленню та рефлексії, таким чином, підлягають різноманітні за формою та проявом зв'язки людей, від власних до успадкованих попередніми поколіннями, від сусідських до виробничих чи торговельних, від співпраці до ворожнечі. Унаочнення складної структури стосунків є передумовою загального бачення системи конфлікту та його сутнісних характеристик.

Широке бачення стосунків сторін конфлікту в їх динаміці, актуальних формах, варіантах в минулому, загальних рисах та нетипових варіантах чи виключеннях формує основу для примирення. Воно розуміється як ціль, місце та простір: «Як програма дій воно будується на стосункових аспектах конфлікту й орієнтоване на них. Як соціальний феномен примирення являє собою простір, місце або локацію, де зустрічаються сторони конфлікту» [1, с. 55]. Дж. П. Ледерак використовує словосполучення «соціальний простір», яке можна сприйняти і як вказування на фізичне місце зустрічі представників сторін, і як соціологічне поняття, що акцентує стосунковий вимір реальності конфлікту. Взаємна ненависть та страх, ворожнеча, якими б сталими та непереборними вони не здавалися, є тільки одним з аспектів соціального простору конфлікту, а спроможність уявити інші аспекти та втілити це уявлення в реальні місця зустрічей сторін визначає перспективу примирення.

Центральним положенням концепції трансформації конфлікту є бачення його в перспективі соціальних змін. «Трансформація конфліктів є розумінням і відгуком на наростання та затухання соціального конфлікту як життєдайних можливостей для розробки конструктивних процесів змін, що знижують насильство, примножують справедливість в безпосередній взаємодії та суспільних структурах і реагують на реальні проблеми в людських стосунках» [22, с. 12]. Тобто мова йде про зміни у структурах та практиках людських взаємин, які відбуваються за безпосередньої участі сторін конфлікту та за допомогою професіоналів примирення. Воно є процесом конструктивним, проактивним, навмисним втручанням задля впливу на зміни [1, с. 112]. Уявляючи соціальні зміни, Дж. П. Ледерак характеризує їх на чотирьох рівнях: особистісному, рівні стосунків, структур суспільства (інститутах) та культурі. Ці поняття мають в соціології свої відповідники. Більше того, відповідником інтегративному підходу, який розробляє Дж. П. Ледерак, зокрема наголошуючи на необхідності уваги одночасно на концептуальному, емоційному, конструктивному та діяльнісному вимірах конфлікту (пропонуючи образ голови, серця, рук та ніг) [22, с.12–19], є, з моєї точки зору, соціокультурна тріада П. Сорокіна. Цей соціолог також наголошує необхідність тримати в полі зору дослідження індивіда, суспільство та культуру, іншими словами (й трохи спрощуючи) – діяльність та емоції, структури відносин та системи значень [19, с. 28].

Висновки. Пропоновані вище положення щодо соціологічних понять, які використовують в концепції примирення в розділених суспільствах Дж. П. Ледерака, акцентують такі напрямки соціологічного супроводу процесів та практик миротворення, як аналіз ситуації конфлікту в перспективі розділених суспільств; пошук шляхів деконструкції образу ворога; аналіз структур ідентичностей сторін конфлікту; вивчення соціологічної динаміки певного конфлікту. Для ефективної реалізації завдань примирення затребуваними стають такі соціологічні дослідницькі практики, як інтерв'ю, в тому числі фокусовані групові інтерв'ю, спостереження.

Здійснений аналіз розкриває міждисциплінарний характер концепції Дж. П. Ледерака, а з іншого боку - демонструє можливості подібного аналізу для інших дисциплінарних поглядів, зокрема, політологічного, конфліктологічного, юридичного. До цього переліку треба додати також такі напрямки, як студії соціальної та історичної пам'яті, етнопсихологічні та етносоціологічні дослідження, регіональні й культурні дослідження

тощо. Розбираючи тканину концепції миротворення Дж. П. Ледерака на, так би мовити, дисциплінарні нитки, отримуємо можливість переосмислити її як поле співпраці розмаїтих академічних спеціалістів та спеціалісток, зацікавлених у сприянні трансформації поточних конфліктів.

Література:

1. Ледерак Дж. П. Розбудова миру. Стале примирення в розділених суспільствах / переклад з англійської. Київ : Дух і літера, 2019. 256 с.

2. Маруховська-Картунова О. О. Логіка та методологічні принципи парадигми трансформації конфліктів. *Гілея: науковий вісник*. 2016. Вип. 111. С. 196–200.
3. Панченко Л. Є. Генезис миротворчої діяльності. *Часопис Київського університету права*. 2010. №2. С. 333–338.
4. Литвин О. Е. Місце та роль недержавних акторів в постконфліктному миробудуванні в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Питання політології». 2018. №34. С. 75–81.
5. Іляш О. І., Блохін П. В. Становлення економіки миробудівництва у системі економічної безпеки держави. *Проблеми економіки*. 2019. № 2 (40). С. 45–52.
6. Гусев А. І. Проблемні питання сучасного миробудівництва: дискусії та перспективи. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*. 2020. №45 (48). С. 139–147.
7. Комунікативні технології інформаційного суспільства : монографія / за наук. ред. А. І. Гусєва. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 142 с.
8. Семчинський К. В. Пост-конфліктне примирення: інформаційно-комунікативний вимір. *Міжнародні відносини*. Серія «Політичні науки». 2017. №13.
9. Семчинський К. В. Особливості примирення та його перспективи на різних стадіях насильницького конфлікту. *Міжнародні відносини: теоретико-практичні аспекти*. 2019. №4. С. 78–89.
10. Васильєва О., Фугело М., Фугело П. Формування культури як основа гуманізації буття. *Освітній дискурс : збірник наукових праць*. 2020. Том 23. № 5. С. 39–53.
11. Терепищій С., Хоменко Г. Розвиток вищої освіти в умовах конфлікту: еволюція від суспільства знань до суспільства порозуміння. *Освітній дискурс : збірник наукових праць*. 2020. №19(1). С. 32–45.
12. Гагіна Н. В. Педагогічні умови формування у майбутніх менеджерів умінь конструктивної взаємодії у ситуації конфлікту: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2011. 22 с.
13. Басаман К. О. Волонтерська діяльність в умовах військового конфлікту на Донбасі : магістерська дис. : 054 Соціологія. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 86 с.
14. Макарова А. І. Управління масовою свідомістю як інструмент примирення : магістерська дис. : 054 Соціологія. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 95 с.
15. Заярна О. О. Потенціал місцевої миротворчої діяльності в Україні : магістерська дис. : 054 Соціологія. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 104 с.
16. Бєвзюк-Волошин О. В. Концепція примирення в контексті інтерпретативної соціологічної парадигми : магістерська дис. : 054 Соціологія. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. 94 с.
17. Гусєва К., Проценко Д. Як, коли, де працює діалог? практичний посібник. Київ : ОБСЄ, 2019. 52 с.
18. Багінський А. В. Сучасні теорії миру та конфліктів: комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни. Київ, 2019.
19. Сорока Ю. Г. Соціологія культури : навчально-методичний посібник. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. 136 с.
20. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Пер. с англ. О. А. Назаровой. / под общ. ред. Л. Г. Ионина. Москва : Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. 205 с.
21. Зиммель Г. Человек как враг. *Социологический журнал*. 1994. № 2. С. 114–119.
22. Ледерак Дж. П. Маленька книжка з трансформації конфліктів. Good Books, 2016. 70 с.

References:

1. Lederak, Dzh. P. (2019). Peacebuilding. Sustainable reconciliation in divided societies. Kyiv : Dukh i litera [in Ukrainian]
2. Marukhovska-Kartunova, O.O. (2016). Logic and methodological principles of the conflict transformation paradigm. *Hileia: naukovyi visnyk*, 111, 196-200 [in Ukrainian]
3. Panchenko, L.Ye. (2010). Genesis of peacekeeping activities. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*, 2, 333-338 [in Ukrainian]
4. Lytvyn, O.E. (2018). The place and role of non-state actors in post-conflict peacebuilding in Ukraine. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N Karazina*, 34, 75-81 [in Ukrainian]
5. Iliash, O.I., Blokhin, P.V. (2019). Formation of the economy of peacebuilding in the system of economic security of the state. *Problemy ekonomiky*, 2 (40), 45-52 [in Ukrainian]
6. Husiev, A.I. (2020). Problematic issues of modern peacebuilding: discussions and prospects. *Scientific Studios on Social and Political Psychology*, 45 (48), 139-147 [in Ukrainian]
7. Husiev, A.I. (2020). Communication technologies of information society. Kropyvnytskyi : Imeks-LTD [in Ukrainian]
8. Semchynskyi, K.V. (2017). Post-conflict reconciliation: information and communication dimension. *Mizhnarodni vidnosyny*, 13. [in Ukrainian]
9. Semchynskyi, K.V. (2019). Features of reconciliation and its prospects at different stages of violent conflict. *Mizhnarodni vidnosyny: teoretyko-praktychni aspekty*, 4, 78-89 [in Ukrainian]
10. Vasylieva O., Fuhelo M., Fuhelo P. (2020). Formation of culture as a basis for humanization of existence. *Osvitnii dyskurs : zbirnyk naukovykh prats*, 5. 39-53 [in Ukrainian]
11. Terepyshchyi S., Khomenko H. (2020). Development of higher education in conflict: evolution from a knowledge society to a society of understanding. *Osvitnii dyskurs : zbirnyk naukovykh prats*, 19(1), 32-45 [in Ukrainian]
12. Hahina, N.V. (2011). *Pedagogical conditions for the formation of future managers' skills of constructive interaction in a conflict situation*. Extended abstract of candidate's thesis. Zhytomyr [in Ukrainian]
13. Basaman, K.O. (2019). *Volunteer activity in the military conflict in the Donbass*. Master's thesis. Kyiv: KPI [in Ukrainian]
14. Makarova, A.I. (2018). *Management of mass consciousness as an instrument of reconciliation*. Master's thesis. Kyiv: KPI [in Ukrainian]
15. Zayarna, O.O. (2018) *Potential of local peacekeeping activity in Ukraine*. Master's thesis. Kyiv: KPI [in Ukrainian]
16. Bevzyuk-Voloshin, O.V. (2018). *The concept of reconciliation in the context of interpretive sociological paradigm*. Master's thesis. Kyiv: KPI [in Ukrainian]
17. Husieva, K. & Protsenko, D. (2019). *How, when, where does the dialogue work? practical guide*. Kyiv: OBSE [in Ukrainian]
18. Bahinskyi, A.V. (2019). *Modern theories of peace and conflict: a set of educational and methodological support of the discipline*. Kyiv [in Ukrainian]
19. Soroka, Yu.H. (2015). *Sociology of culture: a textbook*. Kharkiv : KhNU imeni V.N.Karazina [in Ukrainian]
20. Kozher, L.A. (2000). *Functions of social conflict*. Moskva [in Russian]
21. Zymmel, H. (1994). Man as an enemy. *Sotsyolohycheskyi zhurnal*, 2, 114-119 [in Russian]
22. Lederak, Dzh.P. (2016). *A little book on the transformation of conflicts*. Good Books [in Ukrainian]

УДК 364.08:331.57
DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-03

ЗМІНИ ПРАКТИК УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ НАРАТИВНИХ ЕКСПЕРТНИХ ІНТЕРВ'Ю)

Пристапа Марія Валеріївна – аспірантка кафедри соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

Стаття присвячена аналізу змін у практиках управління персоналом в українських підприємствах в умовах пандемії. Введення протиепідемічних обмежень значною мірою впливає на ринкову ситуацію, та зокрема на ринок праці, створюючи кризову ситуацію для підприємств. У такій ситуації постають нові питання у сфері управління персоналом, успішне вирішення яких дозволить пом'якшити наслідки пандемії для підприємств та працівників. Оскільки такі умови є принципово новими, на даний момент бракує системних досліджень факторів, що зумовлюють прийняття тих чи інших управлінських рішень. Стаття спрямована на виявлення та аналіз найважливіших викликів, що постають у сфері управління персоналом внаслідок поширення епідемічної загрози та встановлення протиепідемічних обмежень. Дослідження базується на результатах експертного інтерв'ю з керівниками різного рівня приватних та державних підприємств, що працюють в галузях освіти, науки, інформаційних технологій, фінансів та послуг. Отримані дані свідчать, що найбільш проблемним питанням виступив перехід до дистанційної роботи, що призводить до технічних, психологічних та методичних труднощів у виконанні службових обов'язків. Крім того, різний ступінь доступності дистанційної форми роботи у різних підприємствах та галузях зумовлює неоднаковий вплив кризи на працівників та посилення нерівностей. Важливим аспектом виступає управління неформальними відносинами між працівниками та інтеграція робочого колективу, оскільки згуртовані колективи виявляються більш стійкими до стресу, пов'язаного з різкими змінами умов праці. Ситуація невизначеності щодо майбутнього перебігу пандемії та введення протиепідемічних заходів скорочує перспективу стратегічного планування та має високий конфліктний потенціал, що ускладнить відновлення ринку праці. Отримані результати пропонується використовувати для подальшого детального та системного вивчення впливу пандемії на зміни практик управління персоналом в контексті глобальних трансформацій трудових відносин.

Ключові слова: пандемія, ринок праці, управління персоналом, дистанційна робота, інтеграція робочого колективу, невизначеність.

ИЗМЕНЕНИЯ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ НАРАТИВНЫХ ЭКСПЕРТНЫХ ИНТЕРВЬЮ)

Пристапа Мария Валериевна – аспирантка кафедры социологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

Статья посвящена анализу изменений в практиках управления персоналом в украинских предприятиях в условиях пандемии. Введение протиепидемических ограничений в значительной степени влияет на рыночную ситуацию, и в частности на рынок труда, создавая кризисную ситуацию для предприятий. В такой ситуации возникают новые вопросы в сфере управления персоналом, успешное решение которых позволит смягчить последствия пандемии для предприятий и работников. Поскольку такие условия являются принципиально новыми, на данный момент наблюдается нехватка системных исследований факторов, которые обуславливают принятие тех или иных управленческих решений.

Статья нацелена на выявление и анализ наиболее важных вызовов, которые возникают в сфере управления персоналом вследствие распространения эпидемической опасности и установления противоэпидемических ограничений. Исследование основано на результатах экспертного интервью с руководителями разного уровня частных и государственных предприятий, которые работают в сферах образования, науки, информационных технологий, финансов и услуг. Полученные данные свидетельствуют, что наиболее проблемным вопросом выступил переход на дистанционную работу, что ведет к техническим, психологическим и методическим трудностям в исполнении служебных обязанностей. Кроме того, различная степень доступности дистанционной формы работы в разных предприятиях и отраслях обуславливает неодинаковое влияние кризиса на работников и усиление неравенств. Важным аспектом выступает управление неформальными отношениями между работниками и интеграция трудового коллектива, поскольку сплоченные коллективы оказываются более стойкими к стрессу, связанному с резкими изменениями условий труда. Ситуация неопределенности в отношении будущего течения пандемии и введения противоэпидемических мер сокращает перспективу стратегического планирования и обладает высоким конфликтным потенциалом, что усложнит восстановление рынка труда. Полученные результаты предлагается использовать для дальнейшего детального и системного изучения влияния пандемии на изменения практик управления персоналом в контексте глобальных трансформаций трудовых отношений.

Ключевые слова: пандемия, рынок труда, управление персоналом, дистанционная работа, интеграция трудового коллектива, неопределенность.

CHANGES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN A PANDEMIC (FOR THE RESULTS OF NARRATIVE EXPERT INTERVIEWS)

Pristupa Mariya – PhD student, Department of Sociology V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

The article is dedicated to the analysis of the changes in HR management practices in Ukrainian enterprises during the pandemic. Introduction of the anti-epidemic restrictions has a large impact on market situation, and labor market in particular, creating a critical situation for enterprises. In such situation new challenges in HR management emerge, which, have being solved successfully, will allow mitigating the consequences of the pandemic for enterprises and workers. Since such conditions are completely novel, there is a lack of the systemic research of the factors that influence managerial decision-making. The article is aimed at the identification and analysis of the most significant challenges emerging in the area of HR management due to the epidemic hazard spread and the introduction of the anti-epidemic restrictions. The research is based on the results of the expert interview with different level managers of the private and state enterprises operating in the areas of education, science, IT, finance and service. Data reveal that the most problematic challenge was the transition to remote work leading to the technical, psychological, and methodical difficulties in the work performance. Moreover, the different level of availability of the remote work in different enterprises and areas conditions unequal influence made by the crisis on workers and the intensification of socioeconomic inequalities. Another important aspect is the informal relationships management and the integration of workers, since consolidated work groups appear more resistant toward the stress of the abrupt changes in working conditions. The situation of uncertainty regarding the future development of the pandemic and the introduction of anti-epidemic measures shortens the strategic planning perspective and bears high conflict potential, which will complicate labor market recession. It is suggested to use the presented results for the further detailed and systemic research of the influence made by the pandemic on the changes in HR management practices in the context of the global transformations of labor relationships.

Keywords: pandemic, labor market, HR management, remote work, work group integration, uncertainty

У зв'язку з поширенням епідемічної небезпеки, викликаної SARS-CoV-2, в Україні та світі вводять обмежувальні протиепідемічні заходи. Введення, скасування та зміна умов протиепідемічних обмежень значною мірою впливають на ринкову ситуацію, в якій знаходяться підприємства: зокрема, вони змушені змінювати режим роботи та внутрішній розпорядок [19, 20], що тягне за собою в тому числі економічні

втрати. За січень-червень 2020 року в Україні 37,3% великих та середніх підприємств зазнали збитків у розмірі 218654,6 млн. грн., тоді як за відповідний період 2019 року збитки були зафіксовані для 25,6% підприємств (70518,8 млн. грн.) [15, 16]. У сфері управління персоналом через такі умови виникають та розгалужуються нові гона питань, пов'язаних з обсягом найму, оплатою праці, переходом на дистанційну роботу, розподілом робочих завдань та контролем за їхнім виконанням, дотриманням протиепідемічних правил в процесі роботи, збереженням лояльності працівників до організації. Саме тому, і це є самоочевидним, виникає та поширюється потреба у нових практиках управління персоналом.

При цьому не можна сказати, що ці проблеми залишаються «невидимими». Вплив пандемії на ринок праці та стратегії управління персоналом активно обговорюється серед дослідників та практиків в Україні та за кордоном. Консалтингова компанія «Делойт» спільно з Американською торговельною палатою провела в Україні в середині березня дослідження очікувань щодо впливу пандемії на бізнес [4], а в рамках випуску щорічного звіту Global Human Capital Trends оцінила нові вимоги та можливості у бізнесі, що з'явилися у зв'язку з пандемією [5]. Компанія KPMG провела опитування про зміни у підходах до управління персоналом в українських компаніях [10], а також присвятила темі нових умов для бізнесу випуск KPMG Review Magazine [11]. Аграрне інформаційне агентство Agravery підготувало огляд змін у кадровій політиці аграрних підприємств [1]. Проведення цих досліджень зумовлене тим, що введення протиепідемічних обмежень створює незвичні умови функціонування підприємств.

Різноманітні дослідники в області соціології, економіки, управління порівнюють сучасну ситуацію з епідемією іспанського грипу 1918-1920 років [22] та з Великою Депресією [17], однак, на нашу думку, паралелі між цими явищами не є достатньо змістовними та інформативними, оскільки з тих часів суттєво змінилися законодавство, прийняті методи господарювання та управління бізнесом, засади взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, а також технологічне забезпечення праці та управління. Існуючі практики управління персоналом (навіть ті, які виявлялися успішними у схожих історичних умовах) не враховують усіх викликів, з якими стикаються підприємства в нинішній ситуації. Водночас успішне реагування на ці виклики забезпечить стабільність у функціонуванні підприємств та пом'якшення наслідків протиепідемічних обмежень для організацій та працівників. Наразі розробки, що стосуються трансформації практик управління персоналом в умовах пандемії, лише починають з'являтися [21; 14; 12; 18], та за рахунок короткого проміжку часу, що пройшов з моменту постання проблеми, вони обмежені досвідом певних компаній або галузей, мають оглядовий характер або спрямовані на суто прикладні цілі. Однак успішне пристосування до нових умов організації праці потребує системного підходу. Таким чином, виникає і поглиблюється потреба у дослідженнях, які забезпечать наукову базу для змін у практиках управління персоналом.

