

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**МЕХАНІЗМИ САМООРГАНІЗАЦІЇ В
ДІЯЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВУ ЗАЛІЗНИЧНОЇ
СТАНЦІЇ**

Виконав: студент II курсу,
групи 8.0542-з
спеціальності 054 «Соціологія»
освітньої програми «Соціологія»
О.С. Журковський

Керівник: професор кафедри
соціології, д.філос.н., доцент
В.О. Скворець

Рецензент: доцент кафедри
соціології, к.філос.н.
Т.Ф. Бірюкова

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Соціології та управління
Кафедра Соціології
Рівень вищої освіти Магістр
Спеціальність 054 «Соціологія»
Освітня програма «Соціологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

В.О. Скворець _____

10 травня 2023 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Журковському Олександрю Сергійовичу

1. Тема роботи (проекту) Механізми самоорганізації в діяльності колективу залізничної станції

Керівник роботи Скворець В.О., д.філос.н.

Затверджені наказом ЗНУ від 01 травня 2023 року № 647-с

2. Строк подання студентом роботи 14 лютого 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи 1. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства Навчальний посібник. Львів. Вид-во «Львівська політехніка», 2010. 232 с. 2. Тимошенко К. В. Формування та розвиток компетенцій людського капіталу підприємств: проектно орієнтований підхід. Project, program, portfolio P3 management: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 груд. 2017 р.). Одеса : ОНПУ, 2017. С. 144–147. 3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник Київ: КНЕУ, 1998. 224 с. 4 Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. Соціологія праці. Підручник. К. 2006 200 с. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u122/Pidr_SocPr.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

1. Уточнити зміст основних понять досліджуваної теми. 2. Проаналізувати історію дослідження проблеми самоорганізації колективу. 3. Визначити принципи, підходи та методи в дослідженні самоорганізації колективу. 4. Здійснити аналіз дослідження соціальної самоорганізації колективу. 5. Охарактеризувати синергетичний підхід в дослідженні самоорганізації колективу. 6. Скласти програму соціологічного дослідження. 7. Проаналізувати результати соціологічного дослідження самоорганізації колективу. 8. Надати рекомендації щодо вдосконалення самоорганізації в колективі залізничної станції.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Скворець В.О., професор кафедри соціології	04.09.23	04.09.23
Розділ 2	Скворець В.О., професор кафедри соціології	02.10.23	02.10.23
Розділ 3	Скворець В.О., професор кафедри соціології	01.11.23	01.11.23

7. Дата видачі завдання 10 травня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір та формулювання теми роботи	Березень 2023	<i>виконано</i>
2.	Опрацювання наукових джерел	Травень-Серпень 2023	<i>виконано</i>
3.	Робота над вступом	Серпень 2023	<i>виконано</i>
4.	Робота над першим розділом	Вересень 2023	<i>виконано</i>
5.	Робота над другим розділом	Жовтень 2023	<i>виконано</i>
6.	Проведення соціологічного дослідження	Жовтень-Листопад 2023	<i>виконано</i>
7.	Робота над третім розділом	Листопад 2023	<i>виконано</i>
8.	Робота над висновками	Листопад 2023-Січень 2024	<i>виконано</i>

Студент _____ О.С. Журковський

Керівник роботи (проекту) _____ В.О. Скворець

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Сорокіна

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: складається з 70 сторінок, 56 позицій у списку літератури, 8 додатків.

МЕХАНІЗМИ САМООРГАНІЗАЦІЇ, ДІЯЛЬНІСТЬ, КОЛЕКТИВ ЗАЛІЗНИЧНОЇ СТАНЦІЇ

Мета наукового дослідження: дослідження стану самоорганізації в колективі залізничної станції.

Об'єкт наукового дослідження: колектив залізничної станції.

Предмет наукового дослідження: рівень самоорганізації в колективі залізничної станції.

Методи наукового дослідження: історичний метод, логічний метод, метод порівняння, підрахунок, принцип розвитку, термінологічний принцип, індивідуальне анкетування.

Гіпотеза дослідження: розкрити риси в колективі залізничної станції такі як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтролю.

Висновки: 1. Виконано аналіз наукових досліджень соціальної самоорганізації.

2. Охарактеризовано риси соціальної самоорганізації такі як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтролю.

3. Проаналізовано результати опитування працівників залізничної станції щодо стану самоорганізації в колективі.

SUMMARY

Diploma thesis consists of 70 pages, 56 literature sources, 8 annexes.

MECHANISMS OF SELF-ORGANIZATION, ACTIVITY, RAILWAY STATION STAFF

Research purpose: study of the state of self-organization in the staff of the railway station.

Research object: railway station staff.

Research subject: the level of self-organization in the railway station staff.

Research methods are historical method, logical method, method of comparison, calculation, principle of development, terminological principle, individual questionnaire.

Research hypothesis: to reveal traits in the railway station team such as motivation, self-knowledge, self-education, self-learning and self-control.

Conclusions: 1. An analysis of scientific research on social self-organization was performed.

2. Features of social self-organization such as motivation, self-knowledge, self-education, self-learning and self-control are characterized.

3. The results of a survey of railway station employees regarding the state of self-organization in the team were analyzed.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ.....	10
1.1. Характеристика понять «організація», «самоорганізація», «управління», «колектив».....	10
1.2. Історія дослідження проблеми самоорганізації колективу	17
1.3. Принципи, підходи та методи в дослідженні самоорганізації колективу....	23
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ.....	34
2.1. Дослідження соціальної самоорганізації колективу	34
2.2. Синергетичний підхід в дослідженні самоорганізації колективу	43
РОЗДІЛ 3. СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ ЗАЛІЗНИЧНОЇ СТАНЦІЇ.....	50
3.1. Програма соціологічного дослідження.	50
3.2. Результати соціологічного дослідження самоорганізації колективу	57
3.3. Пропозиції щодо вдосконалення самоорганізації в колективі залізничної станції	60
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	64
ДОДАТКИ.....	71

ВСТУП

Актуальність. Успіх підприємства в умовах жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності його працівників. Аналіз діяльності багатьох компаній накопичений досвіду сфер і кадрів і трудових відносин показує, що формування трудового колективу і забезпечення якісними кадрами є одним з вирішальних чинників ефективної та результативної роботи сучасної компанії.

У сучасних умовах людські ресурси є найціннішим активом організації, оскільки вони сприяють досягненню організаційних цілей, які індивідуально, так і колективно. Ефективне управління людськими ресурсами гарантує організації ринкову стійкість, успіх у конкурентному середовищі та потенціал для стратегічного розвитку. У зв'язку з цим особливого значення набуває управління людськими ресурсами, організоване таким чином, щоб забезпечити високу продуктивність при мінімально можливих витратах. Питання управління людськими ресурсами цікавить як теоретиків менеджменту, так і менеджерів-практиків. Проблеми управління людськими ресурсами в різних його аспектах детально досліджувалися зарубіжними та українськими вченими.

Істотний внесок у вирішення проблем організації виробництва на транспорті, організації процесів підготовки керівників і фахівців, кадрового забезпечення підприємств залізничного транспорту, що послужили методологічною основою розроблення технології й організації управління персоналом в умовах реформування залізничного транспорту, зробили такі вчені: В. Дикань, Н. Гриценко, Л. Калініченко, М. Найдьонова, І. Токмакова.

В останні роки теорія і практика управління виробничими процесами на вітчизняних підприємствах зазнає дуже швидких змін, що пов'язано з об'єктивними змінами в конкурентному середовищі організації та розвитком внутрішніх факторів виробництва, технології виробництва, інформаційних систем і виробничого обладнання. У секторі залізничного транспорту цей процес призвів до реформування (корпоратизації) галузі та створення Публічної

корпорації «Українська залізниця» (ПАТ «Укрзалізниця»). ПАТ «Укрзалізниця» – публічне акціонерне товариство залізничного транспорту, яке було створено на першому етапі реформування залізничного транспорту, в результаті чого трансформовано організаційну структуру управління транспортом та змінено структуру власності.

На другому етапі реформування триває зміна внутрішньої організаційної структури залізничного транспорту, розвиваються корпоративні відносини в галузі. Транспортна система інтенсивно розвивається, впроваджуються нова техніка та технології. І якщо обсяги підготовки фахівців на цьому етапі істотно не змінюються, то якість підготовки повинна відповідати вимогам і потребам корпорації.

Однак не всі аспекти проблеми, що досліджується, знайшли відображення у теорії та практиці організації управління персоналом. Осмислення сутності реформування залізничного транспорту висуває необхідність проведення подальших досліджень, спрямованих на вдосконалення процесу підготовки фахівців відповідно до корпоративних умов господарювання.

Проблемна ситуація. Визначено, що управління персоналом має сприяти вирішенню питань, безпосередньо пов'язаних з основною діяльністю ПАТ «Укрзалізниця». Для сприяння цьому процесу необхідне розширення аналітичних та планових функцій з метою прийняття випереджувальних, перспективних рішень, активна співпраця з іншими підрозділами та службами, реалізація комплексу заходів щодо активного залучення всіх працівників до досягнення запланованих економічних показників на основі впровадження нових методів управління та сучасних технологій.

Об'єкт дослідження – колектив залізничної станції.

Предмет дослідження – рівень самоорганізації в колективі залізничної станції.

Метою даної магістерської роботи є дослідження стану розвитку самоорганізації колективу залізничної станції, а також розгляд важливих

аспектів розвитку персоналу, які є визначальними з точки зору ефективного управління людськими ресурсами, людським капіталом.

Відповідно до поставленої мети у магістерській роботі вирішуються наступні завдання:

- охарактеризувати зміст понять «організація», «самоорганізація», «управління», «колектив»;
- проаналізувати історію дослідження проблеми самоорганізації колективу;
- визначити принципи, підходи та методи в дослідженні самоорганізації колективу;
- визначити сутнісні риси дослідження соціальної самоорганізації колективу;
- обґрунтувати синергетичний підхід в дослідженні самоорганізації колективу;
- розробити програму соціологічного дослідження;
- проаналізувати результати соціологічного дослідження самоорганізації колективу;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення самоорганізації в колективі залізничної станції.

Гіпотеза дослідження. Розкрити риси в колективі залізничної станції такі як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтролю.

Апробація роботи. Головні положення роботи доповідались на VII Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Технології миротворення та медіації у змінах глобальної безпеки» (25 листопада 2023 року, м. Запоріжжя).

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та одного додатку.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ

1.1. Характеристика понять «організація», «самоорганізація», «управління», «колектив»

Для проведення соціологічного дослідження самоорганізації колективу залізничної станції необхідно визначити зміст таких понять як «організація», «самоорганізація», «управління», «колектив».

Науковці дослідили походження і зміст поняття «організація». Вони виявили, що організація (англ. organization) походить від давньогрецького слова «органон», яке позначає знаряддя або інструмент. Від нього ж пішло поняття «орган» та похідні від нього «організм» і «організація». Дослідники вважають, що організація виросла із людських потреб у кооперації зусиль для досягнення своїх особистих цілей у зв'язку з наявністю цілого ряду фізичних, біологічних, психологічних і соціальних обмежень [1, с. 7].

Поняття «організація» знайшло широкий вжиток в багатьох науках і в практичній діяльності, що пов'язані з процесами управління. Як правило, його зміст включає такі складові елементи: внутрішню упорядкованість, узгодженість взаємозалежних елементів цілого, що складає систему; сукупність процесів або дій, що забезпечують досягнення цілей системи; об'єднання людей, спільна діяльність яких спрямована на реалізацію встановлених програм на основі певних правил і процедур [1, с. 7].

Організація – це соціальне утворення з чітко визначеними межами, яке свідомо координується для досягнення своїх цілей і функціонує на відносно простій основі. Це соціальне утворення, яке координується і функціонує на відносно простій основі для досягнення своїх цілей. На думку дослідників, термін «свідомокоординований» стосується управління, тоді як «соціальноутворення» означає, що організація складається з людей або груп людей, які взаємодіють один з одним [1, с. 7].

Організація – це група людей, які свідомо працюють разом для досягнення спільної мети. Щоб бути справді організацією, група повинна відповідати таким вимогам: – принаймні двоє людей вважають себе частиною групи; – є принаймні одна спільна мета; – члени групи свідомо працюють разом для досягнення мети, яка є значущою для всіх [1, с. 7].

В суспільних науках під організацією розуміється певний спосіб упорядкування людської діяльності. М. Туленков стверджує, що всі люди так чи інакше пов'язані з певною організацією. У межах організаційних структур цілеспрямована людська діяльність відбувається повсюдно. Це пояснюється тим, що так само, як не існує організації без людей, так само не існує людей, які не потребують участі в організації [2, с. 24].

М. Туленков розглядає організацію як складний соціальний організм, у якому перетинаються та співіснують різні інтереси окремих людей і груп, стимули та обмеження, суворі технології та інновації, безумовна дисципліна, необмежена творчість, нормативні вимоги та неформальні ініціативи. Такі організми мають власні системи цінностей і норм, специфічні моделі самоорганізації та управління, які динамічно розвиваються за таких умов: 1) наявність обґрунтованої стратегії; 2) чітко визначеної структури; 3) ефективного використання наявних ресурсів. Якщо ці компоненти більше не відповідають вибраним цілям, ви можете змінити їх порядок. Коли він більше не може виконувати свої функції, він може бути пошкоджений. Науковці вважають, що без вивчення закономірностей і механізмів функціонування та розвитку організацій неможливо ефективно керувати ними та використовувати їх на благо людей, а тим більше впроваджувати в їх діяльність сучасні управлінські технології [2, с. 24].

Організація – це група інституціоналізованих індивідів (фізичних та юридичних осіб), які взаємодіють через матеріальні, економічні, правові та інші умови для досягнення певної мети. Отже, організаціями є компанії (суб'єкти господарювання), профспілки, політичні партії, університети, неприбуткові організації, державні установи та органи місцевого самоврядування, а також

багато інших «одиниць координації, які мають фіксовані межі та функціонують для досягнення мети або кількох цілей, що поділяються членами – учасниками» [3, с. 3].

Організація це ще і процес організаційної діяльності, що зливається з поняттям «управління».

Управління (менеджмент)-це функція високоорганізованої системи (соціологічної, біологічної чи технологічної), яка забезпечує її структурну цілісність, підтримання заданого режиму діяльності та реалізацію програми для досягнення поставлених цілей. Процеси управління стали предметом систематичного та інтенсивного аналізу з появою кібернетики. Абстрагуючись від якісно різних видів управлінської специфіки і звернувши увагу на притаманні їм загальні риси, кібернетика розкрила їх внутрішню сутнісну єдність і встановила ізоморфізм їх проявів за зовнішніми відмінностями управлінських процесів. Сутність процесу управління полягає в його інформаційному змісті. Управління – це процес перетворення інформації в дію, тобто процес перетворення інформації в сигнали, які спрямовують функціонування системи управління. Цей інформаційний підхід до управління, що характеризується таким абстрактним рівнем дослідження, поклав початок вивченню загальних закономірностей управління [4].

Управління – це функція організованої системи (соціальної, біологічної чи технологічної), яка забезпечує підтримання її структури та порядку відповідно до законів функціонування. Соціальне управління відрізняється від інших видів управління (технологічного і біологічного) впливом на свідомість і волю. Цілеспрямована діяльність людей пов'язана з реалізацією їхніх інтересів як у свідомлених потреб, зумовлених матеріальним існуванням та об'єктивною соціально – економічною структурою суспільства [5].

Соціальне управління є особливою функцією, що виникає з потреб самого суспільства, як складної саморегульованої системи, що вміщує політичний зміст і відповідні форми правління в соціально стратифікованому суспільстві разом з усією історією його розвитку. Кожен тип соціальної організації, кожне конкретне

історичне суспільство має свій зміст, специфічні процеси, форми і методи управління. Зміст управління як соціальної функції виявляється в організації діяльності, що досягається шляхом єдності, координації, регулювання, узгодження, контролю. Соціальне управління має суб'єкт і об'єкт. Суб'єктом управління завжди є люди та їхні стосунки, їхні дії, вчинки та дії в процесі спільної діяльності [5].

Управління як процес-це сукупність дій людини, спрямованих на досягнення бажаних результатів, що є кінцевою метою управління. Це ціле представлене низкою взаємопов'язаних, послідовних етапів, які називаються функціями управління. Їх умовно поділяють на основні та пов'язані (об'єднуючі). До основних належать: 1) мотивація; 2) планування; 3) контроль; 4) організація діяльності. Своєчасна постановка і вирішення завдань на кожному етапі дає змогу досягти бажаних цілей управління з оптимальною якістю і мінімальними витратами ресурсів. Основні функції в процесі управління об'єднує в єдине ціле так звана зв'язуюча або об'єднуюча функція, тобто комунікація і прийняття рішень [6].

За визначенням М. Туленкова, управління також має багато визначень. Проте всі вони зводяться до того, що поведінка або дії одного об'єкта визначаються впливом іншого об'єкта, який в теорії соціального управління має назву фактору (керуючого параметру), або суб'єкта управління [2, с. 27].

У фаховій науковій літературі «управління» іноді трактується розширено, як результат взаємодії всіх, від інертних до біологічних (включаючи людський організм), технологічних і соціальних систем. Виходячи з цього, використовується також поняття спонтанного управління. Однак, на нашу думку, таке широке тлумачення категорії «управління» призвело до того, що управління ототожнюється з самоорганізацією, саморегулюванням і навіть природним впливом матеріальних утворень. При такому широкому підході до «управління» можна віднести всі відносини в природі, а отже, можна вважати «управління» єдиним функціональним атрибутом матерії [2, с. 28].

Якщо сутність управління розуміти таким чином, то зрозуміло, що це методологічний глухий кут. Тому ми вважаємо, що для виявлення сутності менеджменту серед безлічі уявлень про управління необхідно розрізнати процеси, які виникають об'єктивно (тобто без участі людської свідомості), і процеси, які продукуються (відтворюються) по відношенню до роботи, яку вирішує людина. З цієї точки зору управління можна визнати «вторинним», тобто продуктом людської природи, а управління – це Можна підтримати точку зору Г. Атаманчука, який вважає, що «управління» в буквальному розумінні починається тоді, коли в кожній взаємодії, відношенні, явищі і процесі є свідомініціатива (початок), інтерес, знання, мета, воля, енергія і дія людини» [2, с. 28].

Самоорганізація і організація це два взаємодоповнюючих процеси. Самоорганізація – це здатність людини організувати свою діяльність таким чином, щоб максимально реалізувати свій творчий потенціал у конкретній ситуації. Основною характеристикою самоорганізації є спроможність налаштовуватися на діяльність і підтримувати робочий стан протягом тривалого періоду часу без застосування вольових зусиль. Самоорганізація є складовою процесу управління на індивідуальному рівні. Її функція полягає в мобілізації п'яти основних видів ресурсів – психологічних (енергетичних), інформаційних, матеріальних, фінансових і часових – для досягнення цілей управління людиною [7].

Регулярна практика психогігієни та позитивного нейролінгвістичного програмування є ефективним засобом оптимізації управлінських установок, які формують підсвідому (автопілотну) основу професійної та особистісної поведінки людини і сприяють досягненню оптимального стану самоорганізації [7].

