

А.А.Лукпанов¹, А.А.Ералиева²

¹Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ, Алматы қ. Қазақстан

²Х. Досмұхамедов атындағы АтМУ, Атырау қ. Қазақстан

МҰНАЙ- ГАЗ ӨНЕРКӘСІБІ КӘСІПОРЫНДАРЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ КӘСІБИ-ЕҢБЕКТІК СӘЙКЕСТІЛІГІ: ӘЛЕУМЕТТІК ЗЕРТТЕУ ӘДІСТЕМЕСІ

Аңдатпа

Мақалада шетелдік әлеуметтанушылардың кәсіби-еңбектік сәйкестілікті зерттеудегі әлеуметтанушылық көзқарастар қарастырылады. Олардың негізінде «кәсіби-еңбектік сәйкестілігі» ұғымының әлеуметтанушылық түсіндірмесі, оның құрылымдық компоненттері мен қалыптасу тетіктері көрсетілген. Мұнай-газ өнеркәсібі кәсіпорындары қызметкерлерінің кәсіби-еңбектік сәйкестігін әлеуметтік зерттеу әдістемесі ұсынылған.

Түйін сөздер: әлеуметтік сәйкестілік, кәсіби-еңбектік сәйкестілік, корпоративтік мәдениет, өз-өзіне теңестіру, тартымдылық, адалдық, корпоративтік мінез-құлық, ұйым, персонал, еңбек ұйымы, референттік топ, әлеуметтік мәртебе

А.А.Лукпанов¹, А.А.Ералиева²

¹КазНУ имени Аль-Фараби, г.Алматы, Казахстан

²АтГУ имени Х.Досмухамедова, г.Атырау, Казахстан

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация

В статье рассматриваются социологические подходы зарубежных социологов к исследованию профессионально-трудовой идентичности. На их основе показана социологическая трактовка понятия «профессионально-трудовая идентичность», его структурные компоненты и механизмы формирования. Представлена методология социологического исследования профессионально-трудовой идентичности работников предприятий нефтегазовой промышленности.

Ключевые слова: социальная идентичность, профессионально-трудовая идентичность, корпоративная культура, самоотождествление, вовлеченность, лояльность, корпоративное поведение, организация, персонал, трудовая организация, референтная группа, социальный статус.

А.А.Lukpanov¹, А.А.Yeraliyeva²

¹KazNU named after Al-Farabi, Almaty, Kazakhstan

²AtSU named after H. Dosmukhamedov, Atyrau, Kazakhstan

PROFESSIONAL AND LABOR IDENTITY OF OIL AND GAS INDUSTRY EMPLOYEES: METHODOLOGY OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

Abstract

The article discusses sociological approaches of foreign sociologists to the study of professional and labor identity. On their basis, a sociological interpretation of the concept of “professional-labor identity”, its structural components and mechanisms of formation is shown. The methodology of a sociological study of professional and labor identity of employees in the oil and gas industry is presented.

Keywords: social identity, professional and labor identity, corporate culture, self-identification, involvement, loyalty, corporate behavior, organization, personnel, labor organization, reference group, social status.

Тұлғаның жеке және әлеуметтік сәйкестілігін білдіретін категориялар ұзақ уақыт бойы зерттеушілермен артықшылықты психологиялық және философиялық ғылыми пікірталастарда қарастырылған. «Корпоративтік сәйкестілік» ұғымы тек қана менеджмент теориясы мен тәжірибесі шеңберінде әзірленген. Бұл ретте, әдетте, ол корпоративтік мәдениет пен сәйкестіліктің көріністерін түсінеді. Бастапқыда, XX ғ. 50-ші жылдардың ортасында Батыс ғалымдары корпоративтік сәйкестілік деп осы ұйымның мүшесін ажыратуға немесе өзінің оған қатыстылығын сезінуге мүмкіндік беретін корпоративтік стильді түсінді [1 б.113]. XX ғ. 70-ші жылдардың ортасында бұл ұғым корпоративтік философияның бір бөлігі және ұйымның даму құралы ретінде қарастырылады. Р. Ван Дик корпоративтік бірегейлікпен қызметкердің оған шексіз байланыстылығында көрініс табатын ұйыммен өзін-өзі теңестіруді білдіреді деп түсіндіреді [2 б.121]. П.Ф. Друкер корпоративтік бірегейлікті дамытудың негізгі мақсаты ұйымның тиімділігін арттыру болып табылатынын атап өтті. Жоғары сыныпты қызметкерлерді пайдалану әлі де тиімді емес болғандықтан, егер «оның нәтижесіне, дәстүріне және жалпы жағдайға бағдарланған қызметкерлердің өзін-өзі дамытуын ынталандыра алатын болса», ол тиімді болады [3 б.141].