Робота в умовах пандемії – це кризова ситуація для підприємств. Згідно з даними дослідження «Дії HR в ситуації пандемії» [10, с. 2–3], на половині українських компаній були переведені в режим дистанційної роботи 75 % працівників або більше, а з тих працівників, характер роботи яких не дозволяє працювати дистанційно, лише 38 % продовжили роботу у попередньому режимі. Керівництво 29 % компаній скоротило частину персоналу або мають наміри провести скорочення найближчим часом, а 35 % розглядають можливість зменшення розміру оплати праці. Це матиме довгостроковий ефект на економіку країни в цілому та зокрема на найманих працівників. За оцінкою голови ВОЗ, епідемічна загроза та необхідність дотримання протиепідемічних обмежень може продовжуватися до двох років [2]. Неефективне управління працею протягом такого строку завдасть значної шкоди підприємствам, а також матиме негативні економічні, соціальні та психологічні наслідки для працівників. Отже, питання змін у практиках управління персоналом є гостро актуальним у сучасних умовах.

Об'єктом нашого дослідження виступають практики управління персоналом на українських підприємствах, предметом – основні виклики, що зумовлюють зміни у таких практиках в умовах пандемії.

Мета дослідження – виявити, описати та співвіднести між собою найважливіші виклики, які постають в сфері управління персоналом внаслідок поширення епідемічної загрози та встановлення протиепідемічних обмежень. В рамках дослідження пропонується проведення аналітичної розвідки для визначення найсуттєвіших аспектів впливу пандемії COVID-19 на трудові відносини, які потребують більш детального та системного вивчення.

Емпіричною базою дослідження є нарративне експертне інтерв'ю, проведене авторкою даної статті з 1 по 5 грудня 2020 року. Загальна база склала 8 нарративних інтерв'ю, проведених з керівниками різного рівня приватних та державних підприємств, що працюють в галузях освіти, науки, інформаційних технологій,

фінансів та послуг. Питання інтерв'ю стосувалися впливу, якого зазнали підприємства від запровадження протиепідемічних заходів, рішень, що були прийняті у зв'язку з новими умовами, змін, які відбулися з працівниками, та дій керівників щодо врегулювання цих змін. Інтерв'ю були проведені з дотриманням протиепідемічних заходів. Гайд інтерв'ю складався з 15 відкритих питань, що передбачали вільну оповідь респондента.

Серед економічних наслідків пандемії кризові зміни на ринку праці виступають одним з найзначніших ефектів: через часткове або повне зупинення роботи підприємств спостерігаються збільшення безробіття у різних формах, уповільнення темпів зростання реальної зарплати та зниження загального добробуту працівників, що, в свою чергу, негативно впливає на споживчі настрої працівників і на споживчий попит [24]. Міжнародна організація праці у черговій редакції звіту про вплив пандемії на працю в світі [8] відзначає втрати робочих місць, зменшення робочого часу та зниження оплати праці у масштабах, що перевищують оцінку, представлену у попередніх редакціях цього звіту. Під впливом нових даних в цій редакції також були переглянуті прогнози щодо втрат робочого часу у четвертому кварталі 2020 року, які оцінені у еквівалент 160 мільйонів робочих місць із зайнятістю 48 робочих годин на тиждень в світі за найоптимістичнішим сценарієм. У звіті про світову ситуацію із заробітною платою в 2020-21 роках [9] обговорюються такі проблеми, як зумовлені змінами на ринку праці зниження заробітної плати, скорочення та зростання нерівностей у доходах. Автори зазначають, що «негативний вплив на доходи та бідність серед працівників був величезний, та в цілому криза непропорційно вплинула на групи у вразливих ситуаціях» [9]. Коливання ринку праці самі по собі у зв'язку з пандемією мають безперечні серйозні економічні та соціальні наслідки, що лише посилюється менеджеріальними пошуками та проблемами оптимізації економічної діяльності з боку суб'єктів ринку.

Схожі дані ми отримуємо з локальних досліджень: зміни в умовах функціонування організацій зумовлюють скорочення робочого часу та оплати, позбавлення надбавок чи премій, оформлення позачергових оплачуваних чи неоплачуваних відпусток, лікарняних [14], та найбільше вражають працівників з етнічних меншин, жінок, молодь, працівників з інвалідністю, працівників на низькооплачуваних та низькокваліфікованих роботах [6, с. 17–20], тобто таких, яким якраз найважче знайти нову роботу. Експерти з Нью-Йоркського університету проаналізували різні сценарії відновлення ринку праці після пандемії в залежності від обмежувальних заходів та галузі виробництва, та в більшості з них повернення до попередніх показників зайнятості триватиме більше 50 місяців [7]. В цьому сенсі можна з впевненістю попередньо констатувати, що процеси, що відбуваються зараз у сфері праці, закладають основи довгострокових змін у структурах зайнятості, які тяжіють до посилення нерівностей та пов'язаних з ними соціально-економічних проблем.

Такі обставини значно ускладнюють відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Різкі зміни у обсязі робочого навантаження, розмірі оплати, складі та способах виконання робочих завдань порушують сталі домовленості між сторонами, потребують формального чи неформального переоформлення відносин, а також створюють потенційно конфліктну ситуацію, якщо роботодавець приймає рішення, яке завдає шкоди інтересам працівника. Серед працівників поширені специфічні очікування, зокрема страх, що негативні зміни, яких їм вдалося уникнути понині, врешті-решт відбудуться: наприклад, банкрутство чи закриття підприємства, в якому вони працюють, особливо у малому бізнесі, зменшення заробітку або затримка виплат, переведення на неповну зайнятість або вимушена відпустка, втрата роботи з подальшим довгим пошуком працевлаштування [14, с. 4–5]. Це перетворює досі суто оперативні чи тактичні проблеми управління персоналом в умовах пандемії на проблеми стратегії виживання та розвитку підприємства.

Завдання, які актуалізуються у сфері управління персоналом, пов'язані з необхідністю забезпечити захист життя та здоров'я працівників, зберегти робочі місця та людський потенціал (людський капітал підприємства), захистити права працівників у незвичній ситуації та підтримати відчуття довіри між керівництвом та працівниками [12]. Дослідження та практичні спостереження підкреслюють важливість ефективної комунікації всередині компанії, збереження авторитету управлінців, надання психологічної та матеріальної підтримки працівникам, адаптивних змін у графіку роботи та матеріальному оточенні на робочому місці [12; 13], а досвід українських підприємств аграрного сектору свідчить, що орієнтація на ці принципи дозволяє успішно організувати роботу як виробництва безперервного циклу, так і працівників дистанційних підсистем, та знизити негативні наслідки протиепідемічних обмежень або навіть досягти зростання підприємства [1]. Однак фактичні практики управління, які використовуються та виявляються успішними, залежать від особливостей внутрішніх бізнес-процесів та ринкової ситуації, в якій знаходиться

організація, тому можуть суттєво відрізнятись для різних секторів, галузей економіки та розміру підприємства.

Оскільки на теперішній час ще немає ґрунтовних досліджень трансформацій управлінських практик в умовах пандемії, для виявлення основних викликів (зокрема, нових умов функціонування, що потребували найбільш значних змін практик управління персоналом, та способів реагування на ці виклики) ми звернулися до експертного інтерв'ю.

Результати свідчать, що найбільш проблемним питанням виступив перехід до дистанційної роботи. Серед причин переведення співробітників на дистанційну роботу наші інформанти називали розпорядження органів влади та/або вищого керівництва, бажання запобігти поширенню хвороби, неможливість дістатися до робочого місця через обмеження перевезень, внутрішню логіку розвитку організації. Оцінки, які вони надавали практиці дистанційної роботи, також були неоднорідні: певні підприємства запроваджували її частково або повністю ще до початку пандемії, а інші стикалися з ускладненням та збільшенням часу виконання робочих обов'язків або повною неможливістю дистанційного виконання певних завдань. Зауважимо, що схожі оцінки обговорюються в сучасних дослідженнях [17]. Водночас інформанти свідчать, що вони не помітили істотних змін у продуктивності праці підлеглих, а тимчасові зниження швидкості або якості виконання робочих завдань були пов'язані з психологічним станом або технічними труднощами та долалися без серйозних наслідків. Цікаво, що при цьому згідно з даними Центру трудових досліджень, половина працівників, які були переведені на дистанційну роботу, констатували зниження власної продуктивності праці [14]. Така помітна різниця в оцінках зумовлена різним сприйняттям ситуації працівниками та керівниками, і тут ми зауважуємо важливу проблему для подальших досліджень у цій галузі.

Технічні труднощі запровадження дистанційної роботи становили окремих виклик, пов'язаний з необхідністю забезпечення працівників робочим простором за межами офісу, відповідними пристроями та програмними продуктами, якісним зв'язком, збереженням конфіденційності ділової інформації та комунікації, а в галузі освіти – також з потребою відповідності таким вимогам з боку учнів/клієнтів. Інформанти прагнули брати на себе відповідальність за вирішення цього питання за рахунок забезпечення працівникам спеціально обладнаного робочого місця вдома або в офісі з дотриманням протиепідемічних заходів. В разі необхідності фізичної присутності працівників на робочому місці їх забезпечували засобами індивідуального захисту, дезінфекційними засобами, змінювали принцип просторового розміщення або графік роботи таким чином, щоб зменшити контакти. Забезпечення засобами індивідуального захисту та доставка необхідного обладнання з офісу також увійшли до переліку найчастіших заходів з боку керівництва в опитуваній компанії KPMG [10], а схожі принципи організації фізичної присутності працівників на робочому місці застосовувалися в аграрних компаніях України [1].

Окремо варто наголосити вплив технічних труднощів на роботу, зокрема, в галузі освіти. Недостатня технологічна забезпеченість призводила до порушення аудіовізуального контакту між викладачем та аудиторією та поміж слухачами. Це потребувало більших зусиль з боку викладача, щоб передати необхідну інформацію, контролювати дисципліну та регламент, утримувати увагу та мотивацію учнів, особливо у випадку занять зі школярами. Часом траплялося, що учень тимчасово випадав з освітнього процесу, через що викладачі мусили змінювати послідовність або методику викладання, витратити більше часу на роботу з таким учнем. Цей аспект був віднесений до проблем, які неможливо вирішити з боку керівника – лише компенсувати.

Інформанти також зазначили важливість психологічної підтримки та збереження сталих стосунків у робочому колективі. За їхніми твердженнями, протиепідемічні обмеження або ніяк не вплинули на неформальні стосунки, або сприяли згуртуванню колективу. Звичні відносини з колегами, психологічна та практична підтримка допомагали пристосуватися до змін, подолати страхи невизначеності або хвороби, позбавляючи керівників потреби вживати додаткових заходів для управління персоналом в період адаптації. Дехто з інформантів наголошував на важливому значенні психологічного стану працівників для їхньої здатності виконувати робочі обов'язки у довгостроковій перспективі. На їхню думку, порушення балансу робочого та вільного часу через роботу вдома, зміни у навантаженні та графіку відпусток в недалекому майбутньому може спричинити виснаження та професійне вигорання працівників.

Фактором, який значно ускладнює управління в цілому та, зокрема, управління персоналом, виступила непередбачуваність дій влади відносно введення, скасування та зміни умов протиепідемічних обмежень, а саме пов'язана з цим невизначеність умов функціонування підприємств у найближчому майбутньому. Об'єктивно свідчачи, постанова Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території

України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» з березня по листопад була представлена у 18 редакціях [19; 20], тобто зміни до неї вносилися з частотою приблизно два рази на місяць. На суб'єктивному ж рівні інформанти зазначали, що відсутність надійної інформації про протиепідемічні обмеження, державні та управлінські плани, про єдину та цільну стратегію державної політики ускладнює планування робочих завдань та графіку підлеглих, взаємодію з клієнтами та партнерами, розробку стратегій управління тощо.

Водночас вони розглядали необхідність пристосовуватися до нових умов як можливий стимул професійного розвитку, пошуку і відкриття нових методів роботи та розширення сфери діяльності. Серед позитивних наслідків вони називали покращення технічного забезпечення підприємства, підвищення цифрової грамотності працівників та опанування ними нових навичок, полегшення доступу до навчальних програм, налагодження контактів з колегами з інших міст та країн. Завдяки таким ефектам керівники готові використовувати деякі нові практики і після скасування протиепідемічних обмежень. Схожий погляд присутній у дослідженнях та практичних рекомендаціях українських експертів [18; 4]; згідно з результатами опитування компанії KPMG, менше половини компаній планують повністю повернутися до попередньої моделі організації праці, інші мають наміри зберегти досвід тимчасово вжитих заходів, які показали корисний потенціал [10].

Максимально можливе переведення робочої взаємодії онлайн через потребу в обмеженні контактів виступає базовим викликом в управлінні персоналом в умовах пандемії. Це принципово нова умова функціонування підприємств, адже ще на початку цього століття такий масовий перехід до дистанційної роботи був би технічно неможливим. Однак і тепер робочий процес багатьох працівників в дослідницьких установах, у промисловості, фінансових установах, закладах освіти та культури залежить від спеціального обладнання, яке неможливо перемістити додому, взаємопов'язаних великих технологічних процесів, вимог захисту даних, специфіки взаємодії з клієнтами. Саме тому вплив протиепідемічних обмежень оцінюється керівниками не однаково. Аналізи ринку свідчать, що криза різною мірою вражає підприємства у різних галузях [24; 7], і можна гіпотезувати, що те, наскільки робочий процес у певній галузі піддається переведенню в дистанційний режим, має корелятивний зворотній зв'язок зі збитками, що їх зазнають підприємства та їхні працівники внаслідок введення протиепідемічних обмежень. Так само відрізняються і зміни у практиках управління персоналом: чи то вони спрямовані на забезпечення ефективної роботи працівників у дистанційному режимі, чи на пристосування робочого місця та процесу до обмежень та компенсацію елементів робочого процесу, які виявляються виключеними або тимчасово недоступними.

Особливу роль відіграють також питання, пов'язані з інтеграцією робочого колективу. Управління неформальними відносинами між працівниками набувають більшого впливу на інші аспекти робочого процесу, в тому числі в довгостроковій перспективі, і більш згуртовані колективи виявляються більш стійкими до стресу, пов'язаного з різкими змінами умов праці.

Ситуація невизначеності, в якій опиняються керівники через відсутність чіткого розуміння подальшого розгортання як самої пандемії, так і протиепідемічних заходів, виступає іншим серйозним викликом в управлінні персоналом. Вона скорочує перспективу стратегічного планування, обмежує вмотивованість рішень лише теперішнім моментом, сприяє виникненню у працівників відчуття невпевненості у своїй роботі та недовіри до керівництва, і тому має високий конфліктний потенціал, який може призвести до додаткових ускладнень у відновленні ринку праці. Результати дослідження свідчать про те, що керівники українських підприємств, на жаль, поки що не мають успішної практики подолання цього ефекту.

Цікаво також зазначити, що посилення нерівностей у зв'язку з технологізацією праці, а також поширення невизначеності серед найманих працівників відповідають загальним тенденціям трансформацій праці у світі (наприклад, в дослідженнях прекарності [23]).

Виявлені нами чинники та прояви проблематизації практик управління в умовах пан-/епідемічної ситуації продемонстрували, що наразі маловідомими або дослідженими залишаються наступні аспекти та виміри цієї проблеми:

- ступінь, в якому можливе переведення роботи підприємств у дистанційний режим, та його зв'язок із втратами в термінах робочого часу та оплати праці;
- практики управління неформальними відносинами в робочому колективі та їхній зв'язок із втратами в термінах робочого часу та оплати праці;
- компенсаційні практики організації праці на підприємствах, в яких переведення роботи частини або всіх працівників у дистанційний режим є неможливим;

– практики подолання негативного впливу ситуації невизначеності на працівників;
– співвідношення змін, зумовлених пандемією COVID-19, з глобальними трансформаціями трудових відносин.

Література:

1. Agravery. Кадри на карантині: як не зупинити роботу агропідприємств в умовах пандемії. URL : <https://agravery.com/uk/posts/show/kadri-na-karantini-ak-ne-zupiniti-robotu-agropidpriemstv-v-umovah-pandemii> (дата звернення: 6.12.2020).
2. BBC News. Coronavirus pandemic could be over within two years - WHO head. URL : <https://www.bbc.com/news/world-53870798> (дата звернення: 6.12.2020).
3. Новина українською: Укрінформ. В ВОЗ сказали, скільки часу може піти на подолання пандемії COVID-19. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3085724-v-vooz-skazali-skilki-casu-moze-piti-na-podolanna-covid19.html> (дата звернення: 6.12.2020).
4. Deloitte. Бізнес готується до зменшення обсягів продажів та грошового потоку в зв'язку з пандемією COVID-19. URL : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2020/acc-and-deloitte-covid19-research.html> (дата звернення: 6.12.2020).
5. Deloitte. Повернення до роботи в нових умовах. URL : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/hc-trends-covid-19.html> (дата звернення: 6.12.2020).
6. Francis-Devine B., Powell A., and Foley N. Coronavirus : Impact on the labour market. Briefing paper number 8898. URL : <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8898/> (дата звернення: 6.12.2020).
7. Gregory V., Menzio G., Wiczer D. Pandemic Recession: L- or V-Shaped? *Working Paper No. 766*. URL : <https://www.minneapolisfed.org/research/working-papers/pandemic-recession-l-or-v-shaped> (дата звернення: 6.12.2020).
8. ILO. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition. Updated estimates and analysis. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf (дата звернення: 6.12.2020).
9. ILO. *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (дата звернення: 6.12.2020).
10. KPMG. Дії HR в ситуації пандемії. URL : <https://home.kpmg/ua/uk/home/insights/2020/05/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (дата звернення: 6.12.2020).
11. KPMG. Нова нормальність. *KPMG Review Magazine №8*. URL : <https://home.kpmg/ua/uk/home/insights/2020/08/kpmg-review-magazine-new-normality.html> (дата звернення: 6.12.2020).
12. Poznakhovska S., Pichugina M. Challenges of HR management during pandemic. *Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управління персоналом в інституційній економіці», 2020*. URL : <http://ktpe-conf-hr.kpi.ua/proc/issue/view/12276> (дата звернення: 6.12.2020).
13. COVID-19: як зменшити вплив пандемії на співробітників. URL : <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017006-covid-19-yak-zmenshiti-vpliv-pandemiyi-na-spivrobotnikiv> (дата звернення: 6.12.2020).
14. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Рынок труда под натиском коронавируса. URL : <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата звернення: 6.12.2020).
15. Державна служба статистики України. *Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами економічної діяльності за січень-червень 2020 року*. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/fin/chpr/chpr_ed/chpr_ed_u/chpr_ed_220_u.htm (дата звернення: 6.12.2020).
16. Державна служба статистики України. *Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами економічної діяльності за січень-червень 2019 року*. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/chpr/chpr_ed/chpr_ed_u/chpr_ed_219_u.htm (дата звернення: 6.12.2020).