Самоорганізація – це активний процес, що формує, відтворює, підтримує та вдосконалює організацію складних динамічних систем, яка призначена для забезпечення їх нормального існування та функціонування як цілісного утворення. Самоорганізація – це притаманна динамічній системі здатність, що

самостійно підтримує, відтворює або вдосконалює свій рівень організації з метою підвищення стійкості, збереження цілісності та забезпечення ефективної діяльності і розвитку при зміні зовнішніх або внутрішніх умов її існування і функціонування. З часом поширилися терміни «самоорганізація» і «системи, що самоорганізуються» за межі кібернетики в інші науки, включаючи біологію і соціальні науки, запропонував Ешбі (1947). Клас систем, що самоорганізуються, окреслений кібернетичною інтерпретацією самоорганізації, є дуже широким. Вони можуть відрізнятися за своєю природою, рівнем складності, організованості, стабільності, цілеспрямованості та автономності (наприклад, живі клітини, організми, групи, людські колективи, комп'ютери). Процеси самоорганізації мають тісний зв'язок з багатьма іншими процесами, такими як адаптація, саморегуляція, самоуправління, самовідтворення, саморозвиток і самонавчання [8].

Колектив (лат. *Collectivus* – зібраний, зібрання) – це група людей, об'єднаних спільною метою або завданням, які досягли високого рівня розвитку в процесі суспільнокорисної спільної діяльності. Колективи характеризуються: 1) суспільною корисністю наряду спільної діяльності; 2) прийняттям кожним членом групи завдань і цілей спільної діяльності; 3) демократичним стилем керівництва; 4) високою згуртованістю та організованістю; 5) рівність і повага до новачків; 6) високою ефективністю діяльності; 7) перевага надається людям з активною життєвою позицією; 8) узгоджена формальна і неформальна структура спілкування (лідергрупи-лідер); 9) ціннісно – орієнтована згуртованість членів групи; 10) більшість членів групи мають лідерські позиції або користуються перевагою; 11) рівний і надійний стиль спілкування; 12) спроможність до емпатії; 13) збереження згуртованості при приєднанні нових членів; 14) здоровий психологічний клімат, тобто здатність оптимально вирішувати внутрішньо – групові конфлікти [9].

Міжособистісні стосунки в команді сприяють розвитку колективістських якостей, створюють умови для всебічного та гармонійного розвитку кожного члена команди та сприяють становленню колективізму як особливої якості

групового розвитку. Команди демонструють низку соціально-психологічних закономірностей, які якісно відрізняються від закономірностей груп, що перебувають на нижчих рівнях розвитку. Так, з розвитком команди не зменшується внесок її членів у спільну справу, не знижується рівень ефективної групової емоційної ідентифікації, не слабшає мотивація до спільної діяльності, не виникає гострого протиріччя між індивідуальними та груповими інтересами, спостерігається позитивний зв'язок між ефективністю спільної діяльності та сприятливим психологічним кліматом і створюються найкращі можливості для процесів інтеграції та індивідуалізації. У випадковій спільноті, чим більше свідків, тим менша ймовірність того, що вони допоможуть потерпілому, але цей ефект відсутній в команді [9].

Колективні процеси в командах мають ієрархічний характер, створюючи багаторівневу (шарувату) структуру, ядром якої є спільна діяльність, керована соціально значущими цілями: 1) перший рівень структури команди – це ставлення членів до змісту і цінностей колективної діяльності, що забезпечують її згуртованість; 2) другий рівень – міжособистісні відносини, опосередковані спільною діяльністю; 3) третій рівень – міжособистісні відносини, опосередковані ціннісними орієнтаціями, не пов'язаними зі спільною діяльністю. Закономірності, що діють на одному рівні структури команди, не проявляються на іншому рівні, і навпаки. Так, наприклад, оцінки, пов'язані з фактами, отримані на третьому рівні, не можуть бути перенесені на другий рівень і на характеристики команди в цілому [9].

В управлінні організацією ефект самоорганізації означає свідому однонаправлену діяльність всіх членів колективу (підрозділів) в прагненні до загальної мети. Багато фірм витрачають величезні кошти на пошук джерел збільшення синергії. Самоорганізація не має заделегідь заданої точки відліку, «верху», вона – між всіма, вона встановлює межі, вона не потребує одного джерела організаційної енергії – у неї їх по визначенню багато. Якщо організація більше пишається консервованими своїми результатами, то самоорганізація – безперервною енергією спонтанності і невичерпним потенціалом креативності.

Самоорганізацією колективу є мимовільне утворення такої системи взаємодій членів колективу у відповідь на накладення впливу з боку зовнішньої середовища, при якому колектив стійко існує при наявності впливу, що продовжується. Компанії, що вибрали за основу діяльності ліберальне відношення до колективу, надають підлеглим свободу в розробці і впровадженні нових ідей. Такі організації розвиваються завдяки творчому підходу співробітників.

Будь-яка господарська структура повинна володіти прагненням, здатністю і умінням самоудосконалення. Підприємства, наділені такими властивостями, незважаючи на фінансові труднощі, почнуть розвиватися.

1.2. Історія дослідження проблеми самоорганізації колективу.

Для проведення нашого дослідження з метою виявлення чи є в колективі залізничної станції самоорганізація, проведемо аналіз історії дослідження самоорганізації, хто проводив дослідження самоорганізації, якими є результати цих досліджень.

Із монографії В. Будзя історію становлення теорії самоорганізації та її використання в науці досліджують науковці Ю. Єйтс, Г. Єйтс, Аю Гарфінкель та Д. Волтер; Г. Даленоорт провів аналіз парадигми самоорганізації та концепції самоорганізації, а також самоорганізації, а також проаналізовано сучасні тенденції в концепції самоорганізації. Китайський дослідник В. Чжан представляє теорію і методи самоорганізації та їх огляд; такі науковці, як В. Кроні Г. Кюпперс, проводять аналіз особливостей формування і виникнення концепцій, пов'язаних з поняттям самоорганізації. К. Фукс розглядає значення поглядів П. Бурдье для розвитку теорії самоорганізації, зокрема наголошуючи на ідеї соціальної структури як основи самоорганізації суспільства [10, с. 65].

Б. Фельц, М. Кронмелінк та Ф. Гужон стверджують, що проблема самоорганізації та її застосування до науки є однією з найважливіших теоретичних суперечок у сучасній науці. Серед українських дослідників В. Кремень провів аналіз історичних аспектів розвитку синергетичного мислення; Н. Спиця проводив дослідження історичних аспектів становлення

теорії самоорганізації; В. Лутай досліджує парадигму синергетики як філософсько-методологічну основу формування світогляду XXI століття; В. Кремень досліджує розвиток синергетичного мислення в контексті розвитку теорії самоорганізації. Інші дослідники, зокрема В. Шаласєв, вважають, що синергетику слід трактувати як світогляд сучасного суспільства в умовах глобалізації та постмодерну; В. Аршинов пропонує розглядати синергетику як феномен постнекласичної науки [10, с. 66].

Водночас В. Гусак вважає, що синергетику необхідно трактувати як методологію для всіх наук, а В. Пазенок оцінив синергетику в контексті формування нової світоглядної парадигми, здатної пояснити складні, нелінійні процеси буття. Схожу думку озвучив Г. Рузавін, про парадигму самоорганізації приймаючи її за основу нового світогляду, здатного пояснити багато проблемних областей [10, с. 67].

Робота В. Данилова та А. Зінченка присвячена проблемам нелінійної динаміки, фрактального аналізу, автоколивань та структуроутворення, розглядає основні ідеї та методи самоорганізації складних систем, теорію стійкості та автоколивань, сценарії біфуркації, катастрофи та переходу до динамічного хаосу, основні алгоритми ідентифікації хаосу. Основні елементи системи описані в наступних розділах. Однак у підручнику А. Астаф'єва, В. Бранського та К. Оганяна автори аналізують характеристики соціальної синергетики, а в підручнику Ю. Рєви автори розглядають формування загальнолюдських цінностей в аспекті синергетики [10, с. 68].

Досліджуючи проблему О. Дзьобань у своїй роботі здійснив соціально-філософський аналіз синергетичного підходу до розуміння стабільності соціальних систем та його застосування до проблематики в контексті питань національної безпеки. Сучасна наука розробила концепцію так званих «функціональних імперативів» (Т. Парсонс, Р. Бейлз, Б. Сіллс), які формулюють інваріантний набір функціональних проблем, вирішення яких є необхідним для виживання соціальної системи. Було проведено спеціальні дослідження в яких дезорганізація має визначення як вираз процесів ентропії, що відбуваються у

функціонуванні різних систем. Закон зростання ентропії, є відображенням зростання дезорганізації про що зазначено в одній з праць І. Пригожина. Закон зростання ентропії, як відомо, є властивістю закритих систем [11, с. 1].

В іншій роботі Г. Рузавін прямо вказує, що організація – це «зовнішній по відношенню до системи координуючий, упорядковуючий і впливаючий фактор». Вперше спробу комплексного аналізу ролі організації в розвитку складних систем і питання про співвідношення організації і дезорганізації зробив російський вчений О.О. Богданов. Його роботи в цій галузі відображаються у фундаментальній праці «Загальна організаційна наука (тектологія)», опублікованій у двадцятих роках минулого століття, яка з тих пір була забута [11, с. 2].

Найголовніша умова збереження динамічної рівноваги системи є тип функціонування, який гарантує внутрішню спрямованість на досягнення певного результату. Б.С. Українцев стверджує, що «виживання саморегульованої системи можна визначити як множин устанів, в яких система не втрачає своєї цілісності і не припиняє функціонувати підкреслює він. Г. Русавін зазначає, що «флуктуації і випадкові відхилення, які здатні виникнути в цей момент, спроможні мати принциповий вплив на характер подальшої еволюції систем». Таким чином, і в природних, і в соціальних системах саме випадковості сприяють виникненню нових структур, форм, речей і явищ. Цьому надзвичайно складному і важливому етапу в еволюції систем приділено особливу увагу у спільній праці І. Пригожина та І. Стенгерс «Порядок з хаосу» [11, с. 3].

Прикметно, що Г. Рузавін дійшов висновку, що «в соціальних системах самоорганізація виступає в унісон з організацією, і тоді прогрес і розвиток значною мірою залежать, по-перше, від їх співвідношення і, по-друге, від того, якою мірою організація відповідає внутрішній природі системи, об'єктивним потребам її розвитку» [11, с. 3-4].

Філософське осмислення процесів самоорганізації, що вивчаються нелінійною наукою, природознавством і гуманітарними науками, стало важливим внеском української школи філософії науки в останні десятиліття 20-

гостоліття і на початку 21-го століття. Нелінійні рівняння писав ще Ньютон, а Пуанкаре вдалося розв'язати деякі з них на початку 20-го століття. Досвід попередніх наукових революцій підготував наукову спільноту до змін, але наука до цього моменту була лінійною в усіх своїх основах. За словами вченого Л. Мандельштама, одного з батьків нелінійної оптики, «Якщо ви хочете знати, що таке нелінійність, мисліть нелінійно». Основними рисами нелінійного є біфуркація, мінливість, відсутність однозначності, невизначеність і конструктивна роль випадковості [12, с. 2].

Традиції Київської філософської школи в розгляді основ наукової картини світу (зокрема, використання в цьому розгляді ідей діалектики) та її досягнення в галузі гносеології (зокрема, філософської теорії істини) є основою успішних філософських досліджень на засадах вивчення нелінійних процесів самоорганізації. Врахування досягнень вітчизняної філософії науки в цих дослідженнях сьогодні є можливим і необхідним [12, с. 3].

Серед нових теорій (нових світоглядів), що виникли у другій половині ХХ-го століття, називають теорію динамічного хаосу (М. Фейгбаум) у США, теорію дисипативної структури (І. Пригожин) у франкомовних країнах та синектику (Г. Хакен) у Німеччині. У літературі різних країн також використовується термін «теорія самоорганізації». Однак загальноприйнятим є термін «синергетика» (кооперативна поведінка) [13, с. 3].

Дослідницьке поле синергетики ще не до кінця визначене, оскільки її інтереси охоплюють різні дисципліни, а основні методи синергетики запозичені з нелінійної термодинаміки. Нобелівський лауреат І. Пригожин вивчав теорію дисипативних структур. Його пошуки спрямовані на вирішення протиріччя між «фізикою, що існує» і «фізикою, що виникає» на основі ідей термодинаміки. Теорія самоорганізації розвинулася в самостійну галузь науки, в якій особливу роль відіграють макроскопічні процеси та багаторівнева координація, серед яких дуже важливими є нелінійні процеси та нерівноважні стани. Цей напрям, пізніше названий Брюссельською школою, пішов шляхом розвитку термодинамічних методів аналізу самоорганізації та синергетичних явищ [13, с. 4].

Інший засновник синергетики, німецький фізик Г. Хакен, визначив синергетику як науку про самоорганізацію, теорію, в якій «спільна дія багатьох підсистем призводить до виникнення структури відповідних функцій на макроскопічному рівні». Біологія розвинула розуміння розвитку як стохастичного процесу, а теорія Ч. Дарвіна показала, як з хаотичної та неупорядкованої мінливості в природному світі живих організмів виникає впорядкована еволюція, що веде до сучасної біосфери. Завдяки Дарвіну природознавство вперше «познайомилося» з синергетикою [13, с. 5].

Новий світогляд є моделлю саморозвитку людини у світі, що самоорганізується. Соціальна синергетика стверджує, що людина повинна прагнути не реконструювати світ, а інтегрувати себе в упорядкований світ. Отже, соціальна синергетика виникла і розвивалася на перетині різних дисциплін і наукових шкіл. Однак процес формування парадигми незавершений і залишається проблемне поле для освоєння: синергетичний аналіз соціальних проблем і суспільного розвитку [13, с. 14].

Н. Мерко проаналізувала державні документи з питань самоосвіти, самоорганізації та самостійної роботи. Розглянуто різні підходи науковців до визначення понять «самоосвіта» та «самоорганізація», виявлено зв'язок між процесом самостійної роботи та здатністю до самоорганізації. [14, с. 65].

Самовиховання особистості розглядається в роботах Г. Батищева, М. Кагана, Л. Ніколова, П.Смирнова, Г. Щедровицького. Дослідження теорії самоорганізації здійснювали зарубіжні дослідники, зокрема В.Буданов, Т. Григор'єва, В. Данилов, М. Климонтович, Г. Рузавін, Г. Хакен, С. Харитонов, С. Хоружий, І. Добронравова, І. Єршов-Бабенко, В. Лутай, Л. Малишко, А. Свідзинський, Ю. Цехмістер, В.Цикін, що відображено в їхніх працях. У теорії освіти феномен самоорганізації окремих суб'єктів освітнього процесу висвітлено у працях Н. Вишнякової, П. Хорбунової, А. Євтюка, Л. Зоріної, С. Круневич, Т. Левченко, Л. Новікової, В. Ледухіна, О. Чаррі, С. Шевельової та інших. Проте відсутність чіткого визначення цієї наукової категорії ускладнює

діагностику та проектування виховних процесів, особливо організації волонтерської роботи [14, с. 66].

Еволюція будь-якої системи починається з упорядкованих, поступових змін. Залежно від того, що визначає прийнятий порядок, розрізняють організацію та самоорганізацію. У випадку самоорганізації, впорядковані зміни в системі спричинені внутрішніми факторами і силами, притаманними самій системі. Організація, з іншого боку, пов'язана з дією зовнішніх по відношенню до системи сил, факторів і причин. Окремі аспекти розвитку концепції самоорганізації людей розглядали та аналізували такі вітчизняні та зарубіжні вчені: І. Гороховський, С. Гончаренко, С. Кемський, Б. Колос, О. Коваль, С. Саврук, П. Лазарчук, В. Кузьменко, Г. Нестеренко, І. Письменний, Т. Проценко, О. Пруднікова, О. Романчук, Ю. Рубан, О. Скакун, П. Таранов, В. Шинкарук, І. Шкодін та інші. [15, с. 11].

На думку В. Кузьменка, перехід людства до стадії розвитку визначається законами самоорганізації, передусім комунікації, інтеграції та розвитку необхідної різноманітності. Всі три закони діють разом, тобто взаємопідсилюючи один одного [16, с. 108].

На думку І. Гороховського, самоорганізація громадян-це, перш за все, процес і умови його результатів. Щодо результатів, то в сукупності вони утворюють те, що можна назвати громадянським суспільством, принаймні в мінімальному розумінні, або його важливими складовими в більш широкому розумінні. Громадянське суспільство динамічно розвивається тоді, коли люди беруть на себе повну відповідальність за власне майбутнє, планують власне життя і намагаються досягти успіху [15, с. 12].

Людина, яка організовує своє життя за певним планом, дотримується поміркованих звичок і живе скромно, менше боїться, ніж людина, яка живе лише сьогоденням і не може організувати свою роботу і відпочинок [17, с. 319].

Також бажано розрізняти соціальну самоорганізацію, яка відбувається протягом усього життя під впливом соціального середовища, системи освіти та ініціативної, практичної та особистісно-рольової діяльності людини; за

К. Платоновим, вона обов'язково включає процеси самопізнання, самовизначення, саморозвитку та самореалізації, а також включає світоглядно – моральне формування світоглядних поглядів і морально-етичних переконань, що є визначальними для практичного вияву громадянських почуттів. Окремо хочеться наголосити на тезі, закріпленій у Законі України «Про вищу освіту» [18]. Одним із завдань закладів вищої освіти є формування особистості шляхом патріотичного, правового та екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та обов'язків, здорового способу життя, здатності вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах [15, с. 13-14].

Самоорганізація особистості породжує самоорганізацію групи, що призводить до максимальної солідарності, тобто взаємопідтримки. А звідси формується самоорганізація людей, як атрансформується в широкий суспільний рух. Таким чином, можна виділити три рівні самоорганізації по відношенню до її суб'єкта: 1) індивідуальна самоорганізація, 2) колективна самоорганізація і 3) народна самоорганізація. Самоорганізація людей також може бути класифікована відповідно до різних сфер інтересів: військова, політична, економічна, соціальна та інформаційна самоорганізація. Залежно від ієрархічного рівня самоорганізацію можна поділити на мікро – та макрорівні [15, с. 14].

Розгляд історії дослідження самоорганізації дають можливість побачити межі дослідження проблеми, різноманітність аспектів дослідження та визначитись з напрямком проведення свого дослідження. Це створює методологічну базу для дослідження проблеми самоорганізації.

1.3. Принципи, підходи та методи в дослідженні самоорганізації колективу

Методологія-це вчення про правила мислення утворенні науки і проведенні наукових досліджень, або вчення про принципи побудови, форми і методинауково – пізнавальної діяльності. Методологія (від грец. *methodos* -шлях,

спосіб і logos-наука, знання)-це вчення про правила мислення утворенні науки і проведенні наукових досліджень. Під науковою методологією насамперед розуміють вчення про науковий метод пізнання як основу дослідження, або як систему наукових принципів, за якими обираються засоби, прийоми і способи пізнання [19, с. 38].

Метод-це сукупність прийомів або операцій практичної чи теоретичної діяльності. Методологія дослідження-цесукупність прийомів або способів дослідження, що включає техніку ірзніоперації з фактичним (емпіричним) матеріалом [19, с. 41].

Основним загально – філософським методом в історії пізнання є діалектика. Діалектика – цеспосібпізнання дійсності в її суперечностях, цілісності та розвитку. Як вже було визначено, діалектика- це спосіб пізнання дійсності в її суперечностях, цілісності та розвитку. Метод дослідження, який використовується в більшості галузей знань, називається загально-науковим методом дослідження [19, с. 41].

Конкретно – наукові методи дослідження здебільшого визначаються предметом конкретної галузі знань та специфікою предмета, його теоретичними засадами, які зумовлюють використання спеціальних методів, що впливають з певного розуміння природи предмета. Конкретну наукову методологію найчастіше визначають як сукупність методів, принципів і прийомів дослідження, що використовуються в певнійгалузі знань (науці). Наприклад, метод мітки атома у фізиці, метод анкетування в соціології. Методи дослідження дисципліни – це сукупність прийомів і принципів, що використовуються в конкретній дисципліні, яка є частиною певної галузі науки або виникає на перетині наук. Водночас кожна наука-це комплекс дисциплін, кожна з яких має свій специфічний предмет і свої методи дослідження. Міждисциплінарні методи дослідження можна визначити як сукупність декількох синтетичних та інтегрованих методів, що є результатом поєднання методологічних елементів різних рівнів або виникають на перетині наукових дисциплін [19, с. 42].