Ұйымның тиімділігін арттыру контекстінде қарастырылатын корпоративтік сәйкестілік қызметкердің өзінің мақсатын, құндылықтарын, нормаларын өз бетінше қабылдауға ұмтылуымен сипатталады, бұл ретте оның онымен өздігінен тепе-теңдігін білдіреді. F.A. Mael және B.E. Ashforth ұсыныстары бойынша сәйкестілік адамның жұмысқа және оның еңбек мінез-құлқына қатысты барлық нанымдарының негізінде жатыр [4 б.62].

Әсіресе, әлеуметтанушылардың сәйкестілік феноменіне қызығушылығы XX және XXI ғғ. айырығында басталды.

Бұл қазіргі әлемдегі алғашқы және екінші әлеуметтендірудің әлеуметтік үдерістерін анықтайтын факторлар санының өсуімен, қоғамның әлеуметтік құрылымының күрделенуімен, бүгінгі таңда жеке адамдар енгізілген әлеуметтік топтар санының өсуімен, тұлғалардың орындайтын әлеуметтік рөлдердің көптігі және қарама-қайшылығымен байланысты.

Қазіргі адам үшін әлеуметтік шындықтың маңызды салаларының бірі еңбек саласы болып табылады. Еңбек үдерістері бүгінде артықшылықты формальды еңбек ұйымдары аясында өтуде. Тиісінше, әлеуметтік-кәсіби сәйкестілік, өзін еңбек ұйымының мүшесі сезінуі ретінде әлеуметтік өзін-өзі сәйкестілікте және өмірде адамның өз орнын түсінуімен үлкен орын алды. Сонымен қатар, «әлеуметтік-кәсіби сәйкестілік» концепті әлеуметтанулық теория шеңберінде жеткіліксіз пысықталған.

Әлеуметтік сәйкестілікті біз тұлғаның қандай да бір әлеуметтік ортақтықпен, топпен, әлеуметтік үлгімен, «Мен-тұжырымдамасының» әлеуметтік аспектісі ретінде өз өзіне теңестірілуі ретінде түсіндіреміз. Бүгінде адам бірден бірнеше топты (ұлттық, діни, этникалық, кәсіби және т.б.) «өзінікі» деп санайды. Әрбір осындай сәйкестікпен осы сәйкестікке теріс немесе оң мәртебе беретін бағаға байланысты. Адам оң сәйкестікке ұмтылуға және теріс қылықтардан аулақ болуға тән. Адам өзін-өзі сәйкестендіретін топтар ол үшін референттік болып табылады. Біз белгілі әлеуметтанушы Р. Мертон қалыптастырған референттік топтың түсінігін ұстанамыз: бұл жеке адам үшін өзінің әлеуметтік жағдайын, әрекеттерін, көзқарастарын және т.б. бағалауда эталон ретінде әрекет ететін барлық әлеуметтік бірлестіктер[5]. Бір және сол уақытта жеке адам бірден бірнеше топты референттік деп қабылдай алады. Қазіргі адам үшін осындай референттік топтардың бірі оның еңбек ұйымы болып табылады. Тиісінше, әлеуметтік-кәсіби сәйкестік ұғымын қалыптастыру мүмкін болады: бұл өзін ұйымның мүшесі ретінде сезінумен, ұйымға қатыстылық сезімін қалыптастырумен байланысты әлеуметтік сәйкестіліктің бір түрі. Референттік топ оң ғана емес, теріс болуы мүмкін. Ұйым шартты түрде айтқанда, оның мүшесіне «құнамауы» мүмкін, бірақ ол өзін оның бір бөлігі ретінде сезінеді. Еңбек ұйымы өз мүшелерінің оң сәйкестілігіне мүдделі. Қазіргі еңбек ұйымын белгілі бір жағдайларда қызметкерлер өз мүшелеріне ерекше артықшылықтар беретін, осы артықшылықтарды қорғайтын, өз қызметін барлық мүшелерінің мүддесінде жүргізетін бейресми бірлестік ретінде қарауы мүмкін. Әлеуметтік-еңбек сәйкестілік – бұл қызметкердің еңбек ұйымын оң референттілігі бар бейресми топ ретінде қабылдаған әлеуметтік сәйкестіліктің бір түрі. Бұл жағдайда қызметкер осы топта тәжірибеленетін құндылықтарды, нормаларды, өзара іс-қимыл моделін жеке деңгейде қабылдауға тырысады.

Кәсіби-еңбек сәйкестілігі - бұл тұлғаның әлеуметтік сәйкестілігінің түрі. Сондықтан, біз соңғысын зерттеудің әртүрлі әлеуметтік тәсілдерінің әдістемелік ұстанымдары мұнай-газ өнеркәсібі кәсіпорындары қызметкерлерін зерттеудегі негізгі ұғымдар мен санаттарды көшіру арқылы корпоративтік сәйкестілікті әлеуметтік зерттеудің әдістемелік конструкторларын құру кезінде пайдаланылуы мүмкін деп пайымдаймыз.

Бұл жұмыста біз символдық интеракционизм, әлеуметтік конструктивизм және когнитивті тәсіл сияқты әдістемелік ұстанымдарына сүйенеміз. Сонымен қатар, символдық интеракционизм аясында сәйкестілікті зерттеу «Мен» әлеуметтік шығу тегі идеясына негізделеді және әлеуметтік өзара іс-әрекеттерінің түрлі аспектілерін талдауды көздейді. Дәстүрлі Дж. Мид тұлғаның сәйкестілігін әлеуметтік түсінудің негізін қалаушы деп санайды. Оның пікірінше, адамның өз мінез-құлқына байланысты, бір тұтас деп қабылдау қабілеті, бұл адамның табысты бейімделуіне кепілдік беретін импульсивті, ішкі және әлеуметтік тепе-тең жүйе. Сәйкестілік-әлеуметтік өзара іс-қимыл барысында және тек басқа адамдардың көмегімен қалыптасатын әлеуметтік феномен [6 б.75].

П.Бергер мен Т.Лукманның әлеуметтанулық тұжырымдамасында сәйкестілік шындықты әлеуметтік құрастыру тұрғысынан қарастырылады және ол туралы нақты қоғам тұрғысынан ғана айтуға болады. Дж. Мид жұмыстарына сүйене отырып, авторлар сәйкестілік теориясының негізі ретінде әлеуметтену теориясын ұсынады. Екінші реттік әлеуметтендіру үдерісінде жеке адамның сәйкестілігін қолдау белгілі бір әлеуметтік тәртіпке қатысуға, яғни қоғамда белгілі бір мәртебеге ие болуға, өзінің даралығын сақтай отырып, өзі үшін және басқа да әлеуметтік рөлдердің тиісті жиынтығымен сәйкестендіруге ниет пен мүмкіндік береді. Әлеуметтік қатысу жеке адамды қанағаттандыру үшін оның сәйкестілікке деген наразылықтарын басқалармен тануы тиіс. Сонда ол жеке адам үшін нақты болады. Когнитивті тәсіл аясында Г.Тэджфел жұмыстары қызықты. Әлеуметтік сәйкестіліктің құрылымында Г.Тэджфел: 1) когнитивті компонент, жеке адамның белгілі бір әлеуметтік топқа қатыстылығы туралы білуі; 2) бағалау компоненті, жеке адамның осы тиістілік фактісін оң немесе теріс бағалауы; 3) аффективті компонент, белгілі бір әлеуметтік топқа тиістілігі фактісін бастан кешіру және оның оң немесе теріс сезімдер түрінде бағалануы [7].

Г.Тэджфел тұлғааралық және топаралық өлшем негізінде әлеуметтік сәйкестілік теориясын жасап, сәйкестілік өзін өзінің және бөтен топтың мүшелерімен салыстыру арқылы пайда болатынын көрсетті. Әлеуметтік салыстыру арқылы жеке адам өз тобын және осы бағалау негізінде өзінің әлеуметтік сәйкестігін бағалай бастайды.

Ұсынылған шолу толық емес, бірақ сәйкестілік, біріншіден, тұлғаның әлеуметтік мінез-құлқын реттейді және бағыттайды, екіншіден, тұлғааралық және топаралық өзара іс-қимыл үдерісінде әлеуметтік және мәдени ортаның ықпалымен қалыптасатынын көрсету маңызды. Кәсіби-еңбек сәйкестілігі-бұл қызметкердің ұйымның корпоративтік мінез-құлқында көрінетін ұйыммен өзіне өзі теңестірілуі. Біздің ойымызша, «кәсіби-еңбектік сәйкестілік» қызметкерлердің ұйымға қатыстылығын сипаттайды. В.А. Ядовтың пікірінше, әлеуметтік қауымдастыққа қатыстылығы маңызды әлеуметтік функцияларды орындауға ықпал етеді: жеке адамның әлеуметтік топқа бағынуын қамтамасыз етеді, топтық қорғау мен бағалау және өзін-өзі бағалау өлшемдерін береді [8 б.172].

Жоғарыда айтылғанды ескере отырып, кәсіби-еңбектік сәйкестілік - бұл қызметкердің корпоративтік мінез-құлқын айқындайтын, когнитивті, бағалау және конативті компоненттерді қамтитын саналы және танылмаған нұсқаулардың болуымен сипатталатын ұйыммен өз өзіне теңестірілуі.

1. Когнитивті компонент ұйым, оның тарихы, дәстүрлері, нормалары, құндылықтары және т.б. туралы білімді қамтиды. Кәсіби-еңбектік сәйкестілікті қалыптастыру коммуникативті үдерістер арқылы жүреді. Сонымен, когнитивті компоненттің негізінде ақпараттық құрамдауыш жатыр - ұйымның құрылу және даму тарихы, оның өміріндегі маңызды оқиғалар, мақсаттары, құндылықтары, еңбек қызметі мен бос уақыт ерекшеліктері және т.б. маңызды элементтері болып табылатын ұйым туралы білім жиынтығы. Бұл ақпарат стихиялы (еңбек қызметі үдерісінде, әріптестермен бейресми қарым-қатынас, ресми емес көздерден және жеке бақылаулардан), егер ұйым корпоративтік БАҚ (газет, радио, Интернет), сондай-ақ, арнайы корпоративтік құжаттарды (стратегия, миссия, кодекс, жарғы) пайдаланатын болса, мақсатты түрде жинақталуы мүмкін.

2. Ұйымға мүше болу фактісін бағалауды, ұйым үшін мүшеліктің маңыздылығын бағалауды, әлеуметтік салыстыру арқылы ұйымның өзін бағалауды қамтитын көрсеткіш. Корпоративтік сәйкестіліктің бағалау компоненті де ұйым туралы білім жиынтығының негізінде қалыптасады. Алайда, қызметкердің жалпы ұйымға, сондай-ақ оған өзінің мүшелігіне қарым-қатынасына басшылық стилімен, қызметтің шарты мен мазмұнымен, мансаптық өсу мүмкіндіктерімен, ұжымдағы және т.б. қатынастармен қанағаттану сияқты факторлар ерекше әсер етеді. Оң аттитюдтарды жасауда корпоративтік рәсімдер, дәстүрлер, бірлесіп бос уақытты өткізудің әртүрлі нысандары маңызды рөл атқарады. Кәсіби-еңбектік сәйкестіліктің негізгі факторлардың бірі болып қызметкердің осы ұйымдағы еңбекпен қанағаттануы болып табылады. Сәйкес келу, толық емес болсын, күтулер мен шынайылықтар қызметкердің ұйымдағы мінез-құлқтың нормаларын, құндылықтарын, үлгілерін қабылдау арқылы онымен барынша терең сәйкестендіруге ұмтылысын қалыптастырады, өйткені бұл қызметкерге әлеуметтік әл-ауқат пен табысқа қол жеткізуге әкеледі.

3. Конативті ұйымның корпоративтік мәдениетін қабылдау және оның жүру дәрежесін көрсетеді. Бұл компоненттің жоғары даму дәрежесі қызметкердің ұйымда қабылданған қағидаттар мен нормаларға саналы түрде сүйене отырып, өз қызметін орындайды.

Осылайша, кәсіби-еңбек сәйкестілігі сипатталады:

- біріншіден, ұйымның корпоративтік мәдениетіне жататын құндылықтарды, нормаларды, мінез-құлық ережелерін қабылдау. Корпоративтік мәдениет ұйымдағы формальды емес ережелер мен тәртіп нормаларын қамтиды, қызметкерлердің «қатыстылық сезімін» қалыптастырады. Корпоративтік мәдениетті қабылдау қызметкердің ұйымның толыққанды мүшесі болуды, оның бір бөлігін орнатуды көрсетеді.

- екіншіден, қызметкердің еңбек үдерісіне тартылуы. Тартымдылық еңбек өнімділігінің және ұйымның дамуының маңызды факторы бола отырып, ұйым шеңберінде қызметкерлердің еңбек мінез-құлқының және әлеуметтік іс-әрекетінің қалаулы түрін қалыптастырады. Ұйымның толыққанды және белсенді мүшесі болу ретінде тартылу мыналармен сипатталады: 1) нормадан тыс жұмыс; 2) шешім қабылдау үдерісіне қатысу; 3) ұйым және маңызды оқиғалар мен шешімдер туралы қажетті ақпарат алу; 4) жауапкершілік пен бастама қабылдау; 5) мансаптық өсу.

- үшіншіден, қызметкерлердің ұйымға адалдығы. Адалдықты біз ұйымның қабылданған ережелерді саналы түрде ұстану, сондай-ақ ресурстармен алмасу үдерісінде қалыптасатын басшылық пен жалпы ұйымға толерантты қатынас ретінде түсінеміз. Дж. Мейер мен Н. Аллен адалдықтың келесі түрлерін көрсетеді [9 б.79]:

1) аффективті - жоғары аффективті байланыстылықты болжайды, яғни қызметкер өзінің ұйымға отбасы ретінде қатыстылығын бастан кешіреді және одан әрі оған тиесілі болғысы келеді. Ұйым оны қолдайды және оның әл-ауқаты мен дамуына қамқорлық жасайды деген жағдайды түсіну негізінде дамиды;

2) нормативтік - адамның ұйыммен моральдық-этикалық нанымдарды байланыстыратынын білдіреді. Адалдықтың бұл түрі жоғары жауапкершілік сезімі бар адамдарда немесе мұғалім, әскери, дәрігер, құтқарушы мамандығын иеленушілерде көрінеді;

3) салдарға бағдарланған адалдық - ұйымнан кетуге әкеп соғуы мүмкін «шығындар» негізінде ұйымға байланыстылық (тұрғылықты жерін ауыстыру, қол жеткізілген позицияларды жоғалту және т.б.).

Зерттеушілер адалдықтың пайда болуы мен дамуының негізі қызметкерлердің қажеттіліктерін қанағаттандыруды санайды. Қызметкерлердің ниеттестігін қалыптастыруға әсер ететін негізгі қажеттіліктер мен факторлардың арасында мыналарды бөліп көрсетуге болады: 1) жұмысқа және еңбек жағдайларына қанағаттанушылық; 2) жалақы деңгейі; 3) басшылықпен қарым-қатынас; 4) әріптестермен қарым-қатынас; 5) атқаратын қызметі; 6) мансаптық өсу және өзін-өзі іске асыру мүмкіндігі.

Осылайша, біз кәсіби-еңбектік сәйкестілік ұйым шеңберінде қызметкерлердің мінез-құлқын төмендетеді деп есептейміз және мыналармен сипатталады: біріншіден, ұйымның құндылықтарын қабылдауға және ережелер мен нормаларды сақтауға, яғни корпоративтік мәдениетті қабылдауға; екіншіден, ұйымның мүддесінде айтарлықтай күш салу, яғни қызметкердің еңбек үдерісіне тартылуы; үшіншіден, қызметкердің осы ұйымның мүшесі болып қалуы, яғни қызметкердің ұйымға қатысты адалдығы. Корпоративтік сәйкестіліктің құрылымы мен бөлінген индикаторлардың көмегімен мұнай және газ өнеркәсібі кәсіпорнын қызметкерлерінің кәсіби-еңбек сәйкестілігінің даму деңгейін нақты анықтауға болады, оны зерделеудің конструкциясы салыстырмалы сипаттағы зерттеулерді жүргізуге мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Крылов А.Н. *Корпоративная идентичность для менеджеров и маркетологов*. М., 2004. 225 с.
2. См.: Ван Дик Р. *Преданность и идентификация с организацией: пер. с нем.* Харьков, 2006. 142 с.
3. Друкер П.Ф. *Задачи менеджмента в XXI веке*. М., 2000. 272 с.
4. Mael F.A., Ashforth B.E. *Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification // J. of Organizational Behavior*. 1992. № 13. 123 с.
5. Мертон Р. К. *Референтная группа и социальная структура: пер. с англ.* - М.: Институт молодежи, 1991.
6. Добренко В.И. *Американская социологическая мысль*. М.: МГУ, 1994. – Раздел “Теория символического интеракционизма”. 81с
7. Tajfel H. *Social identity and intergroup relations*. Paris, Cambridge, 1984.
8. Ядов В.А. *Социальные и социально-психологические механизмы формирования и социальной идентичности личности // Мир России*. 1995. Т. 4. № 3 - 4. С. 158 - 181.
9. Meyer J.P., Allen N.J. *A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment // Human Resource Management Review*. 1991. Vol. 1. P. 61 - 89.