17. Жолонко Т. В. Управління персоналом в умовах «коронакризи»: світовий та український досвід. *Міжгалузеві диспути: динаміка та розвиток сучасних наукових досліджень: матеріали міжнародної наукової конференції*. Вінниця : МЦНД, 2020. Т. 1. С. 51–52.
18. Жосан Г. В. Дослідження методів управління підприємством в умовах пандемії COVID-19. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2020. №2 (68). С. 125–127.
19. Кабінет Міністрів України. *Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 6.12.2020).
20. Кабінет Міністрів України. *Постанова Кабінету Міністрів України від 14 вересня 2020 р. № 846 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 22 липня 2020 р. № 641»*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/846-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 6.12.2020).
21. Кравченко С., Митченко, Л. Самоспасатель для бизнеса: как сохранить эффективность работы на карантине? *Управление персоналом*. 2020. №12. URL : <https://e.hrliga.com/node/2377> (дата звернення: 6.12.2020).
22. Ожунь Д. А. Современная пандемия и опыт «испанского гриппа»: последствия и влияние на общество. *COVID-19 и современное общество: социально-экономические последствия и новые вызовы: сборник статей Международной научно-практической конференции*. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. С. 152–155.
23. Стендинг Г. *Прекариат: новый опасный класс*. Москва : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
24. Тищенко В.В. Вплив пандемії COVID-19 на економічну активність в країнах світу. *Міждисциплінарні наукові дослідження: особливості та тенденції: матеріали міжнародної наукової конференції*. Чернігів : МЦНД, 2020. Т. 1. С. 24–26.

References:

1. Agravery. (2020) The staff quarantined: how to prevent farm work stoppage amidst the pandemic. [Online]. Available at: <https://agravery.com/uk/posts/show/kadri-na-karantini-ak-ne-zupiniti-robotu-agropidpriemstv-v-umovah-pandemii> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
2. BBC News. (2020) Coronavirus pandemic could be over within two years - WHO head. [Online]. Available at: <https://www.bbc.com/news/world-53870798> (Accessed: 06 December 2020)
3. News in Ukrainian: Ukrinform. The WHO said how long it could take to overcome the COVID-19 pandemic. [Online]. Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3085724-v-vooz-skazali-skilki-casu-moze-piti-na-podolanna-covid19.html> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
4. Deloitte. (2020) Businesses are getting ready for sales and cash flow slowdown due to the COVID-19 pandemic. [Online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2020/acc-and-deloitte-covid19-research.html> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
5. Deloitte. (2020) Returning to work in the new conditions. [Online]. Available at: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/hc-trends-covid-19.html> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
6. Francis-Devine, B., Powell, A., and Foley, N. (2020) Coronavirus: Impact on the labour market. Briefing paper number 8898. [Online]. Available at: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8898/> (Accessed: 06 December 2020).
7. Gregory, V., Menzio, G., and Wiczer, D. (2020) Pandemic Recession: L- or V-Shaped? Working Paper No. 766. [Online]. Available at: <https://www.minneapolisfed.org/research/working-papers/pandemic-recession-l-or-v-shaped> (Accessed: 06 December 2020).
8. ILO. (2020) ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition. Updated estimates and analysis. [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf (Accessed: 06 December 2020).
9. ILO. (2020) Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 [Online]. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf (Accessed: 06 December 2020).
10. KPMG. (2020) HR actions amidst the pandemic. [Online]. Available at: <https://home.kpmg/ua/uk/home/insights/2020/05/hr-actions-in-pandemic-survey.html> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]

11. KPMG. (2020) The new normality: KPMG Review Magazine №8. [Online]. Available at: <https://home.kpmg/ua/uk/home/insights/2020/08/kpmg-review-magazine-new-normality.html> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
12. Poznakhovska, S., Pichugina, M. (2020) Challenges of HR management during pandemic. *Materialy I Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii "Upravlinnia personalom v instytutsiinii ekonomitsi"*. [Online]. Available at: <http://ktpe-conf-hr.kpi.ua/proc/issue/view/12276> (Accessed: 06 December 2020).
13. COVID-19: how to reduce the impact of the pandemic on the employees. (2020) [Online]. Available at: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100017006-covid-19-yak-zmenshiti-vpliv-pandemiyi-na-spivrobotnikiv> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
14. Gimpel'son, V. E., Kapelyushnikov, R. I. (2020) The labour market under the coronavirus pressure. [Online]. Available at: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (Accessed: 06 December 2020) [in Russian]
15. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2020) Net profit (loss) of large and medium enterprises by type of economic activity for January-June 2020. [Online]. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/fin/chpr/chpr_ed/chpr_ed_u/chpr_ed_220_u.htm (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
16. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2020) Net profit (loss) of large and medium enterprises by type of economic activity for January-June 2019. [Online]. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/chpr/chpr_ed/chpr_ed_u/chpr_ed_219_u.htm (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
17. Zholonko, T.V. (2020) Human resources management amidst the “corona crisis”: worldwide and Ukrainian experience. *Mizhhaluzevi dysputy: dynamika ta rozvytok suchasnykh naukovykh doslidzhen: materialy mizhnarodnoi naukovoï konferentsii* (T. 1), Vinnytsia: MCND, 51–52 [in Ukrainian]
18. Zhosan, G.V. (2020). Research of enterprise management methods in the convention of the COVID-19 pandemic. *Naukovyi pohliad: ekonomika ta upravlinnia*, 2 (68), 125-127 [in Ukrainian]
19. Kabinet Ministriv Ukrainy. (2020) Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of March 11, 2020 No. 211 "About prevention of distribution in the territory of Ukraine sharp respiratory disease of COVID-19, of SARS-CoV-2 caused by coronavirus" [Online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
20. Kabinet Ministriv Ukrainy. (2020) Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine №846 of September 14, 2020 "On Amendments to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of July 22, 2020 № 641" [Online]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/846-2020-%D0%BF#Text> (Accessed: 06 December 2020) [in Ukrainian]
21. Kravchenko, S., Mitchenko, L. (2020) Self-rescuer for business: how to maintain the effectiveness of work in quarantine, *Upravlenie personalom*, 12. [Online]. Available at: <https://e.hrliga.com/node/2377> (Accessed: 06 December 2020) [in Russian]
22. Okun', D.A. (2020) The modern pandemic and the Spanish flu experience: consequences and social influence, COVID-19 i sovremennoe obshchestvo: *social'no-ekonomicheskie posledstviya i novye vyzovy: sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii*. Penza: MCNS «Nauka i Prosveshhenie», 152-155 [in Russian]
23. Standing, G. (2014) *The Precariat: The New Dangerous Class*. Moskva: Ad Marginem Press [in Russian]
24. Tyshchenko, V.V. (2020) The influence of the COVID-19 pandemic on the economic activity worldwide. *Mizhdystyplinarni naukovy doslidzhennia: osoblyvosti ta tendentsii: materialy mizhnarodnoi naukovoï konferentsii* (T. 1), Chernihiv: MCND, 24–26 [in Ukrainian]

УДК 316.624.2

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-04

ПЕРСОНАЛ З МЕНТАЛЬНИМИ ПРОБЛЕМАМИ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Бутиліна Олена Вікторівна – кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Філенко Оксана Володимирівна – магістрантка соціологічного факультету спеціальності «Соціологія» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

Актуальність теми статті обґрунтовується потребою розробки дієвих методів та інструментів менеджменту персоналу й спеціальних прийомів роботи зі співробітниками, що мають певні ментальні розлади. Основне завдання статті полягає в аналізі категорії працівників із ментальними проблемами з позиції соціології девіантної поведінки та дослідженні наслідків деструктивного впливу персоналу з ментальними розладами на різних рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

У статті категорія «ментальні розлади» визначається як різноманітні розлади особистості, як такий стан психіки особи, який відхиляється від нормального. Ця категорія була проаналізована з методологічної позиції соціології девіантної поведінки. Визначено, що відхилення від норм, обумовлені ментальними проблемами особистості, можуть розглядатись як форми прояву організаційних девіацій.

Авторами статті визначаються основні групи розладів особистості, досліджуються особливості поведінки осіб із такими розладами та аналізуються норми, що порушуються. Виняткова увага приділена вивченню негативних наслідків, що спричиняють деструктивні форми поведінки осіб з ментальними розладами в трудових колективах. Їх аналіз був проведений на двох рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

У традиціях класичної соціології, робиться висновок про природність існування організаційних девіацій, пов'язаних із поведінкою персоналу з розладами особистості. Пропонуються загальні рекомендації щодо роботи зі співробітниками з ментальними розладами в організаціях. Менеджерські прийоми впливу мають бути спрямовані, як на роботу з особами з ментальними проблемами, так і зі співробітниками, що мають безпосередні стосунки з ними.

Ключові слова: персонал, персонал з ментальними проблемами, організаційні девіації, психічний розлад, розлад особистості, девіація, здоров'я.

ПЕРСОНАЛ С МЕНТАЛЬНЫМИ ПРОБЛЕМАМИ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Бутиліна Елена Викторовна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Філенко Оксана Владимировна – магістрантка социологического факультета специальности «Социология» Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, пл. Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

Актуальность темы статьи обосновывается необходимостью разработки действенных методов и инструментов менеджмента персонала, а также специальных приемов работы с сотрудниками, имеющими определенные ментальные расстройства. Основная задача статьи состоит в анализе категории работников с ментальными проблемами с позиции социологии девиантного поведения и исследовании последствий деструктивного влияния персонала с ментальными расстройствами на разных уровнях взаимодействия: «руководитель-подчиненный» и «коллеги в коллективе».

В статье категория «ментальные расстройства» определяется как различные расстройства личности, как отклоняющееся от нормы состояние психики человека. Эта категория была проанализирована с методологической позиции социологии девиантного поведения. Определено, что отклонения от норм, обусловленные ментальными проблемами личности, могут рассматриваться как формы проявления организационных девиаций.

Авторами статьи определяются основные группы расстройств личности, исследуются особенности поведения индивидов с такими расстройствами и анализируются нормы, которые нарушаются. Исключительное внимание уделено изучению негативных последствий, которые вызывают деструктивные формы поведения лиц с ментальными расстройствами в трудовых коллективах. Их анализ был проведен на двух уровнях взаимодействия: «руководитель-подчиненный» и «коллеги в коллективе».

В традициях классической социологии, делается вывод о нормальности существования организационных девиаций, связанных с поведением персонала с расстройствами личности. Предлагаются общие рекомендации по работе с сотрудниками с ментальными расстройствами в организациях. Менеджерские приемы воздействия должны быть направлены, как на работу с индивидами с ментальными проблемами, так и с сотрудниками, имеющими непосредственные профессиональные связи с ними.

Ключевые слова: персонал, персонал с ментальными проблемами, организационные девиации, психическое расстройство, расстройство личности, девиация, здоровье.

STAFF WITH MENTAL PROBLEMS AS AN OBJECT OF SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Butylina Olena – PhD (Sociology), Associate Professor, Associate Professor of Department of Sociology of Management and Social Work, V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: butylina@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-3943-4098>

Fileiko Oksana – master student of Sociology Faculty of V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: ksusha3516@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2654-6688>

The relevance of the article topic is justified by the need to develop effective methods and tools for staff management, as well as special techniques to work with employees who have certain mental disorders. The main task of the article is to analyze the categories of employees with mental problems from the point of view of sociology of deviant behavior and to study the consequences of the destructive influence of staff with mental disorders at different levels of interaction: «the leader and subordinate» and «colleagues in the team».

In the article, the category «mental disorders» is defined as various personality disorders, as a deviating from the norm state of the human psyche. This category was analyzed from the methodological position of the sociology of deviant behavior. It has been determined that deviations from the norms caused by mental problems of the person can be considered as forms of manifestation of organizational deviations.

The authors of the article define the main groups of personality disorders, investigate the behavior of individuals with such disorders and analyze the norms that are violated. Exceptional attention is paid to the study of the negative consequences that cause destructive behaviors of persons with mental disorders in the workforce. Their analysis was carried out on two levels of interaction: «leader and subordinate» and «colleagues in the team».

In the traditions of classical sociology, it is concluded that the existence of organizational deviations related to the behavior of staff with personality disorders is normal. General recommendations are offered for working with employees with mental disorders in organizations. Impact management techniques should be aimed both at working with individuals with mental problems and with employees with direct professional ties to them.

Keywords: *staff, staff with mental problems, organizational deviations, mental disorder, personality disorder, deviation, health.*

У роботі будь-якої організації важливим чинником успішності є «якісний» персонал-працівники, що чітко, сумлінно і швидко виконують завдання. Робота в організації уявляє складний механізм взаємодії людей, що об'єдналися для досягнення спільної мети. Існує чимало чинників, які впливають на кінцевий результат, незважаючи на види роботи та характер і складність продукту (послуги), що виготовляється. Одними з визначальних чинників є людський капітал і організаційно-управлінський ресурс.

Робота є невід'ємною частиною життя людини. Одні індивіди отримують від неї задоволення, інші вважають за необхідність, треті – сприймають як покарання. Часто такі уявлення формуються під впливом колективу, колег з якими доводиться працювати, взаємодіяти та проводити більшу частину дня. Тож дуже важливою є якість стосунків усередині групи, моральне здоров'я членів колективу. Будь-яка хвороба має свої симптоми й наслідки і може впливати не тільки на особу, але й на її оточення. Втім, не кожен хворобу можна одразу помітити та зрозуміти, для цього потрібен певний час.

За визначенням ВООЗ, здоров'я – стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороби або недуги. Здоров'я може бути визначено як здатність адаптуватися та керувати фізичними, психічними та соціальними проблемами протягом усього життя.

В. Менделевич зазначає, що порушення, дисбаланс або нерозвиненість таких компонентів як психічних процесів, адаптивності й самоактуалізації (на рівні характерологічних особливостей); духовності, відповідальності й сумління (на особистісному рівні) [7, с. 351] призводить до «порушень нормальної поведінки», тобто різних видів, форм ментальних порушень. Така поведінка реалізується через різного роду девіації.

Станом на 1 січня 2017 р. 1673 328 жителів України перебували на обліку у зв'язку з розладами психіки та поведінки, в тому числі 694928 – внаслідок розладів, пов'язаних із вживанням алкоголю та наркотиків (або 3,9% населення) [12]. Не тільки в нашій країні, але в усьому світі близько 60-70% людей, що працюють – це особи з ментальними проблемами, розладами особистості. На наш погляд, у науковому дискурсі й особливо у практичній площині недостатньо уваги приділяється дослідженню особливостей поведінки та ідентифікації й прийомам кадрової роботи з персоналом з ментальними проблемами. Проте, усі розуміють, що здоровий колектив – це успіх та економічне зростання організації.

Ступінь розробленості проблематики. Проблема має широкий та глибокий міждисциплінарний характер. Особи з ментальними проблемами (природними чи набутими), цікавлять дослідників із психології, соціології, девіантології, філософії й менеджменту. Поведінка працівника з ментальними порушеннями розглядається крізь призму теорії девіації в роботах Гілінського Я. І. [1], Замановської О. В. [4], Клейберга Ю. О. [5] та інших. Проблеми менеджменту персоналу з ментальними проблемами розкриваються в дослідженнях Каваїола А. та Лавендер Дж. [11], Руценка І. П., Святокума О. І. [9], Шипілова А. І. [10], Хаера Р. тощо.

Мета статі розглянути категорію працівників із ментальними проблемами з позиції соціології девіантної поведінки та проаналізувати наслідки деструктивного впливу персоналу з ментальними розладами на різних рівнях взаємодії: «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі».

Існує чимало визначень категорії «ментальні розлади». Поширеним є уявлення про ментальні розлади як розлади особистості, як такий стан психіки, який відхиляється від нормального. Для пояснення таких відхилень доречно звернутись до соціологічної теорії девіації, у межах якої поведінку співробітників організації, що мають розлади особистості, можна розглядати як форму організаційних девіацій.

Девіантною вважається така поведінка актора, яка порушує чи відхиляється від загально визнаних у певному соціумі (спільноті) норм. Соціологічна теорія розглядає девіацію як систему, що складається з таких елементів: 1) соціально діюча людина; 2) норма, що врегульовує той чи інший вид діяльності; 3) соціальні групи, інститути, організації, які реагують на поведінку актора, виконують функції соціального контролю [2]. Можна застосувати цей підхід до визначення девіацій, обумовлених ментальними розладами персоналу, на рівні окремої організації.

Розглядаючи ментальні проблеми з точки зору порушення (відхилення) встановлених в організації норм, дослідники виділяють три категорії соціальних акторів, поведінка яких може вважатись за девіантну.

Зокрема, Рущенко І. П. визначає: 1) особи з розумовою відсталістю (їх IQ нижче 70, що свідчить про різні ступені інтелектуальної відсталості), 2) особи з психозами, тобто хронічними або гострими психіатричними розладами та хворобами, 3) люди з розладами особистості (психопати) [3, с. 296]. Перші дві категорії осіб майже не представлені в складі персоналу організацій, оскільки мають встановлений діагноз та отримують лікування чи мають групу інвалідності. Складною для роботи є третя категорія – співробітники з розладами особистості (психопати, соціопати) – особи «без совісті», «отруйні колеги». Їх манера спілкування, поведінка, характер взаємодії сприймаються як дивні, неприйнятні, такі, що порушують нормальний ритм роботи. Другою складовою системи девіації є комплекс норм, які регламентують поведінку співробітників у організації. Зазвичай мова йде про формальні норми, зафіксовані у відповідних документах (посадові інструкції, режим робочого часу, правила безпеки тощо) та неформальні вимоги й приписи, що формуються у колективах та регулюють сферу міжособистісних стосунків колег і мають переважно морально-етичну природу. Остання група норм порушується співробітниками внаслідок особливої манери поведінки. Такі співробітники ініціюють конфлікти, створюють напружену обстановку, важкий морально-психологічний клімат у колективі, брешуть і провокують. Останнім елементом системи девіації є соціальні групи, індивіди, що реагують на такі порушення й застосовують певні санкції. У межах організації соціальний контроль може застосовуватись як керівництвом, шляхом здійснення офіційних заходів (стягнення, догана, преміювання тощо) так і неформальними прийомами (ігнорування, відкрите бойкотування, конфлікт та ін.). Отже, ми маємо всі складові системи девіації, що дозволяє говорити про поведінку осіб з ментальними проблемами, як форму організаційної девіації.

Ментальні розлади мають багато різних проявів. Ми стикаємось з цим явищем чи не щодня на роботі, в оточенні. Оточуючі просто вважають, що це дивакувата поведінка, проблеми з вихованням тощо. Поведінка персоналу з ментальними розладами виглядає дуже безпосередньо, але завжди залишає певний емоціональний відбиток, в основі якого невідповідність дій на рольове очікування людей.

Дослідники виділяють декілька типів розладів особистості: шизотип, антигромадський, нарцис, істеричний, прикордонний, маніакально-педантичний, замкнений, залежний та пасивний агресор [11, с. 10]. Кожен тип має свої унікальні властивості, що чинять перешкоди до нормального функціонування персоналу.

Які ж особливості поведінки персоналу з ментальними проблемами в організації? Це особи, які ускладнюють звичайну комунікацію, провокують конфлікти; їм притаманна нерозвиненість емоційного інтелекту, «твердолюбність», схильність до поширення пліток, дезінформація, провокація; вони прагнуть бути завжди у центрі подій і загальної уваги; створюють стресові ситуації. Для більшого розуміння виокремимо три рівні розладів особистості. Початкова стадія – ще не розвинені патології і проблеми не мають чіткого характеру, є епізодичними, випадковими, другий рівень – виражена акцентуація характеру, що має регулярний, систематичний характер і третій – клінічні випадки. Ми розглядаємо перші два рівні, оскільки клінічні форми передбачають надання кваліфікованої медичної допомоги і особи мають встановлений діагноз. Варто зазначити, що на початковій стадії певні акцентуації характеру працівника можуть навіть сприяти виконанню професійних ролей, додаючи впевненості, наполегливості, активності. А в певних структурах, окремі прояви розладів особистості допомагають досягати визначеної мети. Так, наприклад, «у військових колективах, де цінуються твердість, жорстокість, вміння досягати ціль за будь-яку ціну, карати підлеглих і не мати з цього докорів сумління» [3, с. 298] такі особистості досягають певних вершин. Утім, для організації перебування в ній осіб з розладами особистості, є значною проблемою, адже ризики й небезпеки, що пов'язані з поведінкою таких співробітників можуть негативно відбитись на її стабільності, економічних показниках, іміджі.