Варто зазначити, що в загальнонауковій методологічній структурі найчастіше виділяють три рівні методів і прийомів наукового дослідження: емпіричні методи дослідження, теоретичні методи дослідження та загальнологічні методи наукового дослідження.

Емпіричний рівень наукового пізнання характеризується, по-перше, безпосереднім вивченням реальних об'єктів, що сприймаються органами чуття, і, по-друге, узагальненням наукових фактів (іноді формулюванням емпіричних закономірностей) [19, с. 43].

Теоретичний рівень наукового пізнання характеризується формулюванням понять, теорій і законів. На цьому рівні розкриваються найглибші сутнісні аспекти, зв'язки та закономірності, притаманні досліджуваному об'єкту чи явищу (шляхом обробки емпіричних даних пізнання). Результатами теоретичного пізнання є гіпотези, теорії та закони [19, с. 43].

Сучасна наука керується трьома основними принципами пізнання: принципом детермінізму, принципом відповідності та принципом додатковості.

Принцип детермінізму є загальнонауковим принципом і організовує побудову знання в конкретній науці. Детермінізм проявляється переважно у формі причинності як сукупності обставин, що передують події та спричиняють цю подію. Іншими словами, коли одне явище або процес (причина) за певних умов породжує або викликає інше явище або процес (наслідок), то між явищем і процесом існує зв'язок. Сучасне розуміння принципу детермінізму передбачає існування взаємопов'язаних форм різних об'єктивно існуючих явищ. Багато з них виражаються у вигляді співвідношень, які не є безпосередньо причинно-наслідковими, тобто не включають безпосередньо момент, коли одне явище породжується іншим. Сюди відносяться просторово – часові кореляції, функціональні залежності тощо [20, с. 36-37].

Принцип відповідності означає спадкоємність наукових теорій. Нове теоретичне знання може допомогти розвитку науки, але якщо воно не співвідноситься з попереднім, наука перестає бути цілісною.

Суть принципу додатковості полягає в наступному. Для того, щоб відтворити повноту явища, необхідно використовувати клас «додаткових» понять, які є взаємовиключними у своєму сприйнятті. За допомогою додатковості встановлюється еквівалентність між класами понять, які всебічно описують суперечливі ситуації в різних галузях знання (загальне розуміння принципу додатковості) [20, с. 37].

До основних загальнонаукових методів пізнання належать:- спостереження, при якому дослідник вивчає предмети і явища безпосередньо за допомогою органів чуття, не втручаючись у процес;- порівняння, при якому за допомогою органів чуття або спеціальних приладів виявляються відмінності і між об'єктами матеріального світу або знаходять їх схожість обчислення – знаходження числових значень, які визначають кількісні співвідношення подібних об'єктів або їх параметрів, що характеризують певні властивості; – вимірювання – фізичний процес під час експерименту [20, с. 39].

Під час експерименту дослідник втручається в процес дослідження з метою отримання знань. При цьому одні умови експерименту ізолюються, інші виключаються, деякі посилюються або послаблюються. – Узагальнення - визначення загального поняття, яке відображає головне і основне, що характеризує певний клас об'єктів. Абстрагування-виділення декількох аспектів, що цікавлять дослідника, відволікання уваги в думці від несуттєвих ознак, зв'язків і відносно об'єкта [20, с. 39].

Абстрагування може бути таких видів: ототожнення (утворення понять шляхом об'єднання в особливі класи об'єктів, що відрізняються своїми властивостями), відокремлення (відокремлення властивостей, невластивих об'єкту), композиція (невизначеність між реальними об'єктами не береться до уваги); формалізація – відображення об'єктів і явищ деякою спеціальною мовою (математичною, фізичною), Аксиоматичний метод – метод побудови наукової теорії, при якому деякі твердження (аксіоми) приймаються без доведення і (запевними логічними правилами) використовуються для отримання решти знань; – аналіз – процес, за допомогою якого об'єкта бо явище відображається в

символічній формі певної мови (математики, фізики, хімії тощо) і дає можливість вивчати реальний об'єкт бо його властивості через формальне дослідження відповідних символів використовується для отримання решти знань; -аналіз-метод пізнання, при якому об'єкт дослідження (предмет, властивість тощо) розкладається на окремі складові. У цьому відношенні аналіз є основою аналітичного методу дослідження. Синтез – це поєднання окремих аспектів об'єкта дослідження в єдине ціле [20, с. 39-40].

Аналіз і синтез взаємопов'язані і втілюють єдність протилежностей. Аналіз і синтез можуть бути таких видів: прямі методи (емпіричні методи) (використовуються для виявлення окремих частин об'єкта), елементно-теоретичні методи (базуються на концепції причинно-наслідкових зв'язків різних явищ), структурно-генетичні методи (виокремлення зі складних явищ таких елементів, які мають визначальний вплив на інші сторони об'єкта), – гіпотетичний метод розпізнавання передбачає розробку наукової гіпотези на основі вивчення фізичної, хімічної або іншої сутності досліджуваного явища з використанням вищезгаданих методів розпізнавання. Потім формулюються гіпотези, створюються обчислювальні схеми алгоритмів (моделі), проводиться їх дослідження, аналіз і розробка теоретичних положень [20, с. 40].

Найважливішими поняттями в теорії пізнання є індукція-умовивід від фактів до гіпотез, і дедукція-виведення висновків про окремі елементи множини на основі знань про загальні властивості множини в цілому. Найважливішим правилом дедукції є: «Якщо з твердження А випливає твердження В, і твердження А істинне, то твердження В також істинне» [20, с. 40].

Таким чином, у межах перших науково-методологічних засад дослідження соціальної самоорганізації слід виокремити такі підходи. Системний та структурно-функціональний підхід – дозволяє розглядати соціальну самоорганізацію як взаємодію певних соціальних структур, що забезпечує цілісність системи та сталість її розвитку. Історико-філософський підхід – допомагає зрозуміти феномен соціальної самоорганізації як конкретно-історичний процес, що відбувається протягом всієї історії людства [21, с. 179].

Принцип системності є необхідною умовою вивчення будь-якої системи, в тому числі і суспільства. Системні методи – це методи раціонального пізнання і раціональної практичної діяльності. Його суть полягає в тому, що суспільство вивчається і конструюється за параметрами системи, а не випадково [21, с. 179].

Принцип симетрії також важливий для дослідження самоорганізації соціальних систем. Адже об'єкт можна вважати симетричним, якщо після певного перетворення його важливі властивості та характеристики залишаються незмінними, тобто інваріантними; на думку Н. Овчинникова, принцип симетрії розкриває єдність перетворення і збереження. Таким чином, цей принцип може бути застосований до проблеми збереження стабільності соціальної системи в умовах швидкої трансформації [21, с. 181].

У якісних дослідженнях процесів самоорганізації соціальних систем важливо враховувати принцип комплементарності. Цей принцип лише нещодавно набув поширення у філософській методології. Раніше він протиставлявся діалектичному принципу єдності та боротьби протилежностей, який неміг пояснити причини мирного співіснування певних явищ у суспільстві [21, с. 182].

Через принцип додатковості В. Альтхофф підкреслював важливість вирішення проблеми взаємодії різних методів дослідження – системного і структурного, історичного, редукаціоністського та інтеграційного, холістичного та елементалістського. Адже цілісність наукового дослідження полягає у взаємодії різних наукових методів [21, с. 183].

Іншим методологічним принципом, який є не менш важливим у контексті цього дослідження, є принцип історизму. Він нерозривно пов'язаний з принципом системності. Цей принцип можна інтерпретувати як принцип «руху системи в часі», і його неможна ігнорувати при вивченні таких процесів, як самоорганізація суспільства. Історизм відображає виникнення систем, що на емпіричному рівні перетворюється на історичний порядок, хронологію. Історизм включається як генетичний порядок у логіку пояснення. Принцип історизму є синонімом принципу розвитку, а отже, принципу саморозвитку. Принцип

розвитку передбачає визначення прогресу і регресу в системі та визначення критеріїв в оцінці цих понять. Самоорганізація суспільства також передбачає визначення напрямку прогресу чи регресу в соціальній системі. Субстратноредуктивний підхід дає можливість розглядати самоорганізацію суспільства відповідно до принципу єдності матеріального світу [21, с. 184 -185].

Принцип єдності світу передбачає існування єдиної основи для різномірних явищ. Крім того, він стверджує єдність структури різних видів матерії. Виходячи з цього принципу, соціальні системи можна розглядати як форму руху матерії, нерозривно пов'язану з іншими формами. Принцип матеріальної єдності світу дає можливість розглядати соціальну форму руху як матерію, як основу, на якій виникають, розвиваються і руйнуються конкретні форми соціальної організації [21, с. 185].

Цивілізаційний підхід дедаліактивніше впроваджується в методологію соціальної філософії. Нині є підстави вважати, що соціокультурний потенціал суспільства значною мірою формує його самоорганізаційні процеси і є вирішальною детермінантою його сталого розвитку. Культура тотожна соціальності, адже як соціальна істота людина існує лише за наявності культурного середовища [21, с. 190].

Для повного та адекватного дослідження процесу системної самоорганізації суспільства слід застосовувати такі методологічні підходи: системний та структурно-функціональний, історико-філософський, базисно-редуктивний, синергетичний, психо-трансцендентальний та соціокультурний. Для належного аналізу самоорганізації суспільства доречним буде застосування принципів додатковості (центурії), принципу матеріальної єдності світу та принципу міждисциплінарності [21, с. 192].

Термінологічний принцип вивчає історію термінів і понять, які вони позначають, розвиває або уточнює зміст і обсяг понять, встановлює їхні зв'язки і залежності, місце в понятійному апараті теорії, на якій ґрунтується дослідження. Вирішити це завдання допомагають методи термінологічного аналізу та операціоналізації понять [22, с. 19].

Діяльнісний підхід – це методологічний принцип, в основі якого лежать категорії суб'єктивної активності індивідів (груп людей, суспільства в цілому). Діяльність – це форма активності, що характеризує здатність людини або пов'язаної з нею системи викликати зміни в бутті. Діяльність людини можна розглядати в загальному сенсі, тобто як динамічну систему взаємодії людини із зовнішнім середовищем, або у вузькому, конкретному сенсі, тобто як певну професійну, наукову, навчальну тощо форму активності людини, яка формується внаслідок задоволення конкретних потреб, досягнення свідомо поставлених цілей [22, с. 25].

Цю систему утворюють три підсистеми: система «природа», система «людина» та система «суспільство». Кожна з цих підсистем по суті є інформаційною системою. Інформаційна система «людина» є центральною в інформаційній моделі сучасного світу, оскільки через неї взаємодіють інформаційні системи «природа» і «суспільство» [22, с. 29].

Культурологічний підхід інтегрує дослідницький потенціал, накопичений багатьма науками, що вивчають культуру (філософія культури, теорія культури, мистецтвознавство, психологія культури, соціологія культури, історія культури тощо), і реалізує прагнення аналізувати об'єкт дослідження як феномен культури [22, с. 32].

Аксіологічний (ціннісний) підхід ґрунтується на понятті цінності, яке дає змогу виявити ідеї та мотивації у вигляді якостей і характеристик, норм та ідеалів предметів, явищ і процесів, здатних задовольнити потреби індивідів і конкретних соціумів. Цінності – це переваги певних смислів і побудованих на цій основі способів дій [22, с. 33].

Когнітивні або епістемічні (пізнавальні) принципи належать до загальнофілософських теорій пізнання і є методологічною основою багатьох наук. Вони особливо ефективні у вивченні динаміки науки та її зв'язку з суспільством, а також у встановленні провідної ролі знання в індивідуальній поведінці [22, с. 33].

Застосування методів наукового дослідження ґрунтується на вченні про методологію або методи. Деякі з найважливіших типів методологій, які еволюціонували протягом історичного розвитку, включають: консервативні методології, очевидно, сформувалися раніше, ніж всі інші типи. Консервативні методології зосереджені на підтримці та зміцненні систем знань. Утопічні методології ґрунтуються на ідеї ідеалів та їх реалізації. Еклектичні методології включають інші види людської діяльності, такі як передача методології, запозичення, виробництво і торгівля. Діалектична методологія підтримує ідею розвитку всього суцього: зародження, становлення і зникнення [23, с. 34].

Раціоналістична методологія передбачає всебічну раціоналізацію пізнавальних процесів [23, с. 34].

Позитивістська методологія передбачає операціоналізацію пізнання та його підпорядкування практичним ефектам [23, с. 34].

Модерністська методологія розглядає необхідність оновлення класичного раціоналізму новим раціоналізмом [23, с. 34].

Систематична методологія ґрунтується на системних уявленнях про пізнаване та використанні системних методів дослідження [23, с. 34].

Кібернетична методологія зосереджується на розгляді пізнаваного з формальних позицій, застосовуючи кількісні моделі, засновані на кібернетичних уявленнях [23, с. 35].

Постмодерністська методологія ґрунтується на фундаментальних положеннях постмодерністської філософії, яка відкидає модерністську традицію, закладену в межах європейської методологічної традиції Декартом, Спінозою, Кантом, Гегелем і Марксом. В основі цієї методології лежить ідея дискурсу та деконструкції, що передбачає дихотомію, яка використовується в лінгвістичному та літературознавчому аналізі [23, с. 35].

Методології та принципи дозволяють вирішувати певні вузькі дослідницькі питання. Методології забезпечують отримання певних фактів і результатів, які відображають особливості предмета дослідження. Ефективність дослідження залежить від системи методів, що використовуються для організації

та структурування теоретичної та практичної діяльності. Функціонально ці дослідницькі принципи і методи необхідні для виявлення умов, закономірностей і характеристик, за яких функціонує наукове знання. Методологічний зміст проявляється в науковій теорії та структурі наукового знання. Методологія не вирішує наукові проблеми або практичні завдання, а лише допомагає їх вирішувати на основі отриманих результатів і показує можливі шляхи досягнення конкретних результатів.

Отже, можна стверджувати, що співвідношення понять організації та самоорганізації в соціальних системах має спільний діалектичний елемент у визначенні: впорядкування. Якщо організацію розуміти як внутрішній порядок, узгодженість частин загальної структури, то ми маємо справу з самоорганізацією соціальних систем. З іншого боку, якщо організацію розуміти в динамічному вимірі, тобто як скоординовану сукупність процесів і дій, то ми маємо справу з організацією соціальної системи.

У той же час, коли ми маємо справу з управлінням соціальними системами, стан порядку або рух до стану порядку може бути результатом спонтанних (стохастичних) процесів або результатом цілеспрямованих, свідомих дій людей. Таким чином, управління завжди є продуктом людської природи і виникає завжди і скрізь, де є свідоме начало, інтерес, знання, мета, воля, енергія і дії людей. Отже, основою управління є цілеспрямований вплив людей або створених ними організаційних управлінських структур на будь-який об'єкт, процес або явище з метою реалізації часткової або загальної вигоди.

Для повного та адекватного дослідження процесу системної самоорганізації суспільства слід застосовувати такі методологічні підходи: системний, структурно-функціональний, історико-філософський, фундаментально-редуктивний, синергетичний, духовно-трансцендентальний та соціокультурний. Для адекватного аналізу самоорганізації суспільства доречним може бути застосування принципівком плементарності (століття), принципу матеріальної єдності світу та принципу між дисциплінарності.

Дослідження можливостей оптимізації самоорганізації суспільства ґрунтується на виявленні можливих закономірностей, що виникають у механізмах процесу самоорганізації. Саме знання механізмів дає можливість впливати на самоорганізацію (оптимізувати її). Тому важливо визначити шляхи дослідження механізмів соціальної самоорганізації.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ

2.1 Дослідження соціальної самоорганізації колективу

Кожна організація має власну систему цінностей і норм, а також певну модель самоорганізації та управління. Це було запропоновано російським вченим О. Богдановим у 1913 році, який дав загальний опис різних процесів виникнення, існування та розпаду організаційних утворень [2, с. 24-25].

Організація управління трактується як сукупність індивідів з певною кількістю підрозділів. У традиційному соціологічному розумінні поняття «організація» має два основних значення. У першому, статичному значенні, воно визначається як внутрішній порядок або узгодженість взаємодій між частинами взагальній структурі. Друге значення «організація» постає в динамічному розумінні, тобто як сукупність скоординованих процесів і дій [2, с. 26-27].

Поняття «управління» також має багато визначень; Г. Атаманчук вважає, що «управління починається тоді, коли вкожному взаємозв'язку, відношенні, явищі і процесі є свідома підприємливість (початок), інтерес, знання, мета, воля, енергія і людська дія». Щодо співвідношення понять «організація», «самоорганізація» та «управління» в соціальних процесах, то самоорганізація є суперечливою у своєму прояві повідношенню до індивідів та їхніх спільнот, оскільки за своєю суттю включає в себе як організацію, так і дезорганізацію. Організація та управління фактично спрямовані на забезпечення соціального порядку в соціальних системах. Ідея взаємозв'язку між організацією, самоорганізацією та управлінням є продуктом класичної парадигми соціального управління. Організація сама по собі включена в процес управління як функція управлінського циклу. Взаємозв'язок між організацією, самоорганізацією та управлінням неможна розглядати лише з точки зору їх унікальності увсіх функціональних станах соціальної системи (організації) [2, с. 28-29].

Організації можна розглядати в трьох аспектах: як системи, як процеси і як стани. Головному понятті «організація», незалежно від специфіки його конкретного тлумачення, є впорядкованість, реалізацію сутності якої прийнято ототожнювати з однією з основних функцій управління, що спрямована на реалізацію принципу самоорганізації соціальних систем. Управління організовує, а організація управляється (керована). Співвідношення понять організації та самоорганізації в соціальних системах має спільний діалектичний елемент у своєму визначенні-впорядкуванні. Основою управління є цілеспрямований вплив людей або створених ними організаційних структур управління набуць – який об'єкт, процес або явище з метою реалізації часткових або загальних інтересів [2, с. 33-34].

Соціально-трудові відносини мають довгостроковий характер і характеризуються нелінійністю та неповною детермінованістю. Практично всі дослідники сходяться на думці, що управління персоналом-це досить складна система, в якій існують окремі функції, фази, численні завдання і.т.д. Роль управління персоналом є вирішальною в саморозвитку соціально – економічної системи розміром з людину [24, с. 156].

Сучасні менеджери змушені переходити від методів, орієнтованих на вирівнювання характеристик підлеглих, до методів, які найкращим чином використовують їхню індивідуальність і делегують повноваження та відповідальність виконавцям [25].

Перехід до управління окремими працівниками, а не цілими колективами, стає всебільш важливим і усвідомленим. Об'єктом управління людськими ресурсами є одночасно організація в цілому, кожен її структурний підрозділ, основні робочі групи і кожен окремий працівник. Суб'єктом управління людськими ресурсами є лінійні та функціональні керівники всіх рівнів, а також працівники виробничих і функціональних підрозділів, які забезпечують керівників необхідною управлінською інформацією або виконують функції обслуговування. Основним змістом управління людськими ресурсами є багатогранні процеси впливу, які суб'єкт здійснює на об'єкт управління.

Працівники впливають на процеси прийняття рішень, що стосуються їхніх власних інтересів. Управління персоналом увсіх його проявах є складним комунікаційним процесом [24, с. 157].