Тож, необхідно звернути увагу на певні сигнали, що можуть свідчити про загрози для організації: факти розкрадання майна підприємства у різних формах та обсягах; використання ресурсів підприємства у власних цілях; навмисне псування й знищення майна підприємства; отримання заробітної плати за невиконану роботу; шантаж компетентністю; шантаж повноваженнями; торгівля секретами (продаж комерційних секретів підприємства); дисциплінарні порушення; створення в колективі нестерпного морально-психологічного клімату [8]. Очевидно, що за таких умов найбільше страждає соціально-психологічний добробут організації. Високий рівень конфліктності, важкі умови спілкування, стреси суттєво знижують продуктивність роботи спеціалістів, демотивують, провокують на звільнення цінних працівників. З точки зору соціології девіантної поведінки це є очевидним проявом порушення закріплених норм взаємодії, приписів сумісної праці та очікувань, відповідних ролей і статусів.

Особи з ментальними порушеннями в організації можуть перебувати не тільки у ролі підлеглого, але й керівника. Визначимо та проаналізуємо два варіанти взаємодії осіб з ментальними проблемами в організації: 1 варіант «керівник-підлеглий», де керівник – особа з ментальними розладами; 2 варіант – співробітники в колективі, коли колега з розладами особистості.

Керівники з ментальними розладами – це завжди складна ситуація. Часто такий керівник обирає неправильну стратегію роботи організації, оскільки переслідує особисті наміри, і нехтує потребами, інтересами та емоціями інших. Тип розладу буде визначати особливості поведінки, взаємодію з підлеглими, стиль управління. Так, наприклад, керівники з такими розладами, як «параноїд», «шизоїд», «шизотип», будуть дотримуватись авторитарного демотивуючого стилю управління, виявляючи холодність (та навіть жорстокість) у стосунках з підлеглими, створюючи важкі стресові обставини роботи, підкріплюючи страх та небажання активно й творчо працювати задля досягнення спільної мети. За таких умов організація буде розвиватись вельми повільно, чи навіть «застрягне» зовсім, адже в ній буде спостерігатись висока плинність кадрів, безініціативність співробітників, навіть, навмисне нанесення шкоди з боку працівників як помста за негативне ставлення до них керівника. Інший тип розладів особистості керівника – «маніакально-педантичний», «замкнений», «залежний» – може спровокувати стагнацію та бюрократизм в організації, що виникають внаслідок його неспроможності ухвалювати рішення, швидко реагувати на зміни, ризикувати, знаходити нестандартні прийоми роботи. У цьому випадку підлегли можуть залишитись сам-на-сам із складними професійними проблемами, а ініціативи, пропозиції чи будь-які активності будуть гаситись.

Персонал із розладами особистості зазвичай нехтує наділеними повноваженнями, внаслідок чого організація зазнає збитків. На думку А. Шипілова та О. Шипілової персоналу з ментальними проблемами притаманні такі якості: ігнорування загальноприйнятих моральних норм; індивідуалістична спрямованість особистості, невміння й небажання працювати в єдиній команді; завищена самооцінка, марнославство, незадоволені амбіції, заздрісність; наявність рис характеру, обумовлених патологічним розвитком особистості – мстивості, підвищеною уразливістю тощо; інфантилізм (особистісна незрілість), відсутність самостійності суджень, орієнтація на інших, сильніших у психологічному аспекті людей, у прийнятті рішень і діях; імпульсивність, що проявляється у втраті самоконтролю, вчиненні необдуманих дій; негарзди в особистому житті, відчуженість від інших, самотність [10]. Такі колеги в колективі впливають на загальну атмосферу, знижують продуктивність та ефективність праці.

Класик соціологічної науки Е. Дюркгейм наголошував, що девіації в суспільстві є природним явищем, їх неможливо викоринити, адже вони доводять існування норм і обумовлюють необхідність їх трансформації. Тож, організаційні девіації у формі відхилення від норм поведінки, закріплених у трудових колективах, є припустимими. Залишається актуальним питання зменшення негативного впливу таких девіантних вчинків на показники економічного, соціально-психологічного, організаційно-управлінського функціонування установ.

Очевидно, що розв'язання цих проблем лежить у царині управлінської роботи і може виступати окремим напрямком дослідницької діяльності. У якості загальних рекомендацій щодо роботи зі співробітниками з ментальними розладами, можна висунути такі пропозиції: ефективний «вхідний контроль» з метою відсіювання кандидатів з психічними порушеннями, робота з формування здорового морально-психологічного клімату та толерантного ставлення персоналу до колег з «дивною» поведінкою, ротация кадрів, моніторинг та реагування на порушення адміністративними засобами; періодичне проведення оцінки й атестації персоналу з обов'язковим психологічним тестуванням, реалізація заходів із підвищення стресостійкості та психологічного розвантаження працівників тощо.

Висновки. Розлади особистості – особлива група психологічних відхилень, що, як правило, не усвідомлюються самими особами. Вони мають конкретні прояви й потенційно більш небезпечні, ніж інші типи розладів, такі, як, зокрема, депресія чи тривога. Соціологічна теорія девіації пояснює поведінку осіб з ментальними проблемами як таку, що порушує норми, визнані групою. Патології особистості працівника уявляють реальну загрозу стабільності та ефективності роботи трудового колективу. Ризики та небезпеки в організації можуть актуалізуватись внаслідок дій як керівника, так і пересічного співробітника з ментальними проблемами. За наявності в компанії осіб з ментальними розладами першочергово страждає соціально-психологічний клімат, знижується працездатність колективу, спостерігається плинність кадрів, опосередковано, організація має економічні та іміджеві збитки. Тож, розробка комплексної системи кадрової роботи, спрямованої на якісний підбір персоналу та зменшення негативного впливу співробітників з

розладами особистості на колектив є нагальною потребою менеджменту будь-якої організації. Така робота може розглядатись як перспективний напрямок досліджень цієї теми, що має теоретичну і практичну цінність.

Література:

1. Гишинский Я. И. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения : учеб. пособие / Я. И. Гишинский, В. Г. Афанасьев. Санкт-Петербург, 1993. 272 с.
2. Рущенко І. П. Загальна соціологія: підручник. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 524 с.
3. Робота з персоналом організацій : навч. посіб. / за ред. І. П. Рущенко. Харків : Видавництво «Форт», 2013. 460 с.
4. Змановская Е. Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения) : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Академия, 2006. 288 с.
5. Клейберг Ю. Психология девиантного поведения : учеб. пособие для вузов. Москва : Сфера; Юрайт-М, 2001. 160 с.
6. Козлов С. Персонал: основной ресурс или основная угроза? URL: <http://ekb-security.ru/portfelsb/abc/73-2010-02-08-18-46-03.html> (дата звернення: 30.11.2020).
7. Менделевич В. Д. Клиническая и медицинская психология : практ. рук. Москва : МЕДпресс, 1998. 587 с.
8. МКБ-10. Классификация психических и поведенческих расстройств: Исследовательские диагностические критерии. Женева : Всемир. орг. здравоохранения, 1998. 208 с.
9. Святокум О. І. Типологія працівників з ментальними проблемами. Український юридичний портал «Радник». URL: <http://radnuk.info/statti/573-psi/14878-2011-01-19-22-35-59.html> (дата звернення 4.12.2020)
10. Шпилов А. Как обеспечить надежность персонала? URL: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137>. (дата звернення 1.12.2020)
11. Кавайола Алан А., Лавендер Нейл Дж. Ядовитые сотрудники: коллеги, которые отравляют нам жизнь. Ростов на Дону : «Феникс», 2005. 272 с.
12. Розпорядження Кабінету Міністрів України. Концепція розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text> (дата звернення 25.11.2020)

References:

1. Gilinskij, Ja.I. (1993). *Sociology of deviant (deviant) behavior*. St. Petersburg [in Russian]
2. Rushchenko, I.P. (2004). *General sociology*. Kharkiv: Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav [in Ukrainian]
3. Rushchenko, I. (2013). *Work with the personnel of the organizations*. Kharkiv: Vydavnytstvo «Fort» [in Ukrainian]
4. Zmanovskaja, E. (2006). *Deviantology: (Psychology of deviant behavior)*. Moscow: Akademija [in Russian]
5. Klejberg, Ju. (2001). *Psychology of deviant behavior*. Moscow: Sfera ; Jurajt-M [in Russian]
6. Kozlov, S. Personnel: the main resource or the main threat? Available at: <http://ekb-security.ru/portfelsb/abc/73-2010-02-08-18-46-03.html> [Accessed 30 November 2020] [in Russian]
7. Mendelevich, V.D. (1998). *Clinical and medical psychology*. Moscow: MEDpress [in Russian]
8. МКБ-10. Klassifikacija psihicheskij i povedencheskij rasstrojstv: Issledovatel'skie diagnosticheskie kriterii (1998). Zheneva : Vsemir. org. zdavoohranenija [in Russian]
9. Sviatokum, O.I. Typology of employees with mental problems. Available at: <http://radnuk.info/statti/573-psi/14878-2011-01-19-22-35-59.html> [Accessed 4 December 2020] [in Ukrainian]
10. Shipilov, A. How to ensure staff reliability? Available at: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137> [Accessed 1 December 2020] [in Russian]
11. Cavaiola, Alan A. & Lavender, Neil J. (2005). *Toxic coworkers. How to deal with dysfunctional people on the job*. Rostov-on-don : «Feniks» [in Russian]
12. Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy. Kontsepsiia rozvytku okhorony psykhičnoho zdorovia v Ukraini na period do 2030 roku. [Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy. Concept of mental health development in Ukraine for the period up to 2030]. Available at: <http://www.klerk.ru/boss/articles/7137> [Accessed 25 November 2020] [in Ukrainian]

УДК 37.371.71

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-05

ВЖИВАННЯ АЛКОГОЛЮ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

Булаєв Руслан Федорович – вчитель історії Харківської загальноосвітньої школи №72 I-III ступенів Харківської міської ради Харківської області, пр. Московський, 246, Харків, 61099, Україна, e-mail: ruslanbulaev@ukr.net

Кобизєв Денис Віталійович – учень 9-Б класу Харківської загальноосвітньої школи №72 I-III ступенів Харківської міської ради Харківської області, пр. Московський, 246, Харків, 61099, Україна, e-mail: gremlokhalk@gmail.com

Євдокимова Ірина Анатоліївна – кандидат соціологічних наук, доцент, в.о. завідувача кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>

Стаття присвячена вивченню особливостей вживання алкоголю в підлітковому віці. Мета статті – з'ясувати особливості вживання алкоголю як однієї з форм девіантної поведінки підлітків. Відзначено, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства особливо важко підліткам, які знаходяться в процесі формування своєї системи цінностей та моделей поведінки та можуть під впливом відсутності необхідних заходів з боку батьків, школи, держави та суспільства загалом – сформуванню деструктивну систему цінностей та моделей поведінки. В статті надано огляд головних підходів до аналізу девіантної поведінки, а саме: біологічного, психологічного та соціологічного. Розглянуто головні форми девіантної поведінки, а саме: відхилення, пов'язані з порушенням правових норм, відхилення в сфері суспільної моралі; аморальна, делінквентна, злочинна, адиктивна девіантна поведінка. Вживання алкоголю підлітками традиційно розглядається в більшості суспільств в якості девіантної форми поведінки для підлітків. Зроблено висновок, що необхідно розрізняти поняття «вживання алкоголю» та «алкоголізм». Для виявлення особливостей вживання алкоголю підлітками було проведено пілотажне дослідження методом анкетного опитування в одній зі шкіл м. Харкова. В ході дослідження з'ясувалося, що основним фактором, під впливом якого підлітки цієї школи розпочали вживати алкоголь, є соціальне оточення і, в першу чергу, батьки та родичі. Крім того, було відзначено, що приблизно четверта частина опитаних підлітків продовжує вживати алкоголь більшими постійно й зараз. На основі результатів дослідження запропоновано рекомендації щодо певних заходів, які можуть допомогти вирішити проблему вживання алкоголю в підлітковому віці.

Ключові слова: девіантна поведінка, підліток, аномія, алкоголь, вживання алкоголю, алкоголізм.

УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЯ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Булаєв Руслан Федорович – учитель истории Харьковской общеобразовательной школы №72 I-III ступеней Харьковского городского совета Харьковской области, пр. Московский, 246, Харьков, 61099, Украина, e-mail: ruslanbulaev@ukr.net

Кобызев Денис Витальевич – ученик 9-Б класса Харьковской общеобразовательной школы №72 I-III ступеней Харьковского городского совета Харьковской области, пр. Московский, 246, Харьков, 61099, Украина, e-mail: gremlokhalk@gmail.com

Євдокимова Ірина Анатоліївна – кандидат социологических наук, доцент, и.о. заведующей кафедры социологии управления и социальной работы Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>

© Булаєв Р. Ф., Кобизєв Д. В., Євдокимова І. А., 2020

Статья посвящена изучению особенностей употребления алкоголя в подростковом возрасте. Цель статьи – определить особенности употребления алкоголя как одной из форм девиантного поведения подростков. Отмечено, что на современном этапе развития украинского общества особенно трудно подросткам, которые находятся в процессе формирования своей системы ценностей и моделей поведения и могут под влиянием отсутствия необходимых мер со стороны родителей, школы, государства и общества в целом – сформировать деструктивную систему ценностей и моделей поведения. В статье представлен обзор основных подходов к анализу девиантного поведения, а именно: биологического, психологического и социологического. Рассмотрены основные формы девиантного поведения, а именно: отклонения, связанные с нарушением правовых норм, отклонения в сфере общественной морали; аморальное, делинквентное, преступное, аддиктивное девиантное поведение. Употребление алкоголя подростками традиционно рассматривается в большинстве обществ в качестве девиантной формы поведения для подростков. Сделан вывод, что необходимо различать понятия «употребление алкоголя» и «алкоголизм». Для выявления особенностей употребления алкоголя подростками было проведено пилотажное исследование методом анкетного опроса в одной из школ г. Харькова. В ходе исследования выяснилось, что основным фактором, под воздействием которого подростки этой школы начали употреблять алкоголь, есть социальное окружение и, в первую очередь, родители и родственники. Кроме того, было отмечено, что примерно четвертая часть опрошенных подростков продолжает принимать алкоголь более или менее постоянно и сейчас. На основе результатов исследования предложены рекомендации относительно мер, которые могут помочь решить проблему употребления алкоголя в подростковом возрасте.

Ключевые слова: девиантное поведение, подросток, аномия, алкоголь, употребление алкоголя, алкоголизм.

ALCOHOL CONSUMPTION IN ADOLESCENCE

Bulaev Ruslan Fedorovich – history teacher of Kharkiv secondary school No. 72 of I-III levels of the Kharkiv city council of Kharkiv region, Moskovsky ave., 246, Kharkiv, 61099, Ukraine, e-mail: ruslanbulaev@ukr.net.

Kobyzev Denis – student of 9-B class Kharkiv secondary school No. 72 of I-III levels of the Kharkiv city council of Kharkiv region, Moskovsky ave., 246, Kharkiv, 61099, Ukraine, e-mail: gremlokhalk@gmail.com.

Yevdokymova Iryna – PhD in Sociological Science, Associate Professor, Associate Professor of Sociology of Management and Social Work Department of V. N. Karazin Kharkiv National University, 4, Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: i.yevdokimova@karazin.ua, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7099-757X>.

The article is devoted to the study of the peculiarities of alcohol consumption in adolescence. The main purpose of the article is to find out the peculiarities of alcohol use as a form of deviant behavior of adolescents. It is noted that at the present stage of development of Ukrainian society it is especially difficult for adolescents who are in the process of forming their system of values and patterns of behavior and can – under the influence of lack of necessary measures by parents, school, state and society in general – to form a destructive system of values and patterns. The article provides an overview of the main approaches to the analysis of deviant behavior, namely: biological, psychological and sociological. The main forms of deviant behavior are considered, namely: deviations associated with the violation of legal norms, deviations in the field of public morality; immoral, delinquent, criminal, addictive deviant behavior. It is noted that alcohol use by adolescents is traditionally considered in most societies as a deviant form of behavior for adolescents. It is concluded that it is necessary to distinguish between the concepts of «alcohol use» and «alcoholism». To identify the peculiarities of alcohol consumption by adolescents, the pilot study was conducted in one of the schools in Kharkiv. The study found that the main factors under the influence of which adolescents of this school begin to drink alcohol is social environment and, above all, their parents and relatives. In addition, it was noted that about a quarter of adolescents surveyed continue to drink alcohol more or less constantly now. Based on the results of the study, recommendations are proposed for certain measures that can help solve the problem of alcohol consumption in adolescence.

Key words: deviant behavior, adolescent, anomie, alcohol, alcohol use, alcoholism.

Складна економічна ситуація, низький рівень життя в країні, руйнування системи цінностей, Майдан, пандемія Covid-19 та пов'язаний з нею карантин, встановлення безвізового режиму з ЄС, військові заходи на сході країни, тощо – все це впливає на населення України, відображається на його соціальному самопочутті та поведінці. Особливо важко в цей період підліткам, які знаходяться в процесі формування своєї системи цінностей та моделей поведінки та можуть під впливом відсутності необхідних заходів з боку батьків, школи, держави та суспільства загалом – сформувати деструктивну для себе, свого оточення та суспільства систему цінностей та моделей поведінки. В соціології для позначення поведінки, яка протистоїть суспільно-прийнятним нормам, цінностям та моделям та несе руйнівний потенціал для особистості, оточення та суспільства використовують спеціальний термін – «девіантна поведінка». До форм девіантної поведінки традиційно відносять злочинність, правопорушення, самогубства, вживання наркотиків тощо. Однією з форм такої поведінки є також вживання алкоголю.

Таким чином, проблема вживання алкоголю підлітками в умовах сучасного українського суспільства є вкрай актуальною. Крім того, слід зазначити, що молодь – це майбутнє кожного суспільства, а прихильність до спиртного може виникати ще в підлітковому віці, тому вивчення особливостей вживання алкоголю саме в підлітковому віці та застосування відповідних коригуючих заходів дозволяє уникнути розповсюдження цієї проблеми й серед молоді.

Слід також зазначити, що певні дослідження вживання алкоголю підлітками безперечно проводяться, але їх замало. Пошук в Інтернет не дозволив знайти результати таких досліджень в Україні за останні роки.

Таким чином, проблема вживання алкогольних напоїв в підлітковому віці потребує вивчення з огляду на ті зміни, які досить стрімко відбуваються в Україні. Саме аналізу цієї проблеми присвячена стаття.

Мета статті – з'ясувати особливості вживання алкоголю як однієї з форм девіантної поведінки підлітків.

Девіантна поведінка (від латів. *deviatio* – відхилення) завжди пов'язана з якою-небудь невідповідністю людських вчинків, дій, видів діяльності поширеним в суспільстві або його групах цінностям, правилам (нормам) і стереотипам поведінки, очікуванням, установкам. Це може бути не лише порушення формальних (правових) або неформальних (мораль, звичаї, традиції, мода) норм, але і «девіантний» спосіб життя, «девіантний» стиль поведінки, який не відповідає прийнятним в даному суспільстві, середовищі, групі нормам [1].

Історично у більшості суспільств відступи від традиційних форм поведінки в погану сторону засуджувалися або суворо каралися. В той же час відступи в гарну сторону доволі часто схвалювалися. В результаті можна говорити про формування певного континууму відхилень від того, що в суспільстві вважається нормою. На одному його полюсі можна розмістити групи та осіб, які виявляють максимально несхвальну поведінку: злочинці, наркомани тощо. А на іншому – особи та групи з відхиленнями, що схвалюють в суспільстві: політичні лідери, новатори, підприємці тощо.

Девіантна поведінка аналізується вченими здебільшого в межах двох підходів. По-перше, як вчинок або діяльність людини (малої групи), що не відповідають офіційно встановленим чи фактично сформованим у даному суспільстві нормам, стереотипам, зразкам. Як індивідуальний поведінковий акт девіантна поведінка вивчається переважно психологією, педагогікою та психіатрією. По-друге, девіантна поведінка інтерпретується як історико-соціальне явище, що виражається у відносно поширених, іноді масових формах людської діяльності, які не відповідають легалізованим нормам і визнаним суспільним стереотипам [3]. У цьому значенні девіантна поведінка стає предметом досліджень з соціології, соціальної філософії та ін.

Проблему девіантної поведінки досліджували науковці різних галузей. При цьому найчастіше виокремлюють біологічний (Ч. Ломброзо), психологічний (З. Фрейд), соціологічний (Е. Дюркгейм, Р. Мертон) підходи. Всі ці назви вказують на головне пояснення того чи іншого підходу щодо причин девіантної поведінки.

Історично першим підходом до вивчення природи відхилень у поведінці був біологічний. Одним із засновників біологічного напрямку вважається італійський вчений Ч. Ломброзо, який довгий час працював тюремним лікарем, що дало йому можливість узагальнити значний фактичний матеріал. Основними причинами схильності до злочинності, на думку Ч. Ломброзо, є спадково-біологічні (наприклад, особлива будова черепа), які підкріплені впливом навколишнього середовища. До психологічних теорій девіантної поведінки відноситься теорія З. Фрейда, згідно з якою свідомість людини («Я») прагне не допустити конфлікту та змушена вдаватися до сублімації агресивних і сексуальних імпульсів. Сублімація – це механізм спрямування енергії інстинктів у прийнятні для суспільства форми. Наприклад, якщо людина схильна до агресії, вона може

«випустити пару» займаючись важкою фізичною працею або певними видами спорту. З іншого боку, незріле, нерозвинене «Я» може виявитися нездатним до сублімації, і тоді можуть з'явитися девіантні форми поведінки.

Е. Дюркгейм поклав початок соціологічному вивченню девіантної поведінки. Його книга «Самогубство» та створена ним концепція лежить в основі сучасних робіт з девіації. Для розуміння причин виникнення девіації дуже важливою є концепція аномії Е. Дюркгейма та теза про те, що для сучасного суспільства саме в цьому стані таїться найбільша небезпека. Аномія – це такий стан суспільства, коли колишня система регулюючих норм і цінностей зруйнована, а нова система ще не сформувалася. У стані аномії суспільство являє собою поле зіткнень індивідуальних амбіцій своїх членів і регулюється правом сили. Саме в такому суспільстві поширення отримують девіантні форми поведінки. Однією з найбільш популярних соціологічних теорій девіантної поведінки є також теорія соціальної напруги Р. Мертон. При створенні цієї теорії Р. Мертон використовував дюркгеймівську концепцію аномії. Головна ідея цієї теорії полягає в тому, що основною причиною злочинності як прояву девіантної поведінки є протиріччя між цінностями, на які суспільство націлює людей, і можливостями їх досягнення згідно встановленим в суспільстві правилам. Якщо людина не в змозі отримати певні цінності за встановлених правил, то вона буде реагувати на це тією чи іншою формою девіантної поведінки (у тому числі агресією і насильством).

Існують різні підходи до класифікації форм девіантної поведінки. Одним з перших таку класифікацію запропонував у 60-ті р. ХХ ст. американський соціолог Г. Беккер. Він виокремив відхилення за типом норми, яка порушується: а) відхилення, пов'язані з порушенням правових норм, тобто правопорушення; б) відхилення в сфері суспільної моралі (пияцтво, алкоголізм, наркоманія, проституція, жебрацтво тощо). Девіантна поведінка іноді поділяється на аморальну (вчинки суперечать прийнятним у суспільстві нормам моралі) та делінквентну – коли вчинки суперечать нормам права, крім кримінального, і злочинну, – коли вчинки суперечать нормам кримінального законодавства. Іноді в особливу категорію виділяють так звані адиктивні форми девіантної поведінки, які пов'язані з тим, що людина уходить від реальності для досягнення психологічного комфорту за допомогою прийому психоактивних речовин або постійної фіксації уваги на певних видах діяльності (наркоманія, ігроманія тощо).

З усіх форм девіантної поведінки саме алкоголізм досить часто привертає увагу вчених, громадських діячів. У числі дослідників алкогольних проблем слід назвати В. М. Бехтерева, Д. К. Бородіна, Д. Н. Воронова, В. К. Дмитрієва, С. А. Первушина, І. Янжула та інших.

Так, наприклад, московський лікар К. М. Бриль-Краммер в роботі «Про запої та лікуванні хворого» відзначав, що більшість відомих йому хворих алкоголізмом захворіли в період Вітчизняної війни 1812 року, коли багато хто позбувся свого спокою, майна, родичів; більш висока частота алкоголізму спостерігається серед людей нижчих верств населення, які зазнають постійні нестатки [2].

На думку В. К. Дмитрієва, вирішальне значення в динаміці алкоголізму належить економічним факторам, процесу індустріалізації, важкого становища міського пролетаріату. Збільшення попиту на спиртне на початку ХХ століття В. К. Дмитрієв пов'язував із зростанням «регулярних споживачів спиртного», чому сприяли причини, зумовлені розвитком капіталізму. Зростання фабрично-заводського населення було рівнозначно збільшенню групи споживачів алкоголю [1].

Розрізнення понять «споживання алкоголю», «пияцтво» і «алкоголізм», вперше було проведене С. А. Первушиним. Він також запропонував класифікацію споживання алкогольних напоїв: «столове» споживання («для здоров'я», «для апетиту»), яке притаманне переважно вищим прошаркам суспільства; «обрядове» – ритуальне, відповідно до звичаєм, яке найбільш поширене серед селян; «наркотичне» – з метою забути, відволіктися від тягот і турбот, переважає в робочому середовищі. Залежно від типу споживання алкоголю повинна різнитися й тактика його профілактики [2].

Таким чином, спираючись на міркування С. А. Первушина, слід зазначити, що необхідно розрізнити поняття «алкоголізм» та «вживання алкоголю». Вживання алкоголю може бути пов'язано з вживанням спиртних напоїв в помірній кількості. Алкоголізм – це хвороба, її основною характерною ознакою є непереборне прагнення до систематичного вживання алкогольних напоїв. Алкогольні напої – це продукти, які одержані шляхом спиртового бродіння цукромістких матеріалів або виготовлені на основі харчових спиртів з вмістом етилового спирту понад 1,2 відсотка об'ємних одиниць [5].

Вживання алкоголю та алкоголізм не в кожному суспільстві є формами девіантної поведінки, а стають ними в тих суспільствах, де вони суперечать суспільним нормам та правилам. Наприклад, вони можуть виступати такими в мусульманських суспільствах для всього населення. В інших суспільствах може існувати

уявлення про допустимість вживання алкогольних напоїв лише чоловіками, або лише дорослими. Тоді вживання алкогольних напоїв перетворюється на девіантну поведінку лише для жінок та підлітків. Таким чином, розгляд вживання алкоголю в якості форми девіантної поведінки залежить від того, про яке суспільство та про яку соціальну групу йде мова. Але слід зазначити, що вживання алкоголю підлітками та його крайня форма – алкоголізм – в більшості сучасних цивілізованих суспільств розглядаються як форми девіантної поведінки.

Підлітковий вік – це період життя, що триває в середньому від 10 до 18 років. У цей період відбувається перехід від дитинства до дорослого життя, внаслідок чого відбувається руйнування чи зміна певних норм та цінностей підлітка. Саме у той час, коли дитина перебуває у перехідному стані, вона найбільш схильна до проявів різних форм девіантної поведінки, у тому числі до вживання алкоголю. До головних факторів, які можуть сприяти або унеможливити розвиток цієї форми девіантної поведінки підлітків можна віднести особистісні (ставлення до шкідливих звичок, рівень самооцінки тощо), сімейні (ставлення батьків до вживання алкоголю, сімейні традиції, особливості виховання тощо) та соціальні (ставлення однолітків до алкоголю, законодавчі норми, позиція вчителів тощо).

Результати проведеного емпіричного дослідження, яке носило пілотажний характер та було проведено в одній зі шкіл у спальному районі м. Харкова, дозволяють схарактеризувати ставлення до вживання алкоголю учнів 13-14 років цієї школи. Для проведення дослідження був використаний метод анкетування. Дослідження проводилося у вересні 2020 року. Всього було опитано 60 учнів, серед них 36 дівчат та 24 хлопця.

За даними опитування лише 15 учнів негативно ставляться до алкоголю, 23 – нейтрально, а 20 підлітків – позитивно. 49 учнів з 60-ти відповіли, що їх однолітки часто або інколи вживають алкоголь. При цьому лише 9 з них ставляться до цього негативно, а 34 – нейтрально, 8 – навіть позитивно. Тобто за цими відповідями ми бачимо, що існує досить спокійне ставлення до вживання алкоголю серед учнів 9-тих класів обраної школи.

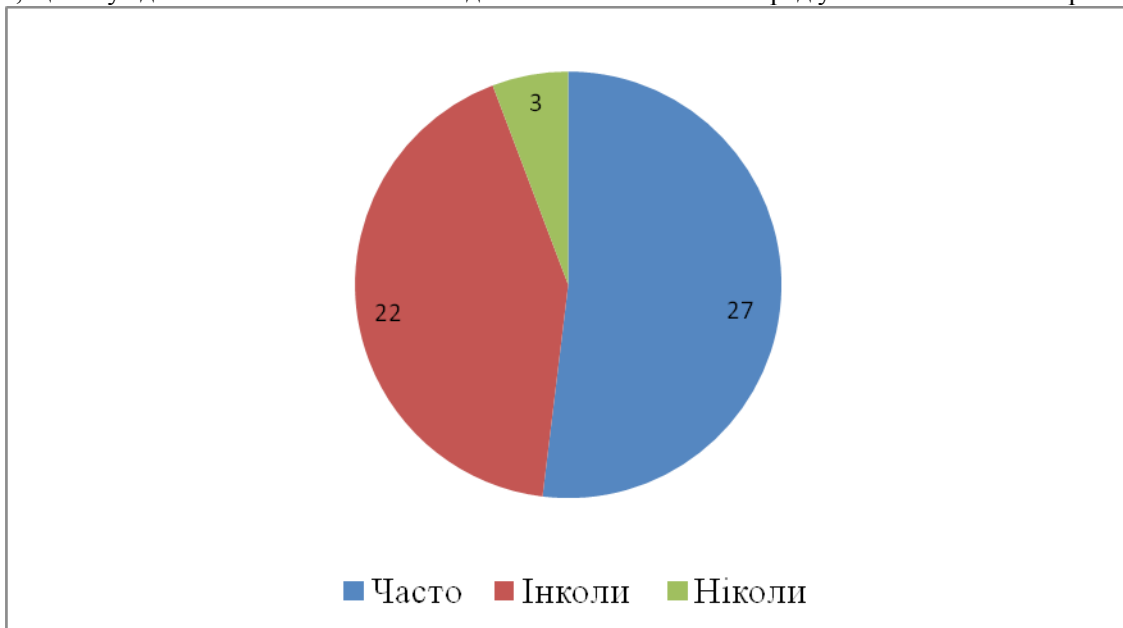


Рисунок 1 Розподіл відповідей учнів школи на запитання «Як часто Ваші однокласники вживають спиртні напої?», N=60

Більше половини учнів (40 респондентів) відповіли, що вони спробували алкоголь в основному у віці 13-14 років. В якості головних причин найчастіше називали цікавість (30 учнів), «від нічого робити» (11 учнів).

Вперше спробувати алкогольні напої для 23 учнів запропонували саме батьки, 17 спробували їх самостійно, а 11 підліткам їх запропонували однолітки.

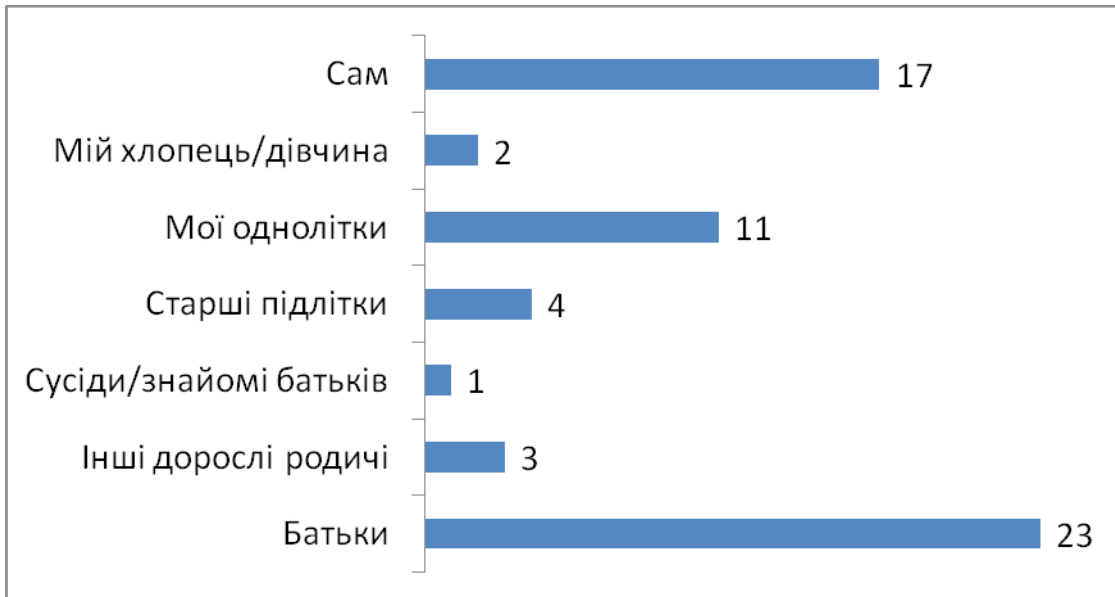


Рисунок 2 Розподіл відповідей учнів школи на запитання «Хто вперше дав Вам спробувати алкогольні напої?», N=60

Майже половина учнів відчувала стан алкогольного сп'яніння. 14 підлітків відзначили, що досить часто й зараз вживають алкоголь. 26 підлітків відзначили, що їх батьки знають про вживання ними алкогольних напоїв. При цьому 25 учнів відзначили, що батьки ставляться до цього негативно, а 15 учнів відзначили, що їх батьки ставляться до цього нейтрально. Позитивне ставлення відзначили з боку батьків лише 3 підлітків.

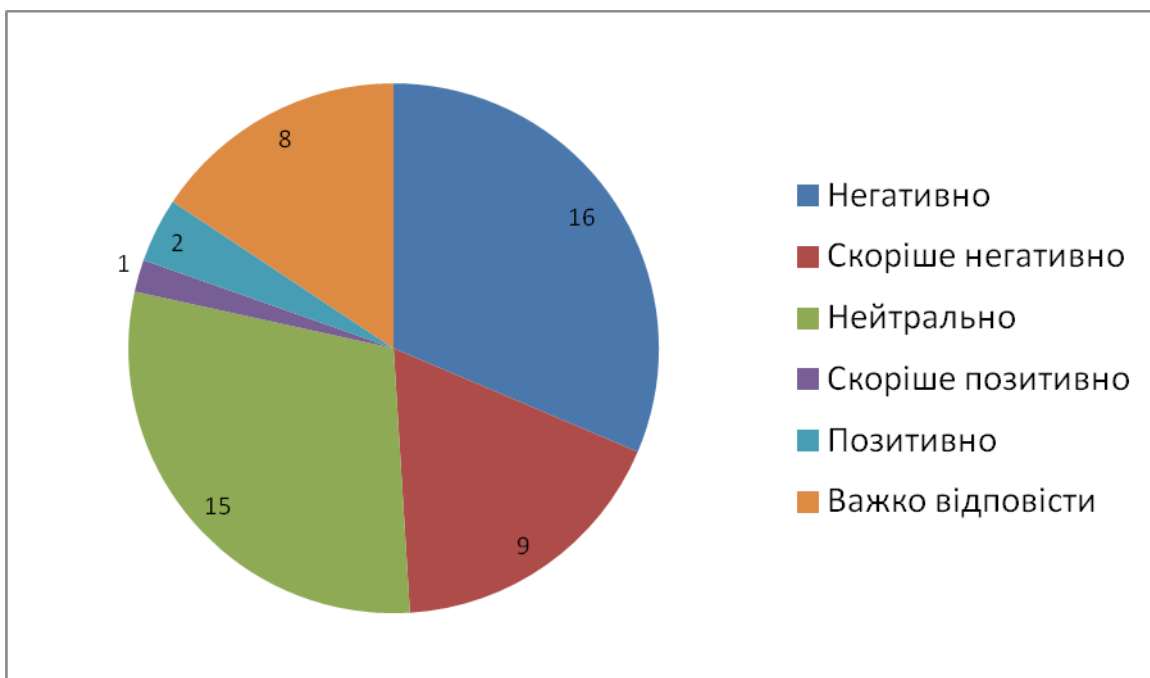


Рисунок 3 Оцінка учнями школи ставлення батьків до вживання їх дітьми алкогольних напоїв, N=60

Таким чином, перше знайомство з алкоголем серед підлітків цієї школи відбулося приблизно в 13-14 років. Для багатьох спробувати вперше алкоголь запропонували батьки або родичі. Більшість з опитаних підлітків ставляться до вживання алкоголю досить толерантно. При цьому приблизно четверта частина з них

продовжує вживати алкоголь більш-менш постійно й зараз. На наш погляд, така ситуація не містить суттєвого оптимізму та потребує певних заходів з боку батьків, школи та самих учнів. Крім того, особливої уваги, заслуговує робота з батьками. Адже для багатьох підлітків саме вони першими запропонували спробувати алкоголь, а потім ставлення з їх боку до його вживання дітьми стає негативним або нейтральним.

Девіантна поведінка – це поведінка, яка пов'язана з невідповідністю вчинків, дій поширеним в суспільстві цінностям, нормам, очікуванням. Саме в підлітковому віці, коли дитина перебуває у перехідному стані, вона найбільш схильна до проявів різних форм девіантної поведінки, у тому числі до вживання алкоголю. Проведене опитування в одній зі шкіл міста Харкова дозволяє висунути гіпотезу, що знайомство українських підлітків з алкоголем відбувається досить рано та значну роль в цьому відіграють саме батьки та родичі. Така ситуація потребує певних заходів з боку держави та суспільства.

Література:

1. Герасіна Л. М. Проблеми девіантної поведінки в контексті соціологічного виміру. *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого*. 2011. № 7. С. 209–224.
2. Ги́линский Я. И. Девиантология : социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и других отклонений. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2004. 520 с.
3. Колесов Д. В. Современный подросток. Взросление и пол: учебное пособие. Москва : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2003. 200 с.
4. Кравченко А. И. Социология девиантности. Москва : МГУ, 2003. 255 с.
5. Лисицын Ю. П., Сидоров П. И. Алкоголизм: (Медико-социальные аспекты). Руководство для врачей. Москва : Медицина, 2000. 527 с.
6. Социология: учебник / Под ред. проф. Ю. Г. Волкова. Москва : Гардарики, 2003. 512 с.
7. Шнейдер Л. Б. Девиантное поведение детей и подростков. Москва : Академический проект; Трикста, 2005. 336 с.