Самоврядування трудового колективу, навчання на робочому місці та суворі організаційна культура («запрограмована групова психологія») стають основою сучасних організацій [24, с. 158].

З точки зору управління персоналом відомий «законне обхидної різноманітності» У. Ешбі можна сформулювати так: кількість різних можливих варіантів впливу на персонал має бути більшою, ніж кількість різних можливих варіантів поведінки підлеглих [26, с. 31]. Вироблення єдиної системи цінностей та знаходження спільної мови між працівниками сприяє комунікації в середині підприємства, створенню та подальшій успішній реалізації нових ідей [27].

Для досягнення високої продуктивності праці однією з прогресивних концепцій розвитку людських ресурсів є концепція управління талантами. Управління талантами враховує особистісні особливості розвитку кожного працівника і допомагає йому розвивати свої сильні сторони та вдосконалювати ділові характеристики, які, надумку самого працівника, колег та лінійних керівників, вважаються недостатніми [24, с. 159].

Ефективність роботи залежить від того, наскільки набір метапрограм, характерних для людини, відповідає вимогам її діяльності [28, с. 309-310].

З точки зору синергетики, керованість суб'єкта – це характеристика суб'єкта, яка вказує на здатність і готовність суб'єкта брати активну участь у реалізації цілей організації. Вона пов'язана самперед з активним досягненням інтерналізованих цінностей і цілей усіма учасниками взаємодії (як керуючими, так і підконтрольними суб'єктами праці). Що стосується управління персоналом, то його поведінка не може бути передбачена з високим ступенем достовірності. Персонал є певною мірою самокерованим елементом, здатним до розвитку і саморозвитку, системоутворення і водночас саморуйнування. Персонал є потужною групою інтересів, яка може трансформувати цілі організації у власні

потреби, прагнення та амбіції, як в цілому, такі в окремих підгрупах [29, с. 54-58].

Розвиток людських ресурсів – це процес, зумовлений впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, результат організаційних змін, впровадження методів, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного виконання поточних і майбутніх обов'язків роботодавця, а також у самореалізації працівників, їх професійному навчанні та кар'єрному зростанні задоволеність [30, с. 99-100].

Можна сказати, що здатність ефективно управляти життєвим циклом працівника визначає актуальність використання терміну «особистісний розвиток працівника». З позицій синергетики людський капітал розвивається через появу нових системних властивостей, які досліджуються на основі парадигми самоорганізації складних систем: надумку Н.М. Буняк, особистість як самокерована система є самоорганізуючою (самоорганізація наявного потенціалу в максимально можливій мірі) Вона характеризується самодисциплінованістю (уміння морганізувати себе і свою діяльність таким чином, щоб вони реалізувалися), самодисципліною (умінням керувати своєю поведінкою і підпорядковувати свою діяльність поставленим цілям), самомотивацією (спонуканням до діяльності, прагненням реалізувати свій потенціал) і самоконтролем (оцінкою своєї поведінки, корекцією поведінки) [32, с.187].

Важливі можливості для саморозвитку та протидії зовнішньому середовищу зосереджені в самоорганізації персоналу, роль якої зростає, коли можливості традиційних підходів до управління вичерпуються, на думку А. Кунденко, А. Живольпта, В. Половецької, в такі часи завдяки самоорганізації персонал може поставити спільні цілі (атрактори), зосередитися на них, слідувати за неформальними лідерами та відновити здатність до системної роботи [33, с. 69].

Специфіка синергетичного підходу до управління людськими ресурсами полягає в тому, що його концепція орієнтована на використання внутрішніх

резервів, закладених у самій системі, тобто самоорганізації робочої групи та окремих працівників, а не на застосування зовнішніх адміністративних впливів [24, с. 160].

Самоорганізація працівників-це виникнення взаємовідносин між працівниками в компанії на основі власного цілепокладання та досягнення цілей в рамках існуючої ієрархічної структури управління, з раціоналізацією взаємовідносин, накопиченням досвіду та формуванням нових неформальних структур, які перебувають під впливом зовнішніх керівників, що призводить до синергетичного ефекту та змін в ефективності системи [34, с. 6].

Ефективна самоорганізація дозволяє працівникам виконувати свої завдання з меншими витратами, уникати стресових ситуацій, підвищувати свою кваліфікацію та отримувати задоволення від роботи [32, с. 186].

О. Хандій [34, с. 12] спеціально розроблена система показників (рівень самоуправління, розвиток горизонтальних зв'язків, наявність організаційної культури, характер соціально – психологічного клімату, ступінь інформованості працівників, наявність умов для творчого та кар'єрного зростання, участь працівників у розподілі результатів господарської діяльності підприємства (наприклад, ступінь участі працівників у розподілі результатів господарської діяльності підприємства) пропонується використовувати для оцінки рівня самоорганізації працівників [24, с. 160].

На думку О. Хандій, механізм самоорганізації персоналу-це сукупність інструментів і рушійних сил, які стимулюють спонтанне виникнення взаємозв'язку та взаємодії персоналу, підтримують динамічну стійкість і якісний розвиток системи управління персоналом та її елементів, забезпечують ефективну реалізацію цілей підприємства, його груп та індивідів [34, с. 34]. Цей механізм включає такі елементи: об'єкти управління (персонал, його трудовий, соціальний та організаційний потенціал); суб'єкти управління (керівництво (апарат управління) та кадрові служби); цілі функціонування системи; накопичений досвід, навички, знання та кваліфікацію керівників і персоналу; механізми пам'яті (способи збереження, розпізнавання, відтворення та

зберігання інформації). Серед інших факторів, що впливають на функціонування системи, можна виділити методи управління, організаційну структуру управління, засоби самоорганізації, зворотний зв'язок [24, с. 160].

Основна роль органу управління в застосуванні системно-синергетичного підходу полягає у встановленні «правил гри» у вигляді корпоративної та інноваційної культури, що зобов'язує його враховувати особливості персоналу. Корпоративна культура стимулює розширення і відтворення потенціалу робочої сили та створення позитивного зворотного зв'язку, спрямованого на досягнення цілей компанії та економічної ефективності [34, с. 8].

Поняття «самоорганізація персоналу» пов'язане з поняттям «самоорганізація праці». Самоорганізація праці – це процес просторово-часового впорядкування взаємодії працівників, знарядь і предметів праці, що здійснюється на основі енергетичного та інформаційного обміну (всередині системи та і зовнішнім середовищем), який здійснюється керуючою підсистемою управління персоналом (підвищення продуктивності праці, зростання прибутковості, посилення конкурентних позицій підприємства) та керованою підсистемою (максимальне задоволення потреб людини, пов'язаних з трудовою діяльністю), з метою гармонізації інтересів підсистеми (максимальне задоволення потреб людини, пов'язаних з трудовою діяльністю) [24, с. 161].

У контексті самоорганізації праці заслуговує на увагу також поняття самоменеджменту. Самоменеджмент-цемистецтво управління людським капіталом індивіда з метою кращого використання робочого часу, отримання вищої продуктивності, вищого особистого доходу або вищої посади в компанії, що дозволяє людям відчувати себе задоволеними та успішними [35, с. 536].

Слід зауважити поділ систем управління персоналом на ті, що керують, і ті, якими керують, є досить умовним, а тому багато управлінських рішень ініціюються самими працівниками, а результати виконання вказівок керівника багато в чому визначаються ставленням підлеглих до своєї роботи, задоволенням їхніх потреб та іншими суб'єктивними факторами [24, с. 161].

Роль мотивації та стимулювання праці персоналу в механізмах управління продуктивністю є предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема, С. Арєф'єв та Ч. Йіфань вважають, що стимулювання активності працівників є важливим чинником підвищення прибутковості виробництва. В. Біба та Н. Теницька визначають економічну природу мотивації працівників як основний чинник, що активізує людський фактор. В. Ерфан, Н. Мателешка і М. Ворон запропонували методи підвищення мотивації праці за результатами аналізу досвіду зарубіжних компаній. Р. Ільєнко і Д. Губенко сформулювали принципи побудови мотиваційної системи для підвищення продуктивності праці. Л. Квасній запропонував метод підвищення трудової активності працівників встановив необхідність комплексного використання матеріальних і моральних стимулів для стимулювання діяльності. О. Кириченко продемонстрував структури та процеси формування мотивації праці. О. Коваленко провела дослідження умов формування системи ефективного стимулювання до продуктивної роботи працівників [36, с. 203].

С.Маркова, А. Чкан, С. Шкрьобка досліджували мотиваційні чинники та їх вплив на ефективність діяльності працівників на підприємствах. А. Рубцов і А. Погребняк з метою налагодження ефективних мотиваційних механізмів на підприємствах, розглядають елементи зовнішнього та внутрішнього середовища на персонал. Л. Семенова і А. Мірясов дають практичні рекомендації щодо побудови ефективної системи мотивації з урахуванням індивідуальних потреб працівників. Н. Ситник сформулювала принципи відносної автономності процесів і впливаючих з них мотивів, пріоритету в процесах внутрішніх мотивів, збалансованості і синергії зовнішніх мотивів, чутливості особистості до дії зовнішніх мотивів. В. Соколенко і А. Клиженко запропонували впровадження механізму мотивації робочого часу при реалізації національної політики мотивації [36, с. 203].

М. Узун припускає, що на ефективність системи мотивації персоналу впливає весь комплекс факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, концентруючи енергію на протидію можливим загрозам, нейтралізуючи

небажані коливання і, відповідно, даючи можливість відновити рух до продуктивності запланованого рівня, вказує він [36, с. 204].

Вплив на рівень продуктивності праці індивіда досягається через стимулювання – вплив на людину з боку зовнішнього об'єкта (предмета, умови або ситуації), який є «необхідним» для цієї людини і спонукає її до певної дії. Отже, під мотивацією розуміють форму впливу на людину, її свідомість, яка породжує спонукання (бажання, інтерес) до певної поведінки [37, с. 86].

Мотивація формується у відповідь на мотиваційну структуру працівника, рівень його особистісного розвитку, освіти та професійної підготовки [38, с. 174]. Зв'язок між мотивацією та результатами праці опосередковується вродженими здібностями та набутими трудовими навичками, але саме мотивація є джерелом трудової активності людини [39, с. 63]. Якщо мотивація – це внутрішнє прагнення людини задовольнити потребу, то стимули – це можливість отримати засоби для задоволення потреби, щоб здійснити запропоновану поведінку. Стимули ефективні лише тоді, коли вони відповідають внутрішній мотивації працівника. Оскільки стимули є своєрідною стратегією і принципом управління, гармонізація стимулів як системи значною мірою залежить від гармонізації організації в цілому [38, с. 175].

Важливим положенням теорії когнітивного оцінювання є ідея про те, що зовнішня мотивація має певну безперервність залежно від того, наскільки вона інтегрована в індивідуальну поведінку. У цій теорії внутрішня і зовнішня мотивація часто розглядаються як крайнощі на одній шкалі, і вважається, що людина не може одночасно отримувати задоволення від завдання і бути мотивованою зовнішніми винагородами [40].

Мотивацію можна розглядати як енергію, що змінює поведінку працівників у напрямі досягнення цілей організації. На думку Р. Назаришина [41], синергетичний ефект реципрокної мотивації – це взаємодія низки мотиваційних елементів, ефекти яких для значної кількості працівників значно перевищують ефекти окремих елементів. Він характеризується тим, що відповідно до закону Р. Йеркса – Дж. Додсона, в результаті підвищення

інтенсивності мотивації якість виконання роботи спочатку дещо зростає, але поступово знижується після досягнення точки максимуму (оптимальної точки мотивації). Надмірна мотивація начебто здатна стимулювати людину до подолання «поставлених перешкод», але вона суттєво порушує баланс діяльності та поведінки людини через надмірну напруженість і небажані емоційні прояви [36, с.207].

Слушною є думка Н. Ситник [42] про те, що зовнішня мотивація неоднозначно впливає на внутрішню мотивацію, залежно від її організаційного контексту та суб'єктивного сприйняття працівником. Стимулювання праці та мотивація працівників є нелінійними процесами, і їх ефективність залежить насамперед від їх узгодженості (послідовності) за критерієм оптимального рівня індивідуальної та виробничої продуктивності праці. Мотивація означає наявність певних механізмів, за допомогою яких працівники обирають спосіб участі в трудовій діяльності під впливом різних змінних, тоді як стимулювання праці – це спосіб впливу з боку керівництва. Точку біфуркації можна розглядати як «зіткнення» між внутрішніми та зовнішніми стимулами у свідомості кожного працівника, що визначає вибір тієї лінії поведінки, яку індивід вважає найкращою з точки зору задоволення своїх потреб [36, с. 208].

Таким чином, стимулювання праці та мотивація працівників є нелінійними процесами, ефективність яких залежить насамперед від їх узгодженості (відповідності) критеріям оптимальної індивідуальної та виробничої продуктивності праці. Мотивація передбачає певний механізм вибору працівниками способу участі в трудовій діяльності під впливом різних змінних, тоді як стимулювання праці – це управлінський вплив на трудову поведінку в моменти часу з метою зниження рівня соціальної ентропії, вибору правильних атракторів та ефективного досягнення цілей. Цей спосіб здійснення впливу. Точку біфуркації можна уявити як «зіткнення» внутрішніх і зовнішніх мотивацій у свідомості кожного працівника, в результаті якого кожна людина обирає ту лінію поведінки, яку вважає найкращою з точки зору задоволення власних потреб. Для того, щоб цей вибір був сприятливим з точки зору компанії,

управлінський вплив на трудову поведінку має бути виваженим, «резонансним» та особистісно-орієнтованим. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці синергетичних механізмів вимірювання та підвищення продуктивності праці.

2.2. Синергетичний підхід в дослідженні самоорганізації колективу

Синергетичний підхід – це методологічний напрямок досліджень, що ґрунтується на розгляді явища самоорганізації та еволюції складних систем, в результаті чого система може набувати властивостей, яких немає жоден з її компонентів. Синергетична система складається з певних підсистем, які постійно змінюються (флуктуації). Іноді одна флуктуація (або комбінація різних флуктуацій) може бути настільки сильною, що організація, яка існувала раніше, не витримує її і розпадається. У цей переломний момент, який визначається як точка біфуркації (точка, в якій виникає нова структура), практично неможливо передбачити, в якому напрямку відбуватиметься подальший розвиток, чи припинить система своє існування як більш хаотична, чи перейде в новий вищий порядок. Процес, за допомогою якого синергетична система обирає шлях подальшого розвитку в переломний момент і формує нову структуру, називається «досягненням атрактора», тобто ідеального кінцевого стану, на який орієнтується вся система у своїй еволюції [43].

Синергія (або системний ефект) в організації як складній соціальній системі – це додатковий ефект, який виникає в результаті спільної роботи персоналу як однієї команди. Він досягається не шляхом механічного об'єднання зусиль працівників, а завдяки використанню сильних сторін кожного з них. Результатом є організована, цілісна соціальна система з новими якостями, де ціле є більшим, ніж сума його частин. Математично це можна виразити рівнянням $2+2=5$. І навпаки, в неорганізованій соціальній структурі ціле менше, ніж сума частин, з яких воно складається. Саме про це на початку 20-го століття писав А. Богданов у своїй знаменитій «Тектології...» [44].

Перший тип ефекту пов'язаний з разовими діями, які об'єднують зусилля працівників на основі самоорганізації з короткочасним ентузіазмом для виконання конкретного завдання. Другий тип синергетичного ефекту обумовлений довготривалою, налагодженою системою взаємодії між працівниками в групі на основі самоорганізації [44].

Необхідно поступово будувати міцний фундамент для самоорганізації працівників нанаукових засадах, тобто навченні про подвійну природу праці (конкретної та абстрактної). Як корисність конкретної праці, так і раціональність абстрактної праці можуть бути досягнуті на практиці шляхом побудови ефективної системи організації роботи персоналу з використанням чотирьох основних принципів та інструментів в якійс оцінці. Перший принцип полягає в тому, що цілепокладання має бути системним. Реалізований за допомогою спеціальних інструментів (декларацій цілей і цільових профілів роботи), він дозволяє кожному структурному підрозділу і, що особливо важливо, кожному співробітнику донести (через параметри роботи) кінцеву мету своєї діяльності. Разом вони формують цінний кінцевий продукт для організації цілому [44].

Другий принцип – зворотний зв'язок за результатами роботи. Реалізація цього принципу потребує якісних інструментів оцінювання, що дозволяють кількісно виміряти досягнення (відхилення) окремих цілей у межах підрозділу. Вимірювання параметрів роботи (складність, інтенсивність), а також кінцевого результату має значний мотиваційний вплив на трудову поведінку працівників. Це пов'язано з тим, що якісна оцінка, заснована на корисності витрат робочого часу, формується в очах самих працівників, що робить її об'єктивною на думку тих, кого оцінюють [44].

Третій принцип-мотивація трудової діяльності зорієнтацією на потреби працівників. Це здійснюється на основі постійного моніторингу мотивації з використанням якісних інструментів вимірювання. Коли інтереси працівників поступово пов'язуються з інтересами організації (роботодавця), в організації створюється клімат моделювання [44].

Четвертий принцип – відповідність працівника займаній посаді, який на практиці реалізується за допомогою паспортів робочих місць та інструментів якісного вимірювання. Це дає можливість наблизити кожного працівника до «доречних» (за Г. Сковородою) завдань, що добре як для працівника, такі для роботодавця тим, що він більш ефективно винагороджує діяльність підлеглих. Таким чином, побудова системи управління персоналом на основі чотирикратного використання базових принципів і основних інструментів вимірювання оціночних якостей та встановлення відносин «керівник – підлеглий», заснованих на взаєморозумінні, дозволяють говорити про створення умов для самоорганізації персоналу в рамках досягнення організаційних цілей [44].

Синергетика (від грец. *Syn* – спільний і *ergos*-дія)-це теорія самоорганізації в системах різної природи. Вона вивчає явища і процеси, в результаті яких система в цілому набуває властивостей, яких немає жодна з її частин. Синергетичний підхід показує, як і чому хаос може розглядатися як фактортворення, конструктивний механізм еволюції, і як нові організації можуть розвиватися незалежно від хаосу [45, с. 93].

Засновник синергетики І. Пригожин вважав, що «кінцевою метою «цієї нової філософії є пошук» механізму виживання суспільства» [28, с. 56].

Загалом синергетичний підхід до освіти реалізується в домінуванні самоосвіти, самоорганізації та самоуправління в освітній діяльності і полягає в стимулюванні суб'єкта освітньої діяльності до самопізнання та самовдосконалення в процесі співпраці з іншими людьми і з самим собою. За визначенням сучасних науковців, синергетичний підхід – це галузь методології дослідження, пов'язана з встановленням і вивченням загальних закономірностей самоорганізації та нелінійного синтезу складних і нестійких відкритих систем. До характеристик творчої сутності синергетики, необхідних для самоорганізації різноманітних відкритих систем, автор відносить нелінійність, системність і відкритість [45, с. 94].

Синергетичний підхід ґрунтується на низці чинників: відкритість системи, постійний потік інформації із соціуму, відносно колективна кооперативна поведінка суб'єктів освітнього процесу, перехід від нестійкого до стійкого стану, нелінійність, багатоваріантність розвитку тощо. Перевага використання синергетичного підходу полягає в тому, що він визнає майбутнього фахівця відкритою системою, яка перебуває у стані відносної рівноваги і має великий потенціал до саморозвитку. Згідно з розкритими особливостями синергетичного підходу до професійної мобільності майбутніх соціальних працівників, його реалізація сприяє оптимізації механізмів особистісного та професійного розвитку майбутніх соціальних працівників [45, с. 95].