References:

1. Herasina, L.M. (2011). Problems of deviant behavior in the context of the sociological dimension. *Bulletin of the National Law Academy of Ukraine named Yaroslav Mydryj*, 7, 209-224 [in Ukrainian]
2. Hylynskyi, Ya.Y. (2004). Deviantology: Sociology of crime, drug addiction, prostitution, suicide and other deviations. SPb. : Legal. Center Press [in Russian]
3. Kolesov, D.V. (2003). Modern teenager. Growing up and gender: a tutorial. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute: Flint [in Russian]
4. Kravchenko, A.Y. (2003). Sociology of deviance. Moscow: Moscow State University [in Russian]
5. Lysytsyn, Yu. P., Sydorov P. Y. (2000). Alcoholism: (Medical and social aspects). A guide for doctors. Moscow : Medicine [in Russian]
6. Sociology: Textbook (2003). Moscow : Gardariki [in Russian]
7. Shneider, L.B. (2005). Deviant behavior of children and adolescents. Moscow: Academic project; Tricksta [in Russian]

УДК 316.354:061.22(100):316.42
DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-06

РОЛЬ РИМСЬКОГО КЛУБУ В СТАНОВЛЕННІ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Божко Світлана Вікторівна – студентка 1-го курсу магістратури освітньо-професійної програми «Соціальний менеджмент» (спеціальність 054 – Соціологія) соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: sblk@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7316-8216>

Глобальні проблеми та кризи є реальністю сьогодення. Їх попередження, вирішення та зменшення впливу стосується не лише чинного покоління, але й майбутнього, оскільки всі повинні мати рівні можливості та права на доступ до користування ресурсами. Зважаючи на темпи розвитку різних сфер, ми бачимо, що людство має тенденцію до вичерпання ресурсів, і саме тому виникли ідеї розв'язання цих проблем координованими діями глобальної спільноти. Ці ідеї лежать в основі концепції сталого розвитку, яка сьогодні підтримується та впроваджується багатьма державами світу. Значний вплив на формування концепції сталого розвитку мала діяльність «Римського клубу».

Мета статті розкрити роль «Римського клубу» у процесі становлення та розвитку концепції сталого розвитку. Для цього були використані методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу інформації.

Діяльність «Римського клубу» розпочалася завдяки Ауреліо Печчеї (автора роботи «Людські якості»), який створив громадську організацію, що стала всесвітньо відомою завдяки серії доповідей про нагальні та глобальні проблеми людства. Зокрема, дослідження 1972-го року «Межі зростання» авторів Д. Х. та Д. Л. Медоузів описувало моделі світу в майбутньому та пропонувало рекомендації як уникнути катастрофічного розвитку подій. Публікація мала великий резонанс і, незважаючи на критику, започаткувала дискусію світового рівня. Згодом «Римський клуб» був залучений до обговорення проблем сталого розвитку в ООН.

Результатом активної діяльності недержавної організації «Римський клуб» стало не тільки започаткування обговорення проблем сталого розвитку, а й створення ґрунтовної теоретичної та емпіричної бази для розвитку концепції сталого розвитку, впровадження практичних дій. Учасники клубу брали активну участь у розвитку сталого розвитку в своїх країнах. Таким чином, ця організація досягла свою мету – привернути увагу до глобальних проблем й створити план дій щодо їх вирішення.

Ключові слова: Римський клуб, концепція сталого розвитку, цілі сталого розвитку, глобальні проблеми, глобальна криза, проблеми світової спільноти.

РОЛЬ РИМСЬКОГО КЛУБУ В СТАНОВЛЕННІ КОНЦЕПЦІЇ УСТОЙЧИВОГО РОЗВИТКУ

Божко Светлана Викторовна – студентка 1-го курса магистратуры образовательной программы «Социальный менеджмент» (специальность 054 – Социология) социологического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: sblk@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7316-8216>

Глобальные проблемы и кризисы являются реальностью современности. Их предупреждение, решение и уменьшение влияния касается не только существующего поколения, но и будущего, поскольку все должны иметь равные возможности и права на доступ к использованию ресурсов. Учитывая темпы развития различных сфер, мы видим, что человечество имеет тенденцию к исчерпанию ресурсов, и именно поэтому возникли идеи решения этих проблем координированными действиями глобального сообщества. Эти идеи лежат в основе концепции устойчивого развития, которая сегодня поддерживается и внедряется многими государствами мира. Значительное влияние на формирование концепции устойчивого развития имела деятельность «Римского клуба».

Цель статьи раскрыть роль «Римского клуба» в процессе становления и развития концепции устойчивого развития. Для этого были использованы методы теоретического обобщения, анализа и синтеза информации.

Деятельность «Римского клуба» началась благодаря Аурелио Печчеи (автора работы «Человеческие качества»), который создал общественную организацию, ставшую всемирно известной благодаря серии докладов про актуальные и глобальные проблемы человечества. В частности, исследование 1972 года «Пределы роста» авторов Д.Х. и Д. Л. Медоуз описывало модели мира в будущем и предлагало рекомендации относительно того, как избежать катастрофического развития событий. Публикация имела большой резонанс и, несмотря на критику, стимулировала дискуссию мирового уровня. Впоследствии «Римский клуб» был привлечен к обсуждению проблем устойчивого развития в ООН.

Результатом активной деятельности негосударственной организации «Римский клуб» стало не только стимулирование обсуждения проблем устойчивого развития, но и создание основательной теоретической и эмпирической базы для развития концепции устойчивого развития, внедрение практических действий. Участники клуба принимали активное участие в развитии устойчивого развития в своих странах. Таким образом, эта организация достигла своей цели - привлечь внимание к глобальным проблемам и создать план действий по их решению.

Ключевые слова: Римский клуб, концепция устойчивого развития, цели устойчивого развития, глобальные проблемы, глобальный кризис, проблемы мирового сообщества.

THE ROLE OF CLUB OF ROME IN FORMING THE CONCEPT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Bozhko Svitlana – student of the 1-st year of master level in educational and professional program «Social Management» (specialty 054 - Sociology) of the School of Sociology of V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine, e-mail: sblk@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7316-8216>

Global problems and crises are the actual reality of our time. Their prevention, solution and reduction of their impact concerns not only the existing generation, but also the future one, due to the fact that everyone should have equal opportunities and rights to access resources. Considering the pace of development of various spheres, we see that humanity tends to deplete resources, so the idea arose to solve these problems by coordinated actions of the global community. These ideas underlie the Concept of Sustainable Development, which today is supported and implemented, especially by many states of the world. But these ideas developed even before the concept was created, in particular, within the framework of the activities of the Club of Rome.

The purpose of this article is to reveal how the activities of the Club of Rome influenced the process of formation and development of the concept of sustainable development. For this, the methods of theoretical generalization, analysis and synthesis of information were used.

The activities of the Club of Rome began thanks to Aurelio Peccei (author of «Human Qualities»), who created a non-governmental organization that became world famous for a series of reports on the pressing and global problems of humankind. In particular, the 1972 study «The Limits to Growth» by D. and D. Meadows, who described models of the world in the future and a number of recommendations on how to avoid a catastrophic development of events.

The publication had great resonance and was heavily criticized, but started a world-class discussion. In particular, the Club of Rome was involved in the discussion at the UN. So, the active work of the non-governmental organization Club of Rome not only started discussions about the global crisis, but also provided a solid theoretical and empirical basis for the development of the Concept of sustainable development. Club members took an active part in the development of sustainable development at a more local level in their regions. Thus, the organization has achieved its primary goal — to attract attention to the global problems and create an action plan to resolve them.

Key words: Club of Rome, concept of sustainable development, goals of sustainable development, global problems, global crisis, problems of world community.

Глобальна спільнота з кожним роком стає все більш зацікавленою у врахуванні інтересів майбутніх поколінь, виправленні екологічної та економічної криз, розв'язанні нагальних проблем, що швидко розвиваються та загрожують існуванню людства. Концепція сталого розвитку має за мету попередження, контроль та розв'язання критичних питань і тому є вкрай актуальною та такою, яку поклали в основу своєї діяльності багато держав світу. У зв'язку з різким загостренням криз та поширенням пандемії у 2020 році, концепція сталого розвитку має розглядатися як підґрунтя для координованої роботи світової спільноти, яка спрямована на виживання, збереження, відновлення цивілізації. Для здійснення такої координованої роботи в тому числі, на нашу думку, варто звернутися до першоджерел розвитку концепції сталого розвитку, зокрема – до діяльності «Римського клубу». Це дозволить дослідити тенденції, закономірності та помилки, що були виявлені у минулому і не повторювати їх, а також використати сучасну інформаційну базу для вдосконалення та пошуку нових ідей або їх аргументації.

Мета статті – проаналізувати вплив «Римського клубу» на процес становлення та розвитку концепції сталого розвитку.

В статті використані методи теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу інформації. Предметом статті є вплив діяльності «Римського клубу» на концепцію сталого розвитку.

Тему сталого розвитку досліджували Н. Гребенюк, О. Веклич, В. Феденко, Е. Гірус, Б. Данилишин, Г. Платонов, Л. Шостак, З. Герасимчук, О. Грянник та інші. Крім того, значний внесок в розвиток цієї теми внесли безпосередньо учасники «Римського клубу».

Для терміну «сталий розвиток» існує багато визначень. З точки зору вузького підходу – це переважно діяльність, яка спрямована на розв'язання проблеми забруднення довкілля, а з точки зору широкого підходу – всього комплексу проблем людства і майбутніх поколінь в тому числі. Зокрема, Г. Платонов та Е. Гірусов виділяють такі сфери застосування терміну «сталий розвиток»: інформативна, соціальна, міжнародна, економічна, екологічна, політично-правова [1, с. 187].

Сам термін вперше був запропонований у 1972 році в м. Стокгольм (Швеція) на Першій Всесвітній Конференції з навколишнього середовища. Цей період збігається з початком активної діяльності «Римського клубу». В 1992 році на Конференції ООН було наведено визначення сталого розвитку, як такого який задовольняє і сучасні потреби і не перешкоджає в цьому майбутнім поколінням [2]. З самого початку концепція сталого розвитку ґрунтувалася на декількох принципах: баланс в економічних та соціальних сферах (ресурси від економічного розвитку використовувати максимально ефективно для населення), баланс в економічній та екологічній сферах (діяльність виробнича та економічна не руйнують екологічну складову), баланс сьогодення та майбутнього (врахування інтересів не тільки наявних поколінь, але й майбутніх, забезпечення рівних прав на ресурси для всіх, соціальної справедливості, економічної, екологічної стійкості) [3].

В період 1960-х-1970-х років після різкого економічного зростання в деяких розвинутих країнах, періоду економічних «див» більш нагальними стали глобальні проблеми в сфері екології, демографії, забезпечення продовольчими товарами, які потребували обговорення та прийняття дій для їх вирішення, оскільки вони досягли планетарного масштабу. Тобто, виникла потреба у мобілізації міжнародної спільноти, яка згодом буде втілена в концепції сталого розвитку.

Для того, щоб знайти вихід із глобальної кризи була створена велика кількість громадських організацій, які займалися розробкою ідей, планів, концепцій, схем для розв'язання актуальних питань світового масштабу. Однією з таких організацій став «Римський клуб» – недержавна громадська організація міжнародного рівня, яка суттєво вплинула на світову спільноту через свою діяльність, не зважаючи на порівняно невелику кількість учасників. Ця організація була створена в 1968 році італійським громадським діячем, промисловцем, головою Комітету Атлантичної економічної кооперації – Ауреліо Печчеї. Саме він сприяв тому, що учасниками клубу стали впливові науковці, політичні та громадські діячі, бізнесмени зі всього світу. Метою клубу були регулярні зустрічі для обговорення проблем технологічної та економічної «хвилі» [4, с. 37].

У квітні 1968 року була проведена перша зустріч в Римі, під час якої 30 науковців, педагогів, економістів, службовців, зібралися для обговорення важкого становища світової спільноти у майбутньому та сучасності. Ця зустріч започаткувала діяльність «Римського клубу», яка згодом була спрямована на досягнення 2 основних цілей:

1. Сприяти встановленню нових контактів, інститутів, політичних курсів, які можуть вплинути на виправлення кризової ситуації.

2. Сприяти інформованості людей щодо проблем людства.

Тобто, основною причиною створення «Римського клубу» були поява та активний розвиток глобальних проблем і ідея про те, що світова спільнота може їх вирішити, а також інші як об'єктивні, так і суб'єктивні фактори [5, с. 213].

Римський клуб не мав розгалуженого штату, а лише виконавчий комітет із 12 осіб та президента. У цієї організації не було власного бюджету, але завдяки фінансуванню з боку організацій-учасників її члени мали достатню кількість коштів для відвідування столиць різних країн, проведення досліджень, публікації доповідей.

Світову популярність «Римський клуб» отримав завдяки своїм доповідям щодо прогнозів подальшого розвитку цивілізації. В 1970 відбулася доповідь про моделювання соціальних систем Дж. Форрестера (американського інженера, професора, розробника теорії системної динаміки), яка мала сильний резонанс у клубі. Згодом за цією тематикою видали монографію у 1971 році, а подружжю Д. Х. та Д. Л. Медоуз було запропоновано провести дослідження з залученням електронно-обчислювальної машини для «глобального моделювання». Результатом цього дослідження стала доповідь 1972-го року «Межі зростання» [4, с. 37]. Ця доповідь стала однією з найбільш відомих доповідей «Римського клубу». Основою дослідження стала модель світового розвитку до 2100 року, яка включала 5 процесів світового розвитку: забруднення довкілля, вичерпання природних ресурсів, ріст промислового виробництва, ріст виробництва продовольства та ріст населення. Усі ці глобальні процеси розглядалися як взаємозалежні, що впливають на критичне становище світової спільноти, а також проводився аналіз структури, яка в цьому дослідженні виступала не менш важливою, ніж самі процеси. На основі змін та впливу цих процесів Д. Х. та Д. Л. Медоузи розробили декілька моделей подальшого розвитку світу:

- перша модель: вичерпання ресурсів – крах виробництва – зниження виробництва послуг, продовольства – згодом (через 10-15 років) населення досягає піку – різко знижується через кризу послуг, продовольства та екологічну кризу. Результат – складне існування.

- друга модель: помірна динаміка – досягнення піку в одній зі сфер (забруднення довкілля, вичерпання ресурсів тощо) – крах. Результат – складне існування.

Тож, головним висновком стало твердження: якщо не змінити темп цих 5 процесів, то світова спільнота досягне піку росту у наступному столітті (робота була виконана в 1972 році). Ймовірно це призведе до скорочення кількості населення та виробництва. Змінити ситуацію в майбутньому можна шляхом забезпечення глобальної рівноваги і, чим швидше вона буде впроваджена, тим більше в глобального суспільства буде шансів уникнути катастрофу.

Глобальна рівновага – це такий стан світової спільноти, коли кожна людина може задовольнити свої базові потреби та реалізувати індивідуальний потенціал. Досягнути цього можна виключно завдяки свідомому обмеженню «зростання» цих 5 процесів. Наприклад, необхідно вторинно перероблювати відходи, використовувати сонячну енергію, звести середній розмір дітей в родині до двох, випуск продукції на людину зберігати на рівні 1975 року тощо. В іншому випадку уникнути глобальної катастрофи буде неможливо. Відповідно автори вважали запровадження цих дій найбільш ефективним з 1975 року.

Безумовно, існувала й критика методології дослідження та його результатів. Так, наприклад, відзначалося, що автори не брали до уваги соціальні фактори, такі як війна, різниця між регіонами, рівні розвиненості країн, зміни тенденцій та ін. Також, критиками були згадані моменти проблемного статусу соціального прогнозування, яке спрямоване на відкриття можливих шляхів, засобів, термінів щодо певної програми дій в житті, тобто твердження про майбутнє з високою ймовірністю [6, с. 30]. Згодом, Д. Х. та Д. Л. Медоузи визнали, що робота не є досконалою, але головні дві функції вона виконує: застерігає та навчає. В цілому, результати цього дослідження, на наш погляд, створили масштабний резонанс у світі щодо глобальних проблеми та безперечно вплинули на розвиток глобалістики та концепції сталого розвитку.

У 1980 році ціна на нафту досягла свого піку – понад 35\$ – і до 1986 року впала до 10\$, що свідчило про перенасичення та перевиробництво [7]. У 1970-1980-тих рр. у США гостро встала проблема безробіття, економічний спад характеризував більшість країн, у Великобританії економіка знаходилася у стадії стагнації, був високий рівень інфляції, в 1990-тих рр. відбулася глобальна світова криза [8, с. 28]. Усі ці процеси довели те, що моделі, які були запропоновані в «Межах зростання», можуть справдитися, і що наявні концепції суспільного розвитку не є досконалими.

На тлі цих процесів виник «бум» публікацій щодо глобальних моделей розвитку, прогнозування та глобалістики. Всі ці теми стали обговорюватися в Організації Об'єднаних Націй, і до процесів обговорення

був залучений і «Римський клуб», що свідчило про безпосередній вплив діяльності цієї організації на світову спільноту, а згодом – і на створення концепції сталого розвитку [5, с. 216-219]. Після першої доповіді діяльність клубу не завершилася і його учасники продовжували створювати інші більш досконалі моделі. Наприклад, автори однієї з найвідоміших праць «Римського клубу» М. Месарович та Є. Пестель в своїй роботі «Людство на поворотному пункті» зазначали необхідність зміни системи цінностей, взаємовідносин людей (допомога менш розвиненим країнам, ліквідацію розриву), прагнення переходу до концепції «органічного» зростання. Інші доповіді також мали досить великий вплив і представлялися майже щорічно [9, с. 96].

Вагомою роботою стала і книга засновника клубу А. Печчеї «Людські якості», яка була опублікована у 1977 році та характеризувала концепцію самої організації – кожна людина в суспільстві відповідальна за глобальні проблеми, кризи. Тому покращення людських якостей може стати шляхом для подолання цих перешкод до успішного існування, а зробити це можна шляхом «глобальної солідарності» [10, с. 21].

Дослідження в рамках сталого розвитку були розвинуті в тому числі завдяки роботі «Римського клубу» протягом перших 30 років його існування, особливо за керівництва А. Печчеї, який активно підкреслював у своїх роботах, що глобальна солідарність може стати одним із найкращих способів для досягнення соціального та економічного зростання, покращення стану довкілля та кліматичної стабільності. Ці орієнтири є спільними інтересами всіх суспільств, хоча їх практичне впровадження в повсякденне життя є досить складним завданням. Адже перехід до сталого розвитку потребує надмірних зусиль і балансу короткострокових і довгострокових цілей, перевазі справедливості і якості життя, а не виробництва й прибутку [11].

Після 1984 року «Римський клуб» зіткнувся з кризою, але згодом виникли не менш вагомі, ніж «Межі зростання», доповіді. Наприклад, однією з найвідоміших стала «Перша глобальна революція» А. Кінга та Б. Шнайдера, яка з'явилася в 1991 році.

Отже, можемо зробити висновок, що починаючи з 60-тих років 20-го століття людство почало обговорювати глобальну кризу та способи її подолання. Зараз найбільш широко ці ідеї відображені в понятті сталого розвитку, концепції сталого розвитку та безпосередньо – в 17 цілях сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй, які впроваджуються багатьма державами світу. На формування та розвиток цих ідей суттєво вплинула діяльність «Римського клубу», який був заснований у 1968 році А. Печчеї як недержавна організація, що має впливових учасників зі всього світу (науковці, викладачі, підприємці, тощо). Майже щорічно в рамках діяльності цієї організації проводилися й проводяться дослідження, за результатами яких науковці представляють доповіді. Однією з найзнаковіших стала доповідь 1972-го року «Межі зростання» Д. Х. та Д. Л. Медоузів. Не зважаючи на критику цієї роботи, головна мета авторами була досягнута – розпочалося світове обговорення глобальних проблем. Подальші роботи були не менш знаковими й поступово змінювали підходи та «виправляли» прогалини попередніх. «Римський клуб» був учасником обговорення глобальних проблем й в ООН.

Таким чином, Римський клуб привернув увагу до глобальних проблем, дав поштовх до створення теоретичної та емпіричної бази концепції сталого розвитку, а також – до її практичного впровадження. На сучасному етапі в світі також існують перешкоди для подолання бідності, екологічної катастрофи, створення безпечного світу для сучасних та наступних поколінь, але діяльність таких світових організацій, як Римський клуб, безперечно сприяє їх подоланню та робить світ краще.

Література:

1. Деркач М. І. Концепт сталого розвитку як домінуюча ідеологія людської цивілізації у XXI ст. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2009. Випуск 3/1. С. 185–191.
2. Цілі сталого розвитку та їх адаптація для України. *Сталий розвиток для України*. 2020. URL : <https://cutt.ly/ehzrerq>. <http://www.polukr.net/uk/blog/2016/06/ponjatja-ta-struktura-principu-rozvitku/> (Дата звернення 22.10.2020).
3. Концепція сталого розвитку. *Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку*. 2008. URL : <https://cutt.ly/0hgzxduf> (Дата звернення 22.10.2020).
4. Бестужев-Лада І. В., Наместникова Г. А. Социальное прогнозирование. Курс лекций. Москва : Педагогическое общество России, 2002. 392 с.
5. Римский клуб : идея устойчивого развития. *Вестник университета имени О. Е. Кутафина*. 2017. №2. С. 213–225.

6. Ленков Р. В. Социальное прогнозирование и проектирование. Москва : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013. 192 с.
7. Oil Prices Pass Record Set in '80s, but Then Recede. *The New York Times*. 2009. URL : <https://cutt.ly/ShztgFR> (Дата звернення 22.11.2020).
8. Олєфір В. К. Економічні цикли і кризи: історія і сучасність. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2013. №10. С. 23–35.
9. Внучко С. М. Глобальні проблеми сучасності: причини виникнення та шляхи розв'язання. *Теорія і методологія політичної науки*. 2014. №145. С. 95–99.
10. Назаров В. И. Устойчивое развитие – будущее человечества. *Наука та наукознавство*. 2008. №3. С. 20–27.
11. Colombo U. The Club of Rome and sustainable development / The Donella Meadows Project Academy for Systems Change. URL : <https://cutt.ly/chzvX2F> (Дата звернення 22.11.2020).

References:

1. Derkach, M.I. (2009). The concept of sustainable development as a dominant ideology of human civilization in the XXI century. *Bulletin of Dnipropetrovsk University*, 3/1, 185-191 [in Ukrainian]
2. Sustainable development goals and their adaptation for Ukraine (2020). *Sustainable development for Ukraine*. URL : <https://cutt.ly/ehzrerq>. <http://www.polukr.net/uk/blog/2016/06/ponjatja-ta-struktura-principu-rozvitku/> [in Ukrainian] (Last accessed : 22.10.2020)
3. The concept of sustainable development (2008). World Data Center for Geoinformatics and Sustainable Development. URL : <https://cutt.ly/0hzxduf> [in Ukrainian] (Last accessed : 22.10.2020)
4. Bestuzhev-Lada, I.V., Namestnikova, G.A. (2002). *Social forecasting. Lecture course*. Moscow : Pedagogical Society of Russia [in Russian]
5. Club of Rome: the idea of sustainable development (2017). *Bulletin of the University named after O. E. Kutafin*, 2, 213-225 [in Russian]
6. Lenkov, R.V. (2013) *Social forecasting and design*. Moscow : Center for Social Forecasting and Marketing [in Russian]
7. Oil Prices Pass Record Set in '80s, but Then Recede (2009). *The New York Times*. URL : <https://cutt.ly/ShztgFR> [in English] (Last accessed : 22.11.2020)
8. Olefir, V.K. (2013). Economic cycles and crises: history and modernity. *Economic theory and history of economic thought*, 10, 23-35 [in Ukrainian]
9. Vnuchko, S.M. (2014). Global problems of modernity: causes and solutions. *Theory and methodology of political science*, 145, 95-99 [in Ukrainian]
10. Nazarov, V.I. (2008). Sustainable development is the future of mankind. *Science and science*, 3, 20-27 [in Russian]
11. Colombo, U. The Club of Rome and sustainable development /The Donella Meadows Project Academy for Systems Change. URL : <https://cutt.ly/chzvX2F> (Last accessed : 22.11.2020)

УДК 37.013.74+374.7

DOI: 10.26565/2218-2470-2020-10-07

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Короп Анастасія Олегівна – студентка 1-го курсу магістратури освітньо-професійної програми «Соціальні технології» (спеціальність 054 – Соціологія) соціологічного факультету Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна, e-mail: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

Реформа медичної галузі, проблеми медичного обслуговування, які виникли в Україні в зв'язку з пандемією Covid-19 та призвели до погіршення фізичного, психологічного та соціального самопочуття населення, гостро поставили питання щодо роботи медичної галузі та напрямів її вдосконалення. У багатьох країнах світу одним з напрямів підвищення якості надання медичних послуг є імплементація соціальної роботи в медичну галузь.

Стаття присвячена аналізу зарубіжного досвіду соціальної роботи в системі охорони здоров'я, коріння якої глибоко пов'язане з розвитком сучасного громадського здоров'я в багатьох країнах світу. На сучасному етапі багато соціальних працівників в різних країнах світу практикують у галузі охорони здоров'я, спираючись на історичний досвід поєднання клінічного, проміжного та популяційного підходів щодо більшого впливу на здоров'я. Проте історичне значення цієї давньої міждисциплінарної співпраці та її наслідки залишаються недостатньо вивченими. Ця стаття базується на первинних та сучасних джерелах дослідження історії розвитку соціальної роботи в галузі охорони здоров'я, демонструє приклади успішної співпраці соціальних і медичних працівників. Розглянуто основні історичні етапи розвитку соціальної роботи в галузі охорони здоров'я в США, Франції, Канаді, Великобританії, Болгарії тощо. В статті зроблено висновок про те, що не зважаючи на часові, географічні, економічні, політичні, культурні та інші відмінності, соціальна робота у сфері охорони здоров'я як самостійна професійна діяльність у різних країнах має спільні риси: спрямованість на подолання перешкод у середовищі для досягнення здоров'я окремими особами, їх сім'ями, групами і громадами; сприяння в залученні ресурсів у досягненні повного здоров'я клієнтами; сприйняття особистості та її здоров'я як цілісності; створення послуг, зорієнтованих на сім'ю, зосереджених у громаді та керованих споживачами; становленню соціальної роботи у сфері здоров'я часто сприяли ініціатива і наполегливість окремих людей та ін.

Ключові слова: соціальна робота, система охорони здоров'я, здоров'я, соціальні послуги, соціальні послуги, соціальний працівник.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Короп Анастасия Олеговна – студентка 1-го курса магистратуры образовательной программы «Социальные технологии» (специальность 054 – Социология) социологического факультета Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, площадь Свободы, 4, Харьков, 61022, Украина, e-mail: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

Реформа медицинской отрасли, проблемы медицинского обслуживания, которые возникли в Украине в связи с пандемией Covid-19 и привели к ухудшению физического, психологического и социального самочувствия населения, остро поставили вопрос о работе медицинской отрасли и направлении ее совершенствования. Во многих странах мира одним из направлений повышения качества предоставления медицинских услуг является имплементация социальной работы в медицинскую отрасль.

© Короп А. О., 2020

Статья посвящена анализу зарубежного опыта социальной работы в системе здравоохранения, корни которой глубоко связано с развитием современного общественного здоровья во многих странах мира. На современном этапе многие социальные работники в различных странах мира практикуют в области здравоохранения, опираясь на исторический опыт сочетания клинического, промежуточного и популяционного подходов для оказания большего влияния на здоровье. Однако историческое значение этого давнего междисциплинарного сотрудничества и его последствия остаются недостаточно изученными. Статья базируется на первичных и современных источниках исследования истории развития социальной работы в области здравоохранения, демонстрирует примеры успешного сотрудничества социальных и медицинских работников. Рассмотрены основные исторические этапы развития социальной работы в области здравоохранения в США, Франции, Канаде, Великобритании, Болгарии и др. В статье сделан вывод о том, что несмотря на временные, географические, экономические, политические, культурные и другие различия, социальная работа в сфере здравоохранения как самостоятельная профессиональная деятельность в разных странах имеет общие черты: направленность на преодоление препятствий в среде для достижения здоровья отдельными лицами, их семьями, группами и общинами; содействие в привлечении ресурсов в достижении полного здоровья клиентами; восприятие личности и ее здоровья как целостности; создание услуг, ориентированных на семью, сосредоточенных по месту жительства и управляемых потребителями; становлению социальной работы в сфере здоровья часто способствовали инициатива и настойчивость отдельных людей и др.

Ключевые слова: социальная работа, система здравоохранения, здоровье, социальные услуги, социальные службы, социальный работник.

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF SOCIAL WORK IN THE HEALTHCARE SYSTEM

Korop Anastasia – student of the 1-st year of master level in educational and professional program «Social Technologies» (specialty 054 - Sociology) of the School of Sociology of V. N. Karazin Kharkiv National University, 4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine, email: nastyakorop@ukr.net, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-0567-1773>

The reform of the medical industry, the problems of medical care that arose in Ukraine in connection with the Covid-19 pandemic and led to a deterioration in the physical, psychological and social well-being of the population, sharply raised the question of the work of the medical industry and the directions for its improvement. In many countries of the world one of the ways to improve the quality of medical services is the implementation of social work in the medical industry.

The article is devoted to the analysis of foreign experience of social work in the health care system, the roots of which are deeply connected with the development of modern public health in many countries of the world. Today, many social workers around the world practice health care, drawing on the historical experience of combining clinical, intermediate and population-based approaches to have a greater impact on health. However, the historical significance of this long-standing interdisciplinary collaboration and its implications remain poorly understood. The article is based on primary and modern sources of research on the history of the development of social work in the field of health care, demonstrates examples of successful cooperation between social and medical workers. The main historical stages of the development of social work in the field of health care in the USA, France, Canada, Great Britain, Bulgaria, etc. are considered. The article concludes that despite the temporal, geographical, economic, political, cultural and other differences, social work in the field of health care as an independent professional activity in different countries has common features: a focus on overcoming barriers in the environment for achieving health by individuals, their families, groups and communities; assistance in attracting resources to achieve full health of clients; perception of personality and its health as a whole; the creation of family-oriented, community-centered and consumer-driven services; the development of social work in the field of health was often facilitated by the initiative and perseverance of individuals, etc.

Keywords: social work, health care system, health, social services, social agencies, social worker.

Реформа медичної галузі, проблеми медичного обслуговування, які виникли в Україні в зв'язку з пандемією Covid-19 та призвели до погіршення фізичного, психологічного та соціального самопочуття населення, гостро поставили питання щодо роботи медичної галузі та напрямів її вдосконалення. У багатьох країнах світу одним з напрямів підвищення якості надання медичних послуг є імплементація соціальної роботи в медичну галузь та розгляд соціальних працівників в якості складової робочої сили в галузі охорони здоров'я, яка здатна брати на себе виконання багатьох соціально-медичних функцій. В той же час в Україні така практика майже відсутня. Аналіз цієї практики є важливим науково-дослідним завданням. Вивченню міжнародного досвіду соціальної роботи в системі охорони здоров'я присвячені праці Т. Семігіної, Л. Клос та інших авторів, але загалом кількість таких робіт не є значною, що створює певні труднощі на шляху використання ефективних напрацювань з різних країн світу та розробки рекомендації щодо розвитку соціальної роботи в системі охорони здоров'я в Україні.

Мета статті – проаналізувати досвід соціальної роботи в системі охорони здоров'я в різних країнах світу.

За даними фахівців Міжнародної федерації соціальних працівників, існує щонайменше три причини, які дозволяють вважати всю соціальну роботу діяльністю у сфері збереження здоров'я: по-перше, майже всі люди, які потребують допомоги соціальних працівників, мають проблеми зі здоров'ям внаслідок негативного впливу різних факторів; по-друге, соціальні працівники створюють умови для задоволення базових потреб населення у збереженні здоров'я, а саме – забезпечення відповідного рівня якості життя та належних умов праці, підтримка безпечного та стійкого навколишнього середовища та інше; і, по-третє, соціальні працівники у складі між- і трансдисциплінарних команд здоров'я докладають певних зусиль щодо максимальної доступності до якісних та ефективних медичних послуг [11]. В багатьох країнах, які мають більш ніж сторічний досвід соціальної роботи у вирішенні проблем здоров'я населення, існують розбудовані системи підготовки соціальних працівників [21].

Перші соціальні працівники розпочали свою діяльність у лікарнях та інших медичних закладах різних країн з певним проміжком часу: у Великобританії (Королівському незалежному шпиталі Лондона) – у 1894 році [6], у Німеччині (лікарня Шарите в Берліні) – у 1896 році [13], у США (Загальний шпиталь штату Массачусетс) – у 1905 році [12], у Канаді (Загальний шпиталь м. Вінніпега) – у 1910 році [21], у Болгарії (Центр здоров'я дітей у Софії) – у 1924 році [18]. Перелік послуг соціальних працівників у сфері охорони здоров'я значно відрізнявся в різних країнах, що було обумовлено їх основними проблемами в політичному просторі, економічному становищі, розвитку системи охорони здоров'я та ustalеними культурними традиціями [14].

У Великобританії першочерговим завданням соціального працівника був контроль справедливого і прозорого використання лікарняних фондів на медичні послуги для малозабезпечених громадян. За перший рік роботи було встановлено, що лише третина з тих, хто отримав безкоштовне лікування в Королівському шпиталі Лондона, дійсно не мали можливості його оплатити. Соціальні працівники здійснювали облік пацієнтів, які поступали на лікування чи зверталися за амбулаторною допомогою, підтримували зв'язки з пацієнтами після виписки з лікарні, був «зв'язковим» між пацієнтами і лікарями [6]. За перше десятиліття діяльності соціальної служби соціальні працівники були зараховані ще в 7 лікарень. Так, І. Кеннон, перший керівник відділу соціальних послуг лікарні Массачусетса і фундаторка навчання лікарняних соціальних працівників США, у своїх мемуарах писала про особливий зв'язок спілкування між англійськими та американськими лікарняними соціальними працівниками [9], тісна співпраця яких у той час була «живильним середовищем для ідей про об'єднання зусиль соціальної роботи й охорони здоров'я» [14]. Вже у 20-і роки ХХ століття в Англії для потреб соціальних працівників, які працювали у лікарнях було створено Асоціацію лікарняних благодійників [6], з 1929 року соціальні працівники вже працювали у сфері ментального здоров'я, а з 1935 року до їх повноважень належали питання фінансування медичного обслуговування, при лікарнях створювались нові відділи соціальної роботи та Національна служба охорони здоров'я, яка формувала стандарти роботи. З 1954 року соціальні працівники були залучені до роботи в медичні заклади різних типів, а основними напрямками соціальної роботи здоров'я були допомога у ситуаціях, пов'язаних з порушенням ментального здоров'я, проблемами старіння, невідворотності смерті, процесами вмирання та супроводу особи та її родини, соціальна і громадська опіка, формування здорового способу життя [9].

Практична діяльність соціальних працівників у сфері охорони здоров'я США була тісно пов'язана з практичною діяльністю медичних працівників та здійснювалась на всіх етапах надання медичної допомоги [14]. За даними відомого дослідника історії соціальної роботи у сфері здоров'я в США Л. Коулса [12],

цей досвід свідчить про три найважливіші функції соціальних працівників в сфері охорони здоров'я: проведення критичного аналізу медичної допомоги «зсередини» і сприяння «соціалізації» медицини, здійснення сполучної ланки між лікарем, пацієнтом і його родиною та інформування пацієнта про соціальні та психологічні фактори, що мають значення для збереження та відновлення його здоров'я.

Р. Кебот, активний прихильник впровадження соціальних послуг у лікарнях США, вважав, що серед основних обов'язків соціальних працівників є забезпечення зв'язку між середовищем лікарні та ресурсами громади і соціального оточення пацієнта та описував це як «засіб гуманізації лікарняного обслуговування», а саму соціальну роботу в лікарні називав «мистецтвом зцілення» [7].

Г. Л. Хопкінс, який у 1924-1932 рр. очолював раду директорів Нью-Йоркської асоціації з питань туберкульозу та охорони здоров'я і в подальшому став одним із найближчих радників президента США Ф. Д. Рузвельта, писав: «Галузі соціальної роботи та охорони здоров'я є нероздільні, і ніякі штучні межі не можуть розділити їх. Соціальна робота влітається у всю структуру руху громадського здоров'я і безпосередньо впливає на неї у кожному пункті» [4]. Через дев'яносто років Американський журнал громадського здоров'я повторно опублікував статтю Д. Стокла 1966 року, яка ілюструє цінність соціальної роботи в медичній клініці для охорони здоров'я [2].

Соціальна робота в США – це велика різноманітна професія з понад 600000 соціальних працівників, приблизно половина з яких працює у галузі охорони здоров'я [3]. Орієнтовані на покращення добробуту людини, соціальні працівники використовують екологічний, клінічний та біопсихосоціальний підходи до роботи на різних рівнях суспільства, починаючи від окремих людей та сімей, закінчуючи районами, організаціями та урядом.

Соціальна робота в галузі охорони здоров'я включає численні напрями, такі як громадське та психічне здоров'я, онкологія, нефрологія та соціальна робота в галузі паліативної допомоги. Більшість медичних соціальних працівників виконують прямі функції догляду, такі як консультування, медична освіта та кризове втручання. Однак, соціальні працівники також практикують на мезорівні в якості медіаторів та менеджерів з догляду та на макрорівні в галузі охорони здоров'я, профілактики та зміцнення здоров'я, досліджень, адвокації та політики [1].

Провідним значенням соціальних працівників у сфері охорони здоров'я в Канаді є налагодження зв'язків «між пацієнтами та усіма наявними ресурсами медичної допомоги, Богом та найближчим оточенням», створення такої практичної сфери, яка задовольняє потреби пацієнта в середовищі [9]. У цьому зв'язку варто процитувати М. Річмонд (практик і теоретик соціальної роботи, обгрунтувала й описала метод індивідуальної роботи на основі медичних методів, теорії поведінки й психоаналізу), яка виділила чотири основні функції в діяльності соціальних працівників сфери здоров'я: «...робота з випадком (social case work), що займається соціальними проблемами окремих осіб або сімей; соціальна робота з групами на зразок спільноти сусідів, поселенців (settlements) і клубів; масова робота у напрямі соціальних реформ, виражена в соціальній агітації та змінах законодавства; соціальні дослідження» [9].

Другий відділ соціальних послуг був створений у лікарні загального профілю Торонто вже в 1911 році, однак стрімкого зростання чисельності підрозділів надалі не було. Розвиток соціальної роботи у сфері здоров'я активізувався у 1960-х роках, коли фінансування послуг охорони здоров'я перейшло до Медікер (федеральна система медичного забезпечення для людей старших за 65 років, дітей та молоді з інвалідністю), що відкрило можливості універсального, доступного, портативного комплексного обслуговування всіх канадців. Зростання системи охорони здоров'я сприяло відкриттю відділів соціальної роботи практично в усіх лікарняних закладах, соціальні послуги стали невід'ємною частиною послуг зі збереження здоров'я. Послуги по догляду вдома також були розширені послугами соціальної роботи як ключовим компонентом. Т. Карлтон вважає доречним використання поняття «соціальна робота у сфері здоров'я» для позначення професійного внеску соціальних працівників як у покращення здоров'я, так і у вирішення проблем у зв'язку з хворобами [10]. Ця діяльність охоплює умови інституційного догляду та послуги в громаді, наближає соціальне обслуговування до клієнта і запобігає ускладненням фактичних або потенційних фізичних і психічних захворювань, інвалідності й травм. Кількість соціальних працівників, залучених у сферу здоров'я, свідчить про здатність соціальної роботи трансформувати модель первинної медичної допомоги з акцентом на зміцнення здоров'я, профілактику захворювань і травм, а також лікування хронічних захворювань [8].

До 1867 року соціальна робота в Канаді, як в Англії та США, полягала в полегшенні стану бідних, чіс становище, як вважали, було наслідком слабкості характеру. Таке розуміння було представлено, зокрема, в публікації Лондонського товариства благодійних організацій: «Якщо глава сім'ї не передбачає випадків своєї

смерті, частина відповідальності лягає на його дружину, і сумнівно, чи слід звільнити вдову від цих наслідків благодійною допомогою» [8].