Методологічною перевагою синергетики є те, що її сфера охоплює всю цілісність універсального процесу самоорганізації як етапу розвитку відкритих систем. Іншими словами, синергетична парадигма є найбільш повною і міждисциплінарною науково-методологічною теорією. Адже «саме на перетині між дисциплінарного комунікативного моделювання, філософської рефлексії та колективного досвіду виникає синергетична методологія» [46, с. 30].

Лідерство – це процес соціального впливу, за допомогою якого лідери отримують підтримку інших членів спільноти для досягнення своїх цілей. Пояснення феномену лідерства відображено в багатьох теоріях, серед яких ситуаційні, функціональні та поведінкові теорії, а також інтегративні теорії лідерства. Пошуки якостей, притаманних лідерам, тривають протягом століть. Філософи від Платона до Плутарха переймалися тим, що відрізняє лідерів від звичайних людей, і стверджували, що витoki лідерства лежать в особистісних характеристиках [46, с. 32].

Отже, суть лідерства полягає в тому, що послідовники визнають лідера лише тоді, коли лідер доводить свою компетентність і цінність для послідовників. Лідери отримують владу і повинні надавати можливості для задоволення потреб своїх послідовників, щоб зберегти цю владу. Психолого – педагогічний супровід лідерів-це особливий вид підтримки лідерів, покликаний допомогти їм вирішити або попередити проблеми професійної та особистісної

гармонії. Він включає діагностику, психоосвітнє консультування та розвиток особистісних і професійних управлінських навичок з використанням елементів сучасних психологічних технік (оздоровлення, коучингу, фасилітації тощо) [46, с. 33].

Система психолого – педагогічного супроводу має бути тотожною природі «живої організації», яка відображає розвиток у логіці синергетичних, динамічних, непередбачуваних і хаотичних процесів у сучасному суспільстві. Ці процеси в сучасному динамічному світі є конструктивними, а не патологічними. Вони сприяють розвитку будь-якої організаційної структури підсистеми, сприяють компетентному виконанню колективних рішень, ефективній командній роботі, можливості залучення виконавців до процесу прийняття рішень та колективному управлінню через участь усіх членів організації групи в роботі відповідного органу управління [46, с. 35].

На думку Г. Хакена, синергетика як загальна теорія динамічної поведінки систем з особливими характеристиками має справу з узгодженою взаємодією низки підсистем, що проявляється як самоорганізація. Синергетика зосереджується на критичній точці, в якій система змінює свою поведінку і переходить від рівноваги до хаосу і навпаки. Її прихильниками та однодумцями є І. Пригожин та І. Стенгерс, який вивчає самоорганізацію складних систем, підтверджує універсальність синергетичного підходу шляхом усунення «класичних» обмежень більшості економічних процесів, пов'язаних з рівновагою, лінійністю та закритістю [47, с. 204].

Синергетика в основному займається вивченням «порядку» і «хаосу», а точніше «порядку з хаосу», і досліджує різні рівні порядку на стадіях формування порядку і прояви хаосу різної природи. У своїй праці «Порядок з хаосу», присвяченій дослідженню принципів функціонування складних нерівноважних динамічних систем, І. Пригожин визначає порядок як такий, що виникає з хаосу в результаті самоорганізації. Явище самоорганізації вперше проаналізував У. Ешбі, який також ввів поняття гомеостазу. Існує два основних підходи до вивчення самоорганізації: 1) з позицій «кібернетичної

самоорганізації», яка використовує системну логіку і кібернетичне управління («самоорганізація за допомогою системного управління», «схемауправління»); 2) з позицій «синергетичної самоорганізації», при якій система трансформується з нестійкого рівноважного стану під впливом зростаючих флуктуацій на основі механізму, породжуваного новим порядком, коли система переходить від нестійкого рівноважного стану через посилення флуктуацій до збалансованого і стабільного стану («самоорганізація за допомогою синергетичних елементів», «флуктуаційна схема») [47, с. 207].

Основний принцип самоорганізації полягає в тому, що нові структури утворюються шляхом флуктуацій, тобто випадкових відхилень від стійкої рівноваги. Г. Хакен оцінює самоорганізацію системи як процес упорядкування (просторового, часового та просторово-часового) у відкритій системі через узгоджену взаємодію низки елементів, що її утворюють. Він трактує її так [47, с. 207].

Самоорганізація за своєю природою є властивістю системи самостійно (тобто без спрямованих ззовні впливів) здійснювати процеси, що забезпечують її функціонування та розвиток [48, с. 13]. Самоорганізація-це колективна скоординована поведінка, результатом якої є стійка структурна основа вибору параметрів порядку, тобто підпорядкування елементів системи загальній меті розвитку, або вироблення адаптивних механізмів (принципів дії в заданих умовах середовища), пристосованих до загальних умов існування [49, с. 101].

Синергетична концепція саморозвитку ґрунтується на уявленні про принципи саморуху і розвитку матерії, структур і систем реальності та пов'язаних з ними процесів розвитку, розкриваючи зростання впорядкованості та ієрархічної складності систем, що самоорганізуються, на кожному етапі еволюції матерії. Процеси самоорганізації мають певну мету у взаємодії з навколишнім середовищем і характеризуються наступними особливостями. Перший тип – це самопородження нових цілісних систем з певними закономірностями із сукупності цілісних об'єктів даного рівня. Другий тип – це процес, за допомогою якого система підтримує стабільний рівень організації в умовах мінливих

внутрішніх і зовнішніх умов. Третій тип процесу самоорганізації пов'язаний з розвитком систем, здатних накопичувати і використовувати минулий досвід [49, с. 208-209]. Використання синергетики як першої методологічної основи цього дослідження допомагає зрозуміти глибинну природу ОТГ (об'єднання територіальних громад) та визначити її місце в системі місцевого самоврядування. Синергетичні методи пізнання дозволяють розкрити закономірність перетворення відносно простого елемента – місцевої громади – на ієрархічно складну систему, якою є ОТГ, шляхом самоорганізації та саморозвитку [49, с. 210].

Сьогодні стратегія управління людськими ресурсами компанії в контексті підвищення конкурентно спроможно стінаціональної економіки має бути пов'язана з використанням ідей синергетики, тобто самоорганізації людських ресурсів в рамках досягнення організаційних цілей. Сьогодні процес самоорганізації працівників все частіше розглядається з точки зору посилення партисипації, залучення працівників до управління, розподілу прибутку тощо. Однак це лише створює загальне тло для дійсно ефективної організації персоналу з довгостроковою синергією. Останнього можна досягти лише на основі засвоєння відповідних синергетичних методик та їх впровадження керівниками.

Отже, дослідження та вивчення різних підходів до визначення сутності поняття «самоорганізація населення» дозволило сформулювати власне тлумачення самоорганізації населення як у вузькому, так і в широкому розумінні. У вузькому розумінні самоорганізація населення розглядається як один із проявів спонтанного процесу впевній групі, колективі чи суспільстві. У широкому розумінні-це певна діяльність людей, які солідарно спрямовують свої позитивні емоції,силита бажання на протидію загрозам і небезпекам, що виникають у суспільстві, а також на реалізацію власних інтересів і можливостей. Водночас формування громадянського суспільства в цілому залежить від чіткого визначення природи самоорганізації людей.

РОЗДІЛ 3

СОЦІОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВУ ЗАЛІЗНИЧНОЇ СТАНЦІЇ

3.1 Програма соціологічного дослідження

Постановка проблеми. Успіх підприємств в умовах жорсткої ринкової конкуренції залежить від творчої активності їх працівників. Аналіз діяльності багатьох підприємств та накопичення досвіду роботи з кадрами показує, що не тільки формування трудового колективу, а й забезпечення високої якості людських ресурсів є одним з вирішальних факторів ефективної та результативної роботи сучасного підприємства.

Мета даного дослідження-вивчення розвитку самоорганізації персоналу залізничної станції та розгляд ключових аспектів розвитку персоналу, які мають вирішальне значення з точки зору ефективного управління людськими ресурсами та людським капіталом. Успішне функціонування підприємства залежить від розвитку якостей, навичок та компетенцій його персоналу.

Постановка завдання. Для досягнення поставленої мети були поставлені такі наукові завдання: визначити сутність застосування командного управління; визначити особливу роль менеджменту; проаналізувати стан розвитку самоорганізації персоналу залізничної станції. Для вирішення цих завдань було використано метод анкетування.

Особливу потребу у створенні системи управління, здатної швидко реагувати на зміни динамічних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища відчувають сучасні керівники підприємств, а це неможливо без ефективного управління людськими ресурсами. У зв'язку з цим виникає пряма потреба у впровадженні найбільш ефективних методів, прийомів та інструментів впливу на персонал. Такі методи повинні, по-перше, забезпечувати повне розкриття трудового потенціалу кожного працівника, реалізацію його професійних якостей та досягнення високих результатів. По-друге, гарантувати

єдність поглядів і дій працівників, згуртованість і відданість організації, націленість на досягнення особистих і організаційних цілей [50].

Іншими словами, ефективність сучасної організації забезпечується стабільним і високоефективним персоналом. Основною загрозою стабільності персоналу організації є плинність кадрів. Якщо до неї ставитися толерантно, то плинність кадрів є природним явищем для компаній. Однак, якщо плинність кадрів є надмірно високою, вона негативно впливає на діяльність організації. Особливо це стосується випадків, коли звільняються висококваліфіковані працівники, яких доводиться замінювати великою кількістю нових, недосвідчених кадрів. У цьому випадку стабільність робочої сили опиняється під загрозою [50].

У цьому випадку використання командного управління як одного з інноваційних методів забезпечення стабільності робочої сили набуває особливого значення. В останні роки команди розглядаються як важливий колективний феномен в організаціях. В результаті розвитку інформаційних технологій та підвищеної уваги до інтегрованих систем управління якістю та процесів організаційного навчання, команди стають все більш поширеними. Ці тенденції в організаційному розвитку призвели до зміщення акценту з дій окремих менеджерів і співробітників на діяльність багатофункціональних управлінських команді робочих груп, орієнтованих на вирішення складних проблем і завдань. Слід зазначити, що команда-це група з двох або більше людей, які регулярно взаємодіють і координують свою роботу для досягнення спільної мети. Звичайно, побудова команди-досить неоднозначний і трудомісткий процес, але він пропонує значні переваги у підвищенні стабільності робочої сили [50].

По-перше, тимбилдинг передбачає залучення працівників до процесу управління організацією через самоорганізацію та самоуправління, співпрацю та взаємоуправління, взаємодопомогу та взаємозамінність, що дозволяє сформулювати спільні цінності та цілі, колективну відповідальність, згуртованість стосунків та колегіальність в середині співробітників. По -друге,

колегіальність і згуртованість членів команди підвищують продуктивність праці і, в свою чергу, ефективність організації в цілому. По-третє, командна робота сприяє підвищенню рівня професіоналізму, розвитку якостей та особистісному зростанню кожного члена команди, оскільки вимагає від учасників використання цілого ряду робочих навичок, а не лише вміння виконувати одну – дві функції. По-четверте, члени команди відчують себе «сім'єю» і віддані цілям організації, які вони самі допомогли визначити [50].

Фундаментом будь-якої організації є її людські ресурси. Людські ресурси є активним елементом і рушійною силою організації. Результати діяльності організації, її успіху соціально – економічній сфері та позиція на ринку праці залежать від кваліфікації, ефективного підбору та використання людських ресурсів. На сьогодні не існує єдиного розуміння потенціалу людських ресурсів. В умовах необхідності посилення кадрової політики, без якої неможливо подолати соціально – економічну кризу виробництва, актуальним стало питання формування програм управління людськими ресурсами [51, с. 322].

На нашу думку, кадровий потенціал підприємства в широкому розумінні – це здібності та компетенції його працівників, які можуть бути використані для підвищення його ефективності в різних сферах виробництва з метою отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту. У вузькому розумінні кадровий потенціал – це також тимчасові вакансії або резервні посади, які потенційно можуть бути заповнені в результаті професійного розвитку та навчання. Управління людськими ресурсами має сприяти раціоналізації, підтримці та покращенню якісних характеристик і розвитку персоналу. При розробці програм управління слід враховувати необхідність виокремлення поняття «довгостроковий кадровий потенціал» [51, с. 322].

Управління людськими ресурсами може бути раціоналізовано при збереженні специфіки вдосконалення та розвитку персоналу. Кадровий потенціал організації слід розглядати як загальний кадровий рівень, необхідний для виживання та розвитку організації. Керівництво повинно приділяти належну увагу розвитку кадрового потенціалу компанії. Реалізація кадрової політики

компанії складається із заходів з управління людськими ресурсами, які включають планування трудових ресурсів, відбір, найм, розстановку, адаптацію працівників, навчання, освіту, просування по службі, кар'єру, методи стимулювання праці та умови праці. Успішна кадрова політика сприяє створенню висококваліфікованої та мотивованої робочої сили, яка досягає цілей організації. Побудова ефективної системи кадрової політики має на меті створити умови для підвищення мотивації, продуктивності праці та задоволеності роботою, тим самим створюючи позитивну тенденцію взагалі розвитку кадрового потенціалу організації [51, с. 323].

Поняття «кадровий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку підприємств. В управлінській літературі дослідженню кадрового потенціалу приділяється значна увага в наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених та науковців [51, с. 323].

Зокрема, сутність поняття «кадровий потенціал» широко висвітлено у працях таких відомих українських вчених, як В.І. Довбенко та В.М. Мельник («Потенціалі розвиток підприємства»). На кадровий потенціал впливають такі фактори: зовнішні: соціальні, технологічні та економічні. Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики. Соціальні: якість трудового життя: заробітна плата, можливості кар'єрного зростання, можливість досягнення особистих цілей, рівень добробуту працівників, надання соціальних пільг, плинність кадрів, якість роботи. Технологічні: продуктивність праці, характер і зміст роботи, якість роботиперсоналу, виробниче обладнання (рівень механізації та автоматизації виробництва), продуктивність і безпека праці. Економічні: стан економіки, ситуація на ринку праці (попит на людські ресурси, їх кількісна структура, пропозиція людських ресурсів – навчальні заклади, центри зайнятості), рівень безробіття, рівень інфляції. Внутрішні фактори: особистісні фактори, потенційний статус, мотиваційні фактори. Особистісні фактори: психофізіологічні фактори: стать, вік, тип характеру, працездатність, здібності, компетентність, знання, навички, досвід роботи [51, с. 324].

Статусний потенціал- це реалізація потреб працівника. Визнання результатів праці колегами, визнання праці. Мотиваційні фактори означають, що кожен працівник в мотивований до праці, коли він знає чітко визначені цілі і вірить, що вони досяжні. Внутрішні фактори, які роблять роботу корисною. Ефективність компанії залежить відтого, як організовано управління людськими ресурсами, що впливає на успіх кожного працівника [51, с. 324].

Тому найважливішим завданням управління людськими ресурсами є підбір і розвиток персоналу. Це завдання включає в себе: професійно – кваліфікаційне і посадове просування працівників з урахуванням результатів атестації та індивідуальних особливостей; регулярне підвищення кваліфікації; раціональний розподіл посадових обов'язків; планування кар'єри; розвиток інших умов, що мотивують працівників до більш ефективної роботи. Якісні характеристики людських ресурсів компанії визначаються ступенем професійної та кваліфікаційної придатності працівників, що впливає на досягнення цілей компанії [51, с. 325].

Важливим елементом прогресивної кадрової політики компанії та водночас її підсилюючим фактором є механізм, що обґрунтовує доцільність та встановлює ефективність інвестицій у людський капітал, який включений у функціонування HR – підрозділу та дозволяє отримувати економічну віддачу відкоштів, вкладених у професійний розвиток людських ресурсів у довгостроковій перспективі [53].

Такимчином, потенціал працівника перестає бути постійною величиною і може змінюватися в бік збільшення або зменшення. Унікальні компетенції працівника, накопичені в процесі роботи, зростають у міру набуття нових знань і навичок, що впливає на поліпшення умов праці та підвищення продуктивності праці [51, с. 325].

Керівники відповідальні за налагодження контакту між усіма членами команди, щоб вони могли існувати і діяти незалежно. Для цього має бути налагоджена відповідна двостороння комунікація між членами команди та менеджерами. Керівники повинні координувати професійний розвиток кожного

члена команди, наприклад, своєчасно змінюючи розподіл ролей у команді. Все це є необхідними умовами для створення висококваліфікованої та гнучкої команди, здатної вчасно реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі [50].

Одним з найважливіших факторів успішної командної взаємодії є соціальна самоорганізація. Соціальна самоорганізація як процес ґрунтується на діяльності, що стосується окремих працівників і колективу організації в цілому, включаючи дії, спрямовані на зміну пріоритетів, потреб та інтересів, цінностей, мотивацій і цілей, і ґрунтується надіяльності, пов'язаній із забезпеченням гармонії в суспільних відносинах [54, с. 62].

Носіями соціальної самоорганізації є люди з підвищеною соціальною відповідальністю за поведінку рідних, близьких і незнайомих людей. Соціальна відповідальність є рисою людського характеру поряд із чуйністю, смиренністю, мужністю та щедрістю. Вона може бути вродженою або набутою завдяки вихованню та дотриманню моральних норм суспільства. Така самоорганізація досягається через такі види: самовиховання, саморозвиток і самоконтроль [54, с. 62-63].

Самовиховання-це коли людина або організація долає шкідливі якості або створює нові позитивні якості за рахунок власних сил і ресурсів. Це досягається в таких діях, як формування позитивної управлінської політики, самоствердження як продукту компанії чи особистості, впровадження передових технологій. Самовиховання включає самонавіювання, самодисципліну, лояльність, самосхвалення, самостимуляцію та подолання негативних емоцій [54, с. 63].

Самонавчання – це мимовільне прагнення людини або організації до вдосконалення або отримання інформації чи знань. Самонавчання ґрунтується на потребах людей в інформації, знаннях і спілкуванні, а також на потребах суспільства в додаткових продуктах і саморозвитку. Самонавчання здійснюється шляхом витрачання власного вільного часу та фінансових ресурсів. Самонавчання може відбуватися в різних формах публічної освіти (вища, середня

та професійно-технічна освіта) на базі державних та приватних закладів, а також самостійно. Самонавчання також є результатом практичної діяльності людини, її життєвого досвіду та досвіду людей і організацій, які її оточують[54, с. 63].

Самоконтроль – це оцінка внутрішніх відчуттів щодо наслідків виконаної або завершеної дії, і може стосуватися як окремої людини, так і команди або організації. Внутрішні відчуття при самоконтролі зазвичай ґрунтуються на моральних цінностях, прийнятих нормах і традиціях, а також на власних уявленнях. Самоконтроль дозволяє окремим особам, командам та організаціям неформально оцінити свою діяльність, визначити можливості для вдосконалення та переконатися, що їхня робота відповідає їхній компетенції та знанням. Самомоніторинг може здійснюватися шляхом самоаналізу, самозвітування, самооцінки та самоперевірки. Результати самоконтролю можуть повністю збігатися з результатами формального управління процесом, а можуть бути надмірно або недостатньо репрезентативними. Самоконтроль забезпечує внутрішню впевненість у правильності або неправильності результатів формального контролю [54, с. 63].

Самоорганізація може бути індивідуальною або колективною. Індивідуальна самоорганізація має реалізацію через організаційне планування, наприклад, робочого дня, робочого тижня тощо; через організацію особистої гігієни, правильного харчування та відпочинку; через контроль особистих почуттів і реакцій на події. Колективна самоорганізація характерна для зв'язків з громадськістю [54, с. 63].

Соціальна самоорганізація як явище включає в себе конкретні дії, гасла та петиції окремих осіб та груп. Прикладом є організація кас взаємодопомоги, коли в екстремальних випадках люди добровільно вносять невеликі суми грошей, щоб фінансово підтримати своїх колег [54, с. 64].

Ефективність праці визначається особистим ставленням людини до праці та її трудовою поведінкою. А трудова поведінка визначається впливом низки чинників, що діють у різних напрямках з різною інтенсивністю. Проблема мотивації людей до продуктивної праці не є новою. Століттями вона мучила

кращі уми людства, і це не випадково. Праця створює матеріальну і духовну культуру суспільства. У загальному розумінні мотивація-це сукупність рушійних сил, які спонукають людей поводитися певним чином. Такі сили бувають як зовнішніми, так і внутрішніми і спонукають людей до певних дій свідомо чи несвідомо. Для того, щоб всебічно охарактеризувати поняття мотивації, необхідно з'ясувати сутність основних категорій, безпосередньо пов'язаних зі змістом і логікою дій людини в процесі праці [55, с. 30-31].

Мотиви діяльності людини є одним з елементів системи трудових мотивів. Мотиви визначають ставлення людини до орієнтацій і напрямів діяльності, дають їм оцінку і таким чином формують ставлення до праці [56, с. 35]. Аналізуючи питання мотивації праці, відштовхуються від чітко визначеної позиції – існування людини, матеріальні умови її життя, які визначають її переживання, інтереси та мотиви діяльності [56, с. 36]. Аналізуючи структуру мотивів трудової діяльності людей і соціальних груп, стає можливим визначати і прогнозувати розвиток ситуації у сфері праці як в окремих трудових колективах ,такі в суспільстві в цілому [56, с. 39].

Для виконання практичної частини цього дослідження складено анкету **Додаток А** Анкета «Саморганізація в колективі залізничної станції» зміст питань якої дозволяють розкрити риси в колективі залізничної станції такі як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтролю.

3.2 Результати соціологічного дослідження самоорганізації колективу.

З метою вивчення стану розвитку самоорганізації колективу залізничної станції для підвищення ефективності роботи цього колективу було проведено опитування працівників. Опитування проводилось методом анкетування на залізничній станції Запоріжжя Лівє. Анкета дається в кінці роботи Додаток А. Всього було опитано 120 працівників: 48 чоловіків і 72 жінки. У віці до 20 років – 1 працівник; у віці від 21 до 35 років – 38 працівників; у віці від 36 до 50 років – 47 працівників; у віці від 51 до 60 років – 25 працівників; у віці понад 60 років – 9 працівників. Серед опитуваних мають вищу та незакінчену вищу освіту – 23

працівника; середню спеціальну – 35 працівників; професійне училище – 62 працівника.

Нижче у таблиці проведено аналіз опитування персоналу залізничної станції, щодо вивчення соціально-трудової мотивації Додаток Б. За результатами опитування щодо мотивації працівників більшість вважає себе «на своєму місці» тобто причетними до своєї роботи, лише 22 працівники затруднилися відповісти і що більшість здатні впоратися з будь-якими труднощами у своїй роботі – 84 працівники, відчувають себе корисними і потрібними – 90 працівників, що свідчить про впевненість у своїх силах та високу компетентність. Абсолютно для всіх пріоритетним питанням вважається рівень професіоналізму. Колектив дуже важливий, поодинці хороших результатів не досягти, вважає 75 працівників, подобається працювати в колективі, та відчувають себе як – серед своїх 65 працівників, трудовий настрій колективу підвищує трудову активність у 82 працівника. Це свідчить про велику згуртованість в колективі. Відносинами з колегами задоволені 82 працівника, затруднилися відповісти 38 працівників. Відносинами з безпосереднім керівником задоволені 51 працівник, затруднилися відповісти 69 працівників. Щодо бажання стати керівником серед робітників та інженерно-технічних працівників мотивація низька. Керівництво не приваблює так як добре можна заробити і на своєму місці вважає 58 працівників, це занадто велике навантаження для 35 працівників. Дуже низька задоволеність своїм заробітком. Лише 3 працівники із опитаних задоволені своїм заробітком, затруднилися відповісти 41 працівник та не задоволених своїм заробітком 76 працівників. Щодо стимулювання працівників ступінь задоволення стимулами наданими організацією серед задоволених 23 працівника, нейтрально до стимулів відноситься 62 працівника та 35 працівників незадоволених стимулами. Серед стимулів найбільш ефективними що підвищують трудову активність працівників можна віднести матеріальне стимулювання, моральне стимулювання та трудовий настрій колективу.

За результатами опитування персоналу залізничної станції, щодо самооцінки Додаток В, рівнів здатності до самоосвіти й саморозвитку

особистості прагнення до самовиховання та саморозвитку серед керівників та інженерно-технічних робітників вище ніж серед звичайних робітників.

За результатами опитування персоналу залізничної станції, щодо професійної самореалізації Додаток Г бажання координувати роботу інших серед інженерно-технічних працівників нижче ніж серед керівників і вище ніж серед звичайних працівників. Приоритетними питаннями серед всіх категорій працівників можна вднести сумлінність у виконанні своєї роботи, створювання сприятливих міжособистісних умов для роботи інших, уміння чітко виконувати накази керівництва, наявність глибоких професійних знань, уміння орієнтуватись в близькому та загальному середовищі, уміння творчо ставитися до справи, уміння знаходити спільну мову з іншими людьми.

За результатами опитування персоналу залізничної станції, щодо самопізнання, самовиховання та самоконтролю Додаток Д можна стверджувати, що більшість працівників позитивно ставляться до самопізнання. Вважають, що це важка, але цікава робота 57 працівників, радість відкриття, нове 51 працівник, развагою 12 працівників. У пізнанні себе та інших намагаються вірити тільки власним очам, фактам 87 працівників, спираються на психологічні ідеї, перевірені на особистому досвіді 27 працівників, спираються на логіку або фахівців 6 працівників. Людину оцінюють за результатами її дій 34 працівника, за результатами дій, але з урахуванням мотивів поведінки 47 працівників, насамперед за мотивами дій і відчуттів 13 працівників, вважають, що людину взагалі ніяк не треба оцінювати 26 працівників. Мотиви своїх вчинків цілком усвідомлюють завжди в момент перед дії 85 працівників, переважно у момент здійснення дії 16 працівників, частіше вже після здійснення вчинку 9 працівників (люди які не здатні контролювати себе у конфліктних ситуаціях), переконані, що мотиви дій людини завжди неусвідомлені 10 працівників (люди які не здатні контролювати себе у конфліктних ситуаціях).

Є люди, яких майже нічого не може здивувати, приголомшити, поставити в глухий кут. Їх повна протилежність — люди розсіяні та неуважні, які можуть розгубитися у найпростіших ситуаціях. За допомогою запропонованого

опитування можна зорієнтуватися стосовно рівня вашої уважності й зробити певні висновки. За результатами опитування персоналу залізничної станції, щодо здатності бути уважним Додаток Е більшість працівників відповіли, що часто програють через неуважність, хоча в деяких питаннях більшість відповідей вказує на те що опитувані є досить уважними, спостережливими та пильними.

За результатами опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте ви слухати лекцію» Додаток Ж складається таке враження, що більшості не подобається знаходитись на лекції. На твердження, що на лекції буває нецікаво «так» відповіли 86 працівників. Також, що на лекції хочеться спати «так» відповіли 62 працівники. Соромляться ставити питання лектору 31 працівник, не переглядають попередній матеріал перед лекцією 64 працівника. Під час лекції поринають у спогади 32 працівники. Все це свідчить про те що в колективі недостатній рівень прагнення до самоосвіти.

За результатами опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте Ви конспектувати?» Додаток З конспект не має привабливий зовнішній вигляд у 33 працівників, іноді не можу прочитати окремі слова в конспекті 42 працівника, коли читають конспект не розуміють структуру викладеного матеріалу 26 працівників. Користуючись конспектом, не завжди можуть відтворити зміст законспектованої інформації 81 працівник. Не можуть виділити головну думку у тексті й скорочено зафіксувати її в конспекті 30 працівників. В результаті можна зробити висновок що загальна картина щодо ведення конспекту в колективі недосконала та потребує допрацювання.

Отже, результати проведеного опитування дають змогу висвітлити стан самоорганізації в колективі залізничної станції шляхом розкриття рис таких як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтроль.

3.3 Пропозиції щодо вдосконалення самоорганізації в колективі залізничної станції

З метою вдосконалення рівня самоорганізації в колективі залізничної станції пропоную:

1. Прийняти заходи щодо покращення та налагодження взаємодії між керівництвом та підлеглими.
2. Прийняти заходи щодо покращення санітарно-гігієнічних умов.
3. Створити умови щодо підвищення заробітної плати працівників.
4. Проводити роз'яснювальну роботу в колективі щодо підвищення рівня до самовиховання, самоосвіти та саморозвитку.
5. Проводити роз'яснювальну роботу щодо вдосконалення умов для врегулювання конфліктних ситуацій.
6. Підвищувати рівень професійної кваліфікації працівників та створювати сприятливі умови щодо кар'єрного зросту працівників.
7. Проводити практичні заняття щодо покращення уваги працівників шляхом проведення дискусій, постановки завдань на логіку, увагу та пам'ять.
8. Проводити роботу та встановити контроль щодо ведення конспектів з перевірки професійних знань.

Отже, запропоновані рекомендації дозволяють підвищити рівень самоорганізації в дослідженому колективі, розвинути кадровий потенціал, підвищити кваліфікаційний рівень працівників та покращити ефективність роботи цього колективу.

Найважливішим викликом сьогодення є розробка адекватних засобів мотивації працівників, які б відповідали поточній ситуації та враховували взаємозв'язок інтересів працівника та компанії. Природно, що одним з основних факторів мотивації працівників є адекватна винагорода, що відповідає витраченим зусиллям і враховує реальні витрати на забезпечення нормального рівня життя. У нинішніх умовах необхідно створити систему мотивації, яка об'єктивно і справедливо враховує як успіхи діяльності ПАТ «Укрзалізниця» в цілому і виробничої галузі, в якій зайнятий працівник, так і його особистий трудовий внесок у досягнення певних економічних показників. Для цього слід використовувати сучасні інструменти (модернізовані системи преміювання) та створювати спеціальні мотиваційні фонди.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши предметне поле дослідження, в роботі уточнено наступні поняття: «організація», «самоорганізація», «управління», «колектив», «мотивація», «самопізнання», «самовиховання», «самонавчання», «самоконтроль». Поняття саморганізація характеризує здатність людини організувати свою діяльність таким чином, щоб найповніше реалізувати свій творчий потенціал за умов відповідної ситуації. Головною ознакою самоорганізації є вміння налаштуватися на діяльність і підтримувати працездатний стан протягом тривалого часу без застосування вольових зусиль. З'ясовано стан самоорганізації в колективі залізничної станції шляхом оцінення якісних рис працівників таких як мотивація, самопізнання, самовиховання, самонавчання та самоконтроль.

За результатами проведеного опитування встановлено слабкі місця в мотивації колективу, рівні самосвіти та запропоновано заходи щодо вдосконалення рівня саморганізації в дослідженому колективі. Виконання запропонованих рекомендацій дозволить підвищити ефективність роботи цього колективу, та підвищить професійні якості працівників, їх кваліфікацію та сприятиме їх кар'єрному зросту.

Управління персоналом має бути спрямованим на досягнення стратегічних цілей ПАТ «Укрзалізниця» і передусім на підвищення фінансово-економічної ефективності діяльності компанії. Для сприяння цьому процесу необхідно: розширення аналітичних і планових функцій, що спрямовані на прийняття випереджальних, перспективних рішень; активна координація з іншими підрозділами та службами; реалізація комплексу заходів щодо активного залучення всіх працівників у досягнення запланованих економічних показників на основі нових управлінських підходів і впровадження сучасних технологій. Як підсистема, що виконує функції підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, структура кадрового забезпечення базується на галузевій системі професійної освіти (ГСПО). Встановлено, що стійкість функціонування

кадрового забезпечення галузі визначається здатністю галузевої системи професійної освіти забезпечувати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців встановленої якості й у кількості, яка необхідна для формування кадрового ресурсу галузі в умовах дії збурень.

Найважливішим викликом сьогодення є розробка адекватних засобів мотивації працівників, які б відповідали поточній ситуації та враховували взаємозв'язок інтересів працівника та компанії. Природно, що одним з основних факторів мотивації працівників є адекватна винагорода, що відповідає витраченим зусиллям і враховує реальні витрати на забезпечення нормального рівня життя. У нинішніх умовах необхідно створити систему мотивації, яка об'єктивно і справедливо враховує як успіхи діяльності ПАТ «Укрзалізниця» в цілому і виробничої галузі, в якій зайнятий працівник, так і його особистий трудовий внесок у досягнення певних економічних показників. Для цього слід використовувати сучасні інструменти (модернізовані системи преміювання) та створювати спеціальні мотиваційні фонди.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мельник Ю.В. Конспект лекцій до вивчення дисципліни «Теорія організації» для студентівнапрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент» Тернопіль. 2013. 44 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/retrieve/19262/> (дата звернення: 05.02.2024).
2. Туленков М. Сутність і співвідношення понять «організація», «самоорганізація» і «управління» Політичний менеджмент. 2007. № 1. С. 24-35.
3. Павленчик А. О. Поняття організацій та їх класифікація Лекція з навчальної дисципліни «Менеджмент організацій». URL: <https://www.ldufk.edu.ua/struktura/kafedry/kafedra-ekonomiky-ta-menedzhmentu/> (дата звернення: 05.02.2024).
4. Мороз О. Філософський енциклопедичний словник / ред. В. І. Шинкарук та ін. Київ Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України: Абрис. 2002. 742 с.
5. Шемшученко Ю. С., Касяненко Ю. Я., Зяблюк М. П. Юридична енциклопедія К. Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2004. 768 с. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/12817/58-Bihun.pdf?sequence=1> (дата звернення: 05.02.2024).
6. Фармацевтична енциклопедія. Словник-довідник. URL: <https://www.pharmencyclopedia.com.ua/> (дата звернення: 05.02.2024).
7. Словник-довідник для фахівців фармації з питань управління та економіки / За ред. В.П. Черних. Харків, 2001. 560 с.
8. Мороз О. Філософський енциклопедичний словник / В. І. Шинкарук (гол. редкол.) та ін. Київ. Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України: Абрис 2002. С. 563.
9. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ 1997. С. 366.
10. Будз В. Самоорганізація суспільної дійсності в контексті її антропологічних засад та аксіологічних чинників. Монографія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя

Стефаника» 2017 URL: <http://194.44.152.155/elib/local/pv/2707.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).

11. Дзьобань О.П. Стабільність соціальної системи в контексті її безпеки (синергетичний аспект). URL: <http://dspace.nbuiv.gov.ua/handle/123456789/76126> (дата звернення: 05.02.2024).

12. Добранова І. Процеси самоорганізації як предмет філософського осмислення в українській філософії науки. URL: <https://doi.org/10.17721/2520-2626/2022.31>. (дата звернення: 05.02.2024).

13. Дзьобань О.П. Розвиток ідей синергетики як нової парадигми у природничо-науковому і соціальному пізнанні URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/3590/1/Dzoban_3.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

14. Мерко Н.Ю. Зміст поняття «самоорганізація» як наукової категорії. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/1904/1/Merko_GI_konf.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

15. Мельник Н.В. Сутність, види та рівні самоорганізації народу в Україні. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/5381> (дата звернення: 05.02.2024).

16. Кузьменко В.Л. На порозі Надцивілізації: системний аналіз актуальних проблем сучасності, соціальне прогнозування та футурологія / В.Л. Кузьменко, О.К. Романчук. Львів : Універсум, 2001. 152 с.

17. Колос Б. Управління державою III тисячоліття, або Стратегія і тактика побудови Української національної держави Львів Ініціатива 2004. 976 с.

18. Про вищу освіту : Закон України Відомості Верховної Ради України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 05.02.2024).

19. Каламбет С.В., Іванов С.І., Півняк Ю.В. Методолія наукових досліджень: Навч. посіб. Дн-вськ: Вид-во Маковецький. 2015. 191 с.

20. Важинський С.Е., Щербак Т.І. Методика та організація наукових досліджень : Навчальний посібник. Суми: 2016. 260 с. URL:

<https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/03/vajinskii-posibnyk.pdf>
(дата звернення: 05.02.2024).

21. Спиця Н.В. Проблеми методології дослідження процесів самоорганізації суспільства. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2010. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/VISNIK_41_15.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

22. Каламбет С.В. Конспект лекцій з дисципліни «Методологія наукових досліджень» для студентів спеціальності 8.03050801 «Фінанси і кредит», 8.1810012 «Управління інноваційною діяльністю» Дніпродзержинськ: 2015. 91 с. URL: <https://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/7/36/7-36-kl28.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).

23. Добронравова І.С., Руденко О.В., Сидоренко Л.І. Методологія та організація наукових досліджень (ч. 2). навч. посіб. Київ ВПЦ «Київський університет» 2018. 607 с.

24. Хитра О.В. Саморозвиток працівників, самоорганізація праці та самоменеджмент як передумови складності системи управління персоналом. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 23. С. 155-162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2017_23_32 (дата звернення: 05.02.2024).

25. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання*. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5151> (дата звернення: 05.02.2024).

26. Нестеренко Г.О. Персонал: управління на засадах самоорганізації : навчальний посібник. Київ : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. 350 с.

27. Буяр К.В. Поняття і принципи Diversity Management. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2016. Вип. 2. С. 133–135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2016_2_28 (дата звернення: 05.02.2024).

28. Василик А.В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. №1. С. 306–314. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_51 (дата звернення: 05.02.2024).

29. Бутенко І.А. «Управління персоналом підприємства» як системна категорія. *Економічні інновації*. 2014. Вип. 57. С. 51.
30. Гетьман О.О., Плясун А.В. Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. № 1. С. 97–105.
31. Гузар У., Шевчук А. Філософські підходи до дослідження і оцінки особливостей трудової діяльності. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2010. Вип. 5. С. 16–20. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzlubp_2010_5_7 (дата звернення: 05.02.2024).
32. Буняк Н.М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету ім. В.О.Сухомлинського*. 2017. Вип. 18. С. 185–188. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).
33. Хандій О.О. Розвиток методів управління персоналом промислового підприємства: аспект самоорганізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук; 08.00.04 / О.О. Хандій. Донецьк : Інститут економіки промисловості НАН України, 2010. 24 с.
34. Кунденко А.В., Живолуп А.І., Половецька В.В. Синергетичний підхід до управління персоналом при реалізації антикризової стратегії підприємства. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія: Економіка і управління*. 2013. № 1. С. 66–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2013_1_11 (дата звернення: 05.02.2024).
35. Федоришина Л.М., Камінський В.І. Самоменеджмент як мистецтво управління індивідуальним людським капіталом. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету ім. В.О.Сухомлинського*. 2016. Вип. 10. С. 535–538. URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/111.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).

36. Хитра О.В. Мотиви трудової поведінки працівників як точки біфуркації на шляху підвищення продуктивності праці. URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-3-35> (дата звернення: 05.02.2024).

37. Коваленко О. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. *Економічний вісник ЗДІА*. 2016. Вип. 2. С. 84–91. (дата звернення: 05.02.2024).

38. Маркова С.В., Чкан А.С., Шкрюбка С.К. Формування системи мотиваційних чинників в управлінні персоналом на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління: електронний науково-практичний журнал*. 2017. Вип. 3(08). С. 172–178 URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/32.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

39. Квасній Л.Г. Стимулювання праці персоналу підприємства на основі оцінки її результативності. *Економічний вісник ЗДІА*. 2017. Вип. 4(10). С. 62–66.

40. Ситник Н.І. Роль зовнішньої мотивації в забезпеченні креативно-інноваційної діяльності персоналу сучасних організацій. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1–2. С. 269–275.

41. Назаришин Р.О. Взаємна мотивація якості праці персоналу. Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». 2011. № 4(12). С. 48–53.

42. Ситник Н.І. Мотивація креативно-інноваційної діяльності персоналу сучасних організацій. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2014. Вип. 11. С. 293–298.

43. Іонова О. М., Лупаренко С. Є. Наукові підходи до сучасних дидактичних досліджень. *Світ дидактики: дидактика в сучасному світі* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., присвяченої 30-ій річниці Незалежності України та 95-ій річниці від дня заснування Ін-ту педагогіки НАПН України, Київ, 21–22 верес. 2021 р. Київ, 2021. С. 13–15. URL: <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/6429> (дата звернення: 05.02.2024).

44. Дмитренко Г.А., Ріктор Т.Л. Школа синергетичного ефекту «2+2=5» для підготовки успішних менеджерів. *Теорія та методика управління освітою*. № 3, 2010 р. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/9.pdf (дата звернення: 05.02.2024).
45. Рідкодубська А.А. Синергетичний підхід у підготовці до професійної мобільності майбутніх фахівців. *Фізико-математична освіта*. 2017. Вип. 1. С. 93-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/fmo_2017_1_21 (дата звернення: 05.02.2024).
46. Семенова А. В. Психопедагогічний супровід ефективного лідера XXI століття: синергетичний підхід. *ScienceRise. Pedagogical Education*. 2017. № 7. С. 30-36. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/texcped_2017_7_8 (дата звернення: 05.02.2024).
47. Спасів Н. Я. Синергетика як методологічний каркас пізнання об'єднаних територіальних громад. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/825430.pdf> (дата звернення: 05.02.2024).
48. Мельник Л.Г. Наукові основи самоорганізації систем. Ч. 1. *Механізм регулювання економіки*, 2010. № 3. Т. 1. С. 12-26.
49. Хохлова Н.М. Методологічний підхід до аналізу здатності міської громади до самоорганізації. *Державне Управління. Економіка та держава*. № 4. 2009. С. 101-104.
50. Єщенко М., Гречко А. Сучасні технології формування колективу та розвитку персоналу *Донбаська національна академія будівництва і архітектури, Краматорськ, Україна* URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/63/822.pdf> (дата звернення: 05.02.2024)
51. Козлова І.М. Кадровий потенціал: поняття, сутність, основні характеристики. URL: <http://repository/hneu.edu.ua> (дата звернення: 05.02.2024).
52. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал і розвиток підприємства Навчальний посібник. Львів. Вид-во «Львівська політехніка», 2010. 232 с.

53. Тимошенко К. В. Формування та розвиток компетенцій людського капіталу підприємств: проектно орієнтований підхід. *Project, program, portfolio P3 management*: матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 8–9 груд. 2017 р.). Одеса : ОНПУ, 2017. С. 144–147.

54. Бельська Т. В. Конспект лекцій з дисципліни «Теорія організації» (для студентів бакалавріату усіх форм навчання спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування) Харків. 2018. 80 с.

55. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.

56. Терещенко В.К., Ткачук В.А., Лисенко В.І. Соціологія праці. Підручник. К. 2006. 200 с. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u122/Pidr_SocPr.pdf (дата звернення: 05.02.2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Саморганізація в колективі залізничної станції»

Мета опитування – вичення стану розвитку самоорганізації колективу залізничної станції.

Результати дослідження самоорганізації у вашому колективі призначені для підвищення ефективності його роботи шляхом оптимізації організаційних та самоорганізаційних засад в управлінській діяльності.

Прочитавши питання, ознайомтеся з пропонованими варіантами відповідей, а потім за допомогою ручки або олівця обведіть кружком номер тієї відповіді (або відповідей, якщо їх можна вибрати кілька), яку збігає з Вашою думкою. Анкета анонімна. Висновки, які будуть зроблені, та рішення, які можуть бути прийняті, залежать від Вашої щирості у відповідях на запитання анкети.

Опитування персоналу залізничної станції, щодо вивчення соціально-трудової мотивації

1. Я відчуваю себе повністю причетним до своєї роботи:

- а) Повністю не погоджуюсь;
- б) Непогоджуюсь;
- в) Важко відповісти;
- г) Погоджуюсь;
- д) Повністю погоджуюсь.

2. Наскільки Ви задоволені стимулами, наданими організацією?

- а) Дуже задоволений
- б) Задоволений
- в) Нейтрально
- г) Не задоволений
- д) Зовсім не задоволений

3. Що Ви найбільше цінуєте в своїй роботі? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Те що я в основному сам(а) вирішую, що і як мені робити;
- б) Те що вона дає мені можливість проявити те, що я знаю і вмю;
- в) Те що я відчуваю себе корисним(ною) і потрібним(ною);
- г) Те що мені за неї відносно непогано платять;
- д) Особливо нічого не ціную, але ця робота мені добре знайома і звична;

4. Який вираз, з нижче перерахованих, Вам підходить найбільше? Оберіть один варіант відповіді:

- а) Я можу забезпечити своєю працею собі і своїй родині пристойний дохід;
- б) У своїй роботі я – господар/господиня;
- в) У мене достатньо знань і досвіду, щоб впоратися з будь-якими труднощами в моїй роботі;
- г) Я – цінний, незамінний для організації працівник;
- д) Я завжди виконую те, що від мене вимагають;

5. Припустимо, що Вам пропонують іншу посаду на підприємстві. За яких умов Ви б на це погодилися? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Якщо запропонують набагато більшу зарплату;
- б) Якщо посада буде більш творчою і цікавою, ніж нинішня;
- в) Якщо нова посада дасть мені більше самостійності;
- г) Якщо це дуже потрібно для організації;

д) При всіх випадках я б вважав за краще (воліла) залишитися на тій роботі, до якої звик\ла;

6. Спробуйте визначити, що для Вас означає Ваш зарібок? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Плата за час і зусилля, витрачені на виконання роботи;
- б) Це, перш за все, плата за мої знання, кваліфікацію;
- в) Оплата за мій трудовий внесок у загальні результати діяльності підприємства;
- г) Мені потрібен гарантований зарібок – нехай невеликий, але щоб він був;
- д) Який би він не був, я його заробив(ла) сам(а);

7. Як Ви вважаєте, чому в процесі роботи працівники проявляють ініціативу, вносять різні пропозиції? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Через те що відчувають особливу відповідальність за свою роботу.
- б) Через прагнення реалізувати свої знання і досвід, вийти за встановлені роботою рамки.
- в) Найчастіше через бажання поліпшити роботу підприємства.
- г) Просто хочуть «виділитися» або завоювати прихильність начальства.
- д) Через те що хочуть заробити, оскільки будь-яка корисна ініціатива повинна бути нагородженою;

8. Яке судження про колективну роботу Вам ближче? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Колектив для мене дуже важливий, поодинокі хороших результатів не досягти;
- б) Краще працювати автономно, але також відчуваю себе добре, коли працюю разом з цікавими людьми;
- в) Мені потрібна свобода дій, а колектив найчастіше цю свободу обмежує;
- г) Можна працювати і в колективі, але щоб платили за особисті результати;
- д) Мені подобається працювати в колективі, так як там я – серед своїх;

9. Що Ви, перш за все, враховуєте, коли оцінюєте успіхи іншого працівника? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Зарплату, доходи, матеріальне становище;
- б) Рівень професіоналізму, кваліфікації;
- в) Наскільки поважають в організації;

10. Якщо положення на підприємстві в якому Ви працюєте погіршаться, на які зміни у Вашій роботі і положенні Ви погодитесь заради того, щоб залишитися на роботі?

- а) Освоїти нову професію;
- б) Працювати неповний робочий день або перейти на менш кваліфіковану роботу і менше отримувати;
- в) Перейти на менш зручний режим роботи;
- г) Працювати більш інтенсивно;
- д) Погоджуся просто терпіти тому, що діватися нікуди;
- е) Швидше за все, я просто піду з організації;

11. Якщо Ви – КЕРІВНИК, то, що Вас приваблює в цій посаді найбільше? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Можливість приймати самостійні, відповідальні рішення;
- б) Можливість принести найбільшу користь організації;
- в) Високий рівень оплати;
- г) Можливість організовувати роботу інших людей;
- д) Можливість найкращим чином застосувати свої знання і вміння;
- е) Нічого особливо не приваблює, за керівництвом не тримаюся;

12. Якщо Ви не є керівником, то хотіли б Ви ним стати? Оберіть одну або дві відповіді:

- а) Так, оскільки це дасть можливість приймати самостійні, відповідальні рішення;

10. Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?

Так Ні Частково, періодично

**Опитування персоналу залізничної станції, щодо професійної самореалізації
У майбутній професійній діяльності я хотів би:**

1. Координувати роботу інших

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

2. Сумлінно виконувати свою роботу

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

3. Створювати сприятливі міжособистісні умови для роботи інших

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

4. Проявляти ділову ініціативу

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

Для реалізації себе в професійній діяльності важливо мати:

5. Уміння чітко виконувати накази керівництва

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

6. Глибокі професійні знання

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

7. Уміння орієнтуватись в близькому та загальному середовищі

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

8. Уміння творчо ставитися до справи

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

9. Діловитість

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

10. Уміння знаходити спільну мову з іншими людьми

Скоріше так Мабуť так Мабуť ні Скоріше ні

**Опитування персоналу залізничної станції, щодо самопізнання, самовиховання
та самоконтролю**

1. Пізнання себе – це:

- а) розвага;
- б) радість відкриття, нове;
- в) страждання;
- г) важка, але цікава робота.

2. Коли мене щось неприємно вразило в діях інших, я:

- а) внутрішньо засуджую, але не втручаюся;
- б) висловлюю обурення або намагаюся переконати людину так не робити;
- в) мене захоплює пошук сенсу і причини таких дій;
- г) приймаю людину такою, якою вона є.

3. Людину треба оцінювати:

- а) за результатами її дій;
- б) за результатами дій, але з урахуванням мотивів поведінки;
- в) насамперед за мотивами дій і відчуттів;
- г) людину взагалі ніяк не треба оцінювати.

4. Мотиви своїх вчинків я цілком усвідомлюю:

- а) завжди в момент перед дії;
- б) переважно у момент здійснення дії;
- в) частіше вже після здійснення вчинку;
- г) переконаний, що мотиви дій людини завжди неусвідомлені.

5. Дізнатися щось нове про себе — це:

- а) цікаво;
- б) не лише цікаво, але і завжди корисно;
- в) знайти пояснення питанням, які займали мене тривалий час;

г) перебудувати свою поведінку і особистість.

6. Самопізнання — це:

- а) спосіб проведення дозвілля;
- б) засіб досягнення професійних і життєвих цілей;
- в) необхідність для кожної людини;
- г) мета і сенс життя.

7. Я прагну краще дізнатися про себе, тому що:

- а) це цікаво;
- б) знання корисне і може стати в пригоді у житті;
- в) не можу цим не займатися;
- г) так я вирішую всі проблеми.

8. Якщо людина має силу волі, то вона:

- а) щаслива людина, здатна завжди добитися успіху;
- б) доб'ється багато чого;
- в) недостатньо інтелектуально розвинена;
- г) найчастіше догматична і здібна тільки до однозначних рішень

9. Коли людина постійно бореться зі своїми недоліками, то:

- а) інші «сідають їй на голову»;
- б) врешті-решт досягає перемоги;
- в) вона розвивається як особистість;
- г) вона не знає, як це робити ефективніше.

10. У пізнанні себе та інших я намагаюся:

- а) вірити тільки власним очам, фактам;
- б) спиратися на логіку або фахівців;
- в) спиратися на власну інтуїцію;
- г) спиратися на психологічні ідеї, перевірені на особистому досвіді.

Опитування персоналу залізничної станції, щодо здатності бути уважним як однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль

1. Чи часто Ви програєте через неуважність?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

2. Чи розігрують Вас друзі та знайомі?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

3. Чи вмієте Ви займатися якою-небудь справою й одночасно слухати те, про що говорять навколо вас?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

4. Чи здатні Ви з подробицями пригадати фільм, який переглянули два дні тому?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

5. Чи дратуєтесь Ви, коли хтось відволікає вас від читання книги, перегляду телевізора чи якогось іншого заняття?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

6. Чи швидко Ви знаходите в квартирі потрібну річ?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

7. Чи трапляється, що Ви одну людину приймаєте за іншу?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

8. Коли Ви захоплюєтесь розмовою, чи можете Ви пропустити потрібну вам зупинку?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

9. Чи можете Ви не замислюючись назвати дати народження близьких Вам людей?

Скоріше так Мабуть так Мабуть ні Скоріше ні

10. Чи зможете Ви знайти у великому місті без сторонньої допомоги будинок (музей, магазин, певний заклад), в якому Ви вже були одного разу в минулому році?

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

Опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте ви слухати лекцію» як однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль

1. На лекції в аудиторії я сідаю переважно на останні лави.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

2. Під час лекції мене відволікають розмови сусідів.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

3. У мене зазвичай виникає потреба під час лекції перепитати що-небудь у сусіда.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

4. Я соромлюся ставити питання лектору, якщо не розумію, про що йдеться.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

5. Мені буває на лекціях нецікаво.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

6. Під час лекції мені хочеться спати.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

7. На лекціях я готуюся до важливих семінарів або контрольних робіт.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

8. Перед лекцією я не переглядаю попередній матеріал.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

9. Під час лекції я поринаю у спогади чи мрії.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

Опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте Ви конспектувати?» як однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль та самовиховання

1. Мій конспект має привабливий зовнішній вигляд.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

2. Я іноді не можу прочитати окремі слова в конспекті.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

3. Коли я читаю конспект, я іноді не розумію структуру викладеного матеріалу.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

4. При конспектуванні я зазвичай дослівно переписую фрагменти тексту.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

5. Мій конспект має місце (поля) для власних зауважень.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

6. Я використовую скорочення слів та спеціальні позначки (символи) і завжди можу їх розшифрувати.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

7. Я структурую конспект за допомогою схем, таблиць, кольорових маркерів.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

8. Користуючись конспектом, я не завжди можу відтворити зміст законспектованої інформації.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

9. Як правило, в конспекті я записую думки своїми словами.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

10. Я можу виділити головну думку у тексті й скорочено зафіксувати її в конспекті.

Скоріше так Мабусть так Мабусть ні Скоріше ні

Повідомте, будь ласка деякі дані про себе:

1. Стать:

- а) жіноча;
 - б) чоловіча.
2. **Вік:**
- а) до 20 років; б) 21- 35 років; в) 36-50 років; г) 51- 60 років; д) понад 60 років.
3. **Освіта:**
- а) вища (н/вища); б) середня спеціальна; в) професійне училище; г) середня.
4. **Професійна категорія:**
- а) керівник; б) інженерно-технічний робітник; в) робітник.
5. **Ваше місце проживання:**
- а) місто; б) селище; в) село.

Додаток Б

Опитування персоналу залізничної станції, щодо вивчення соціально - трудової мотивації

№ п/п		Керівники N 8	Інженерно-технічний склад N 32 (спеціалісти)	робітники N 80	Всього
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Я відчуваю себе повністю причетним до своєї роботи:</i>				
	а) Повністю не погоджуюсь;				
	б) Непогоджуюсь;				
	в) Важко відповісти;	2	5	15	22
	г) Погоджуюсь;	6	24	58	88
	д) Повністю погоджуюсь.		3	7	10
2.	<i>Наскільки Ви задоволені стимулами, наданими організацією?</i>				
	а) Дуже задоволений				
	б) Задоволений	2	9	12	23
	в) Нейтрально	3	16	43	62
	г) Не задоволений	3	7	25	35
	д) Зовсім не задоволений				
3.	<i>Що Ви найбільше цінуєте в своїй роботі? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Те що я в основному сам(а) вирішую, що і як мені робити;		2	5	7
	б) Те що вона дає мені можливість проявити те, що я знаю і вмю;	6	22	31	59
	в) Те що я відчуваю себе корисним(ною) і потрібним(ною);	6	23	61	90
	г) Те що мені за неї відносно непогано платять;	1	5	3	9
	д) Особливо нічого не ціную, але ця робота мені добре знайома і звична;	2	5	18	25
4.	<i>Який вираз, з нижче перерахованих, Вам підходить найбільше? Оберіть один варіант відповіді:</i>				
	а) Я можу забезпечити своєю працею собі і своїй родині пристойний дохід;	1			1
	б) У своїй роботі я – господар/господиня;	1	2	5	8
	в) У мене достатньо знань і досвіду, щоб впоратися з будь-якими труднощами в моїй роботі;	3	24	57	84

	г) Я – цінний, незамінний для організації працівник;				
	д) Я завжди виконую те, що від мене вимагають;		12	31	43
5.	<i>Припустимо, що Вам пропонують іншу посаду на підприємстві. За яких умов Ви б на це погодилися? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Якщо запропонують набагато більшу зарплату;	7	18	49	73
	б) Якщо посада буде більш творчою і цікавою, ніж нинішня;		5	11	16
	в) Якщо нова посада дасть мені більше самостійності;		6	9	15
	г) Якщо це дуже потрібно для організації;		8	12	20
	д) При всіх випадках я б вважав за краще (воліла) залишитися на тій роботі, до якої звик\ла;	3	10	25	38
6.	<i>Спробуйте визначити, що для Вас означає Ваш заробіток? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Плата за час і зусилля, витрачені на виконання роботи;	3	18	56	77
	б) Це, перш за все, плата за мої знання, кваліфікацію;	2	9	17	28
	в) Оплата за мій трудовий внесок у загальні результати діяльності підприємства;		17	54	71
	г) Мені потрібен гарантований заробіток – нехай невеликий, але щоб він був;	2	7	16	25
	д) Який би він не був, я його заробив(ла) сам(а);		3	11	14
7.	<i>Як Ви вважаєте, чому в процесі роботи працівники проявляють ініціативу, вносять різні пропозиції? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Через те що відчувають особливу відповідальність за свою роботу.	2	7	10	19
	б) Через прагнення реалізувати свої знання і досвід, вийти за встановлені роботою рамки.	3	11	38	52
	в) Найчастіше через бажання поліпшити роботу підприємства.		12	31	43
	г) Просто хочуть «виділитися» або завоювати прихильність начальства.				

	д) Через те що хочуть заробити, оскільки будь-яка корисна ініціатива повинна бути нагородженою;	1	8	17	26
8.	<i>Яке судження про колективну роботу Вам ближче? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Колектив для мене дуже важливий, поодинці хороших результатів не досягти;	6	14	55	75
	б) Краще працювати автономно, але також відчуваю себе добре, коли працюю разом з цікавими людьми;		8	12	20
	в) Мені потрібна свобода дій, а колектив найчастіше цю свободу обмежує;				
	г) Можна працювати і в колективі, але щоб платили за особисті результати;				
	д) Мені подобається працювати в колективі, так як там я – серед своїх;	3	17	45	65
9.	<i>Що Ви, перш за все, враховуєте, коли оцінюєте успіхи іншого працівника? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Зарплату, доходи, матеріальне становище;				
	б) Рівень професіоналізму, кваліфікації;	8	32	80	120
	в) Наскільки поважають в організації;				
	г) Наскільки самостійний, незалежний;				
10.	<i>Якщо положення на підприємстві в якому Ви працюєте погіршаться, на які зміни у Вашій роботі і положенні Ви погодитесь заради того, щоб залишитися на роботі?</i>				
	а) Освоїти нову професію;	3	13	31	47
	б) Працювати неповний робочий день або перейти на менш кваліфіковану роботу і менше отримувати;	1	2	6	9
	в) Перейти на менш зручний режим роботи;	1	5	12	18
	г) Працювати більш інтенсивно;				
	д) Погоджуся просто терпіти тому, що діватися нікуди;		5	17	22
	е) Швидше за все, я просто піду з організації;	3	7	14	24
11.	<i>Якщо Ви – КЕРІВНИК, то, що Вас приваблює в цій посаді найбільше? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Можливість приймати самостійні, відповідальні рішення;	2			2
	б) Можливість принести найбільшу користь організації;	2			2
	в) Високий рівень оплати;				

	г) Можливість організувати роботу інших людей;	4			4
	д) Можливість найкращим чином застосувати свої знання і вміння;	6			6
	е) Нічого особливо не приваблює, за керівництвом не тримаюся;				
12.	<i>Якщо Ви не є керівником, то хотіли б Ви ним стати? Оберіть одну або дві відповіді:</i>				
	а) Так, оскільки це дасть можливість приймати самостійні, відповідальні рішення;				
	б) Не проти, якщо потрібно для користі справи;		3	2	5
	в) Так, адже таким чином я зможу краще застосувати свої знання і вміння;		4	3	7
	г) Так, якщо це буде належним чином оплачуватися;		4	7	11
	д) Ні, професіонал може відповідати тільки за самого себе;				
	е) Ні, керівництво мене не приваблює, а добре заробити я можу і на своєму місці;		15	43	58
	ж) Так, чим я гірший за інших?;				
	з) Ні, це занадто велике навантаження для мене;		8	27	35
13.	<i>Визначте, будь ласка, якою мірою Вас задовольняють різні сторони Вашої роботи (поставте знак "+" у відповідний квадрат). Якою мірою Ви задоволені Задоволений 1; Важко відповісти 2; Не задоволений 3.</i>				
а	Розмір заробітку				
	<i>Задоволений 1</i>		2	1	3
	<i>Важко відповісти 2</i>	5	14	22	41
	<i>Не задоволений 3</i>	3	16	57	76
б	Режим роботи				
	<i>Задоволений 1</i>	6	21	48	75
	<i>Важко відповісти 2</i>	2	11	32	45
	<i>Не задоволений 3</i>				
в	Різноманітність роботи				
	<i>Задоволений 1</i>	6	23	53	82
	<i>Важко відповісти 2</i>	2	9	27	38
	<i>Не задоволений 3</i>				
г	Самостійність в роботі				
	<i>Задоволений 1</i>	6	20	52	78
	<i>Важко відповісти 2</i>	2	12	28	42
	<i>Не задоволений 3</i>				
д	Можливість просування по службі				

	<i>Задоволений 1</i>	2	11		13
	<i>Важко відповісти 2</i>	6	21	80	107
	<i>Не задоволений 3</i>				
е	Санітарно-гігієнічні умови				
	<i>Задоволений 1</i>		17	22	39
	<i>Важко відповісти 2</i>	7	12	46	65
	<i>Не задоволений 3</i>	1	3	12	16
ж	Відносини з колегами				
	<i>Задоволений 1</i>	6	19	57	82
	<i>Важко відповісти 2</i>	2	13	23	38
	<i>Не задоволений 3</i>				
з	Відносини з безпосереднім керівником				
	<i>Задоволений 1</i>	5	10	36	51
	<i>Важко відповісти 2</i>	3	22	44	69
	<i>Не задоволений 3</i>				
14.	<i>Які Ваші плани на найближчі 1-2 роки? Оберіть один варіант відповіді:</i>				
	а) Продовжувати працювати на колишній посаді;	6	26	70	102
	б) Перейти на іншу посаду;	1	4	10	15
	г) Перейти працювати в інший структурний підрозділ;				
	д) Перейти працювати в іншу організацію без зміни спеціальності;	1	2		3
	е) Перейти працювати в іншу організацію зі зміною спеціальності;				
15.	<i>Якою мірою і як діють на Вашу трудову активність наступні чинники? (поставте знак "+" у відповідний квадрат) Знижує «-» Підвищує «+» Не діє «0»</i>				
а	Матеріальне стимулювання				
	Підвищує	7	26	71	104
	Не діє		3	9	12
	Знижує	1	3		4
б	Моральне стимулювання				
	Підвищує	5	18	49	72
	Не діє	3	14	31	48
	Знижує				
в	Трудовий настрій колективу				
	Підвищує	8	21	53	82
	Не діє		11	27	38
	Знижує				
г	Нововведення на підприємстві				
	Підвищує	2	2	5	9
	Не діє	4	6	3	101
	Знижує	2	2	6	10

Опитування персоналу залізничної станції, щодо самооцінки, рівнів здатності до самоосвіти й саморозвитку особистості

№ п/п		Варіанти відповідей	Керівники N 8	Інженерно- технічний склад N 32 (спеціалісти)	робітники N 80	Всього
1.	Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати самого себе, свої творчі здібності?	Так	3	14	35	52
		Ні	3	8	39	50
		Частково, періодично	2	10	6	18
2.	Чи часто ви задумуєтесь про причини своїх промахів, невдач?	Так	8	15	59	82
		Ні		3	8	11
		Частково, періодично		11	16	27
3.	Чи здатні ви і далі вирішувати складну задачу, якщо перші дві години не дали очікуваного результату?	Так	8	17	11	36
		Ні		9	54	63
		Частково, періодично		6	15	21
4.	Чи аналізуєте, що із запланованого виконати не вдалося і чому?	Так	6	8	5	19
		Ні		12	63	75
		Частково, періодично	2	12	12	26
5.	Чи ваші друзі вважають вас людиною, здатною до переборення труднощів?	Так	8	20	37	65
		Ні		4	28	32
		Частково, періодично		8	15	23
6.	Чи знаєте ви свої сильні та слабкі сторони? Чи хвилює вас майбутнє?	Так	6	14	45	64
		Ні		6	15	21
		Частково, періодично	2	12	21	35
7.	Чи прагнете ви до того, щоб вас поважали ваші найближчі друзі, колеги?	Так	8	16	43	67
		Ні		5	12	17
		Частково, періодично		11	25	36
8.	Чи здатні ви керувати собою, стримувати себе у конфліктних ситуаціях?	Так	5	22	54	81
		Ні		3	12	15
		Частково, періодично	3	7	14	24
9.	Чи здатні ви до ризику?	Так	3	19	30	52
		Ні	2	3	9	14
		Частково, періодично	3	10	41	54
10.	Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?	Так	5	17	33	55
		Ні	1	4	37	42
		Частково, періодично	2	11	10	23

Додаток Г

Опитування персоналу залізничної станції, щодо професійної самореалізації

№ п/п		Керівник и N 8	Інженерно- технічний склад N 32 спеціалісти	робітники N 80	Всього
1	2	4	5	6	7
	<i>У майбутній професійній діяльності я хотів би:</i>				
1	<i>Координувати роботу інших;</i>				
	Скоріше так	2	3	2	7
	Мабуть так	5	4	3	12
	Мабуть ні	1	12	26	39
	Скоріше ні		13	49	62
2	<i>Сумлінно виконувати свою роботу</i>				
	Скоріше так	7	26	43	76
	Мабуть так	1	6	37	44
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				
3	<i>Створювати сприятливі міжособистісні умови для роботи інших</i>				
	Скоріше так	6	25	54	85
	Мабуть так	2	7	26	35
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				
4	<i>Проявляти ділову ініціативу</i>				
	Скоріше так	6	8	23	37
	Мабуть так	2	18	38	58
	Мабуть ні		6	19	25
	Скоріше ні				
	<i>Для реалізації себе в професійній діяльності важливо мати:</i>				
5	<i>Уміння чітко виконувати накази керівництва</i>				
	Скоріше так	3	15	28	46
	Мабуть так	5	17	52	74
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				
6	<i>Глибокі професійні знання</i>				
	Скоріше так	8	27	57	92
	Мабуть так		5	23	28
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				
7	<i>Уміння орієнтуватись в близькому та загальному середовищі</i>				
	Скоріше так	3	15	34	52
	Мабуть так	5	17	46	68
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				

8	<i>Уміння творчо ставитися до справи</i>				
	Скоріше так	5	19	44	68
	Мабуть так	3	13	36	52
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				
9	<i>Діловитість</i>				
	Скоріше так	3	7	23	33
	Мабуть так	5	21	45	71
	Мабуть ні		4	12	16
	Скоріше ні				
10	<i>Уміння знаходити спільну мову з іншими людьми</i>				
	Скоріше так	6	25	65	96
	Мабуть так	2	7	15	24
	Мабуть ні				
	Скоріше ні				

Опитування персоналу залізничної станції, щодо самопізнання, самовиховання та самоконтролю

№ п/п		Керівники N 8	Інженерно-технічний склад N 32 спеціалісти	робітники N 80	Всього
1	2	4	5	6	7
1	<i>Пізнання себе — це:</i>				
	а) розвага;		4	8	12
	б) радість відкриття, нове;	2	14	35	51
	в) страждання;				
	г) важка, але цікава робота.	6	14	37	57
2	<i>Коли мене щось неприємно вразило в діях інших, я:</i>				
	а) внутрішньо засуджую, але не втручаюся;		6	19	25
	б) висловлюю обурення або намагаюся переконати людину так не робити;	8	14	36	58
	в) мене захоплює пошук сенсу і причини таких дій;				
	г) приймаю людину такою, якою вона є.		12	25	37
3	<i>Людину треба оцінювати:</i>				
	а) за результатами її дій;	2	9	23	34
	б) за результатами дій, але з урахуванням мотивів поведінки;	3	15	29	47
	в) насамперед за мотивами дій і відчуттів;	2	4	7	13
	г) людину взагалі ніяк не треба оцінювати.	1	4	21	26
4	<i>Мотиви своїх вчинків я цілком усвідомлюю:</i>				
	а) завжди в момент перед дії;	8	26	51	85
	б) переважно у момент здійснення дії;		4	12	16
	в) частіше вже після здійснення вчинку;			9	9
	г) переконаний, що мотиви дій людини завжди неусвідомлені.		2	8	10
5	<i>Дізнатися щось нове про себе — це:</i>				
	а) цікаво;	3	4	25	32
	б) не лише цікаво, але і завжди корисно;	2	16	37	55
	в) знайти пояснення питанням, які займали мене тривалий час;	1	3	7	11

	г) перебудувати свою поведінку і особистість.	2	9	11	22
6	<i>Самопізнання — це:</i>				
	а) спосіб проведення дозвілля;				
	б) засіб досягнення професійних і життєвих цілей;	3	19	30	52
	в) необхідність для кожної людини;	5	11	45	61
	г) мета і сенс життя.		2	5	7
7	<i>Я прагну краще дізнатися про себе, тому що:</i>				
	а) це цікаво;	3	9	27	39
	б) знання корисне і може стати в пригоді у житті;	5	21	49	75
	в) не можу цим не займатися;				
	г) так я вирішую всі проблеми.		2	4	6
8	<i>Якщо людина має силу волі, то вона:</i>				
	а) щаслива людина, здатна завжди добитися успіху;	3	18	26	47
	б) доб'ється багато чого;	4	12	46	62
	в) недостатньо інтелектуально розвинена;				
	г) найчастіше догматична і здібна тільки до однозначних рішень	1	2	8	11
9	<i>Коли людина постійно бореться зі своїми недоліками, то:</i>				
	а) інші «сідають їй на голову»;		2	7	9
	б) врешті-решт досягає перемоги;	3	9	32	44
	в) вона розвивається як особистість;	3	17	34	54
	г) вона не знає, як це робити ефективніше.	2	4	7	13
10	<i>У пізнанні себе та інших я намагаюся:</i>				
	а) вірити тільки власним очам, фактам;	6	24	57	87
	б) спиратися на логіку або фахівців;		2	4	6
	в) спиратися на власну інтуїцію;				
	г) спиратися на психологічні ідеї, перевірені на особистому досвіді.	2	6	19	27

Додаток Е

**Опитування персоналу залізничної станції, щодо здатності бути уважним як
однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль**

№ п/п			Керівники N 8	Інженерно- технічний склад N 32 спеціалісти	робітники N 80	Всього
1	Чи часто Ви програте через неуважність?	Скоріше так	1		15	16
		Мабуть так	7	15	33	55
		Мабуть ні		15	24	39
		Скоріше ні		2	8	10
2	Чи розігрують Вас друзі та знайомі?	Скоріше так	3	5	15	23
		Мабуть так	3	14	27	44
		Мабуть ні	1	13	25	39
		Скоріше ні	1		13	14
3	Чи вмієте Ви займатися якою-небудь справою й одночасно слухати те, про що говорять навколо вас?	Скоріше так	3	10	23	36
		Мабуть так	3	14	35	52
		Мабуть ні	2	5	14	21
		Скоріше ні		3	8	11
4	Чи здатні Ви з подробицями пригадати фільм, який переглянули два дні тому?	Скоріше так	2	11	19	32
		Мабуть так	6	12	36	54
		Мабуть ні		6	18	24
		Скоріше ні		3	7	10
5	Чи дратуєтеся Ви, коли хтось відволікає вас від читання книги, перегляду телевізора чи якогось іншого заняття?	Скоріше так	3	12	28	43
		Мабуть так	3	14	36	53
		Мабуть ні	1	4	9	14
		Скоріше ні	1	2	7	10
6	Чи швидко Ви знаходите в квартирі потрібну річ?	Скоріше так	3	7	31	41
		Мабуть так	3	19	40	62
		Мабуть ні	2	6	9	17
		Скоріше ні				
7	Чи трапляється, що Ви одну людину приймаєте за іншу?	Скоріше так				
		Мабуть так	3	17	45	65
		Мабуть ні	3	8	21	32
		Скоріше ні	2	7	14	23
8	Коли Ви захоплюєтеся розмовою, чи можете Ви пропустити потрібну вам зупинку?	Скоріше так				
		Мабуть так	2	5	19	26
		Мабуть ні	6	15	37	58

		Скоріше ні		12	24	36
9	Чи можете Ви не замислюючись назвати дати народження близьких Вам людей?	Скоріше так	1	21	33	55
		Мабуть так	5	9	26	40
		Мабуть ні	2	4	19	25
		Скоріше ні				
10	Чи зможете Ви знайти у великому місті без сторонньої допомоги будинок (музей, магазин, певний заклад), в якому Ви вже були одного разу в минулому році?	Скоріше так	3	15	21	39
		Мабуть так	3	9	35	47
		Мабуть ні	2	6	20	28
		Скоріше ні		2	4	6

Додаток Ж

Опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте ви слухати лекцію» як однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль

			Керівники N 8	Інженерно- технічний склад N 32 спеціалісти	робітники N 80	Всього
1	На лекції в аудиторії я сідаю переважно на останні лави.	Скоріше так		2	6	8
		Мабуть так	1	8	18	27
		Мабуть ні	2	10	24	36
		Скоріше ні	5	12	32	49
2	Під час лекції мене відволікають розмови сусідів.	Скоріше так	1	3	15	18
		Мабуть так	5	14	39	58
		Мабуть ні	1	6	12	19
		Скоріше ні	1	9	15	25
3	У мене зазвичай виникає потреба під час лекції перепитати щонебудь у сусіда.	Скоріше так				
		Мабуть так	3	7	18	28
		Мабуть ні	5	14	43	62
		Скоріше ні		11	19	30
4	Я соромлюся ставити питання лектору, якщо не розумію, про що йдеться.	Скоріше так		3	9	12
		Мабуть так	3	6	10	19
		Мабуть ні	3	11	34	48
		Скоріше ні	2	12	27	41
5	Мені буває на лекціях нецікаво.	Скоріше так	2	4	13	19
		Мабуть так	4	20	43	67
		Мабуть ні	2	6	16	24
		Скоріше ні		2	8	10
6	Під час лекції мені хочеться спати.	Скоріше так	2	4	13	19
		Мабуть так	4	11	28	43
		Мабуть ні	2	9	21	32
		Скоріше ні		8	18	26
7	На лекціях я готуюся до важливих семінарів або контрольних робіт.	Скоріше так	1	3	5	9
		Мабуть так	1	4	9	14
		Мабуть ні	3	11	15	29
		Скоріше ні	3	14	51	68
8	Перед лекцією я не переглядаю попередній матеріал.	Скоріше так			35	35
		Мабуть так	1	14	14	29
		Мабуть ні	5	12	18	35
		Скоріше ні	2	6	13	21

9	Під час лекції я поринаю у спогади чи мрії.	Скоріше так			4	4
		Мабуть так	2	5	21	28
		Мабуть ні	4	8	15	27
		Скоріше ні	2	19	38	61

Опитування персоналу залізничної станції «Чи вмієте Ви конспектувати?» як однієї з властивостей самоорганізації як самоконтроль та самовиховання

			Керівники N 8	Інженерно- технічний склад N 32 спеціалісти	робітники N 80	Всього
1	Мій конспект має привабливий зовнішній вигляд.	Скоріше так	2	12	11	25
		Мабуть так	4	15	43	62
		Мабуть ні	2	5	21	28
		Скоріше ні			5	5
2	Я іноді не можу прочитати окремі слова в конспекті.	Скоріше так			9	9
		Мабуть так	2	8	23	33
		Мабуть ні	3	14	26	43
		Скоріше ні	3	10	22	35
3	Коли я читаю конспект, я іноді не розумію структуру викладеного матеріалу.	Скоріше так			8	8
		Мабуть так	1	3	14	18
		Мабуть ні	4	10	27	41
		Скоріше ні	3	19	31	53
4	При конспектуванні я зазвичай дослівно переписую фрагменти тексту.	Скоріше так		2	15	17
		Мабуть так	3	7	21	41
		Мабуть ні	5	23	44	72
		Скоріше ні				
5	Мій конспект має місце (поля) для власних зауважень.	Скоріше так	3	9		12
		Мабуть так	5	14	18	37
		Мабуть ні		5	43	48
		Скоріше ні		4	19	23
6	Я використовую скорочення слів та спеціальні позначки (символи) і завжди можу їх розшифрувати.	Скоріше так	6	22	31	59
		Мабуть так	2	10	43	55
		Мабуть ні			6	6
		Скоріше ні				
7	Я структурую конспект за допомогою схем, таблиць, кольорових маркерів.	Скоріше так		8	4	12
		Мабуть так	2	11	5	18
		Мабуть ні	6	13	30	49
		Скоріше ні			41	41
8	Користуючись конспектом, я не завжди можу відтворити зміст законспектованої інформації.	Скоріше так				
		Мабуть так	5	18	58	81
		Мабуть ні	3	11	15	29
		Скоріше ні		3	7	10
9	Як правило, в конспекті я записую думки своїми словами.	Скоріше так		4	9	13
		Мабуть так	2	20	45	67
		Мабуть ні	6	8	26	40
		Скоріше ні				
10		Скоріше так	2	12	13	27

Я можу виділити головну думку у тексті й скорочено зафіксувати її в конспекті.	Мабуть	4	16	43	63
	так				
	Мабуть	2	4	24	30
	ні				
	Скоріше				
	ні				

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Журковський Олександр Сергійович, студент II курсу магістратури, заочної форми навчання, факультету соціології та управління, спеціальність 054 «Соціологія», адреса електронної пошти: aleksandrzurkovskij@gmail.com:

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Механізми самоорганізації в діяльності колективу залізничної станції» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

14.02.2024

О.С. Журковський

Науковий керівник,
доцент, д.філос.н., професор кафедри соціології

14.02.2024

В.О. Скворець