Асоційована благодійна організація, яка була частиною руху, що виник у 1869 році в Англії, була створена в Канаді в 1881 році і відрізнялася від подібних організацій того часу, наголошуючи на важливості систематичного розслідування, а не на простому наданні допомоги. До 1912 року муніципальні комісії соціальних служб замінювали асоційовані благодійні організації, одночасно метод розслідування соціальних справ був популяризований в Канаді послідовниками М. Річмонд. У 1914 році в [університеті Торонто](#) було створено програму підготовки соціальних працівників, а в 1918 р. була започаткована подібна програма в [Університеті Макгілла](#).

Соціальна робота повільно розвивалась протягом 1920-1930-х років, і у 1926 році була створена Канадська асоціація соціальних працівників, перші члени якої були працівниками служб соціальної допомоги дітям та сім'ям, муніципальних управлінь та селищних будинків. Під час [великої депресії](#) були [висунуті](#) великі вимоги до агентств соціальної роботи, проте уряд не дуже сприяв просуванню підготовлених соціальних працівників в університетах. За цей період було відкрито лише 2 нові навчальні програми – одна в Університеті Британської Колумбії у 1928 році, а друга в Університеті Монреаля у 1939 році.

Після [Другої світової війни](#) спектр місць роботи соціальних працівників розширився у зв'язку розвитком охорони здоров'я, медичного страхування, [пенсій за віком](#), [соціального захисту](#), будинків для людей похилого віку та спеціальних служб для людей з [інвалідністю](#). Саме в цих установах часто працювали соціальні працівники. Зростання було особливо потужним у 1960-х та 1970-х роках ХХ сторіччя на тлі розвитку канадської [держави загального добробуту](#). У 1941 році, згідно перепису, в Канаді було 1767 соціальних працівників; в 1996 році вже працювало понад 85955 соціальних працівників, а в 2000 році було створено 34 школи соціальної роботи.

Деякі з провідних канадських соціальних реформаторів були пов'язані з професією соціальної роботи, включаючи Дж. С. [Вудсворта](#), одного з перших канадських робочих лідерів, хто ясно зрозумів неможливість відстоювання прав людей праці революційним шляхом в умовах канадського суспільства, в якому було багато іммігрантів; Ш. [Уїттон](#), активістку з питань захисту дітей та мера Оттави; Л. [Марша](#), автора впливової доповіді про соціальне забезпечення; Г. Кассіді, письменника і директора багаторічної школи соціальної роботи Університету Торонто та Ж.-А. [Левеса](#) з Університету Лаваль, який мав [значну](#) кар'єру в галузі соціальних наук і допоміг створити освіту з соціальної роботи в Квебеку [20].

У Німеччині в 1913 році фахівці соціальної роботи одночасно розпочали свою роботу у лікарнях Берліну та інших великих міст – Франкфурту-на-Майні Гамбургу та Бреслау. Наступним кроком на шляху до системного відкриття у стаціонарних лікувальних закладах відділень соціального спрямування було об'єднання потужностей усіх лікарень Берліна в єдину «Лікарню Соціального забезпечення за межами Шарите» [13]. Подібний заклад соціально-медичного спрямування був заснований протестантською громадою міста Лейпциг у 1910 році і повністю фінансувався за кошти громади і для громади.

Важливим підґрунтям соціальної роботи в охороні здоров'я Німеччини, окрім церковних громад, були й приватні товариства (наприклад, народні кухні), які забезпечували консультації, роз'яснення, профілактику туберкульозу, алкоголізму, смертності новонароджених, а також догляд за інвалідами, соціальну і психологічну гігієну [13; 18].

Особливо популярним напрямом соціальної роботи у сфері здоров'я в Німеччині був патронаж, роль якого зростає під час подолання наслідків Першої світової війни (безробіття, масове зубожіння, погіршення здоров'я населення). І в той час були створені перші спеціалізовані заклади для пацієнтів, які страждали на різні недуги (диспансери для хворих на туберкульоз, венеричні захворювання, психічні хвороби, алкоголізм). У цих структурах ключовими професіоналами стали соціальні педагоги (згодом – соціальні працівники), які взяли на себе значний тягар роботи, пов'язаної із соціальною адаптацією та реабілітацією пацієнтів [18].

У 1926 р. в Дюссельдорфі було засновано Німецьку асоціацію соціального обслуговування в лікарнях, метою роботи якої була навчальна діяльність у громаді, спрямована на поширення досвіду соціального обслуговування, вивчення передового досвіду подібної діяльності в країні та за кордоном із наступним його поширенням серед населення. До участі в організації запрошувалися всі зацікавлені у цій діяльності послуг із догляду в лікарнях: як представники державних служб, так і широка громадськість [13].

В сучасних умовах соціальні працівники зайняті у клініках, амбулаторіях, консультаціях, де тісно взаємодіють з іншими професіоналами (психологами, лікарями, ерготерапевтами). Найтипівішою діяльністю соціальних працівників є «кейс-менеджмент» (супровід клієнтів, членів родин), «організація амбулаторної

служби» (догляд вдома, послуги перевезення, «їжа на колесах»), «координація реабілітації» (людей старшого віку як із хронічними хворобами чи інвалідністю, так і без) допомога жити самостійно, допомога у веденні домогосподарства, в організації дозвілля [5].

Соціальна робота у Франції розпочата з 1901 року, коли в Ліллі [була](#) відкрита соціальна служба для спостереження за хворими на туберкульоз, які лікуються вдома. Того ж року була запроваджена допомога матерям та дітям, з'явилися перші дитячі садочки. У 1902 році створена перша соціальна резиденція та заснована [Національна федерація соціальних центрів](#), у 1905 році створена школа соціальних служб, де навчалась невелика кількість [соціальних працівників](#), у 1908 році створено безкоштовну приватну школу допомоги, яка забезпечила перше навчання соціальних працівників, у 1914 році з'явилися приїжджі медсестри (домашня допомога), у 1914-1918 роках під час Першої світової війни з'явилися лікарняні соціальні служби (пологові відділення, служби проти туберкульозу тощо), у 1916 році в Парижі було [створено «Інститут соціально-сімейних менеджерів»](#), у 1917 році – [створено школу суперінтендантів](#), у 1919 році – першу школу соціальних дій, призначену для підготовки майбутніх соціальних працівників. У 1922 році запроваджено [диплом виїзної медсестри](#), у 1923 році створено [«Соціальну службу для дітей у моральній небезпеці»](#). 1926 рік вважається роком створення соціальної служби допомоги емігрантам, у 1929 році з'явилися [виїзні медсестри](#), у 1932 році запроваджено сертифікацію професійної компетентності соціального працівника. У 1944 році створено [національну асоціацію асистентів соціальних служб, яка](#) досі є дуже активною. У 1947 році організовано [національну асоціацію вихователів молоді](#) та у 1967 році [запроваджено диплом спеціалізованого вихователя](#). У 1969 році запроваджено державний диплом асистента соціальних служб, а у 1973 році – [державний диплом радника з соціальної та сімейної економіки](#) та [вихователя дошкільного віку](#) [15].

Цікавим є досвід роботи соціальних працівників у сфері здоров'я в Болгарії, що пов'язане з тим, що соціальна робота в цій країні фактично «проросла» із медсестринської допомоги і в поєднанні з національною традицією – участю громади у вирішенні проблем найменш захищених її членів (старих людей, дітей, бідняків) і дала достатньо плідні результати саме з огляду на збереження здоров'я населення.

На початку ХХ століття в Софії болгарським товариством Червоного Хреста спільно з релігійною громадою за підтримки болгарської королеви відкрито перший навчальний курс із підготовки доглядальниць (медичних сестер) для благодійної роботи (1910 р.). Після зустрічі королеви Елеонори (1913 р.) з директором Товариства американського Червоного Хреста і послуг догляду, було ініційовано модернізацію освіти медсестер у Болгарії [19]. У 1914 році була організована нова школа медсестер у Софії. У періодичному виданні «Probljasuk» була опублікована стаття про громадську охорону здоров'я у США і необхідність такого навчання для молодих жінок у Болгарії [17]. У статті були пояснення щодо біополітичного спрямування діяльності медсестер громадського здоров'я серед незаможних, їх турботу про бідних людей і значення добрих порад щодо ведення здорового способу життя, які вони давали; описані якості медсестри громадської охорони здоров'я як особи, що об'єднує професійні навички, теоретичні знання зі співчуттям до бідних [16].

Разом із цим, у 20-х роках ХХ століття почали надаватися муніципальні соціальні послуги у Софії, Пловдиві та інших містах. Реєстрацію бідних сімей, які потребували соціальної підтримки, здійснювали муніципальні комісії. Ця діяльність не була професійною, а почесною, добровільною роботою окремих громадян. Членами комісій були лише чоловіки, вони визначали певну підтримку клієнтам, зміст якої потім обговорювався в муніципальній раді. Члени муніципальних рад у невеликих містах, де люди знали один одного, часто зводили такі дискусії до обговорення способу життя «клієнтів», їх одягу тощо, аби узгодити необхідний вид підтримки. Ця діяльність базувалася не на професійних стандартах, а на публічності та громадських повноваженнях [19]. Об'єднання цих двох починань у соціальній сфері сприяло модернізації громадських послуг, і в 1934 р. у столичному муніципалітеті Софії відкрили відділ соціальних радників. Перші 8 радників (за кількістю районів міста), запрошених на роботу в цю структуру, були кваліфікованими медсестрами громадської охорони здоров'я, які фактично стали першими професійними соціальними працівниками у Болгарії [19]. Наступний розвиток соціальної роботи як професії в Болгарії так і залишився тісно інтегрованим зі сферою здоров'я.

Висновок. Аналіз досвіду соціальної роботи у сфері охорони здоров'я у США, Канаді, Великобританії, Німеччині, Франції та Болгарії дозволяє зробити висновок, що соціальні працівники активно долучилися до надання послуг зі збереження здоров'я пацієнтів лікарень, медичних установ, закладів догляду за хворими, допомагали людям у вирішенні проблем здоров'я майже одночасно зі становленням соціальної роботи як самостійної професії. Основні функції соціальних працівників були і залишаються пов'язаними з подоланням

різного роду бар'єрів: психологічних, внутрішньо-особистісних і міжособистісних, економічних, фізичних, соціальних і політичних та інформаційних.

Не зважаючи на часові, географічні, економічні, політичні, культурні та інші відмінності, соціальна робота у сфері охорони здоров'я як самостійна професійна діяльність у різних країнах має спільні риси: спрямованість на подолання перешкод у середовищі для досягнення здоров'я окремими особами, їх сім'ями, групами і громадами; сприяння в залученні ресурсів – зовнішніх і внутрішніх – у досягненні повного здоров'я клієнтами; зорієнтованість на рівні права і соціальну справедливість у досягненні здоров'я всіма людьми; сприйняття особистості та її здоров'я як цілісності; створення послуг, зорієнтованих на сім'ю, зосереджених у громаді та керованих споживачами; міждисциплінарний підхід у роботі команди фахівців здоров'я; активізація діяльності соціальних працівників у сфері здоров'я пов'язана з погіршенням якості життя людей, що впливає на здоров'я, особливо в часи військових дій, криз і після них; для реалізації здоров'єзберезувальної діяльності соціальних працівників потрібна відповідна підготовка; становленню соціальної роботи у сфері здоров'я часто сприяли ініціатива і наполегливість окремих людей.

Література:

1. Браун Т. Ролі соціальної роботи та умови охорони здоров'я. Довідник з соціальної роботи в галузі охорони здоров'я. Вид. 2-ге. Хобокен, Нью-Джерсі : Вайлі; 2012. С. 20–40.
2. Вайцкін Х., Джон Д. Стокл та бачення соціальних детермінант в галузі охорони здоров'я. *Громадське здоров'я*. 2016. № 106 (2). С. 234–236.
3. Рут Б. Дж., Сіско С., Маршалл Й. В. Соціальна робота в галузі охорони здоров'я. *Енциклопедія соціальної роботи* / за ред. С. Франкліна. Нью-Йорк : NASW Press та Oxford University Press, 2016. URL : <http://socialwork.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-324?rskkey=m34Pya&result=1> (Дата звернення 10.10.2020)
4. Хопкінс Х. Л. Місце соціальної роботи в охороні здоров'я. *Доповідь представлена на: Національній конференції соціальної роботи*, 26 травня - 2 червня 1926 р. Клівленд, Огайо, 1926.
5. Ansew H. Soziale Arbeit in der Psychiatrie. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 1998. Heft 9/10. Pp. 193–195.
6. Auslander G. Social Work in Health Care: What Have We Achieved? *Journal of Social Work*, 2001. No 1. P. 201–222. URL : <http://jsw.sagepub.com/cgi/content/abstract/1/2/201> (Дата звернення 10.10.2020)
7. Cabot R. C. Social service and the art of healing. New York, NY : Moffat, Yard and Company, 1910, 192 p.
8. Canadian Association of Social Workers. Preparing for Change: Social Work in Primary Health Care. Ottawa : CASW, 2003, 12 p.
9. Cannon I. Social Work in Hospitals : A Contribution to Progressive Medicine. New York : Russell Sage Foundation, 1930. P. 205–206.
10. Carlton T. O. Clinical social work in health settings. New York, NY : Springer, 1984, 280 p.
11. Consultation Paper: Health and Illness Health: An issue of human rights and social justice Health is an issue of human rights and social justice / International Federation of Social Workers. URL : http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_84833-10.pdf (Дата звернення 14.09.2020)
12. Cowles L. Social Work in the Health Field. A Care Perspective [second edition] /The Haworth Social Work Practice Press. An Imprint of The Haworth Press, Inc. New York - London - Oxford, 2003, P. 67.
13. Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. URL : https://de.wikipedia.org/wiki/DeutscheVereinigungf%C3%BCr_Soziale_Arbeit_im_Gesundheitswesen (Дата звернення 14.09.2020)
14. Gehlert S., Browne T. Handbook of Health Social Work. Second edition. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, 2012, 722 p.
15. Ecrire pour et sur le travail social. URL : <https://dubasque.org/2019/10/15/histoire-des-professions-du-travail-social-les-dates-cles-du-20eme-siecle> (Дата звернення 30.11.2020)
16. Edelman C., Mandle C. Health Promotion throughout the Life span. 6th edition. MO : Mosby-Year Book, 2006, 544 p.
17. Holliman, D., Dziegielewska, S. F., & Teare, R. Differences and similarities between social work and nurse discharge planners. *Health & Social Work*, 2003. № 28 (4). Pp. 224-231.

18. Knodel L. V. Profesiina pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv dlia klinichnoi sotsialnoi roboty v Nimechyni (Training social workers for clinical social work in Germany). *Bulletin of Dnipropetrovsk University of Economics and Law of Alfred Nobel. A series of «Pedagogy and Psychology»*, 2011. №1 (1). Pp. 33–36.
19. Popova K. Between Public Health and Social Work: Visiting Nurses in the Struggle Against Poverty and Infant Mortality in Bulgaria 1923-1934. *Social Work & Society*. South-West University of Blagoevgrad, 2011. Volume 9. Issue 2. URL : <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201110263941> (Дата звернення 30.11.2020)
20. Social Work. URL : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-work> (Дата звернення 03.09.2020)
21. Social Workers in Health: Working Conditions and Related Topics Literature Review / The Canadian Association of Social Workers (CASW), 2006. Unauthorized reproduction prohibited. URL : http://www.casw-acts.ca/sites/default/files/attachements/Social_Workers_in_Health_Working_Conditions_and_Related_Topics_Literature_Review.pdf (Дата звернення 03.09.2020)

References

1. Brown, T. (2012) *The role of social work and health conditions. Handbook of social work in the field of health care*. Hoboken, New Jersey [in Ukrainian]
2. Weitzkin, H. & John, D. (2016). Glass and vision of social determinants in health care. *Am J Public Health*, 2016, 106 (2), 234-236 [in Ukrainian]
3. Ruth, B. J., Cisco, S., & Marshall, J. W. (2016). Social work in the field of health care. *Encyclopedia of social work*. New York, NY: NASW Press and Oxford University Press. URL : <http://socialwork.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780199975839.001.0001/acrefore-9780199975839-e-324?rskey=m34Py&result=1> (Last accessed : 10.10.2020) [in Ukrainian]
4. Hopkins, H.L. The place of social work in health care. *The report was presented at: National Conference on Social Work*. Cleveland, Ohio [in Ukrainian]
5. Ansew, H. (1998). Soziale Arbeit in der Psychiatrie. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 9/10, 193-195
6. Auslander, G. (2001). Social Work in Health Care: What Have We Achieved? *Journal of Social Work*, 1, 201-222. URL : <http://jsw.sagepub.com/cgi/content/abstract/1/2/201> (Last accessed: 10.10.2020)
7. Cabot, R.C. (1910). *Social service and the art of healing*. New York, NY : Moffat, Yard and Company.
8. *Canadian Association of Social Workers. Preparing for Change: Social Work in Primary Health Care* (2003) Ottawa: CASW.
9. Cannon, I. (1930). *Social Work in Hospitals : A Contribution to Progressive Medicine*. New York : Russell Sage Foundation.
10. Carlton, T.O. (1984). *Clinical social work in health settings*. New York, NY : Springer.
11. Consultation Paper: Health and Illness Health: An issue of human rights and social justice Health is an issue of human rights and social justice. *International Federation of Social Workers*. URL : http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_84833-10.pdf (Last accessed : 14.09.2020)
12. Cowles, L. (2003). *Social Work in the Health Field. A Care Perspective*. New York - London – Oxford [in English]
13. Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. URL : https://de.wikipedia.org/wiki/Deutsche_Vereinigung_f%C3%BCr_Soziale_Arbeit_im_Gesundheitswesen. (Last accessed : 14.09.2020)
14. Gehlert, S., Browne T. (2012) *Handbook of Health Social Work. Second edition*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.
15. Ecrire pour et sur le travail social. URL : <https://dubasque.org/2019/10/15/histoire-des-professions-du-travail-social-les-dates-cles-du-20eme-siecle>. (Last accessed : 30.11.2020)
16. Edelman, C. & Mandle, C. (2006). *Health Promotion throughout the Life span*. 6th edition. MO : Mosby-Year Book.
17. Holliman, D., Dziegielewski, S. F., & Teare, R. (2003). Differences and similarities between social work and nurse discharge planners. *Health & Social Work*, 28 (4), 224-231.
18. Knodel, L. V. (2011). Profesiina pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv dlia klinichnoi sotsialnoi roboty v Nimechyni (Training social workers for clinical social work in Germany). *Bulletin of Dnipropetrovsk University of Economics and Law of Alfred Nobel. A series of «Pedagogy and Psychology»*, 1 (1), 33-36.

19. Popova, K. (2011). Between Public Health and Social Work: Visiting Nurses in the Struggle Against Poverty and Infant Mortality in Bulgaria 1923-1934. *Social Work & Society*. South-West University of Blagoevgrad. Volume 9. Issue 2. URL : <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201110263941>. (Last accessed : 30.11.2020)
20. Social Work. URL : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/social-work> (Last accessed : 03.09.2020)
21. Social Workers in Health: Working Conditions and Related Topics Literature Review / The Canadian Association of Social Workers (CASW), 2006. Unauthorized reproduction prohibited. URL : http://www.casw-acts.ca/sites/default/files/attachements/Social_Workers_in_Health_Working_Conditions_and_Related_Topics_Literature_Review.pdf (Last accessed : 03.09.2020)

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**«SOCIOPROSTIR:
МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ЕЛЕКТРОННИЙ ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ
З СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ»
№10 (2020)**

Електронний збірник наукових праць

українською, російською, англійською мовами

Комп'ютерне верстання Інна ВІТКОВСЬКА

**61022, Харків, майдан Свободи, 6
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна**