

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

Конспект лекцій із навчальної дисципліни «Соціологія»
для студентів денної та заочної форми навчання

Розробник: _____ ст. викладач Павленко В.П.

Затверджено на засіданні кафедри, протокол № 2 від « 20 » 02 2016 р.

Суми – 2016 р.

Конспект лекцій із навчальної дисципліни «Соціологія»

Тема 1. Предмет соціології

1. Принцип позитивізму О.Конта. Операціоналізація понять. Принцип об'єктивності.
2. Каузальні та функціональні пояснення. Причини та чинники.
3. Системність: функціональність соціальних відхилень та закономірність їх відтворення системою.
4. «Розуміюча соціологія» М.Вебера: безоціночність та віднесення до цінності.
5. Соціальні норми та цінності. Типи соціальної дії.

Дискус.пит.1: На довільному прикладі одної і тої ж дії в одній, конкретно описаній ситуації поясніть, які мотиви спонукали до цієї дії, якщо це була ціле-раціональна дія, ціннісно-раціональна і так – по кожному із **чотирьох типів соціальної дії** (за М.Вебером).

Тема 2. Соціологія особистості

1. Ліберальне, авторитарне та репресивне виховання.
2. Фази та чинники соціалізації. Ідентифікація та її види.
3. Особистість як ієрархія цінностей. Фрагментована особистість.
4. Етапи соціалізації. Дія, вчинок та референтні особи.
5. Авторитарна особистість та цілісна (самоактуалізована) особистість.

Дискус.пит.2: Наведіть приклад прояву у поведінці трьох головних ознак **авторитарної особистості** (за Т.Адорно) у одної людини та приклад прояву трьох головних ознак **самоактуалізованої особистості** (за А.Маслоу) у іншої.

Тема 3. Формальні групи

1. Види груп.
2. Структури формальної групи.
3. Види мотивації.
4. Рівні мотивації.
5. Стили управління.

Дискус.пит.3: Наведіть приклади поведінки в одній навчальній ситуації студента СумДУ з кожним із трьох **видів мотивації** і навчальну поведінку студентів СумДУ з кожним із трьох **рівнів мотивації**.

Тема 4. Неформальні групи

1. Групова динаміка.
2. Типи малих груп.
3. Соціальний контроль, конформність та девіантність.
4. Структура неформальної групи.
5. Рольові очікування та рольовий баланс в групі. Ідеологія групи.

Дискус.пит.4: Поясніть, якими діями батьків можна **сім'ю-корпорацію** зробити **сім'єю-колективом**?

Тема 5. Соціальна структура

1. Структура суспільства та соціальна атомізація.
2. Види об'єднувальних зв'язків та види нерівності.
3. Класова та стратифікаційна теорія і межі їх використання.
4. Соціальна стратифікація та її види.
5. Залежність поведінки від домінуючого виду стратифікації.

Дискус.пит.5: Наскільки старанно і чому саме так буде вчитися та які оцінки і завдяки чому буде отримувати студент СумДУ із домінуючою у нього **економічною стратифікацією, політичною та професійною**. Обґрунтуйте це.

Тема 6. Соціальна динаміка

1. Соціальна мобільність та маргінальність.
2. Юрба та особливості її поведінки.
3. Відносна депривація та аномія.
4. Функціональність соціальних девіацій та їх еволюція.
5. Модернізація суспільства та її види.

Дискус.пит.6: Поясніть, який **вид модернізації суспільства** в Україні і доведіть свій висновок прикладом прояву у нас ознак даного виду.

Тема 7. Культура

1. Культура і субкультури та їх взаємодія. Функції культури.
2. Механізми передачі культури.
3. Економічні та культурні чинники розвитку суспільства.
4. Глибина культури суспільства.
5. Типи культури. Капіталізм та протестантська трудова культура.

Дискус.пит.7: Чому носії **протестантської трудової культури** використовували тільки легальні засоби заробітку і як це вплинуло на розвиток ринкового суспільства (капіталізму)?

Тема 8. Методика КСД. Тема для самостійного вивчення:

1. Можливості та цілі конкретно-соціологічного дослідження (КСД).
2. Вибірка та її види.
3. Методика дослідження й обробки результатів у соціометрії, контент-аналізі, інтерв'ю, опитуванні та експерименті.
4. Кількісний та якісний аналіз отриманих даних.
5. Експерименти Ф.Зімбардо, С.Мілгрема, С.Аша, С.Московічі, Н.Тріплета, Йеркса-Додсона.

Рекомендована література:

1. Американская социология. – М., 1972. – 392С.
2. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология. – М., 2002. – 432С.
3. Гіденс Е. Соціологія., – К., 1999. – 726С.
4. Горелов А.А. Социология. – М., 2002. – 400С.
5. Жоль К.К. Соціологія. – К., 2005. – 440С.
6. Кравченко А.И. Основы социологии и политологии. – М., 2006. – 352С.
7. Кравченко А.И. Социология. – М., 2005. – 512С.
8. Кравченко А.И. Социология. Хрестоматия для вузов. – М., 2002. – 736С.
9. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціологія. Базовий курс. – К., 2005. – 312С.
10. Лукашевич М.П., Туленков М.В., Гринчук А.В. Соціологія. Підручник для дистанційного навчання. – К., 2005. – 337С.
11. Некрасов А.И. Социология. Харьков, 2004. – 304С.
12. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія малих груп. – К., 2005. – 292С.
13. Піча В.М. Соціологія. – К., 1999. – 248С.
14. Рысь Ю.И., Степанов В.Е. Социология. – М., 2003. – 518С.
15. Соціологія / За заг. ред. В.П.Андрущенко, М.І.Горлача – К., 1998. – 624С.
16. Соціологія / За ред. В.Г.Городяненка – К., 1999. – 384С.
17. Фролов С.С. Социология. – М., 1999. – 344С.
18. Царство натопту. – К., 1991. – 24С.
19. Якуба Е.А. Социология. – Харьков, 1996. – 192С.
20. Современная западная социология. Словарь. – М., 1990. – 432С. (та інші словники й енциклопедії по соціології)

Тема 1. Предмет соціології

1. Принцип позитивізму О.Конта. Операціоналізація понять. Принцип об'єктивності.
2. Каузальні та функціональні пояснення. Причини та чинники.
3. Системність: функціональність соціальних відхилень та закономірність їх відтворення системою.
4. «Розуміюча (інтерпретативна) соціологія» М.Вебера: безоціночність та віднесення до цінності.
5. Соціальні норми та цінності. Типи соціальної дії.

Дискусійне питання теми №1: На довільному прикладі одної і тої ж дії в одній, конкретно описаній ситуації поясніть, які мотиви спонукали до цієї дії, якщо це була ціле-раціональна дія, ціннісно-раціональна і так – по кожному із **чотирьох типів соціальної дії** (за М.Вебером).

Ключові терміни теми №1: соціологія, її предмет, мета та метод досліджень; принципи позитивізму, об'єктивності та системності; операціоналізація понять, причини та чинники, каузальне та функціональне пояснення, система, функція елемента системи; розвиток соціологічної науки - етапи каузальної, функціональної та розуміючої (інтерпретативної) соціології; метод знаходження кореляції індикаторів та чинників, категоризація досліджуваних осіб, принципи розуміючої соціології (принцип безоціночності суджень та принцип віднесення до цінності), соціальні норми та цінності, соціальна дія та її чотири типи (ціле-раціональний, ціннісно-раціональний, афективний, традиційний).

1.1. **Соціологія** – це точна (побудована на вимірах і розрахунках) наука, що вивчає і прогнозує поведінку окремих людей і груп заради того, щоби надати рекомендації про способи управління цією поведінкою у наявних обставинах. Очевидно, що її висновками користуються саме ті, хто управляє, щоправда це буває лише тоді, коли останні намагаються не добитись усього силою і примусом, а управляти в точному смислі слова, - а це хоч і дає значно кращий результат завдяки більшій мотивації виконавців, але вимагає і більшої кваліфікації від управлінців. Отже, **мета** досліджень цієї науки – прогнозування поведінки людей для управління ними, а **метод** досліджень – природничо-науковий (спостереження, виявлення типів і повторюваностей, розрахунок закономірностей, прогнозування процесів і рекомендації по їх практичному застосуванню).

Взагалі, «предмет» – це те, що вивчає дана наука, точніше, це ті особливості досліджуваних нею явищ, які вивчає лише вона, тобто які виділяють її серед інших наук. **Предмет соціології** – це поведінка конкретних людей у конкретних обставинах. Інакше кажучи, соціологія вивчає не «людину взагалі» (це робить *філософія*), не *історію* конкретних народів чи осіб, не *біологічні* чи *психологічні* закономірності розвитку окремої людини або групи, а саме *зовнішню поведінку* людей, – ту, яку можна спостерігати. Скажімо, якщо міркування чи почуття неможливо побачити (тобто, надійним чином зафіксувати у зовнішній поведінці), то вони і не вивчаються соціологами, навіть якщо по обличчю людини можна здогадатися, що вона відчуває і про що думає. Тим самим соціологія поставила собі жорстку межу у тому, що вона може і що не може вивчати (обмежила свій предмет вивчення): відкинути усі здогадки, домисли та припущення, які не підтверджуються зафіксованими діями, змінами у їх кількості тощо.

Це обмеження предмету науки сформульовано у двох основних принципах соціології: принципі позитивізму та принципі об'єктивності. **Принцип позитивізму** (його сформулював основоположник соціології **О.Конт**, 1798-1857) звучить так: вивчати можна лише те, що можливо виміряти й розрахувати математично. Це і є опис зовнішньої поведінки, адже лише її можна поррахувати, тоді як узагальнюючі, неконкретні вирази на кшталт «старанність», «хороша поведінка», «розумність» вимірюванню не підлягають. Щоправда, принцип позитивізму не відкидає можливості досліджувати і якісь внутрішні – емоційні чи інтелектуальні – дії, якщо їх вдасться зафіксувати зовні (а це, до речі, зараз можливо зробити поліграфом, МРТ та іншими приладами, або підрахунком мікроекспресій обличчя за методом Пола Екмана). Він відкидає у якості об'єкту дослідження лише абстрактні поняття, які можна зрозуміти по-різному, адже вони узагальнюють багато різних зовнішніх дій (що для філософії нормально, адже вона і користується саме такими поняттями для побудови своїх теорій, а от у соціології – неприпустимо, оскільки тут треба рахувати).

Однак проблема (зокрема – і студентів, що вивчають соціологію) у тому, що на практиці люди постійно користуються саме такими, абстрактними, багатозначними поняттями, і це роблять не якісь зарозумілі філософи, а якраз цілком звичайні люди, і чим менше вони розбираються у певній сфері, тим частіше користуються дуже приблизними термінами, значення яких «розмите» і непевне (читай про це статтю Гегеля «Хто мислить абстрактно?»). Такими, між іншим, є усі жаргонні слова; скажімо, слово «конкретний» у молодіжному жаргоні означає і «саме цей», і «дуже добрий», «значний», «інтенсивний» тощо (і, до речі, філософія і логіка потрібні якраз для того, щоби навчитися формулювати свої думки точно, а не «розмазувати кашу по скатерті»). Як же соціологія може вивчати ті явища, які названі нечітко і неконкретно? Для цього існує такий важливий метод роботи, як **операціоналізація понять** – зведення (редукція) абстрактних понять до конкретних, вимірюваних ознак.

Якщо нам, наприклад, потрібно виміряти рівень щастя («щасливості») тих чи інших людей, то ми, насамперед, маємо визначити, що таке «щастя», – тобто які зовнішні, поведінкові ознаки даного стану. Звичайно, є багато варіантів розуміння цього слова і цього явища, але оскільки соціологія не вирішує глобальних, філософських проблем (штибу «що таке щастя взагалі?»), то виходячи із конкретних цілей замовника дослідження (тобто, для чого саме він хоче узнати їх «рівень щастя»), ми зводимо цей багатозначний термін до конкретних ознак задоволеності рівнем зарплатні або умов праці, сімейним життям чи особистими перспективами (які вже можна виміряти шляхом опитування). І хоча ми не можемо таким чином повністю і беззаперечно визначити рівень «земного щастя» цих людей, але перед нами і не ставиться такої задачі, адже соціологія – точна і прикладна наука. А крім того, чим більше таких, нібито, дрібних ознак ми прорахуємо, тим ближчі будемо до визначення і рівня «щастя взагалі». Між іншим, такі дослідження зараз проводяться, причому виявляється, що «щасливі» країни – зовсім не ті самі, що найбагатші або найстабільніші (дивись про це роботу М.Аргайла «Психологія щастя», а також міжнародні розрахунки «Індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП)», «Індексу якості життя», «Міжнародного індексу щастя» або «Валового національного щастя»). Підтверджує цей висновок і вивчення зворотнього щастю явища «*відносної депривації*» (див. далі, тему 6 цього посібника).

А от будь-які домисли, – зокрема довільні пояснення чужої і власної поведінки, – вимагає не брати до уваги **принцип об'єктивності**, який наголошує, що причини поведінки людей ніколи не співпадають із тим, як вони її пояснюють, а тому ці причини треба вивчати, аналізуючи, як міняється поведінка людей під впливом окремих чинників. Інакше кажучи, людей треба вивчати як «чорну скриньку», до якої не зазирнеш, або як просту біологічну істоту, у якої не запитаєш, чому вона так вчинила. А відтак ставити в анкеті питання про причини якихось дій – неграмотно і безглуздо, отримані відповіді можуть лише заплутати, натомість ці причини соціолог повинен виявити сам. Наприклад, якщо дехто говорить, що любить іншу людину, але в більшості ситуацій на ділі віддає перевагу іншим перед нею, то принцип об'єктивності вимагає зробити висновки саме із очевидних і легко обчислюваних фактів зовнішньої поведінки, а не із слів (хоча люди здебільшого схильні вірити якраз останнім). Люди не обов'язково обманюють, але вони завжди знаходяться у полоні розповсюджених наївних уявлень про причини людської поведінки, а також – власних бажань представити себе у якомога кращому світлі.

1.2. Давайте замислимося, де саме можна використовувати описані соціологічні підходи і які вигоди це дає. Насправді – всюди. Візьміть, хоча б, футбол, де вже давно, - принаймні з часів Валерія Лобановського, - ведуться підрахунки дій як окремого гравця, так і всієї команди. І це робиться не з цікавості, а для виявлення

слабких місць, своїх і чужих. Наприклад, якщо відомо, що команда пропускає багато голів в останні хвилини матчу, значить їй треба працювати над фізичною витривалістю і мотиваційним настроєм на гру. А якщо виявиться, що забиває вона переважно із близьких відстаней, то їй варто відпрацювати удари здалеку і знаходити відповідних футболістів. Зараз подібну статистику можна побачити і під час трансляції матчів Англійської прем'єр-ліги або футбольних єврокубків, але практика показує, що для важливих висновків статистики якраз і не досить. Мало знати число кілометрів, які пробіг футболіст або скільки разів пробив по воротах, а тим більше – підсумовувати ці показники за декілька ігор, адже він може мати гарну статистику за рахунок зустрічей із слабкими суперниками, але погано грати із сильними, або, скажімо, бити по воротах там, де це не варто було робити, – а значить ці показники слід зараховувати йому в «пасив», а не в заслуги¹.

Цей умовний приклад якраз і демонструє відмінність соціології від статистики як науки. Остання зосереджується на операціях із кількісними показниками: виявленні лінійних закономірностей їх розподілу та взаємозалежності і побудові прогнозу зростання чи зменшення цих показників. Тобто їй не цікавить те, чому так відбувається. Цей, статистичний підхід цілком задовольняє, наприклад, букмекерські контори, які не керують даним процесом, а лише використовують азарт уболівальників². На відміну від них, керівники спортивних команд хочуть знати, як вони можуть змінити те, що їх не влаштовує, а тому їм потрібен не кількісний, а якісний аналіз, тобто виявлення причин цих процесів. Соціологія уміє виявляти причини поведінки людей, і в цьому саме її перевага. Втім, як вона це робить, ми розглянемо далі, в четвертому питанні даної теми, а до цього треба пояснити, що таке неопераціоналізоване мислення, яке, власне, і заважає зрозуміти поведінку людей взагалі і специфіку її соціологічного вивчення зокрема.

Люди, як ми вже казали, схильні користуватись абстрактними, чітко не визначеними поняттями, які вони навіть не намагаються уточнити. Наприклад, керівник навчального закладу ставить питання, чому його учні погано вчаться? Тут у хорошого соціолога (із операціоналізованим мисленням) одразу би виникло зустрічне запитання: що таке «погано вчаться»? Чи означає цей вираз «низькі оцінки», чи, може, «слабкі знання» (а це, погодьтеся, не одне і те ж), а може керівника взагалі хвилює дисципліна? А якщо взяти за критерій «низькі оцінки» (а це вже більш-менш вимірювана ознака), то що є межею, за якою оцінки вважаються низькими і за яку бажано не переходити? Але у керівника (в даному випадку – не найкращого) ці уточнюючі питання не виникають, а тому він відразу «знаходить» відповідь: учні – ліниві! А звідси таким же очевидним йому здається і вирішення цієї проблеми: треба цих ледарів сильніше «ганяти», давати більше роботи і страшніше лякати. Звичайно, такому «менеджеру» (із бюрократично-тиранічними звичками) соціологія не потрібна, хоча його дії схожі на спробу ремонтувати механізм при повному незнанні його особливостей і принципів роботи.

Це прояв неопераціоналізованого мислення, яке і стає причиною більшості управлінських помилок, а головне – невтішних результатів. Скажімо, чому згаданий керівник назвав лінь причиною «поганого навчання»? Тому що в умах людей існує такий стереотип мислення: «не вчаться – значить не хочуть», а «не хочуть вчитись – значить ліниві». Цей голослівний висновок ніхто ніколи не перевіряв і не вважав за потрібне. Однак саме із такими догмами та ілюзіями і має боротися соціологія. Давайте спробуємо. По-перше, низькі оцінки (якщо ми вже домовилися вважати, що саме вони є критерієм, ознакою «поганого навчання») можуть бути наслідком завищених вимог учителів, їх невміння пояснити матеріал доступно або браком часу і надміром матеріалу у програмі, а можуть бути і наслідком небажання учнів працювати, але не через лінь, а тому, що у них не викликали цікавість до даного предмету чи до навчання взагалі, або навіть і «вбили» таку цікавість бездумним викладанням і принизливим ставленням до учнів.

Причин може бути багато і найшвидше у кожній категорії учнів – інша (і виявити це можна, лише провівши соціологічне дослідження), але чому ж серед причин нами не названа лінь? А якраз тому, що нема такого реального явища, як «лінь», а є багато різних явищ, названих одним словом. Вигаданість цього терміну доводить просте міркування: якщо у якоїсь людини і вправду є така постійна особиста риса, як лінь, то вона має проявляти її всюди і завжди; проте на ділі вона буває неповоротка і ледаща, лише коли змушена читати нецікаву книгу, але стає енергійною та допитливою, коли шукає футбольні новини або дивиться улюблений фільм. А отже «лінь» - це не справжнє явище, а неопераціоналізоване, догматичне поняття, яке неможливо досліджувати і не варто використовувати. А от у чому можна і треба розібратись, то це – що таке причина?

2.1. Причини і чинники – це два варіанти т.зв. **каузального пояснення**, тобто такого, що виявляє, чим викликане досліджуване явище, яка сила привела до його виникнення. Але плутати ці два терміни не варто. **Причина** – це обставина, дія якої на 100% визначає наступний результат, що буває лише при розгляді великих людських і часових масивів (мільйонів людей і сотень літ). Скажімо, причиною Великої Французької революції або Помаранчевої революції в Україні можна вважати політичну кризу (і перш за все – кризу довіри до влади) і неможливість розрішити її стандартними демократичними процедурами. Але «політична криза» - це, знов-таки, абстрактний термін, який узагальнює чимало суспільних явищ, точне

¹ Подібні розрахунки особливо розвинуті й ефективні у США, де існують цілі наукові напрямки, як-от Sabermetrics для бейсболу, APBRmetrics для баскетболу чи Theorghcraft для комп'ютерних ігор (див. ці терміни англійською у Вікіпедії).

² Див., напр. http://sportal-gm.blogspot.com/2011/07/blog-post_261.html, <http://stavochka.com/view.php?contentid=82>

число або мінімально необхідний набір яких нікому не відомий. Втім, навіть такими термінами можна користуватись (на відміну від безмежних, а тому пустих абстракцій, як-от «всеохоплююча криза», «народ доведено до відчаю», «все погано»), і саме тому видатний соціолог М.Вебер, проаналізувавши хід багатьох революцій, вивів закономірність, що вони відбуваються не на етапі найгіршої економічної ситуації («голоду і злиднів»), а на етапі стрімкого підйому після цієї нижчої точки падіння, і відбувається це тому, що очікування мас ростуть набагато швидше, аніж покращується їх життя, особливо якщо політики хваляться успіхами і занадто обіцяють, замість того, щоби налаштувати всіх на старанну працю.

Отже, причина – це завжди філософсько-історичне узагальнення, для якого важко знайти числові параметри, а тому для соціологічних досліджень цей термін фактично непридатний. Натомість **чинники** (фактори) - це обставини, дія кожного із яких не визначає на 100% наступний результат, а дає його лише в сумі, причому неможливо передбачити, яка саме їх сукупність до нього призведе, а тому чинники і слід розраховувати лише для невеликої кількості людей у конкретних обставинах. Наприклад, якщо мама докоряє дитині, що та не вдягла шапку і шарф, і саме тому застудилася, то ця мама, користуючись хибними стереотипами неопераціоналізованого мислення, припускає, що переохолодження – то єдина і цілком достатня причина хвороби. Проте неважко помітити, що її дитина застуджувалася зовсім не кожного разу, коли була одита невідповідно до погоди, а отже на цю хворобу впливають і інші чинники (імунітет, фізична та психічна ослабленість тощо). Просто тут мало місце недоречне намагання знайти всезагальну причину поодиноких об'єктів і подій, щодо яких можливо шукати лише чинники.

Інакше кажучи, коли соціологи розглядають окреме рішення й окрему дію конкретної людини або групи (котра діє злагоджено, як єдине ціле), то вони шукають чинники цього, а коли вивчають яексь масове і постійно існуюче явище, то говорять про причини його існування. Виявивши чинники, легше скерувати процес у потрібне русло, тоді як причини набагато гірше піддаються керуючому впливу. Річ у тім, що ідея існування якихось шкідливих «причин», які призводять до управлінських невдач і які треба лише вчасно усунути, щоби поразки змінилися на перемоги, - це ідея доволі наївна і безграмотна. Візьмемо таке масштабне (і не тільки в нашій країні) явище, як корупцію. Пояснювати її будь-яким чинником (скажімо, особистою жадібністю) глупо, адже це не індивідуальна погрішність, а дії багатьох людей впродовж багатьох років. Що ж є спільною причиною для всіх цих багатьох людей? Тут знову не варто занадто узагальнювати: для всіх часів і всіх корупціонерів єдину причину не знайдеш; але для такої цілісної політичної системи, як Україна, і в конкретний, - сьогоднішній, зокрема, - час її відшукати можна.

Ця причина стає зрозумілою, коли розглядаєш найбільш поширені випадки порушень, якими є зовсім не багатотисячні хабарі, а буденні «підношення» за дію, що потрібна, але не передбачена правилами (хоч і не обов'язково незаконна, наприклад, заміна труби сантехніком). А значить, причиною є нерегламентованість багатьох нагальних питань, їх невирішеність у правилах, що існують, а відтак і неможливість вирішувати їх інакше як в обхід цих правил, а отже – неформально і особисто. І ось тут ми, нарешті, підходимо до того, чому виявлення причини не надто допомагає вирішенню проблеми. Неважко порекомендувати владі писати правила (закони, інструкції) краще, тобто докладніше і конкретніше, із урахуванням усіх можливих ситуацій і справедливих способів їх вирішення та ще й із визначенням способів контролю за їх дотриманням. Однак якщо нам самим більш конкретно і детально уявити, хто і як це писатиме, то стає очевидним, що ті, хто «нагорі» пише такі правила, не завжди знають, як працюють люди «внизу». Виникає «хибне коло»: виконавці знають, про що мало би йтися у правилах, але не мають ні прав, ні кваліфікації для їх створення, а керівники – навпаки, і ніхто не може нічого змінити.

Насправді, це не «коло», це – система, і як будь-яка система вона сама себе підтримує, і саме тому існує впродовж віків, попри всі намагання її змінити. Система створення і виконання правил є саме такою – бездарною і нездатною до змін – не через якусь там «нерозумність» наших людей чи нашу «відсталу» ментальність, вона є такою через надмірну централізованість, яка дісталася нам у спадок від гігантської російсько-радянської держави (що просто не могла не бути дуже централізованою при таких розмірах). Зараз Україні її залишкова централізація лише шкодить, і вона поступово, але неминуче буде зникати. А відтак ослабне і ця причина корупції: центри створення правил будуть наближені до виконавців і потреби чи навіть можливості йти в обхід них буде куди менше. Тобто знання причин дозволяє зрозуміти, що із часом все вирішиться саме по собі, але що зробити, аби цей процес пришвидшити, це знання, на жаль, не підказує. І це іще один привід не користуватись терміном «причина» у соціології, науці, що за визначенням повинна давати конкретні практичні рекомендації, а не заспокоювати обіцянками, що все налагодиться.

А от замість терміну «причина», і взагалі – замість пошуку каузальних пояснень щодо масових і тривалих явищ соціологія застосовує функціональні пояснення, які краще враховують системність подібних явищ. **Функціональне пояснення**, що зрозуміло, виявляє функцію даного елемента системи. Слово «функція» має багато різних, несхожих значень, тому треба чітко уявляти собі, що воно означає у соціології. Отже, **функція** (у соціології і в системному аналізі) – це «призначення» даного елемента системи, позитивна для існування і функціонування системи роль, яку поведінка цього елемента в ній виконує. Тобто, шукаючи функцію якогось невідповідного соціального явища, ми намагаємось зрозуміти, яку користь його існування приносить усій системі. І завжди виявляється, що будь-яке стабільно і масово існуюче явище – як би ми до нього не ставились – є потрібним для тої системи, елементом якої воно є (скажімо, «двієчники» - для

навчального закладу, а корупція – для погано регламентованої системи управління). І навіть більше того, якщо дане явище, тобто цей елемент системи зникне, то система не зможе функціонувати, і буде змушена або загинути, або замінити цей елемент якимось іншим, що буде виконувати ту ж функцію.

2.2. Давайте розглянемо, яку ж позитивну роль можуть виконувати «негативні», з точки зору моралі, суспільні явища? Відразу домовимося, що «негативними» вони можуть вважатись лише тоді, коли їх оцінюють ненауково й однобічно, тобто бачать їх шкоду для окремих людей і не беруть до уваги їх користь для всієї системи. Насправді ж функція завжди є позитивною, негативних функцій не буває. Наприклад, ми можемо засмучуватись від того, що пітніємо, і навіть боротись із цим явищем, оскільки воно порушує смаки (цінності) нашого оточення, але неважко зрозуміти, що це – несистемний погляд, адже цей, прикрий з точки зору чийхось смаків процес істотно необхідний для виживання як окремої людини, так і людського роду в цілому (мабуть, не варто пояснювати, чому). Так само і «двієчники»: якби їх було обмаль і вони б невідворотно відраховувались із навчального закладу, то вони б точно не були постійно існуючою групою, а зустрічались рідко й недовго. В цьому випадку їх не можна було б уважати самостійним явищем і елементом системи (яким є навчальний заклад), оскільки остання, вочевидь, не потребує їх, а прагне позбутися.

Якщо ж, навпаки, у навчальному закладі їх багато і вони, попри всю свою недбалість і нестаранність, продовжують вчитись (бо їх жаліють, дають їм ще і ще один шанс після «останнього», закривають очі на порушення і ставлять їм, врешті-решт, «задовільно», хоча вони цього і не заслуговують), значить вони корисні, - і не для керівників або викладачів (тобто не для окремих людей), а для цілої системи. А от щоби зрозуміти, чим «двієчники» можуть бути корисні для системи, уявімо, що буде, якщо вони зникнуть. По-перше, залишаться найкращі учні – обдаровані, допитливі, що легко сприймають простий матеріал і бажають отримати від навчання якнайбільше. Здавалось би, добре, але придивімось до наслідків поближче. Насамперед, вони почнуть задавати питання, і це будуть не найпростіші, банальні питання, до яких звикли пересічні викладачі.

Група «розумників» (із якої були відраховані всі погані учні) легко засвоїть той «полегшений» навчальний матеріал, що викладають нині в розрахунок на невисокий рівень учнів, і почне задавати додаткові питання по темі, на які у викладачів, звиклих до слабого контингенту і необхідності по десять разів повторювати одне і те ж, просто немає відповідей, як немає і бажання напружуватись їх шукати. Ці питання дратуватимуть вчителів, але не змусять їх більше працювати над своєю кваліфікацією (практика показує, що до цього їх може примусити лише адміністративний тиск і матеріальні стимули), а тому вони знайдуть легший спосіб вирішення цієї проблеми: знуцатимуться із «надто розумних» і спробують їх позбутися, а натомість будуть більш поблажливими до невибагливих двієчників. І тут спитаємо себе: а хіба зараз не так? Хіба в школах, а віднедавна і у вишах не глузують із «ботаніків», і не потурають прогульникам і нездарам, які ще й пишаються, що вони не «заучки», а тому і не соромляться нічого не знати?

А втім, зайва допитливість саме по навчальному матеріалу була би проблемою лише для викладачів, а не для всієї системи. Однак допитливість – це така властивість, що не обмежується лише питаннями по одній темі. Повстали б питання і щодо незручності розкладу, і щодо застарілості навчальних програм, що не відповідають реаліям життя, і щодо забезпечення літературою, методичками, професійним обладнанням, і, нарешті, щодо справедливості й розумності правил оцінювання та способів поведінки із учнями. І ці питання тоді б уже не просто дратували адміністрацію навчального закладу, а й змусили її якось реагувати, адже вони цілком обґрунтовані законами про освіту та іншими правовими актами. Отож відмахнутись від них неможливо, але і виконати їх – теж (адже це якраз ті питання, що теоретично мають бути реалізовані, проте на їх реалізацію не виділяються ні гроші, ні люди, ні робочий час). І реакція адміністрації, так само, як і вчителів, пішла би найлегшим шляхом: прихильності до тих, хто не задає питань, і позбуття тих, хто задає.

І це була би не чиясь особиста воля, а нагальна потреба виживання навчального закладу в наявній системі організації й фінансування освіти. А якби виш все-таки спромігся підготувати цих допитливих і, зрештою, кваліфікованих випускників, то що, йому б це окупилося? Може б йому виділили додаткові кошти за успіхи? Навряд, бо в бюджеті міністерства просто немає такої статті розходів. Може б вишу заплатили фірми й організації, до яких прийшли ці випускники? Ні, і не через невдячність наших людей, а тому що й вони б не дуже зраділи робітникам, які задають зайві питання. Коло замкнулося: невибагливі двієчники сьогодні потрібні всюди, а розумники – майже ніде. Це – система, вона має своє призначення на даному етапі розвитку суспільства, її можна і потрібно вивчати, і не слід оплакувати й засуджувати. Функція двієчників – підтримувати цю, погано організовану (на всіх рівнях) і погано забезпечену систему навчання своєю невимогливістю і здатністю зносити будь-які незручності. Бо інакше прийшлося би все змінювати, а це зараз нема кому і нема як робити.

Звичайно, можна запитати, а чи справді викладачі й адміністрація такі слабкі й ліниві, що не впорались би із розумними учнями і так недобре обійшлись із ними, як це було описано? Безумовно, є немало викладачів розумних і кваліфікованих, але якби їх була більшість, вони б самі задали всі перелічені питання, а керівники знайшли б способи їх вирішити на користь усім; і це була би вже зовсім інша система. На разі ж у нас саме така система, яка описана вище (і в якій питома вага двієчників не виправдано висока, що є математичним фактом), і це може означати лише одне: допитливих та активних професіоналів у цій системі ще явно не більшість, а тому змінити її вони не можуть. Це і є функціональне пояснення феномена

двієчників, яке дозволяє не просто назвати якусь разову причину їх існування (наприклад, чийось погану роботу, – що, може, і правда, але є однобічним поглядом), але виявити їх системну необхідність. А знаючи, яку потребу вони задовольняють у даній системі, можна зрозуміти, як інакше можна задовольнити цю потребу чи як позбутися її взагалі.

3.1. Отже, ми тепер на практиці розуміємо, що таке система; залишилось дати їй визначення. **Система** – це складний об'єкт, який неможливо змінити зовнішньою дією, оскільки причини його змін (еволюції) завжди знаходяться всередині нього і визначаються пристосуванням його структури до зовнішніх обставин. Говорячи простіше, системою є стійка сукупність елементів, яку не вдається змінити за власним планом. Саме це найголовніша «діагностувальна» ознака системи: якщо певний соціальний об'єкт (явище) неможливо знищити або виправити попри всі зусилля влади, значить це – елемент системи, до якої слід поставитись більш уважно і вдумливо. Отже, якщо якийсь масове явище, сплеск подій можна припинити або радикально змінити (наприклад, спалах грипу), значить це явище поодиноке, і у нього – одноразова *причина*. А якщо воно опирається змінам і відновлює себе, якої б шкоди йому не завдали, значить перед нами система, і її існуванню не варто шукати *причин*, – їх нема, – зате варто шукати *функцію*, що виконує це явище як елемент якоїсь більшої системи.

Застосовуючи цю теорію до соціології, можна сформулювати **принцип системності**: поведінка людей визначається їх функцією як елемента якоїсь системи, а не випадковою дією чинників. Інакше кажучи, люди завжди є елементами різних соціальних систем (груп, класів, націй тощо), а їх поведінка у кожній ситуації підпорядковується вимогам і очікуванням відповідної системи, хоча самі вони, можливо, цього і не помічають. Якими б оригінальними – на власний погляд – ні були дії людини, вони завжди відображають якісь засвоєні нею традиції і завжди орієнтовані на якісь спільні смаки та можливу реакцію оточення (у психіці для цього навіть існують спеціальні «програми» відслідковування реакцій, а в мозку – спеціальні «дзеркальні нейрони», про які, при бажанні, можна почитати самостійно). І якщо окрема людина, наодинці із собою може знехтувати якимись суспільними приписами, то чим більшою є група людей, тим суворіше вони їх дотримуються і карають порушників, оскільки саме ці приписи (які називаються – «груповими нормами та цінностями») і роблять їх групою, а значить – системою.

Виходячи з принципу системності, *«предмет соціології»* – тобто ситуативна поведінка конкретних людей – не є однорідним (однорідний не підрозділявся би на якісь види), адже поведінка навіть однієї людини видозмінюється в залежності від того, яку систему вона в даній ситуації представляє: *лише себе* (особистість теж система, і якщо людина діє лише у власних цілях, то її поведінка формується своєю системою цінностей), *малу групу* (і тоді вона діє відповідно до ролі, яка їй «дісталась» у групі) або *велику соціальну групу* (і тоді вона дотримується стереотипів поведінки, традиційно приписаних її соціальному статусу). І відбувається все це «автоматично» та, як правило, несвідомо. Ось чому людина не помічає цих видозмін своєї поведінки і вважає, що веде себе незалежно від ситуації, – хоча насправді у неї змінюються навіть інтонації голосу, жести, міміка, темп мовлення або дій тощо. Саме тому, як ми казали, у людини і не варто питати її пояснень власної поведінки (*принцип об'єктивності*), а крім того, щоби зрозуміти її поведінку, найважливіше якраз виявити, на яку групу вона в даній ситуації орієнтується (тобто елементом якої *системи* себе відчуває).

На практиці соціологів цікавить не будь-яка поведінка досліджуваних, а лише та, яка хвилює замовників, тобто (згадайте, що ми пояснювали у п.1.1) -- керівників. А хвилює їх поведінка, що відхиляється від офіційних чи неофіційних правил, порушує їх і цим створює певні клопоти керівництву. Ця поведінка називається *«соціальним відхиленням»* і буває як одноосібною, так і груповою (приміром, індивідуальний прогул або колективний) або масовою і постійною (скажімо, пияцтво, корупція і багато ще чого). Щоби надати практичні рекомендації керівникам щодо подолання такого відхилення, ми повинні розібратися, разове воно (індивідуальне або групове) чи системне. В першому випадку шукаємо чинники, що уможливили або спонукали це порушення, а от у другому нам важливіше зрозуміти, яку функцію виконує це порушення в тій системі, до якої порушники належать. Інакше кажучи, ми виявляємо, чому це соціальне відхилення є корисним для системи, *функціональним*. Фактично ми розглянули одне з таких відхилень у пункті 2.2, а тому можемо лише повторити, що будь-яке масове і стабільно існуюче відхилення є функціональним, тобто виконує якусь позитивну для даної системи функцію (а яку саме, треба кожного разу вияснити окремо).

Зрозумівши, що досліджуване порушення є системним і, значить, функціональним, ми вже не дивуємось тому, що система (наприклад, навчальний заклад) сама *відтворює*, тобто спонукає і заохочує такі порушення (наприклад, не відраховує двієчників, а надає їм безкінечні додаткові можливості отримати потрібну їм оцінку, не надаючи таких можливостей тим, хто вчиться краще і хоче підвищити позитивні оцінки). Звичайно, в системі відтворюється не тільки те, що є відхиленням («відхиленням» з точки зору звичайних уявлень, ми попереджали про це в п.2.2), а все, що є для неї функціональним, тобто корисним для підтримання її існування. Власне розуміючи цю потребу самопідтримання системи, соціологи і формулюють рекомендації про те, що саме можна змінити в системі, аби ця потреба задовольнялась не за допомогою соціальних відхилень, а якимось більш розумним і позитивним для всіх (а не лише для цієї системи) чином.

3.2. Познайомившись із функціональністю соціальних відхилень, можна не зрозуміти, як, все ж таки, ставитись до їх наявності: як до позитивного чи як до негативного явища? І це буде зовсім не марна цікавість.

Навпаки, весь розвиток людського пізнання іде в напрямку збагнення того, що явища, які нам здавалися зайвими або шкідливими, при збільшенні наших знань виявляються не просто корисними, а конче необхідними. Згадаємо банальні приклади про те, що в минулому столітті апендикс, а ще раніше – селезінка вважалися «залишками еволюції», рудиментами і видалялися при кожній хірургічній операції, що проводилася поряд із ними. І це вважалось правильним лише тому, що тодішні медики не знали, яку функцію виконують дані органи. А сьогодні виявляється, що віруси не тільки шкодять здоров'ю окремої людини, але й виконують корисну еволюційну роль для всього людства, яку, крім них, ніхто би не здійснив.

Ми не будемо ставити моральних питань про те, що важливіше: благо одної людини чи всього людства. Такі запитання виходять за межі точної науки, якою є соціологія. Проте стосовно соціальних відхилень соціологія може поставити і вирішити подібне запитання, адже суспільство, на відміну від природи, не є досконалою системою. Суспільство – не надто цілісна сукупність штучних, створених людьми соціальних систем (груп), найчастіше – невисокого рівня організованості, які ще й неузгоджено змінюються завдяки не завжди розумним, суперечливим людським зусиллям. І все ж таки наші спільноти є системами, які всупереч різнонаправленій волі людей самі знаходять шляхи для збереження свого існування (а інакше б люди вже давно пересварились і не змогли жити спільно).

Так от, соціальні відхилення (і насамперед – масштабні і тривалі) є свого роду «протезом» для заміни тих елементів системи, які ще не встигли розвинути або, навпаки, були знищені нерозумним втручанням людей у її діяльність. Двієчники, як ми з'ясували, необхідні в такій кількості тому, що із домінуванням «розумників» погано організована і незабезпечена кваліфікованими кадрами система просто не справиться. Але це не означає, що такою (із «протезом») система має бути завжди. Навпаки, система обов'язково буде еволюціонувати, і саме в напрямку збільшення числа розумних учнів і покращення її організованості. А це означатиме, що соціальні відхилення будуть долатись, адже система не потребуватиме заміників. Розглядаючи тему №7 «Культура», ми ще познайомимось із терміном (і явищем) «глибина культури», який, власне, і описує процес розвитку організованості соціальної системи, в ході якого навіть найгірші соціальні відхилення перетворюються на гуманні і мудрі традиції.

І тут ми ще раз можемо пересвідчитись, що система як єдине ціле володіє властивостями, яких немає у жодного її елемента, бо вона є якісно іншим об'єктом, що у своїй поведінці не залежить від поганих чи добрих якостей, цілей чи дій будь-якої з її підсистем, навіть – керуючої. Ось чому із людськими планами щодо систем неодмінно буває так, як сказав «класик» (екс-прем'єр-міністр Росії В.Чорномірдин): «Хотіли, як краще, а вийшло – як завжди». І це – одна із загадок систем, нерозуміння якої підштовхує людей до висновків про невідворотність долі, про незбагненого творця усього суцього і його далекоглядний замисел. Однак все це можна пояснити і інакше. Річ у тім, що «замисел» і «план» - це стереотипи мислення, які передбачають, що розвиток подій відбувається лінійно і в один бік: задумав - зробив - отримав результат, а значить твої дії стають причиною цього результату. Не будемо знов пояснювати, що термін «причина» непридатний до індивідуальних об'єктів (дивись пункт 2.1) і що тут варто було би шукати ширшу сукупність чинників. Гірше те, що люди із цим стереотипом мислення (навіть якщо його розвинути ідеєю про ряд чинників, а не одноосібну причину) схильні бачити лише однобічний вплив: дія викликає наслідок і, значить, є її причиною.

Проте у системах все набагато складніше: кожен елемент діє на інші елементи, але не є причиною їх змін. Він навіть не є одним із чинників, бо система відповідає парадоксальним чином на будь-який вплив: вона не підкорюється йому, а опирається (крім випадків, коли цей вплив підтримує її існування), і чим сильніший вплив, тим більший опір. Це відбувається тому, що всередині системи, у її структурі немає дії, що йде лише в один бік, – є взаємодія; тобто кожен елемент діє вусібіч, на всі елементи, однак і вони діють на нього, і сила цього взаємного впливу потужна, але збалансована. А коли на цей баланс сил діють ззовні, вся його міць зосереджується на відпорі. Ось чому систему безглуздо міняти силою: вона або дає відсіч, або ламається, - але не змінюється. Відбувається процес, який французи охарактеризували прислів'ям: «Чим більше все змінюється, тим більше все залишається таким, як раніше».

Згадаймо надміру централізовану бюрократичну систему царського самодержав'я, із її економічною й політичною бездарністю та досягненням успіхів через масовість зусиль і нешкодування людських життів. Її нібито знищила революція 1917 року, Громадянська війна та подальші репресії проти представників експлуататорського класу. Здавалось, нова, радянська система не матиме вже нічого спільного із попередньою. І що ж ми бачимо? Надмірна централізація, бюрократична тяганина, управлінська бездарність і досягнення цілей не розумом керівників, а чисельністю безправних підлеглих. Тобто – жодних змін, хіба що - крім «вивіски»: не царська, а «советська» влада, освячена не Церквою, а Партією (хоча в обох – єдино вірні, священні цілі і непримиримість до всіх, хто в цьому сумнівається). Подобається нам чи ні, але це та сама система, і вона «відгукується» нам і у розглянутому вже засиллі «двієчників».

Річ у тім, що визначальним у будь-якій системі є не якість елементів, а її структура, тобто спосіб їх взаємозв'язку і досягнення в ній балансу сил. Централізовані структури Російської Імперії і Радянського Союзу були абсолютно однаковими, а тому особливості того, хто саме входив у цю структуру в якості елементів, уже не мали великого значення. Саме тому класик системного підходу Р.Акофф сформулював такий висновок, що зібрання найефективніших елементів аж ніяк не створює найефективнішу систему, і навпаки, високорівнева організація доволі посередніх за якістю елементів забезпечує створення найкращої за

результатами і всіма іншими якостями системи (див. кн.: Акофф Р. Планирование будущего корпорации. - М., 1985, с.42). Якщо уявити собі якусь управлінську структуру, всі керівники якої впродовж тривалого часу приймають виключно найкращі для своїх підрозділів рішення, то ця структура, як не дивно, приречена на провал і загибель, – адже вирішення всіх локальних проблем усіх елементів суперечить реалізації потреб і завдань системи в цілому.

Ось чому, як кажуть, «порядок б'є клас», і команда «зірок» у спорті програє «команді-зірці», в якій ніхто не зловживає індивідуальними цілями й не намагається виявити всі свої найкращі якості на шкоду загальнокомандним інтересам. Цей порядок і формується структурою, що визначає суворі рамки і напрям дій кожного елемента в системі та координацію (в тому числі – взаємозамінність) між ними. Втім, структуру формальних і неформальних груп ми будемо розглядати в темах №3 і №4 цього посібника, а зараз обмежимось висновком, який, власне, і виведений у принципі системності: поведінка людей визначається їх функцією як елемента якоїсь системи, тобто – підпорядковується вимогам її структури. А структура у соціальних системах – це певний набір ролей (дивись далі, тему №4 «Неформальні групи»), кожен із яких хтось має виконувати і виконувати максимально точно і якісно, бо інакше система шукає непрацюючим елементам ті чи інші замітники, що завжди призводить до якихось відхилень.

Можна зробити і ще деякі парадоксальні висновки із сказаного. Наприклад, про те, що набирати у збірну команду країни треба аж ніяк не найкращих, а всі скарги тренерів на відсутність спортсменів світового рівня у їх команді потрібно відкидати як самовиправдання і вияв некваліфікованості. Згадайте, скільки було в історії команд, переповнених «зірками», які не виправдали сподівань! А з іншого боку, скільки блискучих колективів було створено тренерами-диктаторами із нікому не відомих, цілком посередніх доти гравців, що дивовижним чином перетворювались у непереможну команду! В першому випадку тренер не зміг підкорити «зірок» єдиній структурі гри (а може і не знав про необхідність цього, покладаючись на те, що «зірки» самі все зроблять), а другому це вдалося, і не в останню чергу тому, що гравці були не надто пихаті, вибагливі й егоїстичні (це не нагадує вам функціональність «двічників» і «трієчників» у навчальних закладах?). Деякі тренери підбирають у команду «середнячків» цілком свідомо. Так, великий В.Лобановський у «Динамо» (Київ) успішно робив це тричі, безжалісно позбуваючись «зірок» і рішуче набираючи новачків.

Система – це такий взаємозв'язок елементів, коли кожен із них допомагає іншому: якщо хтось із елементів тимчасово, в силу обставин стає лідером (скажімо, футболіст бере ініціативу на себе), то інші мають працювати на нього, незалежно від того, «зірки» вони чи ні. Причому це був би варіант найвищого рівня організованості й згуртованості системи, який у застосуванні до типів людських груп називається «колективом» (дивись тему №4 «Неформальні групи»). Хоча можливий, звичайно, і середній рівень організованості системи, за якого, наприклад, гра команди у кожній ланці зосереджена навколо дій одного незмінного лідера, кожному з яких підпорядковані зусилля відповідних «робочих конячок». А от варіант, коли кожен «тягне ковдру на себе», а решта підлаштовуються, щоби і собі отримати якусь користь (слава, преміальні, кар'єра) і примусити їх працювати злагоджено може лише страх утратити все, - це прояв нижчого рівня організованості системи.

4.1. Соціологічна наука пройшла три основні етапи у своєму розвитку: (1) етап *каузальної соціології*, на якому науковці збирали, переважно, емпіричні дані і намагались знайти їм якісь причини або чинники; (2) етап *функціональної соціології*, на якому дії людини намагались пояснити через її функцію в тій чи іншій соціальній системі; (3) етап *інтерпретативної соціології*, на якому намагались «зрозуміти» внутрішні мотиви поведінки. Два перші етапи ми, фактично, розглянули. **Каузальна соціологія**, започаткована О.Контом, дотримувалась принципу позитивізму, тобто намагалась уникати будь-яких наперед готових абстрактних міркувань і користуватись лише фактами, отриманими із опитувань або статистики, пояснюючи їх якимись соціальними впливами. Втім, виявилось, що і ці факти зовсім не є такою «упертою річчю», як прийнято думати (бо лише тим, як підібрати події і як їх назвати, можна поставити «факти» із ніг на голову), і тим більше висновки із них, що здаються очевидними, не обов'язково є точними і правильними.

Ось чому **Е.Дюркгейм** (1858-1917), що розробив методичні засади соціологічних досліджень (див.: Дюркгейм Е. Метод соціології, 1895) і тим зробив соціологію справжньої наукою, водночас показав і обмеженість, ненадійність позитивістського підходу. Так, розглядаючи причини сезонних коливань у динаміці самогубств, він розкритикував тих, хто із факту збільшення таких подій влітку робив висновок, що саме спека штовхає людей на цей крок. Адже, наприклад, із того, що більшість людей у Європі вмирає у ліжку, не слідує, що саме ліжко їх і вбиває! Просто такі у європейців традиції, тоді як у Японії старі люди йшли вмирати у гори. Так само і спека не пов'язана напряму із «стрибком» числа самогубств, – просто у роботодавців того часу була «традиція» звільняти найманих робітників улітку, щоби не оплачувати їм відпустку, і для багатьох це ставало останньою краплею у їх, і без того злиденному, сповненому розчарувань житті (див.: Дюркгейм Е. Соціальний елемент у самогубстві, 1897).

Тут, правда, можна і треба спитати: а як довести, що масове звільнення є причиною, тоді як масова задуха, спітніння і роздратування – ні? Дюркгейм відповів і на це: якби головною причиною була спека, збільшення самогубств коливалося би разом із температурою і спостерігалось в усіх шарах суспільства. Насправді ж ріст їх числа мав місце також і за прохолодної погоди, і – переважно серед найманих робітників, що стали безробітними. А це вже можна вважати математично доведеним фактом наявності причинного

зв'язку (кореляції) між звільненнями та самогубствами. Крім того, звільнення – це лише один із чинників, не рахуючи, наприклад, низької «соціальної інтегрованості» (або «соціальної солідарності», за виразом Дюркгейма), тобто слабкої згуртованості та організованості соціальних систем, до яких належали самогубці.

Відкинувши пошук *причин (чинників)* досліджуваних подій і шукаючи натомість їх *зв'язок* із певними особливостями *системи*, в якій вони траплялись, Дюркгейм поклав початок *другому, функціональному етапу* розвитку соціології, сформулювавши основний для соціолога метод знаходження математичної кореляції між коливанням числа досліджуваних подій і пропорційними змінами показників в одній із соціальних груп. **Метод кореляції** у соціології передбачає, по-перше, пошук залежності між змінами показників досліджуваного явища (**індикаторами**) та прямо чи обернено пропорційних змін у статусі або поведінці соціальних груп, причетних до вказаного явища (ці зміни і виступають у ролі *чинників*), а по-друге, – виявлення (категоризацію) груп, типових і нетипових для даного явища, зокрема – для важливих нам процесів у ньому. Правильна **категоризація** досліджуваних людей (тобто поділ їх на групи, до яких вони себе відносять і *функцією* в яких визначається їх поведінка) якраз і відрізняє соціологію від статистики, що оперує усередненими даними (щось на зразок «середньої температури по лікарні») та випадковим, імовірнісним пошуком кореляцій.

Статистична наука може зауважити помітні відхилення від середнього рівня показників, що, наприклад, можна застосувати для виявлення т.зв. «договірних матчів» на основі оцінки того, чи справді одна команда зіграла на своєму середньому рівні і програла, бо слабша, чи звичайно вона грала краще, але тут чомусь зіграла «у піддавки». Втім, і такий пошук треба робити із чималою пересторогою щодо висновків, адже статистика не вміє враховувати «людський чинник»: емоційне виснаження після відповідальної зустрічі, особисті амбіції або конфлікти, зміни настрою по ходу гри тощо. Всі ці, що називається «нелінійні» закономірності навіть так звана непараметрична статистика спрогнозувати не може, на відміну від соціології, яка не просто рахує коливання даних, а знає, що треба рахувати, аби знайти найбільш вагомі чинники впливу на досліджувані процеси.

Наприклад, виявивши зв'язок між появою смогу і ростом захворювань на туберкульоз, медичні статистики саме смог і об'явили причиною проблеми. Тоді як насправді взаємозв'язок тут був не безпосереднім. Річ у тім, що чим більшим є забруднення повітря (а надто – таке стійке, як смог), тим менше бажаючих жити у цьому районі, а відтак – і менша квартплата; це приваблює сюди бідняків, які, що не дивно, страждають від недостатнього харчування, а вже воно і стає причиною туберкульозу. Якби причинний зв'язок тут виявляли соціологи, вони б не користувались загальною статистикою, а вираховували питому вагу захворювань серед різних *категорій* місцевого населення, зокрема – співставили б дані по біднякам і по багатіям, і відразу б побачили, що не смог провокує ріст захворювання, а рівень життя.

Статистична наука, так само, як і каузальна, позитивістська соціологія вміє робити прогноз на основі помічених нею повторюваностей, екстраполюючи ці тенденції на майбутнє, але і та, і інша не можуть їх пояснити. Так, щоби з'ясувати причини пропусків занять студентами, *каузальна соціологія* звернеться до статистики відвідуваності (журналів академічних груп) і легко виявить, що в понеділок чи суботу пропусків найбільше, тоді як у середині тижня – мінімум. *Функціональна соціологія*, у свою чергу, категоризує студентів на місцевих та приїжджих, і порівнявши зміни у відвідуваності перших і других математично докаже, що саме іногородні і складають більшість серед тих «прогульників», що подовжують собі вихідні і збираються на заняттях ближче до середини тижня. А після цього вона зробить прогноз, що так буде і далі, принаймні поки студенти регулярно і нагально потребуватимуть поїздок додому для привезення продуктів, зміни одягу тощо. Її представники могли б навіть піти далі і дати абстрактно-ідеалістичні рекомендації про необхідність налагодження побуту, харчування і доходів студентів, які все одно ніхто не зможе виконати і які не обов'язково дадуть результати, якщо їх виконати.

Очевидно, що це не буде справжнім науковим результатом, і навіть більше: для цього не варто було проводити дослідження (все це їм будь-який студент сказав би). Але саме таким чином і працювала класична (каузальна і функціональна) соціологія (а деякі науковці працюють і досі). В чому ж причина цієї банальності результатів? У надмірному позитивізмі (бо все – добре, якщо в міру): не можна точно і вірно зрозуміти поведінку людей, рахуючи лише її зовнішні прояви й абстрагуючись від її мотивів. Студенти прогулюють заняття не тому, що вони іногородні і їм важче долати проблеми, аніж місцевим. Це такі ж надумані, умоглядні висновки, як і зі спекою та самогубствами. Тут погано зроблена категоризація прогульників: хіба всі іногородні пропускають понеділок і суботу? А ті, що не пропускають, – хіба вже так добре забезпечені? Так само і місцеві студенти – хіба всі ретельно відвідують заняття? А ті, що не відвідують, роблять це через нестачу харчів?

Всі ці питання – риторичні. Адже якщо ми шукаємо, що підштовхує до пропусків, то повинні ділити прогульників не за місцем проживання (це явно не головний чинник недисциплінованості), а за якимись більш важливими, внутрішніми ознаками. Цих внутрішніх рис у класичній соціології уникали, вважаючи, що їх неможливо розрахувати і що для їх оцінки про них прийдеться запитувати у досліджуваних, – що суперечить відразу обом принципам даної науки. Однак завдяки класику нової, **«розуміючої (інтерпретативної) соціології»** Максу Веберу (1864-1920) вдалося вникнути у людські мотиви, не порушуючи цих принципів. Виявилось, що поведінка людей залежить не тільки від їх функції у соціальній

системі, але і від традицій, які вони запозичують від цієї спільноти. Більше того, традиції, власне, і роблять соціальну систему стабільною й інтегрованою, оскільки визначають потрібні їй особливості кожного елемента і загальну структуру зв'язків між ними.

Необхідність знати внутрішні мотиви поведінки очевидна: людина не може бути лише безвільним гвинтиком у системі, та ще й різним у кожній спільноті, до якої вона входить. Жодна деталь не буває «заточена» під декілька різних механізмів відразу, а людина успішно інтегрується в декілька груп, і при цьому нерідко діє, як їй заманеться. Як же це можливо? Виходить вона або не підкоряється системним вимогам (що неправда), або повністю міняється в кожній системі (що нагадує роздвоєння особистості). Насправді є третій варіант: людина інтегрується лише в ті системи, чії традиції їй близькі, і обирає собі в них найбільш придатну їй функцію (або залишає їх). А отже, у людини є незалежні від будь-якої системи, внутрішні мотиви поведінки, і в той же час ці мотиви не є її унікальним винаходом, адже сам факт об'єднання таких різних, нібито, людей стає можливим лише тому, що вони засвоюють (із спільних систем) схожі, близькі традиції. Так от, зовнішні традиції і внутрішні мотиви виявляються пов'язаними, як крапля і море: індивідуальні особливості кожної краплини не скасовують того, що в ній відображаються всі істотні риси її моря.

Ці внутрішні мотиви отримали назву *цінностей*, які, власне, і намагається зрозуміти *інтерпретативна соціологія*. Але як вивчати цінності, якщо питати про них суперечить принципу об'єктивності (і, до речі, цілком справедливому, адже люди своїх цінностей не усвідомлюють і не знають)? Виявилось, що хоча цінності і не можна спостерігати зовнішньо й безпосередньо, але повторюваність поведінки і, головне, її націленість на певні пріоритети зовсім нескладно зауважити. А відтак можна і вирахувати, ради яких пріоритетів (цінностей) людина старається більше і наскільки. Цінності, що спонукають і скеровують усю поведінку людини виявились не мінливими індивідуальними забаганками, а доволі стандартними, схожими в усіх (при деяких особистих відмінностях) і постійними життєвими пріоритетами, що формують основні риси кожної людини та групи, особливості їх дій, думок та настроїв.

А що ж дає соціологам знання цінностей? По-перше, дає можливість категоризувати досліджуваних не за випадковими, зовнішніми ознаками (що, як мінімум, довше робити, аби дійти до поділу, який буде відображати справді вагомі чинники), а за суттєвими особливостями людей, – за їх найважливішими рисами. А це, у свою чергу, дозволяє виявити головні чинники, що впливають на досліджуваний процес (для прикладу: не «іногородність» приводить до прогулів, а нелюбов до навчання, тобто низька цінність даного процесу порівняно із іншими спокусами), – знаючи які можна рекомендувати замовнику більш ефективні способи управлінської дії на нього. А по-друге, це дає можливість прогнозувати поведінку людей, – чії цінності нам відомі, – в тих ситуаціях, у яких ми їх іще не бачили (тобто – моделювати їх дії щодо будь-яких, потрібних нам обставин). Саме цим розуміюча (інтерпретативна) соціологія вигідно відрізняється від позитивістської або функціональної.

Отже, інтерпретативна соціологія ставить на меті «розшифрувати» зовнішню поведінку людини або групи, щоби зрозуміти, до чого вони прагнуть, яким цінностям надають перевагу, – а це передбачає виявлення (принаймні - часткове) ієрархії цінностей досліджуваних. Це нелегка справа, і для того, щоби виконувати її точно, слід дотримуватись, як мінімум, двох **основних принципів** розуміючої (інтерпретативної) соціології, які розробив іще її засновник М.Вебер: (1)*принцип безоціночності* суджень, що вимагає не тільки не вірити суб'єктивним самопоясненням (адже люди їх роблять, щоби здаватись «правильними» в очах інших, – і це було задекларовано у *принципі об'єктивності*), але й не вірити загальноприйнятим оцінкам та поясненням дій досліджуваних, які, натомість, слід описувати в операціоналізованих термінах і вимірювати; (2)*принцип віднесення до цінності*, що вимагає вирахувати кореляційний зв'язок між цінностями й нормами даних людей (які ще треба у них виявити) та їхньою поведінкою у певній ситуації, а також прогнозувати їх поведінку на основі виявленої у них ієрархії норм та цінностей.

Може здаватись, що принцип безоціночності лише повторює вимогу принципу позитивізму: вимірювати поведінку, а не покладатись на її звичні пояснення, якими б самоочевидними вони не виглядали. І по суті це правда, принцип майже той самий, але тут ми не просто підраховуємо будь-які дії за суто зовнішнім їх поділом (наприклад, скільки разів студент вірно і невірно відповідав на занятті, скільки разів відмовлявся відповідати тощо), а від початку категоризуємо поведінку на варіанти, які відображають цінності, важливі для теми нашого дослідження (скажімо, поведінка, націлена на самоствердження, на матеріальну вигоду і т.п.). Більше того, в обох принципах розуміючої соціології можна помітити ще й перефразування принципу об'єктивності: не вірити будь-чийм суб'єктивним поясненням (адже їх об'єктивність не підвищилася від того, що вони стали загальновизнаними). Так, аналогія є, але є і факт, що цієї вимоги мало хто дотримується у своїх оцінках та у виявленні цінностей, а тому її формулювання аж ніяк не є зайвим (адже на ділі важко уникнути стереотипів «лінивий студент» і «лінь» як мотив нестаранності, хоча це водночас і необ'єктивність, і математична недоведеність висновків).

4.2. Розглянемо на прикладі, як саме по зовнішній поведінці можна виявити внутрішні норми та цінності. Почнемо з того, що треба зіставити ряд дій людини. Адже якщо вона, скажімо, один раз заперечила комусь, то це ще нічого не значить, а от якщо вона сперечається часто, частіше, ніж інші в її оточенні, то це вже,

безумовно, є характеристикою особи (а не групи). Про що ж це свідчить? Щоби відповісти, треба уточнити (операціоналізувати) вираз «часто сперечається». Якщо, придивившись, зауважимо, що сперечається вона не завжди, а лише тоді, коли їй здається, що її в чомусь звинувачують, і робить це засліплено, без найменших проявів логіки та здорового глузду, то можна «діагностувати» заляканість людини, вихованої репресивно (про це йтиметься далі, в темі №2 «Формування особистості»), найвища цінність якої – уникнути безпосередньої загрози, хоч би і удаваної.

А от якщо вона завзято сперечається з усіма і з кожного приводу, вигадуючи будь-які, в тому числі й фальшиві аргументи, аби перемогти (а значить не має з цього жодного зиску та й опонентам цим аж ніяк не допомагає), то це вже прояв домінування цінності самоствердження за рахунок інших (це можна ще назвати «мотивацією самоствердження», про яку мова піде в темі №3 «Формальні групи», але й в ієрархії цінностей такий пункт теж є). І нарешті, якщо у людини переважає цінність реалізації власних здібностей, то їй цікаво дискутувати із тими, хто задає складні для неї запитання і цим примушує зрозуміти й сформулювати щось нове для себе, тоді як входить в обговорення «нудних», добре відомих їй, неоригінальних питань вона запалу не відчуває, як би її не намовляли (залучали).

Як бачимо, для соціологічного інтерпретування поведінки необхідно, по-перше, оцінити, як саме діє людина в конкретних обставинах, тобто розглянути не абстрактну назву дії («сперечається»), а конкретну реакцію на вплив наявних обставин цієї дії (інакше кажучи – вхідні та вихідні параметри «чорної скриньки», згідно із принципом об'єктивності). По-друге, потрібно проаналізувати цілий ряд її дій, а крім того (по-третє), їх треба проаналізувати з точки зору виявлення тих цінностей, що цікавлять нас у цьому дослідженні. А щоби виявити цінності, що стоять за поведінкою людини або групи, треба заздалегідь знати, які вони бувають і в чому виявляються. Саме завданню розібратись, які бувають цінності і в чому вони виявляються, і будуть, фактично, присвячені всі наступні теми цього посібника.

Крім того, серед правил соціологічного інтерпретування є ще три, які мають забороняючий характер: не можна, по-четверте, приписувати досліджуваним ті пояснення їх поведінки, які нам, здаються правильними через те, що ми цих людей за якимись зовнішніми ознаками зараховуємо до відповідної категорії і вважаємо, що «всі вони однакові». Про те, що не варто всіх «двієчників» автоматично вважати «ледарями», я вже казав, а те, що високопосадовці не обов'язково корупціонери, а багатії – не завжди злодії, ви можете здогадатись і самі. Принаймні треба знати, що це – помилка *огульного обвинувачення*, і щоби не припускатись її, слід опиратись у висновках на ретельно проаналізовану поведінку, а не на упереджені «переконання».

По-п'яте, в дослідженні людей взагалі не варто застосовувати якісь абсолютні морально-емоційні оцінки: «добрий» чи поганий», «розвинутий» чи «відсталий». Це несистемний, ненауковий і просто безграмотний підхід: речі в принципі не бувають ні поганими, ні хорошими, а стають такими лише в чіємусь суб'єктивному сприйнятті. А щодо людей – і поготів: недобрими чи невдалими можна вважати окремі дії, а виносити загальний вердикт людині, та ще й на основі окремих її дій нелогічно і є так званою «*фундаментальною помилкою атрибуції*» (необґрунтованим приписуванням людині характерних рис на основі поодиноких, ситуативних дій). Втім, якщо досліджувана людина і справді погана з моральної точки зору, це не повинно перешкоджати її вивченню. Адже якими б люди не були, вони ніколи не перебувають поза системою, – тією чи іншою, – та поза її впливом, який, переважно їх і формує. І саме такими, якими вони є, вони і потрібні системі для виконання відповідних функцій. А засуджуючи їх, ми заважаємо собі зрозуміти поведінку системи і кожного її елемента та скерувати цю поведінку в потрібне нам русло. До того ж, як відомо, принциповий підхід соціології у тому, щоби вивчати конкретні дії, а не абстрактну «поведінку», виявляти окремі цінності, а не всю їх ієрархію (що взагалі неможливо), а значить – і не давати оцінки людині в цілому.

Нарешті, по-шосте, не треба узагальнювати досвід своїх почуттів і думок на інших, несвідомо очікуючи від них і вишукуючи в їх діях те саме. Ця *помилка проєкції мотивів* (схильність судити про інших по собі) заважає зрозуміти справжні цінності, що стоять за поведінкою інших людей, причому заважає і в науці, і в буденному житті, породжуючи взаємні непорозуміння й образи і приводячи до всіх, без винятку, міжособистісних та міжгрупових конфліктів. Давайте розглянемо, як це буває. Скажімо, студента, що погано розуміє матеріал, бо пропустив перші заняття, викладач автоматично, хоч і несвідомо зараховує до типових двієчників і прогульників (фундаментальна помилка атрибуції), а тому очікує, що той буде списувати й обманювати (огульне обвинувачення). А коли той за короткий час доганяє інших студентів і добре відповідає на тести, викладач іще більше підозрює, що той «шпаргалить» і злиться, що не може це довести. Насправді ж студент – «відмінник» (заняття пропустив через участь в олімпіаді) і засвоює він матеріал дуже швидко, а викладачу це здається неможливим, бо сам він засвоює подібний матеріал набагато повільніше (помилка проєкції мотивів).

Подібні помилки можуть призвести до катастрофічних наслідків. Розповідають, що в Данії на початку вісімдесятих років минулого століття тільки-но виниклі байкерські «банди» почали неочікувано і зухвало порушувати спокій місцевих жителів (голосно їздити, агресивно поводитись і вдягатися, збиратися у великі групи та й узагалі – займатися чимось незрозумілим, а незрозуміле завжди лякає). Поліція відповіла на це притаманними їй засобами: арештами й покараннями без розбору і правих, і неправих, утисками й

заякуванням учасників. Останні, відчуючи взаємну підтримку, не забарилися у свою чергу всіляко шкодити та досадити поліції. Мабуть, ескалація цього конфлікту дійшла би до серйозних сутичок, які б ще більше згуртували байкерів і налаштували їх на подальші порушення закону, – якби хтось не глянув на ситуацію з позицій інтерпретативної соціології, задавшись питанням: що саме цікавить байкерів, заради чого вони цим займаються?

І виявилось, що якщо їх не вважати «породженням пекла» (попри їх самоназву й атрибутику), то неважко помітити, що це не злочинці, яких цікавить нажива, а їх демонстративні протиправні дії є завжди реакцією на зайві обмеження з боку суспільної моралі та місцевої влади. Тобто найвищими цінностями для них є незалежність і швидка, майстерна їзда на мотоциклі. З'ясувавши це, поставили питання: чи можна байкерів, із такими їх цінностями якось інтегрувати в помірковане суспільне життя без втрат для обох сторін? І вихід було знайдено, – адже, забігаючи вперед скажемо, інтегрувати в суспільство можна будь-яку групу, включно із злочинцями і психопатами, просто для цього треба проявити достатньо розуму, проникливості та вигадки, а це під силу небагатьом.

В результаті з байкерами домовились, що вони, разом із спеціалістами, будуть відбирати із свого середовища кращих, яким буде надано право гасати на високій швидкості, але не просто так: вони розвезитимуть експрес-пошту. Будь-які порушення дисципліни (скажімо, нетверезу їзду) вони мають контролювати й припиняти самі (аж до виключення із клубу, – що виявилось набагато дієвішою санкцією, аніж поліцейський штраф). Їм дозволили створити собі полігони для тренувань та місця зустрічей, а також створили правову базу для організації масових мотопробігів. А головне – їх перестали боятися і почали поважати (чому посприяла роз'яснювальна робота), а тому і вони вже не епатували обивателів поведінкою, позбулися злісних хуліганів та наділи глушники на вихлопні труби (адже їх відсутність не надто підвищувала швидкість байка).

Втім, невдовзі все пішло шкереберть, і це вже було наслідком нерозуміння системної природи суспільних явищ. На початку дев'яностих років влада вирішила виселити хіпі з окупованої ними Крістіанії, дуже своєрідного району в столиці Данії, де майже вільно продавались легкі наркотики. Це запустило дію системного закону, що виражають словами «святе місце пустим не буває»: замість хіпі на ринок прийшли організовані злочинні групи (із важкими наркотиками), серед яких у боротьбі за територію стали перемагати етнічні угруповання іммігрантів із Близького Сходу. А вже для протидії останнім місцеві злочинці почали активно заманювати й залучати до конфлікту наймасовіші організації байкерів, яких, крім грошей, захоплювали й нібито ідейні гасла подолання «мусульманської загрози». Тут уже войовничі цінності цих «крутих хлопців» уміло використали наркоділки, інтегрувавши їх у свій бізнес, результатом чого став перехід байкерів до кримінального способу реалізації своїх цінностей, які ставали все більш асоціальними та девіантними (ці терміни розглянуті далі, в темі №4), що і проявилось, зрештою, в кількарічній «Великій війні скандинавських байкерів», в якій загинуло і було поранено більше сотні людей.

Як бачимо, ці приклади підтверджують відомий наслідок із принципу системності: із системою не варто боротися, адже підкорити її силою неможливо, – примусу вона обов'язково опиратиметься, і це лише зробить її більш організованою та стійкою. Інакше кажучи, якщо знайомство із певною соціальною групою показує, що її члени достатньо згуртовані для того, аби підтримувати одне одного проти будь-кого, включно із владою, то перед нами – система, і тиск на неї «не окупиться». Зате її можна використати, принаймні, якщо знати її цінності. Більше того, хтось це обов'язково зробить, і питання лише в тому – хто (просоціальні чи асоціальні організації, як у цих двох випадках із байкерами), тобто – кому вистачить здібностей зрозуміти і скерувати на взаємовигідну діяльність головні цінності такої системи. А для розуміння цього і потрібні методи інтерпретативної соціології.

5.1. Що ж таке соціальні норми та цінності, які ми будемо згадувати в кожній наступній темі як основний «скеровувач» поведінки будь-яких соціальних спільнот і окремих людей? Докладніше про те, як вони формуються і яким чином використовуються, ми розглянемо в темі №2 «Формування особистості». А зараз лише скажемо, що соціальні норми – це певні обмеження, в рамках яких людина живе, хоч їх і не помічає, те, що вона сама не може собі дозволити (скажімо, ходити п'яною або погано одягнутою). Головна ознака того, що вона порушила свої норми – це відчуття сорому (або незручності) за скоєне, і якраз небажання пережити це відчуття і змушує людину не порушувати власні норми. Саме цим вони і відрізняються від так званих «норм моралі», які людина знає, усвідомлює, що порушувати їх неправильно, але порушує досить легко, не відчуючи, що її щось ізсередини удержує. Моральні норми – це на практиці недіюча, безсила система завчених правил, які так і залишаються на рівні свідомого знання, тоді як діями людини керують соціальні норми, що формуються несвідомо і так само автоматично реалізуються, утримуючи людину від певних бажань, цілей та форм поведінки. Тобто якщо вже щось здається їй соромним чи гидким, то вона не робить цього не через моральні заборони, а тому що їй це не подобається. Це і є соціальні норми, котрі (і тільки їх) вивчає інтерпретативна соціологія.

А соціальні цінності – це вектор прагнень людини у конкретній ситуації (скажімо, ходити у спортивному одязі або у костюмі). Вони так само несвідомі, як і соціальні норми, і відрізняються від будь-яких інших – духовних, політичних, а значить – суто теоретичних цінностей тим, що соціальні цінності описують те, чого людина справді хоче, відчуває більшу чи меншу схильність досягти, а відтак – і радість

досягнення, тоді як всі інші «цінності» описують абстрактні, вигадані ідеї, що проголошуються, але не реалізуються, бо не відповідають справжнім, внутрішнім уподобанням (соціальним цінностям) людини, та й узагалі на практиці незрозуміло, які саме дії вони передбачають. Наприклад, що таке «повага до старших»? У яких діях має виявлятися «повага»? А наскільки років старшими мають бути ті «старші», щоби їх вже можна було поважати? Очевидно, що обидва терміни в цьому виразі – неперационалізовані, і їх неможливо використовувати не тільки у соціологічному дослідженні, але і для вирішення того, як поводитись у конкретній ситуації.

Ми називаємо норми та цінності соціальними, по-перше, щоби відрізнити їх від моральних, духовних, матеріальних та всіх інших, які ми не вивчаємо, а по-друге, щоби показати, що людина їх не вигадує сама, але і не отримує від когось конкретно (від самих лише батьків, наприклад). Соціальні норми та цінності – це традиції конкретної побутової, службової та публічної поведінки, що створюються усім суспільством і передаються із незначними варіаціями кожному члену цього суспільства, який, в результаті, хоче того, чого хочуть усі (принаймні – усі в межах даної спільноти), і боїться того, що і решта. Можна спитати, як удається зберігати подібні традиції впродовж століть, якщо навіть випадкове накопичення варіацій мало б міняти традиції досить швидко (згадайте гру в «зіпсований телефон»? Річ у тім, що традиції передаються несвідомо й автоматично, а тому – із буквальною точністю. А крім того, обмін ними і взаємне їх коректування відбувається між людьми безперервно (це називається соціалізацією, і мова про це піде вже в наступній темі), а тому якщо цінності і змінюються (а їх еволюція, звичайно, має місце), то відразу в усіх, - і не під впливом «мутацій», а через вимоги часу.

Підсумуємо: **соціальні норми** – це особисті та групові межі поведінки, які формуються несвідомо під впливом традицій групи, до якої людина належить (тобто, із якою себе ідентифікує і яка, в свою чергу, знаходиться під впливом ще більшої соціальної групи) і порушення яких викликає у людини відчуття сорому. А **соціальні цінності** – це особисті та групові звички до певної оцінки усіх об'єктів, які засвоюються так само несвідомо, як і норми, а в ході здійснення вибору складаються в ієрархію і потім автоматично реалізуються у кожній ситуації вибору. Норми та цінності – це «дві сторони однієї медалі», точніше два терміни, що описують один механізм людської поведінки, механізм здійснення вибору. Ми робимо вибір повсякчас, і здебільшого не помічаємо цього, бо робимо це автоматично. Здогадуєтесь, як? Якщо гадаєте, що ми робимо вибір завдяки звичці цінувати одне більше ніж інше, то ви праві, і ви подумали саме про ціннісний механізм здійснення вибору.

Придивіться, ми не замислюємось і не витрачаємо часу, обираючи звичний для тої чи іншої ситуації одяг, їжу, манеру мовлення чи поведінки. А коли найкращого варіанту немає, ми вибираємо дещо гірший, який, тим не менш, ліпший, ніж ще один із можливих. Тобто цінності й норми у нашій підсвідомості шикуються в цілком однозначну ієрархію, яка, власне, і «програмує», визначає кожен наш ціннісний вибір. Вибір у людини є завжди (хоч іноді люди переконують себе у зворотньому), але він не завжди відбувається на основі норм та цінностей. Можливі чотири варіанти механізмів здійснення вибору і, значить, чотири варіанти поведінки, які описав той самий Макс Вебер під назвою «типів соціальної дії». Варто пояснити, що **соціальна дія** – це лише та поведінка, (а) в яку людина - свідомо чи ні - вкладає певний сенс і значення (тобто робить їх не механічно і не випадково), і (б) яку здійснює, *ідентифікуючи* себе з іншими та в розрахунку на їх визнання такої поведінки.

Слова «вкладає певний сенс і значення» описують той факт, що більшість своїх дій нормальна людина робить не як їй заманеться (це було би станом відсутності традицій), але і не у сліпому повторенні догматичних ритуалів (що було би станом закостенілості й деградації традицій). Традиції (соціальні норми та цінності) дають людині на вибір декілька варіантів поведінки (соціальних ролей), які вона може обирати у відповідності до своїх амбіцій чи здібностей. А тому коли вона діє так, як належить за традицією у цій ролі, то вона робить це в розрахунку (не обов'язково – продуманому й обґрунтованому) на певне визнання у даній спільноті. Інакше кажучи, якщо людина причепурюється або, навпаки, демонструє презирство до прийнятих у групі вимог до зовнішнього вигляду, то це робиться не просто так: людина претендує на потрібний їй «рейтинг» в очах інших, у тому числі і рейтинг, а точніше – роль такого собі «анархіста», який теж потрібний групі і чия роль обов'язково «розігрується» між претендентами.

Звичайно, все це відбувається стихійно, тобто – не свідомо і не організовано, але водночас і неминучо, в руслі системної закономірності розподілу функцій (ролей). Людина завжди виконує якусь роль, а це означає, що вона – знов-таки підсвідомо – розуміє наявність відповідної традиції поведінки і готова вести себе так, як прийнято у тій ролі, на котру вона погодилась. Вдома вона виконує роль сина, причому неважливо – слухняного чи норовливого, адже обидва варіанти передбачені традицією, і тому, наприклад, українська «важка дитина» конфліктуватиме у сім'ї зовсім інакше, аніж китайська чи німецька. І ця ж людина на вулиці виконує роль перехожого (з варіаціями – звичайного і мирного чи хуліганистого), а серед друзів – роль «душі компанії» або «шута» тощо. Вона обирає групу, із якою себе ідентифікує, і роль в ній, яка їй ближче (і в цьому виявляються її особисті цінності й норми), а потім виконує обрану роль так, як це від неї очікують, і отримує за це відповідне визнання даної групи.

Це і є соціальна дія, тобто дія в рамках групових традицій і заради схвалення та підтримки групи. Більшість людських дій є саме такими, не є ними лише випадкові та стереотипні дії: перші робляться

інстинктивно (скажімо, людина відсахнулася, доткнувшись до гарячого чайника), а це не те саме, що автоматично, але на основі ціннісних звичок, тоді як другі просто неіндивідуальні (наприклад, всі обходять калюжу зліва, бо ідуть один за одним, а хтось перший зробив саме так), бо роблячи стереотипно якісь банальні речі ми нічого не доказуємо й не очікуємо від інших, - просто це найлегший спосіб чинення. Для чого нам потрібно так точно визначати, що є соціальною дією, а що не є? Тому що саме по соціальним діям ми і виявляємо цінності конкретної особи, а випадкові та стереотипні дії про неї особисто нічого не говорять.

Проте є чотири **типи соціальної дії** (за М.Вебером) і їх треба розрізняти, щоби правильно зрозуміти, що рухає людиною. **Ціле-раціональна дія** описує поведінку, свідомо прораховану щодо цілей, засобів та можливих наслідків. Звичайно, цей розрахунок не завжди буває правильним, але він завжди переслідує якусь важливу для людини вигоду. Цей тип має найменшу питому вагу в загальному обсязі поведінки більшості людей. **Ціннісно-раціональна дія** описує поведінку, що мотивується власними смаками та переконаннями (несвідомими нормами та цінностями, свідомими принципами, політичними чи релігійними віруваннями тощо). Саме така дія і цікавить інтерпретаційну соціологію, бо лише в ній ненавмисно, але надійно проявляється справжня особистість. **Афективна дія** описує імпульсивні вчинки, вмотивовані надмірними, засліплюючими емоціями, які тим самим є абсолютно нераціональними і які, тим не менш, відбуваються набагато частіше, ніж нам здається. Нарешті, **традиційна дія** описує поведінку, яка повністю відповідає стійким стандартам пристойності й правильності, прийнятим у даній спільноті (котрі не обов'язково є високо моральними), а тому виконується не замислюючись; це найбільш поширений тип поведінки в усіх стабільних, не кризових суспільствах.

Розрізняючи ці типи і, навіть, вираховуючи їх питому вагу в поведінці конкретної особи, ми можемо багато сказати і про її емоційний стан та силу характеру (це, правда, виходить за межі соціології), і про її людські якості та їх врівноваженість, про її підвладність зовнішнім впливам або, навпаки, принциповість. А головне, ми можемо виокремити її ціннісні дії, знаючи які зрозуміємо та змоделюємо її поведінку в будь-якій заданій ситуації.

5.2. Нерідко люди, які знайомляться із поясненням предмету соціології, поданим вище, питають: чому ми говоримо, що соціологія не вивчає «думки», якщо вона якраз і проводить опитування «громадської думки»? Тут варто розділити, які саме «думки» мають на увазі. Принцип об'єктивності забороняє цікавитись не будь-якими думками, а лише самопоясненнями власних вчинків, тобто – думками про причини своєї поведінки. Що ж до принципу позитивізму, то він, як ми казали, і вправду заперечує можливість наукового вивчення міркувань та почуттів, але, зауважте, тому, що це абстрактні терміни, які не виявляються у чомусь, що можна спостерігати і виміряти. Адже, наприклад, «міркування» - це багатоскладовий ряд окремих думок, які за певною логікою перетікають одна в одну, а «почуття» - це, знов-таки, тривала і багатоскладова сукупність окремих емоцій, які, можливо, і належать до одного типу (скажімо, почуття «задоволення»), але можуть виявлятися у різних варіаціях позитивних і навіть дещо негативних емоцій, а головне – виявляються у багатьох «поруках душі», а не в якійсь одній емоції, котру так чи інакше можна було би зафіксувати, а отже і виміряти.

А що таке окрема емоція? Це миттєва позитивна або негативна реакція (яка може бути різної сили) на певну подію у зовнішньому чи внутрішньому світі людини. Інакше кажучи, нам щось подобається або не подобається. А хто визначає, подобається нам щось чи ні? Неграмотним у соціології та психології людям здається, що поскільки радістю, смутком чи роздратуванням ми реагуємо на події, то значить вони і провокують наші емоції, вони є причиною, а не ми самі. Це наївність. Емоції і справді виникають у нас автоматично, себто – несвідомо, але не як пряме відображення події, адже подія сама по собі не буває ні позитивною, ні негативною. Такою, тобто «доброю» чи «поганою» вона стає лише в нашому суб'єктивному сприйнятті, запрограмованому особистими цінностями, - тобто ієрархічною системою порівняльних преференцій, яка дозволяє не задумуючись і, значить, миттєво обирати, що нам подобається, а що ні, і - наскільки. А отже емоція – це миттєва оцінка. Можна її зафіксувати? Можна, за допомогою того ж «детектора брехні» або магнітного сканування мозку. Більше того, приладами можна навіть виміряти емоційну силу такої оцінки, а значить соціологія може вивчати окремі, конкретні емоції!

Те саме і щодо міркувань. Цей тривалий і мінливий процес роздумів, вагань, заходів у глухий кут і осяянь не піддається прорахунку, та і необхідності нема його фіксувати (з огляду на практичні цілі соціології). Однак «впіймати» й оцінити науково конкретну думку цілком можливо. Адже що таке окрема думка? Це мінімальна, одинична дія мислення, що полягає у прийнятті рішення про те, як у конкретній ситуації щось оцінювати чи як діяти, виходячи із цієї оцінки. Інакше кажучи, це дія вибору. А що спонукає людину робити вибір у більшості випадків? Що дозволяє швидко і «безболісно» обрати один із декількох варіантів? Звичайно та ж сама, неусвідомлювана, але стійка ієрархія особистих цінностей, що в кожній ситуації виявляється в окремій емоції, яка дає миттєву оцінку наявних варіантів вибору і схиляє до найкомфортнішого для нас вибору.

Нам, як правило, здається, що думаємо і робимо вибір ми свідомо, але дослідження показують, що це не так (див., наприклад, статтю «Хто робить за нас покупки?» за адресою <http://ethology.ru/library/?id=379>). Для того, щоби думати свідомо, треба деяким зусиллям волі змусити себе відмовитись від першого, емоційного (а отже – ціннісного) враження і рішення, та повільно, раціонально обміркувати свою оцінку

варіантів, ціль та найвигідніший варіант дії (яка буде, в такому разі, ціле-раціональною). Очевидно, що так люди роблять рідко, а тому їх нібито продумана поведінка переважно є результатом ціннісного вибору, а те, що вони вважають власною думкою – це лише свідоме пояснення несвідомого рішення (а загалом це – ціннісно-раціональна дія). Ось чому на запитання, чи можна прогнозувати думки і, зокрема, рішення людини, соціологія відповідає: можна, достатньо лише вирахувати, яким рішенням вона надає перевагу і про які її цінності це свідчить.

Таким чином, соціологія здатна вимірювати і прогнозувати як емоції, так і думки, але тільки тоді, коли вона операціоналізує ці поняття, звівши їх до одиничних, ситуативних дій оцінки та вибору. Що ж стосується «громадської думки», то по-перше, слово «думка» означає тут не «мисль», а «ставлення» до чогось, тобто знов-таки емоційну оцінку. І по-друге, це ставлення у більшості людей, в усіх країнах є результатом не мислення і навіть не самостійного оцінювання, а тиску загальної думки їх оточення і спільних традицій того, що вважати «хорошим», а що – «поганим». Та й запитується в дослідженнях «громадської думки» не про їх роздуми, а про викликані у них емоції: «Чи подобається вам це, і – наскільки?» Більше того, цікавлять соціолога насправді не самі емоції, а те, що їх викликало, тобто цінності, поширені у цьому колі.

А ще треба зазначити, що такі от загальні думки (те, що російською мовою називається «мнения»), хоч і не обмірковуються, як правило, їх носіями, але існують і передаються у свідомій, логічно обґрунтованій формі, і тому ще називаються «поглядами», тобто раціональним формулюванням свого емоційного ставлення до якихось соціальних явищ або подій (скажімо, погляди на арешт Тимошенко чи на Болонську реформу). Їх треба чітко відрізнити від неусвідомлюваних, автоматично застосовуваних цінностей людини або групи. «Погляди» мінливі, бо не спираються на такі стійкі утворення як цінності і не відображають характерних рис особистості, а тому легко нав'язуються і швидко забуваються. Погляди виникають не внаслідок самостійного збору та аналізу інформації, а шляхом вибору одного з декількох готових варіантів оцінки та її обґрунтування, розповсюджуваних засобами масової інформації та пропаганди.

Судіть самі, якщо людина щось насправді знає і розуміє як спеціаліст, то вона не називає це поглядами і не вживає виразів «я гадаю», «я вважаю» чи, навіть, «я переконаний». Більше того, вона уникатиме припущень, адже справжній фахівець, який, наприклад, когось лікує чи щось ремонтує, не може говорити: «Мені здається, що так буде правильно», – оскільки він має розібратись, а не гадати на кавовій гущі. А безвідповідальні здогадки – це прояв дилетантизму та бажання похизуватись неіснуючими знаннями. Ось чому погляди, які формуються і передаються між людьми у свідомій і словесній формі, не треба плутати із цінностями й нормами, що формуються й передаються невербально та несвідомо.

Це якраз те, чим ціннісна дія відрізняється від традиційної: перша є наслідком справді особистого вибору, а друга здійснюється «за компанію», «як усі» та «щоб ніхто нічого не подумав» (втім, «усі» не треба розуміти буквально, адже це аналог «більшості», і – не в усьому суспільстві, а лише в своєму колі). Повертаючись до пропусків занять студентами, можна з позицій інтерпретативної соціології сказати, що той, хто намагається переконати останніх навчатися регулярно, несвідомо дотримується думки, що прогульники роблять це раціонально і треба лише роз'яснити їм їх справжні цілі. Насправді ж студенти чинять так або за традицією (і тоді треба «розігнати» спільноту, що склалася навколо цих традицій, і згуртувати людей навколо нових, більш позитивних до навчання), або за власними цінностями (і тоді треба знайти такі мотиви і форми навчальної роботи студентів, які б базувались на їх вищих цінностях і могли б конкурувати зі справами, ради яких вони прогулювали заняття).

Визначення ключових термінів теми №1:

1. **Предмет** соціології – поведінка конкретних людей у конкретних обставинах.
2. **Мета** дослідження – прогнозування поведінки людей для управління ними. **Метод** дослідження – природничо-науковий (спостереження, виявлення типів і повторюваностей, розрахунок закономірностей, прогнозування процесів і рекомендації по їх практичному застосуванню).
3. **Принцип позитивізму:** вивчати можна лише те, що можливо виміряти й розрахувати математично. **Операціоналізація понять** – зведення (редукція) абстрактних понять до конкретних, вимірюваних ознак.
4. **Принцип об'єктивності:** причини поведінки людей ніколи не співпадають із тим, як вони її пояснюють, а тому їх треба вивчати, аналізуючи, як міняється поведінка під впливом окремих чинників.
5. **Каузальне пояснення** – таке, що виявляє, якою причиною або чинниками викликане досліджуване явище, яка сила привела до його виникнення. **Причина** – це обставина, дія якої на 100% визначає наступний результат і яка фактично є філософсько-історичним узагальненням, а тому її повторюваність можна побачити лише в масштабі великих людських і часових масивів (мільйонів людей і сотень літ), що непридатне для соціології. **Чинники** (фактори) - це обставини, дія кожного із яких не визначає на 100% наступний результат, і неможливо передбачити, яка саме їх сукупність до нього призведе, а тому їх і можна розраховувати лише для конкретних людей у конкретних обставинах.
6. **Принцип системності:** поведінка людей визначається їх функцією як елемента якоїсь системи, а не випадковою дією чинників. **Система** – це складний об'єкт, який неможливо змінити зовнішньою дією, оскільки причини його змін завжди знаходяться всередині нього і визначаються пристосуванням його структури до зовнішніх обставин. **Функціональне пояснення** – такі, що шукають не причини поведінки, а

позитивну роль, функцію, яку поведінка цього елемента виконує у системі, до якої він належить у даному випадку.

7. **Етапи розвитку соціологічної науки:** каузальної, функціональної та розуміючої (інтерпретативної) соціології. **Метод кореляції** у соціології передбачає пошук залежності між змінами показників досліджуваного явища (**індикаторами**) та прямо чи обернено пропорційних змін у статусі або поведінці соціальних груп, причетних до вказаного явища (ці зміни і виступають у ролі **чинників**), а також – виявлення (категоризацію) груп, що є типовими та нетиповими для досліджуваних процесів у даному явищі. Правильна **категоризація** досліджуваних людей – це поділ їх на групи, до яких вони себе відносять і функцією в яких визначається їх поведінка.

8. **Принципи „розуміючої соціології“:** а)безоціночність – поведінку людей не потрібно оцінювати (з точки зору моралі або поширених уявлень), а треба описувати в операціоналізованих термінах і вимірювати; б)віднесення до цінності - виявляти ієрархію норм та цінностей, що стоїть за конкретними діями людини або групи, та прогнозувати їх поведінку на цій основі.

9. **Соціальні норми та цінності** – два терміни, що описують один механізм людської поведінки, точніше – його приховані (навіть від самого себе) пружини, а тому вживаються завжди разом. Цінності описують реальні прагнення, а норми – поведінку, яку людина не може собі дозволити (напр., якщо вона цінує обізнаність, то боїться виявити невігластво). **Соціальні норми** – це внутрішньоособистісні межі власної поведінки, які встановлюються несвідомо і порушення яких викликає у людини відчуття сорому. **Соціальні цінності** – це індивідуальні звички до певної оцінки усіх об'єктів, які засвоюються під соціалізаційним впливом інших людей, у ході здійснення вибору складаються в ієрархію, а потім автоматично реалізуються в кожній ситуації вибору.

10. **Соціальна дія** – це лише та поведінка, (а) в яку людина - свідомо чи ні - вкладає певний сенс і значення (тобто робить їх не механічно і не випадково), і (б) яку здійснює, *ідентифікуючи* себе з іншими та в розрахунку на їх визнання.

11. **Ціле-раціональна дія** – один із чотирьох типів соціальної дії (за М.Вебером), який описує свідомо прораховану (принаймні, більшою мірою) щодо цілей, засобів та можливих наслідків поведінку. Він має найменшу питому вагу в загальному обсязі поведінки більшості людей.

12. **Ціннісно-раціональна дія** - тип соціальної дії, який описує поведінку, що мотивується власними переконаннями (несвідомими нормами та цінностями, свідомими принципами, політичними чи релігійними віруваннями тощо).

13. **Афективна дія** - тип соціальної дії, який описує імпульсивні, емоційно вмотивовані вчинки, які тим самим є абсолютно нераціональними.

14. **Традиційна дія** - тип соціальної дії, що описує поведінку, яка повністю відповідає стійким загальноприйнятим стандартам пристойності й правильності і виконується не замислюючись. найбільш поширений тип поведінки в усіх стабільних, не кризових суспільствах.

Тема 2. Формування особистості

1. Ліберальне, авторитарне та репресивне виховання.

2. Фази та чинники соціалізації. Ідентифікація та її види.

3. Особистість як ієрархія цінностей. Фрагментована особистість.

4. Етапи соціалізації. Дія, вчинок та референтні особи.

5. Авторитарна особистість та цілісна (самоактуалізована) особистість.

Дискусійне питання теми №2: Наведіть приклад прояву у поведінці трьох головних ознак **авторитарної особистості** (за Т.Адорно) у одної людини та приклад прояву трьох головних ознак **самоактуалізованої особистості** (за А.Маслоу) у іншої.

Ключові терміни теми №2: *виховання, системи виховання (ліберальна, авторитарна, репресивна), негативні і позитивні стимули, соціалізація, дві її фази (адаптації та інтерналізації), первинна та вторинна соціалізація, ідентифікація, три її види (тотальна, групова, самоідентифікація), особистість як система (єдина ієрархія) норм і цінностей, фрагментована особистість, дії та вчинки, референтні особи, авторитарна та самоактуалізована (цілісна) особистість, особисті принципи.*

1.1. Найменша соціальна система – це особистість, тобто «доросла» людина, що здатна до самостійного життя, прийняття незалежних ні від кого рішень, які, до того ж, виявляються на ділі ефективними. Це якщо пояснювати даний термін простими словами і використовувати його у повсякденному вжитку. Але для науки такого пояснення не досить, адже якщо в побуті ми можемо «неозброєним оком» оцінити, чи є дана людина особистістю, чи ні, - не наводячи при цьому точних аргументів, - то в соціології такі приблизні висловлювання неприпустимі. Отже, ми маємо операціоналізувати цей термін (згадайте попередню тему), знайшовши якісь вимірювані ознаки цього стану «дорослості». Для чого це потрібно? Тому, що якою б не була людина за характером, не досягши і, навпаки, досягши рівня особистості, вона веде себе абсолютно по-різному (хоча самій людині це може так і не видаватись). А значить, не можна прогнозувати її поведінку, доки ми не знаємо, на якому етапі розвитку.

Втім, аби сформулювати те, що таке особистість, треба спершу зрозуміти, як нею стають. Нібито здається очевидним, що людина формується і стає дорослою, бо її виховують. Насправді це одна з тих ілюзій щодо людини і суспільства, якими більшість людей користується без перевірки і від яких наша наука відмовилась завдяки принципу позитивізму. Отже, що таке виховання, які його, знов-таки, вимірювані ознаки? Вихованням називають будь-що, але найчастіше – той, не окреслений чітко вплив старших людей на молодших, яким перші можуть похвалитися: «Он яка в мене дитина, це я виховав!» Щоправда, пояснити, як він це зробив (і чому на рік молодша дитина – зовсім не така), вихователь не зможе. А якщо спробує, то повідає щось на зразок: «Я їй довго втовкмачував, і вона зрозуміла!» Отже, запам'ятаємо, що виховують словами, роз'ясненнями, а також візьмемо до уваги і те, що «виховним моментом» називають таку ситуацію, коли старший сварить і картає за щось молодшого або застосовує ще більш суворі заходи покарання, аж до побиття.

Виходить, виховання починається з того, що дитині кажуть, як треба або не треба робити, і, можливо, повторюють це декілька разів. Якщо вона так і робить, записують це собі в заслуги і вважають її вихованою, а от якщо ні, то починаються негативні санкції, аж поки дитина не піддається примусу або вихователь не визнає провал своїх зусиль. Зауважимо також, що в кожній такій, виховній ситуації дитині пояснюється якась конкретна поведінка, що від неї вимагається: «Не кидай сміття на підлогу! Здоровкайся, коли заходиш у гості». Тобто виховується не універсальна охайність, а лише – щодо сміття у домі, тоді як щодо випльовування лушпиння на вулиці жодної заборони немає. Таким чином, **виховання** – це цілеспрямований процес нав'язування людині окремих якостей. Це визначення наголошує на трьох суттєвих ознаках: виховання є (1) свідомим процесом, націленим на формування (2) окремих, ситуативних звичок поведінки (3) методом примусу.

З точки зору соціології виховання є малоефективним процесом, адже воно формує здебільшого *погляди* людини (згадайте, знов-таки, попередню тему), а не її *поведінку*, тобто впливає на те, що людина вважає правильною поведінкою, і майже не впливає на те, що вона робить. Біда виховання в тому, що воно не формує цінностей особи, від яких залежить її поведінка і які є, за визначенням, несвідомими (а всі ті побажання і преференції, які людина може сформулювати свідомо, не є, найскоріше, її справжніми цінностями). Ради справедливості зауважимо: якщо мудрий вихователь завдяки своїй принциповості має справжній авторитет, а виховні повчання робить украй рідко і лише із вагомої причини (і при цьому говорить щиро і по суті, тобто – не для самозвеличування за рахунок приниження інших), то його слова можуть зворушити вихованця і відкlastися у підсвідомості останнього в якості норм та цінностей. Але, як бачимо, потрібно дуже багато умов, щоби свідомі настанови реально вплинули не підсвідомість. У більшості ж випадків вони лише спонукають вихованця усвідомлювати, що він чинить невірно і відчувати провину за це, але діяти «вірно» йому не вдається, адже в нього сформувалися інакші цінності (і ми далі скажемо, чому).

Втім, виховувати можна по-різному, головне – бути в цьому достатньо систематичним і наполегливим. Основні ж **системи виховання** такі:

а) *ліберальне* - виховання, що обмежує нав'язування до мінімуму і тим дає найбільше простору для самовияву. *Японський* варіант цієї системи взагалі передбачає *невтручання* вихователів до дій дитини: її можуть попередити про можливу небезпеку якихось її дій, але не будуть припиняти їх силою і терпляче знесуть завдану шкоду, - без жодних докорів, а тим більше – покарань (втім, так триває до 7-літнього віку, із якого дитина *здатна розуміти наслідки* своїх дій, а тому і несе за них відповідальність, включно із покараннями). Інший варіант – так звані *школи Монтесорі* – перетворюють навчання із систематичного „напихування” знаннями у цікаву і досить імпровізовану гру із самостійним пошуком відповідей учнями. В результаті такого виховання людина формується більш природнім шляхом, аніж в інших системах, де її стискають вузьким шаблоном потрібних вихователю рис, не враховуючи її задатки. А головне – дитина росте із почуттям власної гідності і без страху помилитися, без страху перед керівником і з готовністю до ініціативи та самостійних рішень.

б) *авторитарне* - виховання, що обмежує дитину чіткою системою заздалегідь обговорених правил, у яких переважно описані її *обов'язки* (що не передбачають жодних заохочень) та *права* (свободу дій, яку вона отримує саме внаслідок виконання обов'язків), а також *санкції* за порушення приписів. Ця, американська за походженням система здається (особливо – нам) надто жорсткою та нелюдською, і навіть – тиранічною. Втім, насправді вона не тільки привчає до дисципліни (що очевидно), але і дає дитині чесну свободу вибору, самостійність у рішеннях та, знов-таки, почуття власної гідності: адже їй не доводиться принижуватись та хитрувати у намаганні уникнути покарань, – бо при порушенні їх не уникнеш; а отже вона відповідально обирає, чи відмовитись їй від заборонених бажань, чи свідомо піти на отримання покарань заради того, що їй хочеться. Дитина виростає менш творчою, аніж у попередній системі, але більш раціональною, вольовою та далекоглядною.

в) *репресивне* - виховання, що взагалі не формує чітких обмежень для дитини, оскільки вихователі самі не дотримуються жодних обмежень. Вони нібито і встановлюють якісь правила і стимули, але потім самі ж на них і не зважають. А якщо кілька разів поспіль порушення ігнорувалось, вибачалось або забувалося вихователями, а потім несподівано для дитини каралося, то виховального ефекту – змін у поведінці – це покарання викликати не могло (а було фактично проявом роздратування від своєї безпорадності, справжня

причина якої – не «зіпсованість» дитини, безсистемність виховальних дій). Іще гірший ефект давало покарання за дії, що не були завчасно обумовлені правилами, але вихователь не зміг утриматись від обуреного застосування кари до «поганих», на його думку, вчинків, – і це замість того, щоби сформулювати і оголосити нові правила, які їх забороняють (тобто відреагувати раціонально, а не як капризний тиран, тим більше, що дитина, найшвидше, не знала, що їй дія буде розцінена як погана). Неважко помітити, що спільною для цих прикладів помилкою виховання є його надмірна емоційність та нераціональність. Те саме стосується і правил: вони не тільки застосовуються безсистемно, але і формулюються настільки розпливчасто, що важко зрозуміти, коли вони порушені, а коли – ні. Отож і трактуються вони як заманеться вихователю, і сприймаються дітьми не як правила, а як привід для вияву владного свавілля. Відтак і формує все це в дитині лише страх перед вседозволеністю дій вихователя, і бажання підлеститись, догодити і не сперечатись із старшим, навіть якщо він не правий.

1.1. Люди, що звикли вкладати у термін «виховання» позитивний, високоморальний сенс, можливо захочуть сперечатись із даним вище визначенням, наголошуючи на тому, що виховання – це не обов'язково примус і що людина виховується відразу в усіх своїх якостях, тобто – цілісно. Єдине, з чим не будуть сперечатися, це те, що виховання є процесом свідомим, в якому використовується вербальна передача інформації (адже вихователю так приємно вважати, що всі хороші риси дитини – це результат його напоумлювань). Ну що ж, якщо це процес свідомий, а головне – результативний (як дитині сказав, так вона і робить), то незрозуміло, чому в багатьох випадках дитина робить геть не так, як її виховували? Схоже, слова діють не завжди, і, значить, в процес їх дії уклінується іще якийсь чинник, несвідомий і невербальний. І цей чинник уже не є вихованням, адже ніхто не вчить дитину: «Прогулюй уроки, не слухай батьків і роби їм наперекір!» І хоча батькам нерідко здається, що саме так і вчать у «тих жахливих вуличних компаніях», але очевидно, що це з їх боку самообман, і він покликаний пояснити собі невдачі виховання. Ми, як науковці, не можемо себе обманювати і маємо знайти якесь інше пояснення цим невдачам.

Про цей додатковий вплив, який відбувається без слів і не є вихованням, ітиметься далі (це – *соціалізація*), а зараз повернемося до розглядуваного, свідомого впливу – із розумінням, що він зовсім не такий ефективний, як це здавалось, поки ми над цим не задумувалися. Чому, наприклад, говорять, що виховувати треба до семи років, а потім – перевиховувати? Тому що в самому ранньому дитинстві словесні напучування батьків і справді запам'ятовуються, принаймні якщо останні не зловживають повчаннями, роблячи їх із будь-якого, дріб'язкового приводу (адже надмір батьківських «заповідей» обезцінює їх значення, дійсно важливі з них перемішуються із неважливими, та й просто забуваються). Але замислимося, чому в тому ж віці, до семи років, дитину неможливо навчити, скажімо, найпростішій арифметиці? Так, вона може називати числа натурального ряду в порядку збільшення, і навіть указувати при цьому на якісь речі, але кожне число для неї це «назва» відповідної речі, а тому сказати, скільки речей усього, вона нездатна, і, значить, рахувати, у точному сенсі цього слова, – не вміє. Не вміє, бо абстрактного мислення у дитини ще немає, а значить зрозуміти, а тим більше – засвоїти абстрактно сформульовані повчання на зразок «бути охайним» чи «бути чесним» у неї поки немає можливості.

У дитини старше семи років такі здібності уже є, але разом із здатністю до абстрактного мислення у неї з'являється і вміння суперечити, сперечатись та робити наперекір. Робимо логічний висновок: ні до, ні після формування у дитини абстрактного мислення вербальні виховні повчання не справляють вирішального впливу на її поведінку. Досягають успіху хіба що дуже конкретні, інструктивно точні вимоги, і то – якщо їх не надто багато, а вихователі підтримують свій авторитет в очах дитини якимись позитивними якостями (уважністю, терпеливістю, розумінням, готовністю й умінням допомогти, справедливістю тощо), а не самим лише примусом і докорами («Не сперечайся! Ти маєш мене слухати, бо я твоя мати!»). Однак і при такому, ідеальному вихованні дитина нерідко помиляється або і свідомо робить не так, як їй кажуть (і це – нормальний для неї спосіб випробування навколишнього світу), а ще в її формування втручається згадуваний уже невербальний вплив, який, у багатьох випадках, прямо суперечить напрямку виховання. І що ж роблять вихователі, коли слова не діють? Говорять далі? Ні, примушують виконувати свої накази.

Цей примус може здійснюватися як негативними стимулами (покараннями), так і позитивними, але він не перестає від цього бути примусом. Отже, виховання – це примус, який є ефективним, якщо дає точні інструкції щодо майбутньої поведінки дитини в обговорюваній ситуації, і який стимулює дотримання цих інструкцій негативними санкціями (які в нашій країні переважають) або позитивними. Що і доказує правильність даного нами визначення процесу виховання. Слід відрізнити цей процес від управління (яке буде розглядатися в наступній, третій темі, «Формальні групи»), при тому що відрізняються вони, насправді, не дуже сильно. Правильне *виховання* – це стимульоване (іноді - м'якими і непомітними, але завжди продуманими засобами) скеровування окремих аспектів поведінки людини (наприклад, дисциплінованості, старанності у певних речах) у потрібне вихователю русло, яке відрізняється від *управління* лише тим, що прагне досягти стабільних змін у поведінці, а тому використовує ті ж самі методи більш наполегливо і систематично. І практика показує, що за умови продумування засобів впливу (а не діяння без плану, як заманеться) і при наполегливому, неухильно систематичному стимулюванні потрібної риси поведінки, виховання неодмінно добивається успіху.

Проте, як і в управлінні, у вихованні є ризик перестаратися, пригнітивши надмірним контролем і опікою будь-яку ініціативу підлеглих. І тоді *виховання* (як і управління) просто *перестає існувати*, адже приймаючи рішення за інших, контролюючи кожен їх крок і, фактично, роблячи за них усе, старший уже не керує їх виконавськими діями та особистим формуванням, а підміняє їх собою, не даючи їм проявити й випробувати себе та навчитися на власних помилках (а інакше навчитись і не можливо). Ось чому виховання (на відміну від управління) повинно уникати надміру частих, для кожного кроку готових інструкцій: кожне завдання, вирішене (із «благих» намірів) за вихованця, забирає у нього шанс дійти до цього своїм розумом. Та й узагалі, виховання – настільки складний і непередбачуваний у своїх результатах процес, що у більшості людей, які за нього беруться, це на добре не виходить. Саме з огляду на його найчастіші практичні результати, виховання можна вважати скоріше негативним впливом, що деформує і збіднює розвиток особистості.

А як же щодо позитивного впливу виховання? Адже чимало людей стають хорошими, вихованими (або принаймні вважають себе такими), і стають – завдяки батькам чи ще якимось близьким людям (наприклад, тренерам), що справили на них очевидний і вагомий вплив? Це – правда, і таких випадків дійсно багато. Але замислимося, чи словами і повчаннями вони добились успіху, чи прикладом власної поведінки, – вольової у дотриманні своїх принципів і чесною як до себе, так і до інших? На жаль для ідеї виховання, але цей успіх (коли дитина ставала такою ж, як вихователь чи тренер) був досягнутий не завдяки повчанням про те, яким треба бути (недарма ж такі повчання називаються в народі «читанням моралі»). Адже, на щастя для вихованця, тут мав місце особистий приклад того, яким треба бути і, головне, що і як треба робити, щоби таким бути. А це вже не виховання, це – соціалізація, оскільки ми домовилися, що виховання (згадайте визначення) – це свідомий і словесно виражений формуючий вплив на іншу людину.

А що ж до словесного впливу, то він виявляється не просто мало ефективним. Адже усе, що не приносить користі, завдає шкоди. Є такий закон природи. Жодна річ не впливає на нас нейтрально та безневинно: вона або радує нас, або дошкуляє. Звичайно, і від нас багато в чому залежить, як ми цю річ сприймаємо і який це буде вплив, – але то вже психологія. А з точки зору соціології (яка не вивчає чинники суб'єктивного сприйняття), слова, що проголошуються підчас виховання, стають зовнішнім чинником, який так чи інакше впливає на особистість. І якщо проголошуються «пусті» слова, не підкріплені постійним власним прикладом тієї поведінки, яку вихователь вимагає від інших, то ці слова не просто не діють позитивно або не діють ніяк, вони діють, але – негативно: зменшують авторитет вихователя, дратують і, зрештою, підштовхують до вчинення йому на зло, тобто призводять до поведінки, прямо протилежної, ніж хотілося вихователю.

Мабуть, останньому не слід було виховувати інших, поки не виховав себе самого таким ідеальним і правильним, адже вимагати від когось легше, аніж від себе. Легше, але водночас – менш чесно, більше того – марно: якби він сам був таким, то і говорити, а тим більше – повторювати ці вимоги не прийшлося б, а якщо він сам не відповідає своїм вимогам, то всі його слова будуть на дурно і на шкоду. І все ж таки, ради справедливості треба додати, що виховання може бути корисним, якщо не очікувати від цього процесу надто глобальних змін, а ставити конкретні, досяжні цілі: наприклад, не «зробити дитину охайною», а «привчити мити після себе посуд». Найімовірніше ця дитина, якщо вже її виховують, не надто переймається чистотою, і це, найшвидше, така вдача, такий генетично-психологічний тип особи. І якщо намагатися змінити цей тип докорінно, то можна просто зламати людину, адже радикально іншою вона бути не може. А от навчитися певним навичкам вона може, і навіть обов'язково навчиться, питання лише в тому: від батьків чи потім сама, під тиском необхідності.

Якщо ж формувати конкретні, «прикладні» якості (скажімо, мити посуд після їжі), як це і передбачається визначенням виховання, то запорукою успіху стає просто наполегливість і систематичність вимог, перевірки їх виконання і стимулювання відповідно до результату. Це, загалом, нагадує дресуру тварин (наприклад, хатніх песиків чи котів), і хоча таке порівняння звучить не дуже схвально для людської самооцінки, але воно ближче до істини, аніж те, що люди про себе думають. І, як і в дресурі, якщо ви намагаєтесь зробити песика охоронцем, то менше його пестите, а якщо робите його привітним і ласкавим, то частіше виявляєте ніжність. Якраз в цьому полягає відмінність *авторитарного виховання* (яке аж ніяк не є жорстоким і безпощадним, воно – чесне) і *ліберального* (яке, в свою чергу, не є неможливим, просто для нього треба вміти помічати навіть дрібні досягнення інших і щиро хвалити їх за це). А от чого не треба робити, показує *виховання репресивне* (яке, на жаль, зустрічається в Україні аж надто часто), безглузде і, насправді, безжалісне.

2.1. Залишивши за спиною розгляд дещо перехваленого у суспільній свідомості виховання, переходимо до іншого формуючого впливу, який називається «соціалізація» і відбувається нецілеспрямовано й невербально, шляхом переймання чийогось прикладу. А прикладом тут слугує не якась свідомо, одноразова демонстрація вихователем «правильної» поведінки (котра нікого не обманить, бо і до, і після неї вихователь веде себе не так), а постійна, типова манера дій, манера мовлення, мислення та емоційного реагування, прийнята в певному колі людей, близьких до того, хто соціалізується, тобто переймає ці манери. Отже, **соціалізація** – це процес несвідомого копіювання цілісної манери поведінки (*норм та цінностей*) тієї групи, із якою людина себе ідентифікує. Слово «ідентифікація» («ототожнення») пояснюється далі, а зараз досить

буде уяснити, що людина ідентифікує себе з тими, кого вважає «своїми», до кого не байдужа і чия поведінку (несвідомо, звичайно) вважає правильною і більш-менш взірцевою для себе.

Мало сказати, що людину неможливо соціалізувати цілеспрямованим підбором та показом прикладів для неї, важливо додати, що і людина, яка соціалізується, не відбирає собі взірці для наслідування свідомо. Вона може вважати когось своїми кумирами та зразками, але це – свідомі погляди (котрі, як ми довели у попередній темі, не впливають на цінності та практичну поведінку особи). Натомість люди, що справді впливають на її смаки та нахили, тобто ті, з ким вона себе несвідомо ідентифікує та в чьому колі соціалізується, це, як правило, зовсім не її кумири. Річ у тім, що у більшості випадків людина не може усвідомити та сформулювати свої справжні цінності та людей, від яких вона їх запозичила, - адже це запозичення відбувається непомітно для неї самої. І відбувається воно (принаймні у дорослої людини) не всюди, але і не від якихось окремих, поодиноких осіб (нехай навіть батьків), - а від окремих груп.

Що ж це за групи (із якими, як було сказано у визначенні соціалізації, людина себе ідентифікує)? Це реально існуючі (а не абстрактні категорії, на зразок «інтелігенції»), невеликі і згуртовані навколо однакових цінностей і форм поведінки групи (адже у великих групах реальної згуртованості не буває), які на практиці мають найбільший авторитет для соціалізованої особи, тобто в її повсякденній поведінці вона несвідомо орієнтується саме на них, на їх оцінки та манери, які, зрештою, і переймає. Якщо її сім'я демонструє саме таку згуртованість та послідовність поведінки (принаймні – у якихось питаннях), то вона і стає першою такою групою. А далі йдуть дворові друзі, приятелі зі школи, товариші по якомусь захопленню тощо.

Чому ж саме групи, а не суспільство чи окремі особи? Суспільство – це взагалі абстракція, яку неможливо побачити, тоді як соціалізація передбачає копіювання наочних манер поведінки. А окремі особи повинні мати аж надто великий авторитет, щоби «перебити» вплив більш чисельних спільнот. Тобто вирішальним стає наочність прикладу і чисельність його демонстрацій, яка (в силу законів психологічного сприйняття) і слугує суб'єктивним «доказом» авторитетності та правильності цього прикладу. Інакше кажучи, коли ми не знаємо, як діяти, ми діємо, як усі, - щоправда, усі в нашому колі, а не усі наші знайомі взагалі (адже останніх – багато, вони різні і далеко не всі нам подобаються). Іноді це називають «стадною» поведінкою, але це невірно, адже ми здебільшого діємо не як юрба і не як наше випадкове оточення, а як цілком конкретна і доволі постійна група, яку ми, в силу різних чинників, зробили для себе взірцем.

Починається соціалізація із бажання бути *прийнятим* і *визнаним* у неформальній (товариській або сімейній) групі, тобто відчутти, що тебе *сприймають на рівних* (вважають «своїм») і готові допомогти, як і іншим), а крім того, ще й *цінують за якісь твої особливі якості*. Ці бажання виражають природню для всіх людей *мотивацію самоствердження* (про яку мова ще йтиме); і саме силою цих бажань визначається готовність і здатність стати таким, як інші (соціалізуватись). На **першій фазі** соціалізації це суто зовнішня, механічна імітація чужої поведінки, одягу, жестів, інтонацій тощо; це називається *фазою адаптації*, і тут повторення поведінки групи, *прийняття* до якої людина прагне, відбувається найбільш повно і найбільш некритично, можна навіть сказати – сліпо. Людина захоплюється групою, і тому, щоби їй сподобатися, може, наприклад, побити когось, здійснити злочин, хоча внутрішньо вона до цього не схильна.

На **другій фазі** соціалізації, що зветься *фазою інтерналізації* групових норм та цінностей, людина веде себе інакше: вона вже досягла рівного із іншими статусу в групі (адже люди, як це не банально, «приймають по одязі», точніше – по зовнішності, і якщо ти зовні не відрізняєшся, ти уже для них «свій»), а тому прагне *визнання своєї особливості*, визнання себе не за подібність до усіх, а за характер і здібності. Тому і сама людина підходить до групи більш вимогливо і критично: вона або переймає цінності групи, або залишає її за власної ініціативи. А якщо таки засвоює, інтерналізує цінності групи, то все одно робить це по-своєму, адже на цій фазі вона отримує в групі так звану *соціальну (групову) роль* – стає лідером або аутсайдером, «душею компанії» або «клоуном» тощо, – а значить виконує спільні норми і виявляє спільні цінності не сліпо, - так, як і усі, але трохи індивідуально. Після цього людина стає елементом даної групи як системи, тобто, перебуваючи в групі, вона реалізує в поведінці не егоїстичні нахили та бажання, а свою функцію (соціальну роль) у цій системі.

Важливо додати, що соціалізація триває усе життя. Якщо виховують (хоч скільки-небудь ефективно) до семи років, то обмінюватися цінностями людина продовжує завжди, а це і є соціалізація. Соціалізація, на відміну від виховання, це не примусовий і саме тому набагато більш результативний процес, а крім того – процес не односторонній: всі люди впливають одне на одного (нехай і не однаково) і завдяки цьому досягають певної однорідності у смаках і манерах поведінки. Ось поки людина вважає себе повноцінним членом якоїсь спільноти і зважає на ставлення інших (тобто ідентифікує себе з ними), вона непомітно навіть для себе уподібнюється ним і змінюється разом із ними. Зрозуміло, що у дорослих ці зміни менш радикальні, аніж у дітей (і стосуються лише вторинних цінностей, про що – далі), але вони не закінчуються у людини ніколи.

Людина соціалізується лише в тій групі, із якою себе ідентифікує. Люди – суспільні істоти, а тому ідентифікація породжується генетично запрограмованим прагненням інтегруватись, а значить самоствердитись у групі і не відчувати своєї ізольованості та меншовартості. Крім того, ідентифікація – це визначення свого місця у навколишньому світі шляхом порівняння себе із іншими і виявлення свого статусу у суспільній і груповій ієрархії. Таким чином, **ідентифікація** – це вирізнення, вибір певного кола осіб, яких

людина вважає «своїми», тобто близькими собі по духу і ззовні, і на яких вона рівняється й уподібнюється, тобто орієнтує свою поведінку на їх норми та цінності (приймає їх «правила гри»). А оскільки групи людей у навколишньому світі (і їх «правила гри») сильно відрізняються між собою, то ідентифікація – це насамперед вибір, відмежування за якимись, врят чи усвідомлюваними ознаками тих осіб, яким людина співчуває і з якими себе ототожнює, а також – усіх інших, до яких залишається байдужою, не наслідуючи їх поведінку. Отже, ідентифікація націлює здатність людини до наслідування зразків поведінки (здатність до соціалізації) на конкретне коло осіб, чії прагнення та спосіб життя (які в соціології називаються терміном «норми та цінності»), або, інакше, «культура» групи) вона відтак і засвоює.

Втім, ширина цього кола упродовж життя змінюється: (1) *в дитинстві* (а точніше – поки не стала особистістю) людина ідентифікує себе *із усіма* навкруги, оскільки вона ще не має єдиної ієрархії норм та цінностей (котрі і слугують завжди критеріями вибору), а отже не вміє розділяти на «своїх» і «чужих», «добрих» і «поганих»; (2) *сформована особистість* ідентифікує себе *із однією групою* (наприклад, із однодумцями на роботі або із сім'єю, і саме в одній із цих груп реалізуються її головні інтереси); а (3) *цілісна особистість* ідентифікує себе *із власною ієрархією цінностей і усвідомлюваних принципів*, а отже найменше залежить у своїй поведінці від думки оточення і його соціалізаційного впливу. Це і є три види ідентифікації: у дитини – тотальна (з усіма), у сформованої особистості – групова (з однією групою), а у цілісної особистості – самоідентифікація (із власною ієрархією цінностей і принципів).

2.2. Є два моменти, які важливо розуміти про соціалізацію і які мало кому вдається засвоїти відразу, без пояснень. Перше – це те, що цінності формуються виключно соціалізацією. Вони не виховуються ні повчаннями, ні власними роздумами. Адже цінності – несвідомі схильності, а повчання – це свідомі інформації, і тому скоріше цінності підштовхнуть людину до повчань, аніж повчання створять у неї цінності. А от якщо людина власними роздумами приходять до якихось ціннісних висновків, а головне – втілює їх у життя і поводить відповідно до цих висновків (наприклад, заборонив собі і не бере чужого), причому робить так постійно і послідовно, то це вже називається не «цінності», а «*принципи*» (про них мова далі), які і формуються, і реалізуються свідомо, і навіть коли вони стають звичкою, людина розуміє, чому вона так чинить, - на відміну від цінностей, які вона не помічає у своїх діях і не розуміє, звідки вони взялися і чому є саме такими, але неухильно робить те, до чого вони її підштовхують, принаймні поки її не примусять до іншого.

А друге – те, що соціалізуючись, людина засвоює цінності від свого оточення, точніше – від тих, із ким себе ідентифікує. Інакше кажучи, людина не народжується із цінностями і не створює їх іще якось самостійно і довільно. Вона отримує їх у готовому вигляді, такими, якими вони існують у її середовищі, і хоча у неї є певний вибір між тими варіантами ціннісних систем, які існують навколо неї, але їх відмінність насправді не дуже велика, адже всі вони базуються на спільній системі цінностей усього суспільства (на тому, що називається «культурою» і буде розглядатися в останній, сьомій темі цього посібника). Людина народжується без цінностей, а значить – без критеріїв оцінки того, що смачно, а що – ні, що добре, а що погано, красиво або потворно. Середовище може її «запрограмувати» на будь-які уподобання в кожній сфері, із якою вона стикається, і відбувається це саме передачею цінностей у ході соціалізації. Ось чому вона може полюбити або зненавидіти будь-що, і вважати це абсолютно нормальним і природним, не задумуючись, чому вона так оцінює.

Наприклад, жінки племені Падонг (на півночі Бірми й Таїланду) розтягують собі шию металевими кільцями до 40 сантиметрів (після чого вони без цих кілець жити не здатні), а жінки племені Мурсі в Ефіопії та племені Сара в республіці Чад розтягують нижню губу диском розміром із блюдце та роблять шрами на тілі, і вважають все це красивим, мрією кожної дівчини. А в племені Добу (Папуа-Нова Гвінея) ганебно радіти й прагнути задоволення інакше, як від війни та загарбання чужого майна, зате чеснотами є неприборкувана мстивість, корисливий обман і параноїдальна підозріливість, - адже довіритись комусь означає бути використаним і пограбованим, причому навіть – власною дружиною або родичем. Антропологія та етнографія накопичили багато ще й інших цікавих фактів, які беззаперечно свідчать, що у людини немає вродженого почуття смаку або совісті, а всі такі от, ціннісні критерії вона набуває впродовж життя. І набуває, звичайно, не шляхом читання книжок або вислуховання інструкцій, - мовляв, «обманюй всіх» або, повертаючись до наших двієчників, «прогулюй заняття», а тим не менш, набуває їх стійко і непереборно.

Розглянемо на прикладі, як це відбувається. Якщо, скажімо, мати-одиначка скаржитись, що доросла вже донька не допомагає їй у митті посуду, - хоча вона їй постійно нагадує, - то це свідчить не тільки про неефективність словесного виховання, але й про те, що мати вже встигла соціалізувати у доньки відразу до цієї роботи (адже в нашому прикладі у сім'ї більше нема кому сформувати це почуття). І річ не в тім, що мати не мила посуд, - це було би просто неможливо, - але робила це із нехиттю і роздратуванням, яке, до речі, і виміщала на доньці. А тому, навіть коли та була ще малою і нездатною до засвоєння абстрактних повчань, вона швидко навчилась не підходити до матері, коли та миє посуд, аби не отримати прочухана. А це вже означає, що в підсвідомість доньки було закладене відчуття, що миття посуду – якась погана, неприємна справа, а крім того, була «запрограмована» звичка дратуватись, що їй приходится це робити та докоряти всім, що вони їй не допомагають.

Мабуть, уже зрозуміло, що і в її матері звичка дратуватись і докоряти сформувалась так само, без слів, без роздумів, через несвідоме засвоєння негативного ставлення її вихователів до цього процесу. А тепер питаємо себе, чи справді миття посуду – це такий жадливий процес, що він від природи не може нікому подобатися? Звичайно, ні. Більше того, немає взагалі такої справи, яку неможливо любити (так само, як і ненавидіти). Речі самі по собі не бувають ні поганими, ні хорошими, – вони стають такими лише у нашому сприйнятті. А от «наше сприйняття» – це і є, говорячи соціологічними термінами, норми та цінності. От і виходить: якщо нам щось подобається або, навпаки, не подобається, то це лише тому, що ми засвоїли це у ході соціалізації, і хоч ми називаємо це своїми смаками, схильностями, захопленнями або своєю совістю та переконаннями і вважаємо, що нікому цим не завдячуєм, але це наші цінності та норми, і вони у нас такі, як у нас оточення.

Іноді кажуть, що, принаймні, смаки у їжі ми ні в кого не переймаємо, адже виникають вони, коли ми щось попробували і воно нам сподобалось (чи викликало відразу). Це не так. Задумайтесь, чи могло бути збігом, що один мільярд китайців полюбає смажених комах, мільйони мексиканців – скажений перець чилі, а мільйони українців – сало? Звичайно, це не співпадіння. Китаєць ще немовлятом бачить, як люди навколо нього весело хрумтять смаженими комахами, і він (хоч йому ще не дають) зве, що це смачно, а коли йому, нарешті, дають їх спробувати, він одразу отримує насолоду, яку б європейці, найшвидше, не змогли б відчутти. А, скажімо, жінки, що не здатні відчувати материнську любов і насолоду від догляду за дітьми (і стають героями кримінальних хронік), вони «навчилися» цьому від своїх матерів, які були до них байдужими. Так само, як агресивні, нестримані чоловіки засвоїли це від батьків, що лупцювали їх через погані настрої, без будь-якого приводу.

А втім, цінності – це не інстинкти, які спрацьовують механічно й однозначно. Цінності – це система відносних, ранжированих уподобань, в яких третя позиція краща за четверту, але гірша за другу. Іншими словами, цінності виявляються у порівнянні, тобто у ситуації вибору, а значить, можуть приводити до різних дій в залежності від того, що із чим порівнюється. Постійним залишається лише співвідношення суб'єктивної приємності та важливості цих варіантів вибору (цінностей) та швидкість прийняття рішень про те, чому надати перевагу. Цінності змінюються (оскільки соціалізація триває усе життя), але дуже повільно і разом із такими же змінами у всіх тих, із ким людина себе ідентифікує. В дитинстві вона ідентифікує себе із усіма, кого знає, – адже у неї ще немає системи цінностей, а відтак – і критеріїв відбору й розподілу людей на «своїх» та «чужих». Інакше кажучи, все, що бачить, вона вважає правильним, таким, як і має бути, а тому – переймає. І тяга до копіювання не залежить від кількості часу, проведеного із людьми: вона може повторювати і мимохідь побачене, якщо це хоч чимось вирізнялось і запам'яталося їй.

Ось чому не варто реагувати надто гостро на будь-які дії чи слова дитини: навіть якщо вони батькам не подобаються, це ще не ознака того, що їх дитя «зіпсувалось» і що треба «вживати заходів». Тим більше, що «заходами» найчастіше стають «виховні процедури»: докори, лайки, надокучливі повчання або ще більш суворі покарання. Достатньо було просто показати малому, що він зробив дещо огидливе (може, просто сказати: «Фу!»), адже йому якраз важливо відчутти, як це оцінюють (не на словах, а в почуттях) найближчі його люди, – так само, як він придивляється до їх реакції, скажімо, при падінні: якщо посміхнуться, то все гаразд, можна не зважати, а якщо стурбуються, то почне плакати. А надмірна, «виховна» реакція на його ігрове копіювання побаченого може лише зосередити його увагу на цьому епізоді, підвищити цікавість до таких дій (адже батьки своєю реакцією показали, що він зробив щось видатне, незвичайне). І в майбутньому, коли йому не вистачатиме батьківського інтересу до себе, він зможе знов це утнути, щоби відразу опинитись у центрі уваги (нехай і негативної, – адже йому важливі не слова, а їх небайдужість, заради якої діти можуть прикидатися або й справді хворіти, робити погані речі тощо; втім, це вже психологія).

Ставши особистістю, людина ототожнює себе із однією групою, яку вона обрала собі як найближчу їй по духу, і це означає, що вона вже має систему цінностей, а значить вмє робити самостійний вибір. І якщо в цей момент вона робить вибір на користь якоїсь «поганої компанії», то батькам не слід лише проклинати «вулицю», варто замислитись, чому їх дитина надала перевагу не їм? І при достатній самокритичності вони помітять, що як група, із якою дитина могла би себе ідентифікувати, вони були не згуртовані і непослідовні, а отже і не давали чіткого і ясного соціалізаційного прикладу. А якщо, на додачу, не були до неї достатньо уважні й терпимі, а заміняли невитрачений на неї час періодичними моралізаторськими повчаннями, то чого ж дивуватись, що вона знайшла все їй потрібне у вуличній компанії (де, «в комплекті», їй передали і справді погані звички). Втім, які б погані люди її не оточували і до якої б поганої компанії не підштовхувало життя, людина завжди має вибір, оскільки може створювати власні принципи й ідентифікувати себе з ними (про це мова йтиме у четвертому питанні даної теми).

Нарешті, треба пояснити і те, що підчас соціалізації людина копіює, звичайно, якісь окремі, конкретні вчинки тих, з ким себе ідентифікує, але в результаті наслідує відразу всю їх манеру мовлення, мислення і дії, адже ця манера виявляється в будь-яких, навіть найменших їх рухах та інтонаціях. А чим же породжується ця цілісна, індивідуальна манера, яку мимовільно копіюють у ході соціалізації? Звичайно, системою цінностей, яка у дорослої людини носить цілком однонаправлений характер: якщо вже вона владна і агресивна, то в усьому, а якщо лагідна і поступлива – теж. І навіть тоді, коли спокійна людина розсердиться і гарячкуватиме,

вона все одно буде робити це не так, як агресивна, а – у своїй, особливій манері. Ось чому соціалізація – це засвоєння всієї системи цінностей інших людей, а не якоїсь лише окремої риси.

3.1. Підсумуємо те, що ми вияснили у попередніх пунктах плану: особистість формується переважно шляхом несвідомого копіювання манери поведінки близьких їй людей (а не завдяки повчанням), переймаючи яку вона запозичує і систему цінностей, що стоїть за будь-якою їх поведінкою. Виходячи з цього, ми можемо сформулювати ключові ознаки, що відрізняють дорослу, самостійну і незалежну насправді людину від дитини чи підлітка. Є багато різних визначень особистості, і їх не варто плутати або вважати рівнозначними і взаємозамінними, адже у кожного з них своє завдання і свій кут погляду. У соціології ж нам важливе таке визначення, що дає поведінкові ознаки того, що дитина стала дорослою, і водночас дозволяє інтерпретувати ці зміни у поведінці. Отже: **особистість** – це людина, яка діє послідовно і системно, оскільки декілька її дитячих ієрархій цінностей склалися в одну, несуперечливу ієрархію.

Ми вже вияснили, що дитина ідентифікує себе із усіма навкруги в силу вікової нездатності розрізняти «своїх» і «чужих», «поганих» і «добрих», – адже така здатність з'являється лише завдяки сформованій ієрархії цінностей, яка і слугує критерієм розрізнення і вибору. Але ієрархію цінностей і мала, і доросла людина переймає у *готовому вигляді*, оскільки цінності ніколи і не існують поодиночки: цінності – це звичка робити певний (один і той же) вибір між двома якимись варіантами, – а отже вони завжди існують у порівнянні. І виявляються вони на ділі у ситуації вибору, і саме тоді, коли людина робить вибір миттєво, не замислюючись, оскільки відповідь на питання, якому варіанту вона надає перевагу у неї готова заздалегідь, – у вигляді ієрархії цінностей.

Більше того, ієрархія цінностей – це не просто сукупність багатьох парних порівнянь (наприклад, чаю чи кави на сніданок, і інших), це послідовна у своїх інтересах система преференцій: якщо вже дана група у своїй ієрархії цінностей надає перевагу, скажімо, фізичній силі над начитаністю (і зневажає фізичну слабкість, що є нормою, яка відповідає даній цінності), то вона, як правило, не цікавиться тонкощами психології і красотою поезії, а натомість отримує задоволення від «крутих» (тобто без проблиску думки) кінобойовиків і «музики», що спалює мозок децибелами. Тобто вона послідовна у тому, що любить і що – ні, і це виявляється у будь-якій ситуації: в їжі – знов не до тонкощів, головне з'їсти багато, а якщо вже перебирати, то аби було дороге і престижне; в одязі, в манерах – те саме, грубі, «чоловічі», нібито (а насправді – «гіпермаскулінні»), смаки і водночас – страх виглядати слабким, вразливим або співчутливим. Таким чином, ця стійка і цілісна манера дій виявляється у кожному прояві поведінки, а термін «ієрархія цінностей» лише дає назву її кореням – послідовній і звичній направленості інтересів, що розставлені по рангах.

Ось чому поспостерігавши навіть коротко за такою – усталеною, системною поведінкою, дитина легко переймає всю цю манеру, тобто засвоює ієрархію цінностей. А оскільки груп, за якими вона спостерігає і в яких соціалізується, далеко не одна, то й *ієрархії цінностей* вона засвоює *декілька*, і веде себе саме так, як прийнято у тій групі, де вона *зараз знаходиться*. Причому веде себе у кожному випадку щиро, хоча і відрізняється у цій поведінці разуче, як дві різні людини (або й більше). І в цьому немає жодної патології, – скажімо, роздвоєння особистості, – адже немає ще і самої особистості, немає єдиної ієрархії цінностей. Більше того, дитина не помічає суперечливості у своїй поведінці (в одній компанії вона лагідна і спокійна, а в іншій – агресивна і безжалісна), адже критерієм «правильності» виступає для неї засвоєна саме в цій компанії ієрархія цінностей, і виходячи з цього вона в кожній компанії і в кожній ситуації відчуває, що веде себе «правильно». А оскільки дорослі, як їй здається, не можуть поводитися невірною, тож і її поведінка виправдана і замислюватися над нею не треба.

Таким чином, у дитини *виникає декілька ієрархій цінностей*, по одній у кожній із тих груп, де вона соціалізується. Причому це відбувається, навіть якщо вона перебуває у такій групі або спостерігає за нею недовго, – бо манера її поведінки справляє на сприйнятливую від природи дитину настільки велике враження, що вона починає себе з нею ідентифікувати, тобто запам'ятовує і намагається поводитись так само. Проте, із настанням так званого «перехідного» і «важкого» підліткового віку (десь років із 12 – 14) дитина починає помічати роздвоєність, непослідовність своєї поведінки, а головне – її залежність від того, у якій групі вона знаходиться. Вона від цього страждає, відчуває свою неповноцінність і, намагаючись подолати цей «недолік» (який справді не є недоліком, а – цілком природним станом речей), починає із усіма сперечатись, порушувати усі нав'язувані їй правила і просто – дратуватись із будь-якого приводу.

Отут і починається конфлікт «батьків» і «дітей». Однак і його не слід драматизувати, а тим більше – ображатися на дітей: для них це закономірний, а головне – необхідний для повного формування особистості етап індивідуального розвитку, і якщо його не пройти у всьому обсязі, не звільнитись від впливу оточуючих і не навчитись іти всупереч їх думці, напологши на своєму навіть у ситуації власної неправоти, то не можна стати цілісною, самостійною особистістю. Саме на цьому етапі надзвичайно шкідливим виявляється *репресивне виховання*, яке силоміць придушує прагнення до особистої незалежності і самоуправління, а в результаті формується *авторитарна особистість*, що впливу інших нездатна протистояти, але намагається сама їх підкорити і принизити, вважаючи, що таким чином звільниться від їх впливу. А найгірше те, що авторитарна особистість не вміє визнавати свої помилки, адже для цього людині треба спершу переконатися, що вона здатна наполягти на своєму і вже не має потреби доводити це собі зайвий раз, потім відчути гірки

наслідки наполягання тоді, коли була неправа, і вже після цього *зрозуміти* вигідність прислуховуватись до чужої думки (а не *бути змушеною* до цього силою).

І, нарешті, коли ці декілька дитячих ієрархій цінностей складаються в одну систему, внутрішньо несуперечливу, що базується на природних схильностях і здібностях людини, тоді вона і стає особистістю, тобто вмє самостійно оцінювати і вибирати, має свою манеру поведінки і скерованість інтересів, а отже і може відповідати за власні дії. Не випадково, що вік, коли це найчастіше відбувається (18 років) і вважається повноліттям. На жаль, *ієрархія цінностей рідко буває насправді цілісною* і завершеною. Частіше вона має вигляд досить послідовної ієрархії у тих питаннях, із якими людина багато стикалася і в яких на власному досвіді і через переймання смаків свого оточення виробила ціннісні пріоритети. Однак у питаннях, в яких її *практичний досвід замалий* або взагалі відсутній, у неї нема і *не може бути ієрархії цінностей*, адже самими лише роздумами або повчаннями її не виробиш!

І якщо людина підчас формування своєї особистості мала занадто вузький життєвий досвід (зокрема, завдяки надмірній опіці й уберіганню від проблем із боку батьків), її ієрархія цінностей також буде обмежена лише знайомими їй домашніми справами і типовими для родинного кола ситуаціями, – а, наприклад, постояти за себе у якійсь ворожій ситуації вона виявиться нездатна. Водночас у дорослому житті вона неминуче буде опиняється саме у таких, незвичних для її ієрархії цінностей ситуаціях, в яких інші легко і, головне, швидко орієнтуються завдяки виробленим ще у дитячому і підлітковому віці критеріям вибору, тоді як дана людина проявляє в них абсолютну несамостійність. І як не обіцяє вона собі діяти рішуче наступного разу, але це у неї не виходить, адже твердість і рішучість дій залежать у всіх людей не від думок і свідомих рішень, а від визначеності підсвідомих пріоритетів, тобто – від сформованості ієрархії цінностей.

Отже, людина, у якої ієрархія цінностей склалася щодо більшості типових для неї обставин життя, але щодо інших, не менш типових і важливих – ні, називається **фрагментованою особистістю**. Це означає, що її ієрархія цінностей не просто не є цілісною (адже навряд чи взагалі може бути людина, у якої ієрархія цінностей є визначеною для всіх можливих життєвих випадків, зокрема – рідкісних), але *ця ієрархія не є визначеною саме у тих обставинах, які є типовими для її життя*, що має причиною відсутність досвіду дій у таких обставинах підчас формування особистості. Ієрархія *первинних* (дивись далі) норм і цінностей фрагментованої особистості є істотно неповною, інакше кажучи, їй бракує суттєвих (недругорядних) критеріїв вибору щодо *важливих* для неї життєвих обставин. Так, невміння вибирати побутову техніку є прикорм, але навряд чи важливим недоліком, – на відміну від незнання, як правильно реагувати на образи керівника.

3.2. «Фрагментована» означає нецілісна особистість, і в цьому терміні немає жодної ноти звинувачення чи приниження. Більше того, «фрагментовану особистість» навіть не виділяють в окремий тип, оскільки більшість людей є саме такими. В якій поведінці можна побачити фрагментованість, тобто неповну складеність індивідуальної ієрархії цінностей? Наприклад, в такій, коли людина надовго задумується, що їй вибрати, схиляється поперемінно то до одного, то до іншого (або й ще декількох) варіантів, питає поради у першого ліпшого, мучиться, але зупинитись остаточно не може. Причому важливо і характерно те, що завжди, опиняючись у такій же ситуації дана людина повторює ці вагання знову і знову, тобто вона не має у цьому питанні готових цінностей і водночас не робить свідомих висновків із подібного досвіду, – не створюючи принципу, який би замінив їй не соціалізовані у неї критерії вибору.

Якщо так відбувається не часто, то в цьому немає великої біди та підстав для тривоги, тим більше, що подібні «неясності» у системі вибору трапляються зазвичай у тих питаннях, які сама людина вважає другорядними, а тому й не дає собі труда розібратися в тому, до чого тут треба схилитися. Насправді, звичайно, краще для кожної, нібито, «дрібною» проблеми виробити собі однозначне правило-принцип і не наступати на ті ж граблі у подальшому. Проте вироблення принципу вимагає певних моральних зусиль (як ми переконуємось у наступному пункті плану), а тому більшість людей намагається цього уникнути. До речі, саме ця схильність уникати прийняття рішень у проблемних ситуаціях (про яку писав Е.Фромм у роботі із промовистою назвою «Втеча від свободи») і робить більшість людей не повністю самостійними і непридатними до лідерства, а тому – залежними від лідерів, аж до готовності принижатися перед ними. А відмінність цих людей у тому, що справжні лідери (так звані «самоактуалізовані», цілісні особистості) не вважають другорядним жодне питання, із яким вони часто стикаються і мають досить енергії, щоби з ним розібратись, а тому діють завжди рішуче і впевнено.

4.1. Повстає питання, чи можна дорослій, але фрагментованій особистості «доформувати» свою ієрархію цінностей у тих питаннях, в яких вона не склалася своєчасно (тим більше, що соціалізація відбувається усе життя)? На жаль, ні: всі типові, а значить принципові для себе питання людина має вирішити підчас *первинної соціалізації*, тобто до того, як особистість склалася. Річ у тім, що кожні здібності (задатки) мають свій, найбільш вдалий для їх реалізації віковий період, і для формування норм і цінностей це якраз дитячий та підлітковий вік. Тим паче, що після становлення ціннісної системи, «вбудувати» до неї якісь нові «підвалини» стає майже неможливим, – і це характерно для будь-якої системи (саме тому, скажімо, легше збудувати новий будинок, аніж реконструювати готовий).

Первинна соціалізація – це етап формування особистості, коли складається єдина система норм і цінностей, в якій визначаються найбільш принципові (так звані моральні і світоглядні) питання її

практичного життя. Вирішуючи їх (і, знов-таки, не теоретично, а на ділі, фактичною поведінкою) і звикаючи до саме такого їх вирішення, людина виробляє базові критерії вибору (*первинні норми і цінності*). Наприклад, вона вирішує, як буде досягати успіху: власними силами чи за допомоги інших, хитрістю і спритністю чи плануванням і дисципліною; обирає, як буде ставитись до себе, до близьких і до чужих людей (ми ще вчитимем у темі №3 варіанти цього: *егоїзм, альтруїзм та колективізм*), як реагуватиме на труднощі і небезпеки: обережно і навіть боязливо чи рішуче й авантюрно; поступово схиляється до того, що найбільш у житті цінує (гроші, владу чи майстерність, – що ми розглянемо у питанні «*види стратифікації*» теми №5) і як готова виконувати обов'язки: старанно і з ентузіазмом чи з нехиттю та униканням.

Повторю, що це вирішується не свідомими роздумами (навіть, якщо людина розмірковує над цими питаннями), а тим, як людина вчиняє у конкретній ситуації, в кожній із яких у неї обов'язково є можливість зробити щось чесно і самостійно або зхитрити і перекласти це на чужі плечі. І от саме вибором того, що і як вона зробить або як відкладатиме і чекатиме наказів, – цим вона фактично і вирішить усі перелічені принципи питання, а якщо подібний вибір повториться декілька разів, то стане звичкою, яка і називається первинними нормами і цінностями. Інакше кажучи, людина стає такою, які дії вона вчиняє, а кожна дія – це результат вибору одного варіанту із декількох можливих (і вибір у неї завжди є, навіть тоді, коли вона каже, що його немає). Роблячи вибір (нехай і під впливом чийогось прикладу), а тим більше – повторюючи його, людина «програмує» себе на те, щоби схиляється до такого ж варіанту і в подальшому, тобто формує свою ієрархію цінностей.

Вторинна соціалізація – це етап розвитку особистості, коли нею застосовується і цим уточнюється єдина ієрархія цінностей, в результаті чого деталізуються форми уживання первинних норм і цінностей щодо конкретних обставин, типових для її життя. Наприклад, принципи поведіння у конфліктних ситуаціях (уникання чи підбурення, раціонального вирішення чи імпульсивного) людина визначає для себе ще до повноліття, а от після входження у самостійне життя вона починає пристосовувати ці принципи до різних життєвих обставин: рольових і міжособистісних стосунків, формальних і неформальних вимог оточення. У конфлікті із керівником їй, скажімо, доводиться стримуватись, хоча вона цього не любить і в інших випадках не робить, – тобто цінності її в усіх цих ситуаціях ті самі, хоча виявляти їх приходиться по-різному. Таким чином і створюються *вторинні норми і цінності, перший тип* яких виявляється в адаптації первинних норм і цінностей до конкретних типових обставин і створенні відповідних поведінкових звичок для кожної з них; *другий тип* має місце при створенні поведінкових звичок, невідповідних первинним нормам і цінностям (коли людина звикає «кривити душею» і робити щось всупереч собі, аби догодити оточенню); а *третій тип* реалізується у визначенні для себе пріоритетів у малозначущих питаннях, які не стосуються первинних норм і цінностей, але також стають звичними критеріями вибору, а отже вторинними, несвітоглядними нормами і цінностями.

Наприклад, людина, набувши певного життєвого досвіду, може виробити звичку купувати продукти в оптовому магазині і один раз на цілий тиждень. Це буде прояв її схильності планувати і готувати все заздалегідь (такі у неї *цінності*) і боятись та зневажати ненадійність у всьому (її *норми*). Тут вторинні цінності є прямим продовженням первинних, і відрізняються від них лише масштабом регульованих ними проблем (а отже це *перший тип* вторинних норм і цінностей). А от якщо людина, схильна цінувати гроші і час, призвичаюється купувати в одному магазині, а не в іншому, хоч нічого на цьому не виграє, то її або змушує оточення (і тоді це *другий тип*), або це прояв другорядних побутових навичок (*третій тип*), які теж стають причинами поведінки, але в силу своєї дрібномасштабності ніяк не узгоджуються із первинними нормами і цінностями (людина навіть дозволяє собі купувати тут трохи дорожче, ніж в іншому місці, – поки різниця в ціні не є відчутною для базових норм і цінностей).

Як бачим, *особистість* стає *фрагментованою* тому, що своєчасно не обрала для себе пріоритети поведінки, наприклад, у конфлікті (адже батьки «уберігали» її від неприємностей), а тому вона просто губиться у такій ситуації, не знає, що тут буде правильно, а що – ні, і тому легко підпадає під чужий вплив. Це результат якраз того варіанту «виховання», коли воно *перестає бути вихованням* через надмірну опіку і намагання вирішити все за дитину, «полегшивши» їй життя. Допомогає збільшенню фрагментованості і примус або солідарний вплив оточення (мода, загальна думка тощо), якому така особистість нездатна протистояти, а в результаті робить те, що суперечить системі її цінностей, і вже самою регулярністю повтору таких дій «програмує» себе на непритаманні собі вторинні цінності. Нарешті, людину можуть свідомо переконувати у незначущості якихось її рішень, щоби вона не ставилася до них з точки зору первинних норм і цінностей, а натомість вважала їх другорядними технічними діями, які можна виконувати як завгодно (і, зокрема, так, як її просять). Тобто фрагментованості сприяють вторинні норми і цінності, якщо вони не узгоджені із первинними і роблять дії людини непослідовними, невпевненими і такими, яких вона сама потім соромиться.

Саме тому людина конче потребує здійснення **вчинків**, тобто дій, що заради збереження її первинних норм і цінностей свідомо порушують традиції свого оточення, а отже вимагають від неї зусиль, щоби подолати внутрішні слабкості і перебороти неминучі санкції соціального середовища. Отже, якщо бути точним, *дії* – це поведінкові акти людини, які є для неї психологічно найпростішими, оскільки вони не розходяться радикально із традиціями оточення і не вимагають вольових зусиль для того, щоб на них

зважитись, – навпаки, вони здійснюються механічно і стереотипно, як ритуал, не потребуючи ні роздумів, ні відчуття відповідальності. Тоді як вчинки людина робить, переборюючи власні страхи і сумніви, адже розуміє, що люди не прощають тих, хто виділяється і порушує їхні ритуали. Але якщо ці ритуали її короблять, бо суперечать її моральним звичкам (первинним нормам і цінностям), то вона має свідомо вирішити: піти проти всіх, щоби поважати себе і, як-то кажуть, залишитись собою чи підкоритись вимогам оточення, похитнувши власну віру у свої цінності, а відтак – і самооцінку. Звичайно, людина не формує собі ці альтернативи і вряд чи усвідомлює наслідки вибору, але його важливість вона відчуває, так само, як і необхідність найважчого для себе варіанту, тобто – *вчинку*.

Зрозуміло, що всім, за винятком справжніх, природжених лідерів (яких так мало, що їх варіант можна ігнорувати, принаймні у цьому розгляді), майже неможливо самотужки впоратись із подібною моральною дилемою, а тому здійснити вчинок їм допомагає взірць у вигляді *референтних осіб*. **Референтні особи** – це люди, чий приклад здійснення вчинків допомагає людині у подібній ситуації. У дитинстві вчинків не здійснюють, а коли у підлітковому віці починають на це зважуватись, то референтними особами стають якісь загальновідомі «бунтівники», радикальні нонконформісти, що кидають виклик усім устоям (їх поведінка називається *девіантною*, і ми її ще учитимемо), – вигадані персонажі або зірки шоу-бізнесу. Їх зразок вчить лише «не коритись», а для чого, заради яких цінностей, – це не цікавить ні кумирів, ні їх шанувальників. Натомість у дорослих, а значить у сформованих особистостей референтними особами стають реальні люди, чий первинні норми і цінності їм особисто відомі і близькі і які в подібній ситуації наважуються на вчинок задля захисту цих норм і цінностей (а не ради тотального підліткового бунту).

4.2. У чому ж принципова відмінність первинної та вторинної соціалізації (крім того, що перша відбувається до остаточного формування особистості із її системою цінностей, а друга – після, і саме тому – в напрямку деталізації та конкретизації цієї системи)? У ході первинної соціалізації ми хоч і знаходимось під впливом різних груп, із якими себе ідентифікуємо, але це лише розширює число варіантів, із яких ми можемо вибирати (ось чому не варто батькам обмежувати цей вибір, відгороджуючи своє чадо нових компаній). І ми на цьому етапі фактично вільні обирати все, що завгодно (хоча обираємо, як правило те, до чого у нас є природні схильності та задатки). На етапі ж вторинної соціалізації ми вже принципові питання не вирішуємо (і це зменшує нашу свободу), – ми лише обираємо, в якій формі нам проявити свою, наприклад, ощадливість у конкретній ситуації. А варіантів прояву, знов-таки, буває чимало: так, перед друзями ми, імовірно, поступимося економічністю заради хорошого враження від себе, а наодинці будемо більш щирі.

Але навіть тоді, коли ми будемо намагатись вразити друзів своєю щедрістю, ми все одно викажемо свою схильність до економії тим, що будемо надто поспішно погоджуватись віддати гроші на загальну справу, не дослухавши, на яку саме і навіщо. Якраз інтерпретація таких поведінкових ознак (коли вони повторюються) і дозволяє соціологу визначити, що у людини вже склалася система первинних цінностей та зрозуміти, які саме то цінності. Крім того, підчас вторинної соціалізації особистість може і навіть повинна періодично здійснювати вчинки, тобто долати внутрішні слабкості або зовнішній тиск у ситуаціях, коли ці перші або другі підштовхують її робити щось всупереч своїм первинним цінностям та нормам. Така ситуація суб'єктивно відчувається як небажання робити щось стидке і принизливе для себе, до чого змушують власні страхи та тиск оточення, або, навпаки, як потребу не терпіти пасивно, а рішуче протидіяти якійсь морально дискомфортній ситуації, чому, однак, заважають ті ж внутрішні та зовнішні чинники.

5.1. Отже, вчинок дозволяє особистості зберегти свою ієрархію цінностей від фрагментації (тобто втрати нею цілісності, системності) під соціалізаційним впливом середовища, чий традиції (групові норми і цінності) суперечать первинним цінностям особистості, а *соціальний контроль* нав'язує ці традиції силоміць. Більше того, вчинки дозволяють зменшити *фрагментованість* своєї *особистості*, оскільки їх здійсненням людина узгоджує свої первинні і вторинні цінності, зменшуючи випадкові чи нав'язані суспільством розходження між ними.

Проте вчинок – це не єдиний варіант виходу із внутрішнього конфлікту між бажанням догодити оточенню і зробити «по-совісті» (відповідно до своїх цінностей). Іншим, а головне – більш легким варіантом є робити так, як кажуть, тобто підкорятись, перекидаючи відповідальність за прийняті рішення на того, хто дає накази. Щоправда, таке ставлення до життя стимулює людину підкорятись в усьому, а значить не приймати взагалі жодних рішень щодо своїх дій, адже позбувшись тягаря відповідальності в одних питаннях, його ще важче підіймати в якихось інших. Але кому підкорятись, не першому ж ліпшому? На це людина швидко знаходить відповідь: найсильнішому, а точніше – найстрашнішому для неї у кожній конкретній ситуації; а ще краще – отримати якогось постійного вождя, який би контролював усе її життя і керував кожним кроком (ось чому такі люди радо ідуть в армію або в тоталітарну партію чи секту). Крім того, вона підкоряється установленим правилам – писаним і неписаним, і робить це завзято і бездумно, майже фанатично.

Такий тип людей називається **авторитарною особистістю**, тобто особистістю, сформованою на основі ієрархії первинних норм і цінностей, яка є не просто істотно неповною (як у фрагментованій особистості), але такою, якій бракує критеріїв вибору щодо *більшості* життєвих обставин. Фактично у неї склалися лише дві-три власні, стабільні цінності: підкорятись стереотипам загальної думки і керівникам, яких варто боятися, та підкорювати собі

силою всіх тих, кого вона не боїться. Із цього очевидно, що вона розуміє людські відносини лише як «вертикальні»: або її підкорюють, або – вона, третього бути не може. І це пряий результат *репресивного виховання* і панічного, «тваринного» страху перед вихователем, який воно лише і виховує.

Створив теорію авторитарної особистості та дослідив її соціологічно німецький вчений Теодор **Адорно** (1903-1969), який вивчав психологію і масову свідомість німецького фашизму і виявив дев'ять основних характеристик даного типу: 1) догматизм, стереотипність мислення; 2) упередженість, беззаперечна віра в погляди своєї соціальної групи і нетерпимість до інших; 3) ксенофобія, ворожість до представників інших культур, релігій і рас; 4) ненависть як до багатих, такі до бідних; 5) тяга й догідливе схилення перед владою і силою; 6) аморальна переконаність, що ціль виправдовує засоби; 7) покірність у подружніх відносинах; 8) боязке дотримання будь-яких суспільних умовностей і ритуалів; 9) схильність до містики. Спростуючи, можна сказати, що таким людям притаманна «агресивна покірність»: щира (хоча й самопринизлива) догідливість перед більш сильним і владним та мстиве приниження більш слабких і підлеглих. (Див.: www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Adorno/index.php).

Бути авторитарною особистістю виявляється набагато легше, ніж фрагментованою: жодних вагань щодо правильності своїх дій, жодних картань за помилки, жодного ризику втрати самооцінки, – адже остання залежить не від своїх здобутків і вчинків, а від могутності тієї суспільно-політичної сили, із якою людина себе *ідентифікує*, - а ідентифікує вона себе завжди із переможцем. Втім, є й інший спосіб не страждати від внутрішніх конфліктів, – бути **цілісною (самоактуалізованою) особистістю**, тобто людиною, у якій – завдяки особистим принципам – ієрархія норм і цінностей склалася повністю, стала завершеною системою. Ми вже казали, що це вряд чи може бути результатом самої лише соціалізації, адже в сім'ї дитина не може отримати досвід усіх, можливих в житті ситуацій та зразки пригідного саме для неї ставлення і реагування; не допоможе тут і ідеальне виховання, якщо воно взагалі буває. І тим паче неможливо власноруч «доформувати» власну ієрархію цінностей, «соціалізувавши самого себе» (як і свідомо «соціалізувати інших»): процес формування первинних цінностей абсолютно не підконтрольний людським бажанням; навіть знаючи людину, важко спрогнозувати, що саме вона запозичить від інших у даній ситуації, а примусити її запозичити саме те, що треба, взагалі немислимо.

Однак можна виховати самого себе шляхом створення особистих **принципів**. Інакше кажучи, замістити, компенсувати брак первинних норм і цінностей свідомо сформульованими для себе правилами (що виводяться в якості «уроку» із кожної невдачі), які мають виконуватись завдяки вольовому самопримусу всупереч власним слабостям чи тиску оточення, аж поки не стануть індивідуальними звичками. Очевидно, що кожен випадок такого самоподолання заради ствердження і розвитку своєї системи цінностей є *вчинком*, – принаймні поки це психологічно важко і вимагає вольових зусиль. Але наслідком цього повільного і важкого вироблення принципів стає зрештою так звана цілісна, або «самоактуалізована» особистість, яка завжди веде себе послідовно і якій просто приймати рішення, адже всі свої пріоритети вона уже визначила.

Теорію самоактуалізованої особистості детально розробив американський психолог Абрагам **Маслоу** (1908-1970), що сформулював такі характерні риси подібних людей: 1) життя в теперішньому часі (а не в ілюзорному майбутньому чи минулому); 2) творчий, а тому зацікавлений підхід до будь-якої роботи; 3) легке сприйняття змін; 4) задоволення від реалізації власних і чужих здібностей, а не від споживання чи накопичення; 5) самоповага і прийняття себе таким, який є; 6) вміння цінувати достоїнства інших, не зосереджуючись на їх вадах; 7) здатність не стримувати вияви почуттів і не боятись пережити їх глибоко; 8) вміння знаходити емоційний контакт із будь-якими людьми; 9) цілісне, системне розуміння людей і світу. Можна сказати, що така людина не бореться сама із собою і нічого не доказує собі чи іншим, а тому їй легше реалізувати свої здібності і розуміти людей навколо. Також їй неважко правильно визначати цілі і досягати успіху, – і все це результат цілісної системи цінностей, яка дозволяє їй бути всього-на-всього послідовною і ясно розуміти, чого вона хоче (не піддаючись спотворюючому впливу середовища, слабкостям і хибним цілям).

5.2. Авторитарна та самоактуалізована особистості – це два крайні варіанти морально-психологічного розвитку людини, а тому зустрічаються вони досить рідко. Однак уявляти й розуміти їх потрібно, оскільки всі люди у своєму становленні як особистості перебувають десь поміж цими двома крайностями, і оцінювати їх треба саме по тому, наскільки вони близькі до самоактуалізованості та далекі від авторитарності. Об'єднує ці два типи особистості те, що їм обом удалося уникнути важких мук вибору, характерних для більшості людей (тобто для фрагментованих особистостей) у тих питаннях, в яких у них не виробилася єдина, нероздвоєна ієрархія цінностей. Відмінність же у тому, що перший тип взагалі відмовився від самостійного вибору і, тим самим, від об'єднання і уточнення ієрархії цінностей (підсвідомо відмовився, але повністю і остаточно), а другий – виробив принципи замість забраклих фрагментів ціннісної ієрархії. І обидва типи показують, наскільки важливою для здорового й ефективного життя людини є робота над фрагментованою ієрархією цінностей в напрямку збільшення її цілісності.

Що ж є найголовнішою рисою авторитарної особистості, яка ставить її на межу психічної патології? Це – залякана людина, яка боїться зробити найменшу помилку, а зробивши – боїться визнати її, навіть перед собою. Вона не прагне досконалості і не вірить, що може бути кращою за інших, адже її надто часто в дитинстві критикували й карали, роблячи це не обов'язково жорстоко, але обов'язково – із

«узагальнюючими» висновками про її недолугість. А оскільки карали її без будь-якої системи (репресивно), то вона звикла боятись і підлаштовуватись під настрої вихователя. Тобто в ній «видресували» звичку догоджати старшому, як би погано він не поведився, а також сформували такий розклад цінностей, в якому працювати добре було не дуже важливо (адже вихователь у поганому гуморі міг покарати дитину, навіть коли вона все зробила добре), а от поліпшити настрій тому, кого вона боялась, - це мало найвищий пріоритет.

Звичайно, у такої людини не тремтять постійно коліна і вона не здригається від кожного шурхоту, - це інший тип заляканості. Із психіатричної точки зору вона може бути цілком здоровою, вона здатна вчитись і працювати, але її ціннісна система настільки невизначена у пріоритетах, що вона не може самостійно прийняти жодного серйозного рішення. Вона однозначно вирішила для себе лише те, що буде покладатися на бажання того, кого в даній ситуації найбільше боїться, - це і стало її життєвою стратегією. Ось чому вона не просто дисциплінована (це, якраз, і не обов'язково) і не просто виконує накази, - вона радо й улесливо підкорюється будь-яким примхам керівника та ще й намагається угадати їх, а на крики і приниження з його боку не лише не ображається, а навпаки, тільки почувши їх і починає працювати (адже звикла до такого ще з боку батьків, вірить, що вона недолуга і що її треба поганяти «для її же блага»).

Втім, так авторитарна особистість поводить себе виключно щодо тих, кого справді боїться. А от до підлеглих, до слабших і залежних від неї (зокрема - її дітей), і навіть до керівників, що несхильні залякувати й карати, тобто до всіх, кого вона не боїться, вона повертається протилежним боком: вона їх цькує, знущається, залякує, - тобто відіграється за всі ті приниження, на які погодилась добровільно, хоч і не цілком свідомо. Проте боїться вона не тільки владного керівника, - вона боїться громадського осуду, боїться порушувати якісь сталі традиції та умовності, боїться навіть дружини, якщо та більш галаслива, і підлеглих, які не бояться її (і намагається здихатися таких), а тому і ненавидить всіх, хто дозволяє собі виділятися і не стидаться того, що він у чомусь не такий, як усі. Зрозуміло, що така людина вірить у погані прикмети, таємні знання та загадкові сили, - тобто в усе, що її настрашує, - і готова на будь-які жорстокі, аморальні й протизаконні дії, аби уникнути неприємностей (в наступній темі ми будемо розглядати це під назвою «мотивації самозахисту»).

Протилежний стан особистості - це самоактуалізованість. Що є найголовнішою рисою такої особистості? Насамперед, це людина, яку виховували ліберально і яка, відтак, звикла старатись не тоді, коли інакше їй загрожує покарання (як це робить авторитарна особистість), і не тоді, коли вона може цим сподобатись важливим для неї людям та фальшиво самоствердитись, а тоді, коли це їй справді цікаво. А справді цікаво, взагалі-то, буває лише завдяки творчості, тобто пошуку нових вражень, нових знань і нового розуміння того, що знав раніше. Тут ідеться не про очікування і вибір розваг, а про пошук активний, в якому людина не просто споживає готові інформаційні продукти, що її забавляють (фільми, ігри, шоу), а самостійно шукає відповіді на свої запитання, відбирає, аналізує та осмислює власну інформацію, і сама, також, створює нові інформаційні продукти (відкриття, винаходи, твори мистецтва). І робить це не ради оригіналізації, а для отримання задоволення від процесу вигадання і збагнення і, в результаті, для досягнення більшої майстерності у своїй справі (що називається «мотивацією самореалізації» або, інакше, - самоактуалізацією).

Ось чому така людина не боїться змін, адже вони для неї - це щаслива можливість спробувати себе в чомусь новому, щось нове зрозуміти або вигадати; і тому вона не зітхає за спокійним минулим та не мріє про безтурботне, пасивне життя у майбутньому (яке було би для неї справжньою карою). У неї, звичайно, виходить далеко не все, за що вона береться, але невдачі її не пригнічують, адже її цікавить сам процес творчості, а не його результати (визнання, гроші, посади), і поважати себе вона звикла не за зовнішні атрибути успіху, а за самостійність і розумність своєї роботи. Тому вона не заздрить досягненням інших і не втішається від критики чужих помилок, а натомість не боїться визнавати свої помилки і вчитись на їх виправленні. Взагалі, самоактуалізована особистість не стримує свої почуття із остраху бути осміяною чи засудженою, а тому веде себе природньо і щиро, і, відтак, легко знаходить відклик у серцях інших людей, - навіть не роблячи нічого, щоби їм сподобатись або відповідати їхнім смакам.

Однак стати самоактуалізованою особистістю можна лише завдяки виробленню принципів після кожної ситуації, що потребувала здійснення вчинків. Може, людина в такій ситуації і не переборола свої слабкості та не здійснила вчинок, але незадоволення собою примушує її хоча би замислитись, чому так сталося. І якщо вона зможе бути достатньо чесною, аби зрозуміти, що вона зробила не так, зможе і сформулювати собі на майбутнє правило поведінки у подібних випадках. Припустимо, що когось вважають боягузом і глузують з нього, що, звичайно, не тішить його самолюбства, тобто суперечить його цінностям, в ієрархії яких цей «гріх» доволі тяжкий. Проте, якщо під тиском оточення він на кожний, навіть невисловлений сумнів буде «пнутися зі шкіри», щоби показати відчайдушну хоробрість, то це виходитиме засліплено, фальшиво й неефективно, а насмішки не припиняться. Якщо ж він визнає перед самим собою, що деяких речей боїться і сформулює правило уникати їх по мірі можливості, то він зуміє бути спокійно сміливим і водночас розумно обережним, без зайвих «комплексів» і з самоповагою, не даватиме іншим маніпулювати своє слабкістю і знущатись із неї (адже усвідомлена, вона перестає бути слабкістю взагалі).

Визначення ключових термінів теми №2:

1. **Виховання** - це цілеспрямований процес нав'язування людині окремих якостей.

2. **Ліберальне виховання** – таке, що обмежує нав'язування до мінімуму і тим дає найбільше простору для особистісного самовияву.
3. **Авторитарне виховання** – таке, що обмежує дитину чіткою системою заздалегідь обговорених правил, у яких переважно описані її *обов'язки* (що не передбачають жодних заохочень) та *права* (свободу дій, яку вона отримує саме внаслідок виконання обов'язків), а також *санкції* за порушення приписів.
4. **Репресивне виховання** – таке, що взагалі не формує чітких обмежень для дитини, оскільки вихователі самі не дотримуються жодних обмежень.
5. **Соціалізація** – це процес несвідомого копіювання цілісної манери поведінки (*норм та цінностей*) тієї групи, із якою людина себе ідентифікує.
6. **Фаза адаптації** (перша в процесі соціалізації у групі) - це зовнішня та механічна імітація чужої поведінки, одягу, жестів, інтонацій членів тієї групи, прийняття до якої людина прагне; а друга – це **фаза інтерналізації** групових норм та цінностей (тобто їх засвоєння та повного переходу на смаки групи), на якій людина прагне визнання своєї особливості, визнання себе не за подібність до усіх, а за характер і здібності (виконуючи приписану їй групою соціальну роль).
7. **Ідентифікація** – це несвідомий відбір певного кола осіб, яких людина вважає «своїми» і на яких вона рівняється й уподібнюється, тобто орієнтує свою поведінку на їх норми та цінності (приймає їх манери та «правила гри»).
8. **Три види ідентифікації**: (1) на першому етапі розвитку, поки людина не стала особистістю, вона ідентифікує себе із усіма навкруги, оскільки ще не має єдиної ієрархії норм та цінностей, а отже не вміє розділяти людей на «своїх» і «чужих», «добрих» і «поганих» (**тотальна ідентифікація**); (2) на другому етапі, сформована вже особистість ідентифікує себе із однією групою (**групова ідентифікація**); а (3) на третьому (не всім доступному) етапі цілісна особистість ідентифікує себе із власною ієрархією цінностей і усвідомлюваних принципів, а отже найменше залежить у своїй поведінці від думки оточення і його соціалізаційного впливу (**самоідентифікація**).
9. **Особистість** – це людина, яка діє послідовно і системно, оскільки декілька її дитячих ієрархій норм та цінностей склалися в одну, несуперечливу ієрархію.
10. **Фрагментована особистість** – це людина, в якій єдина ієрархія цінностей склалася щодо більшості типових для неї обставин життя, але щодо інших, не менш типових і важливих – не склалася (через брак самостійного життєвого досвіду) і тому вона змушена приймати рішення щодо останніх обставин свідомо, важко і довго.
11. **Первинна соціалізація** – це етап формування особистості, коли складається єдина система норм і цінностей, в якій визначаються найбільш принципові (так звані моральні і світоглядні) питання її практичного життя. **Вторинна соціалізація** – це етап розвитку особистості, коли нею застосовується і цим уточнюється єдина ієрархія цінностей, в результаті чого деталізуються форми уживання первинних норм і цінностей щодо конкретних обставин, типових для її життя.
12. **Вчинки** – це дії особи, що заради збереження її первинних норм і цінностей свідомо порушують традиції важливого для неї оточення, а отже вимагають від неї зусиль для подолання внутрішніх слабкостей і протидії санкціям її соціального середовища. Натомість, **дії** – це поведінкові акти людини, які є для неї психологічно найпростішими, оскільки вони не розходяться радикально із традиціями оточення і не вимагають ні роздумів, ні відчуття відповідальності, ні вольових зусиль для того, щоб на них зважитись.
13. **Референтні особи** – це люди, чий приклад здійснення вчинків допомагає людині у ситуації, що вимагає подібного вчинку від неї.
14. **Авторитарна особистість** – така, що внаслідок репресивного виховання сформувалася на основі надто неповної ієрархії первинних норм і цінностей, а тому їй не вистачає критеріїв вибору щодо більшості життєвих обставин і водночас бракує почуття власної гідності і впевненості для свідомого прийняття рішень та вироблення принципів, в силу чого вона остаточно відмовляється від будь-яких прагнень до самостійності та цілковито підкорюється тим, кого боїться (і принижує тих, кого не боїться).
15. **Цілісна (самоактуалізована) особистість** – це людина, у якої - завдяки ліберальному вихованню та виробленню особистих принципів - ієрархія норм і цінностей склалася повністю, стала завершеною системою, внаслідок чого основною мотивацією людини стає прагнення до творчої самореалізації та саморозвитку.
16. **Особистий принцип** – це свідомо сформульовані для себе правила (що виводяться в якості «уроку» із кожної невдачі), які мають виконуватись завдяки вольовому самопримусу всупереч власним слабостям чи тиску оточення, - аж поки не стануть індивідуальними звичками, - і які покликані замінити, компенсувати забраклі фрагменти єдиної (але неповної) ієрархії норм і цінностей.

Тема: 3. Формальні групи

1. Види груп.
2. Структури формальної групи.
3. Види мотивації.
4. Рівні мотивації.

5. Стили управління.

Дискусійне питання теми №3: Наведіть приклад поведінки в одній ситуації студента СумДУ з кожним із трьох **видів мотивації** і навчальну поведінку студентів СумДУ з кожним із трьох **рівнів мотивації**.

Ключові терміни теми №3: *формальні та неформальні групи, великі та малі групи, типи структури великої формальної групи (функціональна та лінійна), види структури малої формальної групи (формальна, неформальна та напівформальна), організаційна (корпоративна) культура неопотизму та патерналізму, мотивація та три її види (егоїстична, альтруїстична та колективістська), три рівні мотивації (самозахисту, самоствердження та самореалізації), управління як виховний та керуючий вплив, три стилі управління (авторитарний, ліберальний та демократичний), колективна праця.*

1.1. Основний об'єкт вивчення у соціології – це групи. Окрему людину вивчати не надто вигідно з точки зору управління, а суспільство в цілому – занадто великий і складний об'єкт, аби його можна було вивчати точними методами. Натомість групи – це ідеальний об'єкт для вивчення, і саме їх поведінку зазвичай намагаються зрозуміти і скоректувати замовники соціологічних досліджень. Однак за розмірами, структурою, походженням і призначенням групи бувають аж надто різні, а тому для точного вивчення будь-яку з них потрібно «діагностувати» за детально розробленою класифікацією. Перший крок у цьому – це розподіл на формальні групи та неформальні (це поділ груп за походженням). **Формальні** створені за наказом і діють на основі формальних (юридичних, писаних) правил, а складаються із членів групи, що виконують у ній посадові ролі; **неформальні ж групи** об'єднуються добровільно, діють на основі спільних цінностей і складаються із членів групи, що виконують у ній соціальні ролі. Інакше кажучи, всі «офіційні», службові (навчальні) групи, в яких ми виконуємо певні обов'язки, є формальними, а всі сімейні та товариські групи (із якими ми, як правило, себе й ідентифікуємо) є неформальними.

Крім того, всі можливі групи можна поділити за складністю – на **великі** (ті, що мають внутрішній поділ, тобто складаються із малих, а тому зв'язки між членами великої групи опосередковані ставленням «своєї» малої групи до конкретних інших малих груп) та **малі** (ті, що не мають внутрішнього поділу і складаються лише із членів своєї групи, які виконують розподілені у ній ролі і мають між собою безпосередні зв'язки). В даній темі ми розглядаємо лише формальні групи, основна запорука успіху яких – це їх організованість. У нашій країні нерідко плутають службові (тобто формальні) й особисті (неформальні) відносини, внаслідок чого очікують від співробітників щирої відданості та безкорисливої готовності допомогти (що було би природньо у родині, але не на роботі), а сім'єю керують у службовій, байдужій манері і після цього дивуються, чому вони втратили взаєморозуміння із дітьми. Втім, в обох випадках такі горе-керівники не дотримуються ніякої системи в управлінні, а тому на роботі їх ніхто не слухає і не поважає (принаймні, поки вони не стають мстивими тиранами або не беруть у підлеглі лише «своїх»), а вдома вони «відігруються», здійснюючи репресивне, за своїм типом, виховання.

Отже, розуміти, чим відрізняються формальні й неформальні групи, службові та особисті відносини, потрібно не стільки для загальної грамотності, скільки для досягнення результативності своїх дій як вдома, так і на роботі. Скажімо, навчальний заклад – це, що очевидно, формальна група, причому – велика, адже складається із багатьох підрозділів. Деякі з цих підрозділів, - наприклад, кафедри, - можуть бути малими групами, що не містять всередині себе жодних управлінських ланок, оскільки складаються із невеликого числа викладачів одної спеціальності (а значить тут не потрібні окремі секції). На цьому прикладі ми побачимо, що великі і малі формальні групи відрізняються не просто чисельністю або складністю побудови, - вони відрізняються, кажучи по простому, психологією та взаємовідносинами співробітників на різних рівнях, а якщо сформулювати те саме науково, то треба говорити про різні типи структури та відповідні методи управління. А втім, це ми розглянемо у наступних питаннях.

1.2. Відома приказка, що «дружба дружбою, а служба службою» доступно пояснює, що ділові, формальні відносини не варто змішувати із товариськими, а значить – неформальними. Це на практиці, у реальних виробничих стосунках виявляється складно зрозуміти, а тим більше – виконати, і не тільки в нашій країні або Росії, а в більшості країн, що не належать до так званих «західних». Іще творець сінгапурського «економічного чуда», прем'єр-міністр Лі Кван Ю писав про відмінності «східного» та «західного» менталітетів, що стають особливо шкідливими у сфері бізнесу. «Східний» бізнесмен (в тому числі і сінгапурський, і український) насамперед прагне якомога гостинніше прийняти у себе «західного» партнера, випити з ним (ніде правди діти, без цього – ніяк, і не лише у нас), побалакати про сім'ю, про дітей, тобто – про щось особисте, а після цього він не дивлячись підписує всі документи і впевнений, що новий «друг» його не підведе. Тоді як «західний» партнер, хоч і під враженням від прийому, але не забуває вписати у контракт усі вигідні лише для себе пункти, а потім не стидиться вимагати їх виконання, в тому числі і через суд, і навіть якщо це розорить його наївного «друга».

Можна обурюватись «підступністю» західних людей, але правильніше прийняти те, що люди різні за своєю культурою (тим, що інакше називається менталітетом і буде розглядатись у темі №7), і це не вина їх, а природна особливість, як, наприклад, зріст або колір шкіри. А головне, що це приклад справжнього розмежування «служби» і «дружби»: там, де люди працюють, вони ні до кого не виявляють більшої або меншої прихильності, і саме тому здатні чесно оцінювати одне одного та дотримуватись правил, не роблячи

поблажок на «об'єктивні причини» невдач. І навпаки, коли в нашій, «східній» країні керівники навіть соромляться покарати підлеглих за дрібні, нібито, порушення, оскільки співчувають їм і вникають в їх пояснення своїх помилок, то це, насправді, лише розхолоджує винних і не стимулює їх до виправлення та професійного росту. А наслідком цих взаємних поблажок стає корупція, тобто вирішення будь-яких (і особистих, і службових) питань в офіційних керівних органах в обхід формальних правил, тобто шляхом неформальних домовленостей (серед яких хабарі зовсім не єдиний можливий засіб).

Отже, якщо ми схильні вирішувати все «по-свійські», не озираючись на правила, то не варто і проголошувати боротьбу із корупцією, а якщо хочемо жити «цивілізовано», із дотриманням законів, а також – прав і свобод, то не повинні жаліти тих, хто – може й не хотючи – порушив формальні правила, які б «поважні» причини їх не спонукали. І чим більшою є група, тим більш формальною вона стає, а багаточисельні групи майже неминуче стають формальними, - за винятком мафіозних «сімей» і фанатичних сект, - адже родинними або справді товариськими вони бути не можуть, якщо перевищують межу дванадцяти, а тим більше – сорока членів (і всі, відомі в історії спроби зробити великі спільноти «одною сім'єю» закінчувались плачевно – від християнських громад до комун хіпі). А всі формальні групи, і особливо – великі формальні групи (із так званою «лінійною структурою», про яку – в наступному питанні) повинні максимально суворо дотримуватись правил, оскільки без цього вони втратять реальну організованість.

У спорті кажуть: «Порядок б'є клас». Це означає, що команди, які добре навчені певній тактиці і дисципліновано її дотримуються, як правило, беруть верх над тими, що складаються із талановитих спортсменів, але не вміють або не хочуть працювати колективно і скоординовано. На ділі організованість виглядає дещо «машиноподібно», але це лише враження, тоді як її відсутність – це не тільки корупція, свавілля та беззаконня, це також і низький рівень життя, низький рівень науки, освіти, медицини, низька тривалість життя тощо. І якщо можна було би сперечатись, що кожному з нас краще мати на роботі: хороші стосунки (плюс корупція) чи суворе дотримання правил (і певна бездушність стосунків), - то вибирати, чи є кращим для країни високий, чи низький рівень життя, уже точно не приходиться. А це означає, що в формальних групах повинна бути хороша організованість, тобто всі її структури мають діяти злагоджено і дисципліновано, на основі продуманих формальних і неформальних правил.

І ще більше це важливо у великих формальних групах, в яких неможливо досягти успіху закликами й обіцянками або підтриманням поваги та любові підлеглих до центрального керівника. У великих групах ефективна лише дисципліна й організованість, причому – не лише у формальних. Однак зауважимо, що великі групи вирізняються не розміром, а складністю, тобто тим, що складаються із менших підгруп, - а це, як виявляється, не дрібна, а дуже суттєва ознака, що характеризує їх консолідованість (тобто *організаційну єдність* у формальних і *згуртованість* у неформальних групах). І як ми побачимо далі, саме виходячи із того, наскільки велика ця консолідованість, потрібно застосовувати різні способи управління та лідерства. Отже, велика чи мала група – питання не пусте, але вирішується воно оцінкою не кількості людей, а якості їх взаємовідносин, - тобто їх консолідованістю як одної групи або як декількох груп (найімовірніше – конкуруючих), або як роз'єданого скупчення індивідів.

2.1. Є два **типи структури великої формальної групи**: 1) **функціональна**, - що складається із безпосередніх зв'язків між усіма членами групи, зосереджених на єдиному керівнику, якому для досягнення ефективності у роботі необхідно підтримувати комфортні, спокійно-приятні стосунки всередині колективу; 2) **лінійна**, - що складається із «піраміди» підпорядкованих ланок, особисті зв'язки між якими опосередковані або відсутні, а тому центральному керівнику передовсім потрібно підтримувати загальну виконавську дисципліну, і робити це – безсторонньо і без зайвої жалості. В результаті, у групах із функціональною структурою (зокрема, невеликих кафедр) керівнику потрібно більшу частину своєї уваги приділяти соціально-психологічній атмосфері, тобто взаємовідносинам у колективі. Адже якщо стосунки навіть між двома лише членами групи перетворюються на конфліктні, то в цей конфлікт буде скоро втягнений увесь колектив, і люди просто не зможуть займатись виробничими справами. Втім, погано для роботи буде і в тому випадку, коли стосунки між двома людьми стануть позитивно пристрасними, адже вони будуть надавати перевагу одне одному, а це споводує у інших відчуття нерівності й розділить групу на маленькі неприязні фракції.

Щоби формальна група із функціональною структурою зосередилась на своїх виробничих завданнях, міжособисті відносини всередині неї мають бути спокійними і рівними (такий стан групи буде окремо розглядатись у наступній темі під назвою «*спрацьованість*»), а значить керівник повинен уважно, серйозно і зацікавлено поставитися до цих відносин, - а це, як показує практика (і не тільки в нашій країні), найкраще виходить у жінок. Натомість керувати великою формальною групою із багаторівневою та багатоланковою структурою найкраще виходить у чоловіків, а точніше – у людей із «чоловічим», тобто суворим, але справедливим способом управління. І річ не тільки в тім, що у великій організації керівнику фізично неможливо підтримувати із усіма і між усіма гарні стосунки (або навіть знати усіх), гірше те, що така манера управління спонукає людей вірити, що добрий керівник простить їм будь-які промашки, а тому позбавляє мотивації до відповідальної, наполегливої роботи. І якщо недоречною у великій фірмі поблажливостю керівник дасть хоч найменший привід уважати його м'яким і «добреньким», то надалі будь-які його спроби

покарати очевидно винуватих викликатимуть лише роздратування, образу і протидію, але дисципліни не відновлять.

Однак і це ще не все із того, що треба знати про структуру групи. Очевидно, що до того, як очолити велику формальну групу, спершу приходиться покерувати у малій формальній групі, і зробити це треба успішно. А от щоб ефективно керувати малою формальною групою, необхідно не просто уміти підтримувати з усіма гарні стосунки, - належить знати, які сили і в якому напрямку діють у цій групі, та якими важелями можна скористатись, аби досягти поставлених цілей. Інакше кажучи, потрібно розуміти, які структури об'єднують членів групи. І таких структур у кожній малій групі декілька, а точніше – три. Вони називаються **три види структури малої формальної групи**: 1) **формальна** структура – складається із посадових осіб, між якими службові відносини; 2) **неформальна** структура – складається із соціальних ролей, між якими емоційні (дружні або недружні) відносини; 3) **напівформальна** структура – складається із посадових осіб, між якими емоційні (дружні або недружні) відносини.

І керівнику треба не тільки знати, що його підлеглі в різних ситуаціях діють відповідно до того, елементами якої структури вони зараз являються, йому також слід розуміти, що саме він має скеровувати всі основні процеси в цих структурах (щоби не опинитись поза ними і не втратити контроль за групою), а до цього треба бути морально готовим і ще й знати, як це робити. Формальна структура малої формальної групи базується на загальних правилах та посадових інструкціях, які мають бути сформульовані якомога точніше і, так би мовити, технологічніше, - тобто без абстрактних побажань, а з конкретними вказівками, що треба робити, в які строки і під якими стимулами (за що будуть заохочувати і за що – карати). Саме цю структуру в нашій країні найчастіше не вдається побудувати і використати. Натомість у нас добре уміють налагоджувати неформальні відносини, хоча їх, навіть у найкращому стані, ще не можна вважати повноцінною неформальною структурою.

Неформальна структура малої формальної групи виявляється у згуртованості та взаємодопомозі, але не будь-яка згуртованість корисна для завдань трудового колективу. Якщо його члени «дружать проти» керівника і допомагають одне одному в досягненні своїх егоїстичних інтересів, то це лише шкодить виробничим цілям. Виходить, керівнику недостатньо «здружити людей», треба ще пов'язати їх хороше ставлення до кожного члена групи із тим, як добре він ставиться до роботи і наскільки прагне досягти майстерності в ній. Це непросте виховне завдання, яке ще й навряд чи можливо повністю виконати, - адже очевидно, що люди, зібрані разом за наказом, а не по взаємних симпатіях (саме такою є формальна група), нечасто стають справжніми друзями, і тим більше – не дружать усім, без винятку, колективом. Їх відносини будуються, все ж таки, на тому, що вони – колеги і спеціалісти. Це спрощує завдання здружити їх на користь роботі, але ставить додаткове завдання – знайти якийсь міцний базис для цієї «напів-дружби».

Цією об'єднуючою основою якраз і буде третя, так звана напівформальна структура у тому ж самому колективі. Про неї мало що відомо більшості професійних керівників, і це їх дуже значний недолік. Адже наївно з їх боку видавати бажане за дійсне і вірити, що люди можуть настільки зріднитися із трудовим колективом і взагалі – своєю організацією, що будуть заради дружби старатися на роботі та ще й підтримувати одне одного у цих стараннях. Керівник справді може працювати із такою широкою самовіддачею, і через те йому здається природним, що і всі інші мають відчувати до роботи те саме, - але він не розуміє, що його відданість справі породжується його становищем, тим, що він здебільшого сам собі ставить завдання і отримує цілком особисте задоволення від досягнутих успіхів. Підлеглих же треба об'єднати якоюсь мотивацією, і якщо цього не зробить керівник, вони об'єднуються самі, але їх об'єднання буде націлене проти інтересів виробництва.

Річ у тім, що є лише два варіанти спільної мотивації, яка може об'єднати неоднодумців (та й узагалі – дуже різnorідних людей, адже у трудовий колектив збирають не за схожістю характерів) і постійність якої забезпечується традиціями групи: альтруїстично-егоїстична мотивація допомоги «своїм», щоби і вони допомогли при нагоді, та колективістська мотивація, що сприяє благу всієї спільноти, а не когось окремо. Всі ці види мотивації ми розглядатимемо далі, у третьому пункті плану, а зараз нам важливо лише в'яснити, до яких різновидів поведінки вони приводять. Перший варіант скеровує службово-особисті відносини на власні інтереси кожного члена групи і приводить до традиції, або, інакше, організаційної культури «**непотизму**» (яка ще називається «блат», «зв'язки», «кумівство»); тоді як другий скеровує ці відносини на виробничі інтереси організації і приводить до культури «**патерналізму**» (тобто ставлення до організації як до сім'ї). Це і є два варіанти напівформальної структури малої формальної групи, яка, загалом, складається із особистих відносин між посадовими особами.

Розкладемо все по полицях: формальна структура являє собою будову, що краще чи гірше збалансовує взаємодію службових підрозділів і потребує точного виконання обов'язків кожним її елементом. Неформальна структура, у свою чергу, збалансовує морально-психологічний клімат у колективі і потребує виконання кожним її членом певної соціальної ролі (включно із роллю ділового лідера, про що мова йтиме у наступній темі). Іншими словами, неформальна структура – це спосіб надати кожному якусь роль, що більш-менш відповідає його індивідуально-психологічним особливостям і потребам колектива, і завдяки цьому – несуперечливо об'єднує, зближує його із іншими. Чим краще розподіляються ролі в групі і чим емоційно ближчими стають її члени, тим сильнішою є згуртованість, а відтак – і неформальна структура. Втім,

найчастіше ця структура не є надто тісною, а з часом навіть у дружних колективах люди втомлюються одне від одного, виникає «психологічна несумісність», конфлікти, - і спільна робота стає неможливою.

Зарадити цьому може тільки об'єднуюча мотивація, яку люди завжди собі знаходять, - ненавмисно, але неминуче, підкорюючись системним закономірностям, що підтримують існування колективу. Ця об'єднуюча мотивація, що «освячується» традиціями колективу, якраз і створює новий тип зв'язків і нову структуру всередині формальної групи, - напівформальну структуру, яка збалансовує емоційні відносини між посадовими особами та між цілими підрозділами, тобто ті відносини, які обов'язково виникають, оскільки люди – не роботи і не можуть працювати без емоційних стосунків. Напівформальна структура створює сталі емоційні обов'язки, ритуали та статуси, яких люди дотримуються, хоча їм і здається, що їх почуття та ставлення до інших абсолютно спонтанні та неконтрольовані. Напівформальна структура (в тому числі й завдяки пліткам та інтригам) об'єднує, як правило, декілька малих формальних груп, тобто всі ті підрозділи, що контактують між собою досить регулярно, але може існувати і в рамках одної малої групи, особливо якщо вона помітно відрізняється від інших або якщо між усіма групами існує сильна, емоційно забарвлена конкуренція.

Інакше кажучи, напівформальна структура поєднує неформальну структуру малої формальної групи (що регулює міжособисті відносини й виявляється при вирішенні особистих, невиробничих проблем) та структуру формальну (що регулює процеси вирішення ділових задач організації), і робить це завдяки тому, що знаходить мотивацію, а головне – традиційну форму вияву емоційних стосунків, що виникають під час посадово-виробничої взаємодії. Неформальна структура не вирішує ділових проблем організації, принаймні поки вони не стають проблемами особистими (наприклад, поки посадова протидія керівнику не перетворюється на особисту ворожнечу), ось чому зробити це мусить напівформальна структура. Річ у тім, що неформальна структура за своєю функцією у системі націлена на взаємне зближення індивідуальних характерів і розподіл ролей, необхідних для існування згуртованого колективу, такого, що здатен на самовіддану емоційну й дієву підтримку кожного члена всупереч будь-яким зовнішнім загрозам і навіть всупереч тому факту, що не всі в групі є справжніми друзями.

Можна сказати, що чим кращою є згуртованість (неформальна структура) групи, тим більше її члени здатні на самовідданість, взаємну допомогу та емоційну підтримку, і тим комфортніше вони почувають себе в ній, навіть не будучи друзями (це називається хорошим морально-психологічним кліматом). Однак це не примушує їх так же самовіддано працювати на роботі: вони можуть працювати дисципліновано, якщо формальна структура тут добре налагоджена, але не будуть робити зайвого, навіть якщо бачитимуть, що це було би корисно для виробництва. Проте й відноситись до роботи абсолютно беземоційно (не виявляючи, як кажуть американці, «нічого особистого») насправді неможливо і навіть не дуже корисно для власного здоров'я, а тому люди знаходять, кого їм на роботі бояться, а над ким насміхатись, з ким суперничати (хоч у цьому і немає сенсу), а з ким обмінюватись плітками.

Тобто кожній постаті (саме не посаді, а особі) загальною думкою приписується свій емоційний статус і формуються щодо неї якісь ритуали емоційної поведінки, виникають взаємні обов'язки емоційного ставлення, і все це перетворюється на єдину, взаємоузгоджену структуру зв'язків та традицій поведінки (напівформальну структуру групи або організації), завдяки якій і закріплюється у людей постійна мотивація старатись (адже виробничий процес ніколи не буває успішним, якщо відбувається за самими лише формальними правилами, без жодних старань робітників). Причому для перетворення всіх цих емоційних статусів і ритуалів на єдину структуру потрібна, - і виникає, - **організаційна** (корпоративна) **культура**, що є системою неформальних традицій поведінки формальної групи під час виконання службових обов'язків, яка «узаконює» одну з двох можливих мотивацій для старань у роботі на колектив: або щоби розраховувати на його вдячність (традиції альтруїстичної службової поведінки, вмотивованої особистою користю, що є культурою «непотизму»), або – без жодних розрахунків, задля спільної слави (традиції колективістської службової поведінки, вмотивованої прагненням успіху та слави організації, яка отримує для всіх найвищий ціннісний пріоритет, що є культурою «патерналізму»).

2.2. В чому сенс розподілу структур на функціональну та лінійну? Не лише в тому, що перша характеризує малу формальну групу, а друга – велику. Важливіше те, що управляти ними треба по-різному. В будь-якому управлінні спеціалісти вирізняють два основних підходи: управління, зосереджене на покращенні (або – непогіршенні) стосунків у колективі та управління, зосереджене на досягненні виробничих цілей. Жоден з цих підходів не вважається принципово гіршим або кращим, але кожен з них є ефективним у певних межах. Зокрема, перший, який краще удається жінкам (адже він відповідає їх психологічній природі), дає ліпші результати, - в тому числі і в досягненні виробничих цілей, - у малих групах із високою частотою контактів та взаємним емоційним впливом, що має тут місце безперервно і виявляється найвагомим чинником успіхів та невдач колективу.

Натомість другий підхід є більш, так би мовити, «чоловічим», - безжально вимогливим до виконання правил і тому ефективним у великих формальних групах, де жалість чи прихильність до когось одного знищує моральну єдність та зосередженість підлеглих на роботі, а відтак – розкладає всю систему управління, перетворюючи її на особисті відносини «блату», відданості керівнику, особистої вдячності за роботу тощо. Отже, очевидно, що головним чинником успіху в лінійній структурі є дисципліна: правила і їх

застосування мають бути однаковими для всіх, а виконання – беззастережним. А який спосіб добитись цього? Лише один – покарання. Причому секрет успіху – не в жорстокості кари, а в її невідворотності й невблаганності. Тобто важливішим є ретельний контроль за виконанням, аніж розмір неприємностей за невиконання чи запізнення.

Відомий випадок із однією з найбільших у світі (до 1975 року) мереж роздрібною торгівлі, якою володів У.Грант, котрий, аби уникнути зниження показників, що вже загрожували існуванню фірми, розробив «програму» негативних стимулів для недбалих, на його думку, керівників магазинів, яка передбачала багато принизливих покарань: від привселюдного кидання пирога їм у лице до змушування катати носом арахісовий горіх по всьому торговому залу. Звітність моментально покращилась, але пасиви цієї фірми стали рости із іще більшою прогресією, і невдовзі Грант збанкрутував. Ця історія повторилась, - але в значно більшому масштабі, - в останні роки існування СРСР, який, попри його позірну могутність і невразливість (а такою виглядала і торгова імперія Гранта), розпався саме тому, що намагався вирішити примітивними покараннями свої проблеми, що були, по суті, організаційно-управлінськими, тобто вимагали підвищення рівня організованості системи державного управління, оскільки виросла кількість і масштаб завдань, що вона мала вирішувати.

У чому ж біда цих двох спроб застосування покарань, якщо самі покарання не можна вважати помилкою? По-перше, негативні стимули – це єдиний, як було сказано, спосіб наведення дисципліни, тобто чесності і точності виконання, а зовсім не спосіб прямого отримання виробничих успіхів. Дисципліна сама по собі не гарантує успіхів, адже вона потрібна для виконання завдань, а значить завдання мають ставитись розумно, вчасно і конкретно, а для їх реалізації мають надаватись достатні засоби, мають підбиратись кадри, що здатні виконати такі завдання тощо. А по-друге, повинен бути ретельний контроль за виконанням, такий, що не залишає можливостей для фальсифікації звітності: або треба довіряти самостійним керівникам і оцінювати їх по кінцевому результату (а тому більше винагороджувати за успіхи, аніж карати за невдачі), або вирішувати все самому, давати точні інструкції й оцінювати виконання по детальним технологічним критеріям (причому оцінювати варто не центральному керівнику і не контрольним органам, які можна підкупити, а зацікавленій стороні, наприклад, конкуруючим низовим керівникам).

Як уже видно із даного переліку, цей «чоловічий» підхід, необхідний для ефективного управління в лінійних структурах великої формальної групи, вимагає не лише суворості, але й уміння точно формулювати правила і завдання (включно із критеріями оцінки результатів), знаходити оптимальні засоби та людей для виконання, організувати контроль та взаємодію виконавців. Коротше кажучи, він вимагає більш високого рівня організованості, налагодити який на практиці можуть лише справді талановиті (а не лише грамотні) управлінці, яких завжди небагато і яких ще треба знайти, створивши ефективну й безпристрасну систему їх відбору (що вже дещо нагадує зачароване коло). Ось чому, коли формальна група розростається до величини, що вже вимагає створення лінійної структури із високим рівнем організованості, центральні керівники не лише не помічають цих суттєвих змін, але й помітивши, виявляються нездатними реорганізувати структуру своєї групи.

Вони намагаються відтворити функціональну структуру у великій формальній групі, тобто створюють «сім'ю», - із пропагуванням ідей безкорисливої взаємодопомоги, самозреченої відданості спільній справі та зосередженості керівництва на досягненні загального блага, обґрунтовуючи це все життєвою необхідністю захисту від «зовнішнього» ворога. Завдяки цьому керівник стає уже не просто діловим лідером, а харизматичним вождем, «батьком», що невтомно дбає про підлеглих, - які, у свою чергу, мусять ставити інтереси організації набагато вище за власні й радісно виконувати роль «гвинтиків» системи. Такою «сім'єю» є будь-яка мафія, і таку ж «сім'ю трудящих», «сім'ю народів» створював СРСР із перших років свого існування. Навіть назву «сім'я» обов'язково використовували і тоталітарні «батьки народів», і «хрещені батьки» мафії. І це не випадково, - це просто організаційна бездарність і вибір найлегшого шляху, адже функціональна структура потребує найпростішого, нижчого рівня організованості, а лінійна – вищого.

Чому функціональна структура малої формальної групи майже не потребує організованості? Тому що вона існує за рахунок лідерських якостей керівника, а точніше – уміння зробити із чужих одне до одного людей єдину команду, тобто щось схоже на неформальну, згуртовану групу. Ця лідерська здібність передбачає, зокрема, вміння представити людину перед групою у найкращому світлі (чого сама людина не завжди вміє робити) і дати проявити себе, допомогти їй ствердитись у певній ролі, визнаній у групі, та відчувати себе тут психологічно комфортно, сприяти підтриманню спокійно-рівних взаємин у групі, розумно залагоджуючи будь-які конфлікти й допомагаючи правильно переживати невдачі та успіхи. Саме така робота і потрібна, щоби створити або налагодити неформальну структуру малої формальної групи.

Втім, у нашій країні люди зближуються досить легко і швидко, а тому проблеми із налагодженням неформальної структури можуть виникнути тільки такі, що здружаться не вся група, а декілька окремих компаній всередині неї, які ще й почнуть конфліктувати між собою. У Західній Європі та США, де люди більш недовірливі й індивідуалістичні, фірми для цієї ж мети проводять різні колективні заходи (ігри, корпоративні вечірки) та тренінги (із розвитку взаємодовіри та підтримки) під загальною назвою «team building» - «створення команди». Можливо, це давало би результат і у нас. Але слід зважати і на відмінність менталітетів: там люди звикли, що працювати треба старанно, а дружбу із колегами розцінюють як

другорядну справу, натомість у нас якраз дружба (або ворожнеча) є на першому плані, навіть на роботі, а праця – річ другорядна. Ось чому створювати команду нам важливо навколо професійних цінностей, в рамках яких саме фахова майстерність стає найбільший престижною, а головне – об'єднуючою цінністю в колективі. Якщо люди цінують спорт, музику, кіно, це їх навряд чи об'єднає, оскільки важко добитись, щоби у всіх було одне хобі (хоча і можливо), а от професія і може, і повинна об'єднувати, - варто лише простимулювати їх бажання фахово удосконалюватись і змагатись.

А як налагодити формальну структуру малої формальної групи? Це якраз те, що легко удається людям на Заході, а нашим людям навіть важко пояснити. Відповідь звучить просто: треба детально і зі знанням справи сформулювати писані правила та посадові інструкції, які б передбачали всі основні форми взаємодії членів групи та всі основні ситуації, що виникають у них при виконанні поставлених керівництвом завдань. Очевидно, що ці завдання теж мають ставитись точно і конкретно, а крім того мають продумано забезпечуватись всіма необхідними для їх виконання засобами. Але і при такій постановці завдань у процесі їх виконання неодмінно виникатимуть проблемні ситуації, що повинні розв'язуватись не просто вольовим рішенням керівника, а створенням додаткового правила про те, як треба діяти у подібній ситуації. І вже точно подібними правилами мають вирішуватись будь-які виробничі конфлікти, аварії та невдачі (а не пошуком «винних», як у нас). Крім того, ці правила повинні давати чіткі, інструктивні приписи або заборони та передбачати конкретні ознаки того, що вважається правильним, а що – ні, і позитивні або негативні санкції за відповідну поведінку.

Чим же відрізняються від описаного наші правила? В наших, на жаль, даються дуже узагальнені, абстрактні побажання щодо поведінки, яку керівники хотіли би бачити від своїх підлеглих. Щось на кшталт: «сумлінно відноситись до обов'язків», «своєчасно виконувати доручені завдання», «не порушувати виробничу дисципліну». Це тому, що люди, які пишуть правила, не займаються конкретним виробничим процесом і не знають, що, коли і як можна проконтролювати. Та й задачі наші керівники ставлять приблизно так: «Оце треба зробити, як минулого разу, але треба – на вчора, так що всі швиденько навалились, і щоб ніхто не уходив!» А якби хтось повірив і кинувся виконувати, то пошився б у дурні, бо звітуючи про виконання, найпевніше почув би: «Так швидко впорались?! Мабуть, кой-як? Наступного разу дамо більше роботи!» Або й узагалі: «Ні, цього не треба було робити! Нагорі переплутали... Робіть оце». Саме такі «правила» та «завдання» і знищують формальну структуру малої формальної групи та роблять необхідним її заміником «блат» і корупцію. А щоби знищити ці замітники, треба зробити їх непотрібними, розробивши для цього справжні, дієві правила та постійно вдосконалюючи їх у ході вирішення конкретних ситуацій.

Таким чином можна і потрібно вдосконалювати формальну структуру малої формальної групи, але навіть після того, як буде об'єднана і зміцнена ще й неформальна її структура, група все ще не досягатиме максимальних результатів у роботі. Принаймні її успіхи будуть короткочасними, а за найменших труднощів вона може пересваритися і розпастися. Західний, і зокрема американський менеджмент прийшов до розуміння цього порівняно недавно. Якщо необхідність згуртування і покращення психологічного клімату (тобто – неформальної структури) збагнули у США ще на початку тридцятих років минулого століття – внаслідок експериментів Е.Мейо (1880-1949), узагальнених у «доктрині людських відносин» (про яку можна почитати тут: <http://pulib.if.ua/part/10242>), то про «організаційну (корпоративну) культуру» практики заговорили у восьмидесятих роках того ж століття, переважно – під враженням від успіхів японських фірм. Від останніх, власне, і були запозичені всі атрибути того, що в Японії називають «фірма-сім'я», а в Америці назвали більш сухо «культура фірми», - хоча і тут, і там це було, фактично, створенням напівформальної структури формальної групи (читай про це: <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/138>, або у гл.10 посібника «Социальная психология» под ред. А.Сухова и А.Деркача у додатках).

Як уже було сказано, напівформальна структура формується, як правило, в масштабі усієї фірми, але може створюватись і в малій формальній групі, якщо остання працює доволі осібно та ще й на дуже конкурентній основі із сусідами, - внаслідок чого спільні для усіх цих груп традиції стають неможливими і не складаються. Від подібних традицій, а точніше – від двох, згадуваних уже варіантів організаційної культури (що є основою напівформальної структури), «непотизму» та «патерналізму», нікуди не дітись, - якийсь один із них неодмінно сформується, адже без цього в фірмі чи установі зростатиме плінність кадрів, конфлікти і небажання працювати, і вона обов'язково загине або буде змушена виробити якусь свою культуру. А ця культура може бути або непотистською («блат», корупція, кругова порука), або патерналістською (безумовна допомога фірми кожному робітнику і їх – фірмі, відсутність звільнень, зрівняльна зарплата й переважання моральних стимулів гордості за фірму і вдячності їй); причому перша, як правило, виникає сама собою, а над другою керівникам треба щиро і серйозно працювати.

Що ж представляє собою організація, в якій склалася напівформальна структура? В нашій країні про таку організацію жартівливо говорять «велике село», маючи на увазі, що чутки в ній розходяться миттєво, всі про кожного усе знають і мають спільну оцінку, а традиції доволі жорстко й однозначно регламентують, як тут можна себе вести, а як – ні, і тому кожен, хто хоч трохи вирізняється, ризикує бути осудженим громадською думкою, - що може закінчитись для нього сумно не лише в моральному, але й у професійно-кар'єрному сенсі (а тому дозволяють це собі лише визнані лідери). Всі ці риси: спільні оцінки, традиції, взаємний контроль, - є типовими ознаками загальної для спільноти ціннісної системи, яка, інакше,

називається «культурою» (мова про неї піде у темі №7 цього посібника). Будь-яка культура призначена для того, щоби стабілізувати емоційно-оціночні відносини між людьми, спільнотами, організаціями, особистими та спільними цілями, а також – гармонізувати й уніфікувати в колективі ставлення до важливих усім об'єктів, подій та процесів.

Культура стає міцним базисом для відносин між колегами, які вище були названі «напів-дружбою», оскільки формує традиційну, а тому – необговорювану, постійну мотивацію до роботи і до взаємодії із співробітниками, - таку, яка прийнята в даному колективі в силу специфіки підбору кадрів або – загальної ситуації в даній сфері чи, навіть, в країні (включно із менталітетом народу), або в силу цілеспрямованих зусиль по створенню відповідної культури. В нашій країні (можливо – під впливом кризи) сама собою найчастіше складається непотистська традиція взаємопідтримки заради егоїстичних інтересів працівників, що неминуче шкодить інтересам організації. Тому нам особливо важко зрозуміти, як узагалі в японських фірмах можливий патерналізм і що ж треба зробити організації, щоби заслужити таку любов своїх співробітників, через яку вони безкорисливо і водночас щиро стараються для фірми (отримуючи за це хіба що моральне заохочення, адже зарплати у них зрівняльні)?

Річ у тім, що японська фірма є сім'єю не лише за гаслом, а й на ділі, в усіх найкращих проявах «сімейності». Скажімо пожиттєвий найм – це не лише гарантія від звільнення, це ще й обов'язок фірми знайти найкраще застосування для здібностей (нерідко – нерозкритих) кожного працівника, обов'язок, який виконується шляхом терпеливого випробування людини на різних місцях і умовах роботи, шляхом психологічної допомоги і колективного виховання, навчання і наставництва. Але ця терпеливість зрештою окупається тим, що робітник, який знайшов найліпше місце для своїх талантів, починає працювати не тільки якісно (і вдячно, можна додати), а ще й творчо, винахідливо і з найсильнішою мотивацією. Очевидно, що фірма допомагає кожному члену своєї «сім'ї» у будь-якій біді або хворобі (не рахуючись із тим, як довго він у ній працював), а натомість і робітники готові піти на будь-які поступки, якщо фірма переживає кризу. Тим більше вони готові вдосконалювати свою майстерність, вигадувати способи покращення результатів та організації труда.

Висновок із усього можна зробити такий: щоби налагодити *формальну структуру* малої формальної групи, треба розробити правила, які детально і точно оцінюють будь-яку заслугу або помилку співробітників, а також створити ефективний механізм контролю та застосування відповідних санкцій. Наприклад, дії футболістів у наших професійних командах оплачуються досить добре, а от контролюються погано, причому заохочення та покарання накладаються вельми суб'єктивно, що і породжує незадоволення та конфлікти, не кажучи вже про те, що недбалому гравцю навіть не доведеш його не старанність, а тому і приходиться спершу його терпіти, а потім виганяти без чітких пояснень, за що. А все це лише тому, що в правилах (які можна було записати у контракті) не передбачені ознаки «старанності», наприклад, - скільки кілометрів футболіст має пробігти за матч, скільки точних передач (і саме – вперед, що складніше) або ударів по воротах зробити, скільки разів вступити в боротьбу за м'яч після його втрати тощо. Визначити ці ознаки можна на основі його власних кращих матчів, але головне те, що «старанність» можливо операціоналізувати і регламентувати.

А щоби налагодити *неформальну структуру* малої формальної групи, треба здружити весь колектив, не допускаючи ворогування підгруп всередині нього і допомагаючи кожному члену знайти свою роль. Причому здружити всіх треба навколо престижу (цінностей) фахової майстерності, після чого контроль за старанністю і самовдосконаленням кожного буде все більше переходити від керівника до колективу. І нарешті, для налагодження *напівформальної структури* формальної групи, треба об'єднати всіх одною мотивацією, причому – не одноразово, а на постійній основі, для чого необхідно створювати організаційну культуру патерналістського типу, щиросердно й активно дбаючи про підлеглих. Саме це і роблять найуспішніші футбольні клуби Європи, об'єднуючи людей мотивацією гордості за приналежність до команди і створюючи атмосферу взаємної турботи співробітників і керівництва.

3.1. Створення колективу, про яке йшлося в попередніх питаннях, не відміняє необхідності керувати окремими виробничими діями підлеглих, ставлячи перед ними задачі та стимулюючи їх виконувати останні точно, вчасно та старанно. Тобто управління – абсолютно інший процес, аніж налагодження основних структур групи, і в практичному управлінні основний секрет успіху – це зрозуміти домінуючу мотивацію робітників і підібрати стимули, що найкраще впливають саме на цю мотивацію. А значить, треба вияснити, що таке мотивація. **Мотивація** – це соціалізована звичка користуватись одним набором мотивів (внутрішніх або зовнішніх спонукань до дії) у схожих ситуаціях (у навчанні, в сім'ї, із друзями). Мотивація не є свідомим бажанням або несвідомим скороминучим прагненням (оскільки і перше, і, особливо, друге є, скоріше, мотивом, тобто окремим поштовхом до дії); вона є звичкою до певних прагнень у певних життєвих обставинах.

Формуючись як звичка, мотивація найчастіше буває несвідомою, але може і усвідомлюватись, а головним у її визначенні стає те, що вона соціалізується, тобто переймається у інших, і виявляється у стабільності прагнень людини або групи. Вона відрізняється від цінностей тим, що вони набагато дрібніші й індивідуальніші, адже цінності, хоча й теж виникають унаслідок соціалізації, проте відображають, переважно, індивідуальні нахили і задатки у загальноприйнятій формі (наприклад, смаку до сала, гострого

перцю або смажених комах). Натомість мотивація, яку теж можна вважати загальноприйнятою формою бажань і прагнень, виявляється, однак, не в наданні переваги окремим об'єктам у конкретній ситуації вибору, а в постійності прагнень до якоїсь соціально визнаної цінності. Причому слова «соціально визнана цінність» – це синонім до терміну «погляди» (поясненого у темі №1), тобто це не те саме, що несвідома цінність людини або групи, це – ідеологічно декларована і усвідомлювана більшістю «правильна» мета прагнень. Попросту кажучи, мотивація – це, наприклад, прагнення слави або фінансового успіху, потяг до творчості або лякливе уникання загроз, бажання виділитись або допомогти іншим.

Як бачимо, мотивацію простіше пояснити на прикладах, а тому розглянемо її види та рівні. Варто відразу зрозуміти, в чому відмінність видів мотивації та її рівнів. Перша (з цих двох) класифікація показує, які варіанти мотивації в один і той же час особа може виявляти до різних об'єктів: до чогось чи когось вона ставиться егоїстично, до когось виявляє альтруїзм, а в інших ситуаціях здатна до колективізму. Жоден з цих видів не може вважатися більш відсталим або розвинутим, вони існують водночас і кожен є адекватним і природним у певній ситуації, тоді як рівні мотивації відображають якраз етапи особистісного, морально-емоційного розвитку людини, а тому вони формуються у неї поетапно: на нижчому рівні вона дбає лише про самозахист, і тільки досягнувши в цьому реальних успіхів, переходить на рівень самоствердження в очах інших, а коли повністю задовольнить і цю потребу, вивисується на рівень реалізації власних здібностей як свої першочергової потреби та мотивації.

Види мотивації є такі: 1) **егоїстична** – націлена на власні інтереси всупереч інтересам інших; 2) **альтруїстична** – націлена на інтереси інших всупереч власним; 3) **колективістська** – націлена водночас і на власні інтереси, і на інтереси інших (реально виявляється лише в умовах самореалізації). Знання видів мотивації потрібно не для того, щоби давати моральну оцінку людям або їх діям. Називати когось «егоїстом» (так само, як і «альтруїстом» чи «колективістом») невірно у принципі, адже в діях кожної людини можна знайти всі три види мотивації, і навіть якщо один із них переважає, це не означає, що в інших обставинах у неї не переважатиме другий вид. Дії теж самі по собі не виказують того, із якою мотивацією вони були зроблені, а значить не можна саму дію називати «егоїстичною». Егоїстичною буває мотивація, а не дія, але щоби зробити такий висновок, потрібен вдумливий інтерпретативний аналіз, і притому – багатьох дій, а не одної. А головне, егоїстична мотивація – це ще не привід для осуду, так само, як альтруїстична – не привід для похвали та гордоців.

Навіщо ж потрібно знати, який вид мотивації спонукає людину до більш чи менш дисциплінованих, енергійних та самовідданих дій у певних умовах, скажімо, на роботі? Якраз для того, щоби зрозуміти, якими стимулами можна збільшити її дисциплінованість, енергійність або самовідданість, давши їй те, ради чого вона готова буде постаратися. А в такому разі важливо зрозуміти, що є найголовнішим для людини, коли вона діє, наприклад, із егоїстичною мотивацією. Це – якась свідомо особиста вигода, яка протиставляється інтересам інших, тому що людина категорично не хоче йти на компроміс із даними людьми і жертвувати ради них чимось. Така позиція може бути результатом особистої неприязні або відчуття власної незахищеності в даних умовах, засліпленості якимось бажанням (випередити інших, завладіти чимось цінним для багатьох) або психічним розладом. Втім, на початкових етапах розвитку особистості (принаймні, до завершення її формування) егоїзм, або, точніше, егоцентризм є цілком природним і навіть інстинктивним; нормальним він буває і на пізніших етапах, коли відповідає природним інстинктам (наприклад, інстинкту самозбереження).

А що є найголовнішим для людини, коли вона діє із альтруїстичною мотивацією? Як правило, це бажання отримати щось навзаєм, бажання, приховане навіть від самого себе, яке, тим не менш, легко виявляється і підтверджується в ситуації, коли «альтруїст» не отримує бажаного. Хто найчастіше демонструє такий вид спонукань? Батьки – по відношенню до дітей, друзі – одне до одного і, меншою мірою, ділові партнери, що сильно залежать одне від одного (зокрема, напарники в армії або поліції). Партнери і друзі очікують, переважно, взаємної допомоги та самовідданості, тобто того ж, що дають і самі; очікують, зрозуміло, не відразу ж, але якщо допомога буде потрібна, а невдячний друг її не надасть, то це буде сприйнято як образу й підлість. Що ж до батьків, то вони, як їм здається, діють абсолютно безкорисливо, - але зауважте, що і вони ображаються, якщо діти не цінують їх зусиль (не виказують вдячності або бережливості), не відповідають певною турботою про них або не демонструють слухняності (яку батьки часто, хоч і несвідомо сприймають як «плату» за їх безкорисливу турботу).

Як бачимо, всі ці приклади альтруїстичної мотивації не є справді безкорисливими: люди жертвують чимось (як мінімум, потраченими силами та часом), але несвідомо націлюються на отримання жертв і старань у відповідь, і саме ця, відкладена на невизначений строк взаємність і спонукає до подібних дій. То що ж, безкорисливої самовідданості не буває зовсім? Буває, принаймні якщо не вважати корисливістю прагнення до насолоди від самого процесу фантазування, пізнання та винахідництва, тобто від реалізації творчих потреб і здібностей. Цю насолоду самореалізації можна отримувати у будь-якій діяльності, - не тільки від складання віршів або музики, але і від знаходження самостійних і ефективних рішень в управлінні чи футболі, від пошуку істини в науці чи в практичній криміналістиці, від створення нових рецептів у кулінарії та новацій у технологічному процесі на виробництві. Саме ця насолода, яка вочевидь приносить

користь і задоволення також і всім іншим, і є найбажанішим та найголовнішим для людини, коли вона діє із колективістською мотивацією.

3.2. Неважко помітити, що кожен описаний вид мотивації дає людині якесь особисте задоволення: у випадку «егоїзму» це досить раціональне задоволення від отриманого результату, «альтруїзму» - задоволення від непрорахованої і відстроченої, але життєво важливої послуги чи поступки у відповідь, а у випадку «колективізму» це – радість творчості та самореалізації. Нагадаємо, що насправді «егоїзму» або «колективізму» як самостійного і постійного явища не існує, адже ці терміни (включно із «альтруїзмом», звичайно) є філософськими узагальненнями, такими, як, скажімо, «дружба» чи «щастя». Між якимиись окремими людьми, в певний час і в конкретних діях один, особливий вид «дружби» побачити і виміряти можливо (наприклад, «ділову дружбу»; втім, навіть і цей, конкретизуючий термін буде певним спрощенням, адже і така дружба в різних країнах чи соціальних групах різна, а термін один). Однак «дружба» взагалі, одна для всіх епох і народів – це вже неприпустимо розширене узагальнення, під яким можна розуміти все що завгодно і яке через його розпливчатість втрачає будь-який науковий сенс.

Тому говорячи про «егоїзм», ми маємо на увазі одну із мотивацій людини у певній сфері, а не її характер в цілому. І все ж таки, добре чи погано мати егоїстичну, наприклад, мотивацію? Ні добре, ні погано, - це нормально і навіть потрібно для відповідних обставин. Без неї неможливо досягати перемог у спорті чи в бізнесі (можна ще додати – у війні і в політиці, але цими перемогами не завжди можна пишатись), без неї взагалі важко бути раціональним та організованим (чого якраз і не вистачало в Радянському Союзі). Егоїстична мотивація – це природна схильність людини діяти насамперед у власних інтересах, а тому шкідливою (причому не тільки для інших, але і для себе) вона стає лише в певних умовах, - а саме тоді, коли вона є неадекватною ситуації та природі людини. Наприклад, якщо мати кидає новонароджене маля напризволяще, це прояв патологічної, хворобливої мотивації егоїзму, від якого вона і сама буде страждати; але це вже результат не її материнської природи, а - неправильних ідей і страхів, що виховали або соціалізували в ній інші.

У свою чергу, без альтруїстичної мотивації були би неможливі майже всі об'єднання та спільні форми роботи людей, - всі, крім справді колективістських, тобто заснованих на творчості й самореалізації кожного її члена. Втім, такі групи існують дуже рідко, адже небагато людей досягають рівня самореалізації. Можна спитати, чому ми наголошуємо, що саме творчість потрібна для колективістської мотивації, - хіба старатись на благо колективу неможливо без самореалізації? Виявляється, що ні. Якщо людина старається, оскільки їй пообіцяли винагороду, то це не що інше, як егоїстична мотивація; якщо робить це, знаючи, що колектив їй віддячить, коли їй буде потрібно, то це мотивація альтруїстична; а от коли вона не дбає ні про негайний і домовлений результат своїх зусиль, ні про вдячність при нагоді і потребі, то їй залишається тільки одне задоволення від роботи на інших, - задоволення від самого процесу роботи. А це означає, що робота має бути не нудна і рутинна, а більш-менш самостійна, творча, така, що подобається (подобається ж людині саме те, що відповідає її здібностям).

Втім, альтруїстична мотивація теж може мати соціально й особисто негативні наслідки, якщо її далекоглядна корисливість (адже вона базується на рівності взаємних послуг та поступок) перетне певну межу і буде використовуватись не для товариської взаємодопомоги у біді, а для індивідуального та групового егоїзму на шкоду всім іншим. Під цим егоїзмом розуміється система «кругової поруки», «блата» та обмана всіх тих, хто не належить до даної спільноти (в наступній темі ми розглянемо цей тип групи, що називається «корпорацією»). Так само і колективістська мотивація може мати патологічні прояви, якщо людина чи група, захоплені, скажімо, науковим пошуком, перестають рахуватись із загрозою для життя та здоров'я інших, проводячи експерименти на людях або відкриваючи двері жадливим наслідкам своїх відкриттів. Але в такому випадку мотивація стає іншою, адже люди скочуються у все більший егоїзм, тобто відходять від колективістської природи творчості.

4.1. Як бачимо, людина може водночас проявляти всі три види мотивації, різні її види – до різних об'єктів, і це є цілком нормально й типово для більшості людей. Однак співвідношення цих видів на користь лише одного із них можна уже вважати індивідуальною характеристикою, зокрема такою, що характеризує особливості особистісного розвитку людини. Адже якщо вона завжди і всюди виявляє егоїстичну мотивацію, в тому числі й по відношенню до своїх рідних, друзів, колег тощо, то її недалекоглядна корисливість невдовзі «виходить їй боком»: вона обов'язково зрештою програє і морально, і матеріально, - а отже це вже патологічний егоїзм, неадекватний і недоречний. З іншого боку, суцільний, щодо всіх без винятку альтруїзм (мова, знов-таки, не про постійну людську якість, а про переважання даного виду мотивації) активно схвалюється та пропагується християнством. Але чи добрим є пригноблення власних потреб і задатків на угоду потребам інших? Для здоров'я альтруїста – напевно ні, а для суспільства він приніс би більше користі розвитком і реалізацією своїх здібностей, аніж їх придушенням.

Інакше кажучи, переважання альтруїстичної мотивації – це вже не патологія і в порівнянні з егоїзмом є моральним прогресом, але це не є доказом особистісного розвитку, адже якраз розвитку він майже не передбачає, - ні власної системи цінностей, ні принципів, крім одного: служити іншим, не рахуючись із собою. Що ж до переважання мотивації самореалізації, то це вже очевидний поступ у розвитку цінностей та принципів, і досягнутий завдяки ньому стан відображає розглянуте вже (в темі №2 цього посібника) поняття і

явище «самоактуалізованої особистості», у якого, схоже, немає жодних негативних наслідків. Люди, у яких повністю переважає якийсь один вид мотивації, демонструють і справді різні стани морального й ціннісного розвитку особистості, але все ж таки ці стани не тотожні рівням мотивації. Судить самі.

Є три **рівні мотивації**: 1) **самозахисту** – звичка старатися лише для відведення безпосередньої загрози або для убезпечення себе від можливих загроз (як правило – найближчих, ситуативних, але це залежить від ступеня далекоглядності або, точніше, недалекоглядності індивіда); 2) **самоствердження** – звичка старатися лише для отримання визнання своїм оточенням тут і тепер або якомога більшою групою і на довший час (залежить від рівня амбіцій індивіда); 3) **самореалізації** – звичка старатися лише для реалізації власних здібностей, тобто робити те, що відповідає своїм природним нахилам та уподобанням або також і нахилам та уподобанням оточуючих (що залежить від міри гуманності його цінностей). Кожен рівень мотивації існує на певному етапі формування і ступеню зрілості людини, причому перехід на вищий рівень можливий лише після того, як вона задовольнить нагальні, базові потреби попереднього рівня.

Чи можна особу, мотивація якої знаходиться на рівні самозахисту, ототожнювати із тією, у якої надмірно переважає егоїстичний вид мотивації? Ні, вони лише частково повторюють одне одного: домінуючий «егоїзм», як правило, є наслідком страху людини перед іншими та перед будь-якими проблемами, що ставить життя. Тобто це результат «заляканості», характерної, насамперед, для авторитарної особистості, вихованої репресивними методами. Натомість людина, мотивація якої знаходиться на рівні самозахисту, зовсім не обов'язково є авторитарною особистістю, - це глуповато-хитра людина, що в силу особистої незрілості (їй бракує принципів) та недалекоглядності звикла викручуватись із неприємностей, - аж до принижень і тяжкої праці в останній момент, - але не запобігати ним, адже не здатна примусити себе працювати планомірно і вчасно. Іншими словами, це прояв інфантильної несамостійності та потреби у зовнішньому контролі, які (згадайте попередню тему) бувають не тільки від репресивного виховання, але й від надмірної опіки.

Тим більше не можна говорити про тотожність людини із рівнем мотивації самоствердження та умовної, навряд чи реально існуючої особи, у якої насправді перемає альтруїстичний вид мотивації. Можливо якісь переконані монахи-аскети могли щиро та послідовно виявляти альтруїзм і лише його, але це завжди було рідкісним явищем, тоді як самоствердження – це, навпаки, рівень мотивації, на якому перебуває більшість людей в усіх країнах. На відміну від тих, хто перебуває на нижчому рівні мотивації, людина, якою керує прагнення самоствердження, є більш самостійною та далекоглядною, вміє планомірно досягати своїх цілей і не потребує для цього прямого зовнішнього тиску. Проте обмеженість її в тому, що ціль у неї фактично одна – сподобатись важливим для себе людям, а такими для неї є більшість оточуючих: вона прагне сподобатись керівникам, бо залежить від них, друзям – бо боїться, що вони відвернуться від неї, перехожим на вулиці – бо їй важливо, аби нею захоплювались.

Втім, основним об'єктом самоствердження є найближча їй компанія (група, із якою вона себе ідентифікує), а ціллю – отримати визнання як не гіршого за інших (а в ідеалі – кращого) члена цієї компанії. Ради такої цілі вона готова на будь-які зусилля і жертви, а тому кожна її старанна робота обов'язково спричинюється саме такою ціллю та мотивацією. Якщо її група цінує гроші, вона прагнучиме отримати їх якомога більше (саме така мотивація і рухає більшістю наших бізнесменів, а зовсім не користолюбство). Якщо ж, наприклад, навчальна група цінує, - як це не дивно звучить, - нецікавість до знань і байдужість до оцінок (а її норми, відповідно, присоромлюють «заучок»), то навіть ерудований і допитливий «відмінник», що прагне до самоствердження, буде не готуватись і прогулювати заняття, а також насміхатись із того, хто визвався відповідати. Очевидно, що такими людьми теж керує страх, але це вже не страх перед прямими і близькими загрозами (як на рівні самозахисту), а страх перед тим, як їх оцінять інші.

Залежність від оцінок ззовні є дуже добрим стимулом до старанності заради групи і до бажання та вміння ладити із людьми. Зворотнім же її боком є певне придушення своїх інтересів та здібностей, якщо вони не знайшли схвалення у групи (а так буває досить часто). Отже, на першому, нижчому рівні мотивації людина «вмикає» здібності (найпростіші, і насамперед – хитрість) та прикладає зусилля, тільки якщо налякана явною вже і серйозною для неї небезпекою, а перейти на другий рівень може лише позбувшись цієї звички працювати «з-під налігача» і почавши керувати своїми діями самостійно і за планом. На другому рівні мотивації вона вже здатна «ввімкнути» набагато більше здібностей і з більшою користю для себе та інших; але ці здібності все ще доволі прості, стандартні (дисциплінованість, старанність, уміння зрозуміти інших та підлаштуватись під них), тобто зовсім не ті, що складають її унікальність, її призначення та її можливий талант. А значить, щоби перейти на вищий рівень мотивації, людина мусить подолати свою залежність від того, як до неї ставляться і як її оцінюють інші.

Але подолати залежність від зовнішніх оцінок треба не поверненням до егоїзму та байдужості, а зосередженням на новому сенсі своїх старань – на задоволенні від свободи творчості, захопливості пошуку та прикладного фантазування, радості відкриттів та розв'язання загадок. А якщо людина відчула, що вона здатна на вагомий відкриття та винаходи, що у неї є справжні здібності і вона вміє їх реалізувати на практиці (тобто – самореалізуватись, або, інакше, самоактуалізуватись), то вона вже не потребує так сильно людського визнання, адже розуміє, що воно до неї обов'язково прийде. Це і буде остаточним задоволенням потреби у самостверженні та переходом на вищий рівень мотивації.

4.2. Якщо поняття «вид мотивації» допомагає зрозуміти причини конкретного ставлення і поведінки людини щодо тих чи інших об'єктів, то поняття «рівень мотивації» дозволяє оцінити ступінь загального розвитку особистості, а також – підібрати методи стимулювання. Наприклад, людину із рівнем мотивації самозахисту марно заохочувати до старанної праці похвалою або обіцянкою підвищити зарплатню, - вона буде не проти отримувати більше, але працювати ради цього систематично і самовіддано не зможе. Зате якщо пригрозити їй звільненням, вона відразу «взьметься за розум» і продемонструє, за потреби, чималий хист і працездатність. Інакше кажучи, на її старання впливають лише негативні стимули, - обіцянки відібрати те, що у неї є, - і не впливають обіцянки винагородити, дати їй чогось, що у неї нема.

Це дещо нагадує менталітет людей феодальної епохи, яку описав М.Вебер: коли німецьким селянам на зорі ринкового суспільства запропонували відрядну зарплату, розмір якої залежав від кількості зробленого, то вони працювали рівно стільки, щоби отримати свій звичний дохід. Вони мали змогу попрацювати ще і отримати додатково, але не хотіли мати більше, ніж їх звичайний заробіток, - і не тому, що були надто заможними, а тому, що просто не знали, що робити із зайвими грошима. Це – психологія людей традиційного суспільства, котрі все роблять так, як було колись заведено. Вони звикли, що їм не доводиться нічого вибирати і розраховувати, як вигідніше буде вчинити, а тому вони уникають необхідності замислюватись над подібними питаннями, яка є надто обтяжливою для них. Ось чому підприємці, які наймали цих сільських робітників, зменшували їм зарплатню до тих пір, поки не добились від них максимальної виробітки, - на яку ті змушені були піти, щоби отримати свій звичний заробіток (Див. про це: М.Вебер. Протестантская этика и дух капитализма// М.Вебер. Избранные произведения. – М., 1990. – 808 с., с.79-80).

Зауважте, як це схоже на той нерозвинутий капіталізм, що існує сьогодні в Україні: підвищення виробітки досягають погрозами і покараннями, насамперед - звільненнями, а зарплати робітникам скоріше зменшують (в тому числі прихованими методами, інфляцією та затримками), аніж збільшують. Більше того, на працьовитість людей і справді діють якраз покарання, а не винагороди і можливість добитись більшого. Так само поводять себе і студенти, принаймні - велика їх частина: починають щось активно вчити і здавати заборгованості, лише коли їх прізвища заносять до наказу про відрахування, а до можливостей здати все вчасно і легко виявляють байдужість. Люди цього менталітету, а точніше – цього рівня мотивації здатні лише боротись і воювати, і то – не за щось, а проти чогось. Вони не можуть наполегливою працею добиватись великих досягнень, вони уміють лише уникати значних неприємностей (а до дрібних – вони звикли і терплять). Це звучить сумно, але дає і підстави для оптимізму, адже кожна людина і кожен народ може піднятися на більш високий рівень мотивації.

Більше того, керівник не повинен застосовувати лише найпростіші стимули для цих людей, хоч вони і ефективні, - йому варто думати і про їх виховання та розвиток, зокрема – про необхідність похвалами стимулювати їх потребу у самоствердженні, що, зрештою, вигідно позначиться і на коефіцієнті їх корисної дії. Застосування позитивних стимулів до людей нижчого рівня мотивації треба, звичайно, робити дуже помірно та поступово, але коли вони звикнуть (до хорошого звикаєш швидко) і прагнутимуть їх отримувати, то це означатиме, що вони перейшли на рівень самоствердження, і далі їм потрібно лише заохочувати. Однак заохочувати треба виключно за правилами (чітко сформульованими і заздалегідь відомими, а не в залежності від настрою керівника і тому – неочікувано для підлеглих) і за точно відміряні заслуги (а не у відповідності до посад чи особистої прихильності, як це роблять у нас). А якщо поступово починати все більше хвалити й винагороджувати не за самі лише результати, а скоріше за творчі й самостійні методи їх досягнення, то цим можна підштовхнути робітників до розвитку мотивації самореалізації, на рівні якої головним задоволенням стає сам процес творчості, а тому стимулом буде надання все більших можливостей у прийнятті самостійних, нічим не обмежених рішень.

5.1. Таким чином, **управління** – це процес впливу, що здійснюється призначеними керівниками на членів формальної групи з метою добитись від них тієї кількості та якості роботи, які потрібні для виконання поставлених завдань. Цей процес впливу – двоякий: по-перше, це **керуючий вплив**, що базується на стимулюванні робітників такими винагородами чи покараннями, які є найефективнішими для основної мотивації їх роботи, а по-друге, це **виховний вплив**, що полягає у формуванні робочого колективу, правильному налагодженні його цінностей та відносин всередині нього, а також – у стимулюванні розвитку мотивації підлеглих від нижчих рівнів до вищих. Втім, про виховний вплив було, фактично, розказано при розгляді попередніх питань плану, а тому тепер переходимо до керуючого впливу, основні варіанти якого зводяться до так званих «трьох стилів управління».

Стилі управління є такі: 1) **авторитарний** – використання лише наказів та негативних стимулів (покарань за невиконання), але у суворій відповідності із заздалегідь відомими правилами; 2) **ліберальний** – використання лише похвал та винагород (позитивних стимулів за ініціативу) без будь-якої критики за помилки, але також у відповідності із заздалегідь відомими правилами; 3) **демократичний** – використання тільки погоджених із підлеглими правил роботи та стимулювання, за виконанням яких вони слідкують самостійно, усім колективом, що перетворюється, фактично, на неформальний контроль громадської думки колективу.

Авторитарний стиль управління є ефективним, коли потрібно виконувати некваліфіковану фізичну роботу, завдання і технологія якої є простими й очевидними, тобто не вимагають від виконавців задумуватись над тим, як і що робити. Наприклад, завдання копати яму, - якщо виконавець робив це не один раз і знає як, - найшвидше буде виконане саме під загрозою особистих покарань, а не за додаткову премію (це доведено експериментами і практикою). Проте якщо навіть у ритмі ями потрібна буде якість або виконавець буде змушений вирішувати якісь поточні проблеми самостійно, то це вже частково буде і розумовою працею, а значить за якість і вдалість вирішення проблем варто встановити для нього якісь винагороди, - що фактично стане поєднанням позитивного стимулювання і, значить, ліберального стилю управління по відношенню до розумових дій та авторитарного стилю – до фізичних дій у ході одної і тої ж роботи. Лише так можна поєднувати в керівництві «батіг і пряник», адже не існує якогось окремого стилю управління, в якому керівник може одних карати, а інших винагороджувати за одні і ті ж дії, - це ненаукова вигадка, реалізація якої шкідлива для відносин у групі і для вмотивованості та старанності робітників.

Якщо ж уся робота є насамперед розумовою, а працівники – висококваліфікованими, то застосовувати слід виключно ліберальний стиль управління, тобто взагалі не критикувати і не карати жодним чином за помилки, а лише винагороджувати за оригінальні ідеї та винаходи, незалежно від того, чи пішли вони у серійне виробництво і чи дали прибуток (саме так і працює стимулювання робітників у японських фірмах). Обидва названі стилі передбачають стимулювання окремих працівників за конкретні результати у відповідності із правилами, що були повідомлені заздалегідь і завдяки яким робітники точно знають, що очікує їх за вдалі та за хибні дії. Однак і перший, і другий варіант стимулювання не заохочує колективну працю, яка є набагато більш складним і високим рівнем організації труда, аніж просто індивідуальна праця по сусідству із іншими.

Колективна праця – це не просто однакова у всіх робота, поряд із іншими та під їх поглядами (як працюють, наприклад, студенти на практичному занятті), це робота, яку неможливо виконати поодиноці, адже вона має надто великий обсяг і потребує одночасного виконання декількох операцій, а тому ці операції розподілені між окремими виконавцями, що мають діяти злагоджено, як єдина система. До такої роботи виконавців неможливо заохотити одними лише особистими стимулами, оскільки тут потрібна не тільки індивідуальна старанність, але і вміння та бажання скоординувати свою роботу із іншими, підлаштуватись під їх темп (в тому числі – жертвуючи власними амбіціями), компенсувати додатковими зусиллями їх помилки, коротше – робити все, щоби досягти спільного, а не особистого результату, не рахуючись із тим, хто і скільки в нього вклав. Більше того, якщо спробувати після виконання такої роботи оцінити розмір і значення зусиль кожного (що навряд чи можливо) та винагороджувати індивідуально, то це знищить колективну працю, адже породить образи й недовіру до чесності такої оцінки (якою б вона не була), а наступного разу члени колективу більше слідкуватимуть одне за одним, аніж працюватимуть.

Ось чому для колективної праці найбільш доцільним та ефективним є демократичний стиль управління, за якого керівник спершу обговорює і погоджує із підлеглими всі основні моменти роботи – в рамках того завдання і тих стимулів, які запропоновані для них вищим керівництвом. В цьому обговоренні важливо досягти повного консенсусу, тобто не нав'язувати, по можливості, волю керівника або частини групи всім іншим, а добиватись поступового розуміння усіма тих цілей і труднощів, із якими їм доведеться стикнутись, та оптимальних способів їх вирішення. Крім того, в обговоренні мають бути узгоджені правила та стимули щодо цієї роботи, внаслідок чого всі мають самостійно продумати й усвідомити, як потрібно і як не можна працювати, щоби досягти успіху і не підвести інших. Наявність саме такого ставлення до роботи приводить до описаної вище колективної праці, на фоні злагодженості якої навіть найменша недбалість або лінь стає відразу ж поміченою й осудженою (а осуд своїх у такому колективі зовсім не є дрібницею), а значить контроль за додержанням правил переходить від керівника до всього колективу, що є набагато ефективнішим.

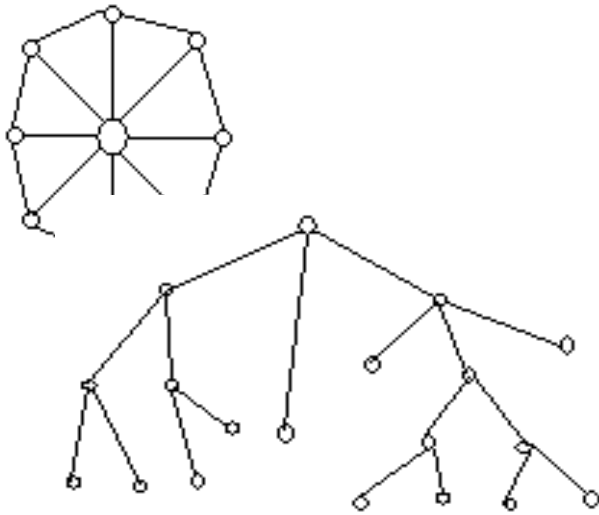
5.2. Кожен стиль управління є «правильним», припустимим і доцільним для певних задач і певних виконавців. Тобто стилі не можна оцінювати як кращі чи гірші, а лише – як ефективні чи неефективні у даній ситуації. Наприклад, щоби примусити спортсменів тяжко працювати на тренуваннях, їх варто ляпати і насміхатись над помилками та слабостями (авторитарний стиль), але коли вони виступають на змаганнях, у ході яких мають виявити свої найкращі здібності і показати не лише якісь заучені прийоми, але і фантазію, оригінальність рішень та швидкість їх прийняття, то тут уже слід їх хвалити (за конкретні якості та дії) і зовсім не критикувати (ліберальний стиль). А от якщо нам потрібна команда, яка буде дружна і водночас ефективна, яка буде не лише «битись», але й грати, тобто діяти творчо і невимушено, то знадобиться (крім описаного у цій темі *виховного впливу* по створенню єдиного колективу) демократичний стиль управління, що полягає у колективному прийнятті формальною групою основних рішень щодо правил і стимулів її роботи.

Втім, варто розуміти, що підлеглі ніколи не зможуть приймати такі ж обґрунтовані і відповідальні рішення, як і їх керівники (принаймні – хороші керівники). І справа не в тім, що виконавці менш розумні, а в тому, що вони не відчувають такої ж відповідальності і не можуть, як правило, налаштуватись думати із тією ж інтенсивністю й наполегливістю, що і керівники. Підлеглі мимовільно, але неминуче ставляться до прийняття управлінських рішень легковажно, як до гри, а тому вони здатні висувати насправді оригінальні

ідеї та пропозиції, але нездатні їх серйозно обмірковувати й передбачати наслідки їх застосування. Тому остаточне рішення повинно залишатися за керівником, але водночас він має обставити справу так, щоби його підлеглі були впевнені, що вони самі прийшли до цього рішення та ухвалили його. Це вимагає від керівника психологічної тонкості та гнучкості: не нав'язуючи свою ідею і не заперечуючи прямо невірні ідеї колективу, він має навідними питаннями підвести усіх до потрібних йому рішень, які, імовірно, він розробив і знав заздалегідь, але які повинен уміти корегувати під особливості колективу, доповнюючи найбільш удалими ідеями підлеглих.

Визначення ключових термінів теми №3:

- 1. Види соціальних груп за складністю:** (1) *великі* – ті, що мають внутрішній поділ (складаються із малих), а тому зв'язки між членами групи опосередковані ставленням «свої» малої групи до «їх» малої групи; (2) *малі* – ті, що не мають внутрішнього поділу (складаються із членів групи, що виконують розподілені у ній функції), а тому зв'язки між членами групи безпосередні;
- 2. Види соціальних груп за походженням:** (1) *формальні* – ті, що створені за наказом на основі формальних правил і складаються із членів групи, що виконують у ній посадові ролі; (2) *неформальні* – ті, що об'єдналися добровільно, на основі спільних цінностей і складаються із членів групи, що виконують у ній соціальні ролі.
- 3. Типи структури великої формальної групи:** (1) *функціональна* – складається із безпосередніх зв'язків, що зосереджені на керівнику, якому насамперед потрібно підтримувати гарні стосунки між усіма членами групи; (2) *лінійна* – складається із „піраміди” підпорядкованих ланок, зв'язки між якими опосередковані або відсутні, а тому центральному керівнику передовсім потрібно підтримувати виконавську дисципліну (див. нижче схематичне зображення першого і другого виду структури).



4. **Види структури малої формальної групи:** (1) *формальна* структура – складається із посадових осіб, між якими службові відносини; (2) *неформальна* структура – складається із соціальних ролей, між якими емоційні (дружні або недружні) відносини; (3) *напівформальна* структура – складається із посадових осіб, між якими емоційні (дружні або недружні) відносини; може бути скерована: (а) на власні інтереси кожного учасника (непотизм) або (б) на інтереси організації (патерналізм).

5. **Організаційна культура** - це система неформальних традицій поведінки формальної групи під час виконання службових обов'язків, яка «узаконює» одну з двох можливих мотивацій для старань у роботі на колектив: або щоби розраховувати на його вдячність (традиції альтруїстичної службової поведінки, вмотивованої особистою користю, що є культурою «непотизму»), або – без жодних розрахунків, задля спільної слави (традиції колективістської службової поведінки, вмотивованої прагненням успіху та слави організації, яка отримує для всіх найвищий ціннісний пріоритет, що є культурою «патерналізму»). Організаційна культура є основою напівформальної структури формальної групи.

6. **Мотивація** – це соціалізована звичка користуватись одним набором мотивів (внутрішніх або зовнішніх спонукань до дії) у схожих ситуаціях (у навчанні, в сім'ї, з друзями).

7. **Види мотивації:** (1) *егоїстична* – націлена на власні інтереси всупереч інтересам інших; (2) *альтруїстична* – націлена на інтереси інших всупереч власним; (3) *колективістська* – націлена на власні інтереси і водночас на інтереси інших (самореалізація).

8. **Рівні мотивації:** (1) *самозахисту* – звичка старатися лише для відведення безпосередньої загрози або для забезпечення себе від можливих загроз (залежить від далекоглядності); (2) *самоствердження* – звичка старатися лише для отримання визнання своїм оточенням тут і тепер або якомога більшою групою і на довший час (залежить від рівня амбіцій); (3) *самореалізації* – звичка старатися лише для реалізації власних здібностей, тобто робити те, що відповідає лише своїм схильностям або й уподобанням оточуючих (залежить від ступені гуманістичності своїх цінностей).

9. **Управління** – це процес впливу, що здійснюється призначеними керівниками на членів формальної групи з метою добитись від них тієї кількості та якості роботи, які потрібні для виконання поставлених завдань. Цей вплив має дві складові: по-перше, це **керуючий вплив**, що базується на стимулюванні робітників такими винагородами чи покараннями, які є найефективнішими для основної мотивації їх роботи, а по-друге, це **виховний вплив**, що полягає у формуванні робочого колективу, правильному налагодженні його цінностей та відносин всередині нього, а також – у стимулюванні розвитку мотивації підлеглих від нижчих рівнів до вищих.

10. **Стилі управління:** (1) *авторитарний* – використання лише наказів та негативних стимулів (покарань за невиконання), але у суворій відповідності із заздалегідь сповіщеними правилами (ефективний для індивідуальної фізичної праці); (2) *ліберальний* – використання лише похвал та винагород (позитивних стимулів за ініціативу) без будь-якої критики за помилки, але також у відповідності із заздалегідь відомими правилами (ефективний для індивідуальної розумової праці); (3) *демократичний* – використання погоджених із підлеглими правил роботи та стимулювання, за виконанням яких вони слідкують самостійно, усім колективом (ефективний для скоординованої колективної праці, тієї, яку неможливо виконати поодиноці).

Тема: 4. Неформальні групи

1. Групова динаміка.
2. Типи малих груп.
3. Соціальний контроль, конформність та девіантність.
4. Структура неформальної групи.
5. Рольові очікування та рольовий баланс в групі. Ідеологія групи.

Дискусійне питання теми №4: Поясніть, якими діями батьків можна **сім'ю-корпорацію** зробити **сім'єю-колективом**?

Ключові терміни теми №4: *групова динаміка (роз'єднаність, згуртованість і спрацьованість), чотири типи малих неформальних груп (асоціація, дифузна група, корпорація та колектив), групові норми та цінності, колективна діяльність, асоціальні та просоціальні норми та цінності, соціальний контроль, конформність та девіантність, структура неформальної групи (соціальні ролі ділового та емоційного лідера і аутсайдера), рольові очікування, рольовий баланс, ідеологія групи.*

1.1. Неформальні групи, як відомо із попередньої теми, - ті, що об'єднуються добровільно, діють на основі спільних цінностей і складаються із членів групи, що виконують у ній соціальні ролі. Інакше кажучи, це всі сімейні та товариські групи, із якими люди, як правило, себе й ідентифікують. Розуміння їх структури та особливостей взаємодії важливе для правильної, а отже – ефективно побудови неформальних взаємовідносин як на роботі (чи навчанні), так і вдома. Саме неформальні взаємовідносини створюють відчуття осмисленості (або безглуздості) життя будь-якої людини та більшу частину її щастя (хоч би як його розуміти), дають сили для службових досягнень або роблять її

самотньою та незадоволеною. А головне, ці відносини мають більш розгалужену структуру і більш складні, неоднозначні методи управління ними, аніж формальні відносини. Зокрема, керувати ними шляхом примусу неможливо, оскільки неформальні групи утворюються самі і тримаються разом, поки є взаємна згода та зацікавленість, а щоби стати в них лідером, треба розуміти і бути здатним на дещо більше, аніж покрикувати на інших та вишукувати у них помилки, - що лишень і вміють більшість наших сімейних і громадських «лідерів».

Отже, давайте розбиратись, у чому ж особливість неформальних груп. Як уже говорилося, у формальних групах керівник має бути «бездушним» і невблаганним у дотриманні правил (хоча якраз в них наші керівники нерідко намагаються бути «добрими» і чуйними), а от у сім'ї, навпаки, варто не командувати і вимагати, а бути лідером насправді (тобто не використовувати формальні методи управління, а завойовувати авторитет особистими якостями). Втім, неформальна група створюється не миттєво, - до її повного становлення можуть пройти роки і декілька етапів розвитку, - а тому на різних етапах необхідні різні методи досягнення лідерського статусу в ній.

Процес становлення і розвитку неформальної групи називається **груповою динамікою**, яка проходить наступні етапи: (1) **роз'єднаність** – стан тимчасової або сталої несформованості групи, при якому люди виявляють цікавість лише до всього нестандартного та непересічного, а тому лідерами найчастіше стають особи із девіантною поведінкою; (2) **згуртованість** – стан емоційної об'єднаності, при якому люди виявляють активну схильність до безкорисливої взаємодопомоги, а тому лідерами стають особи, орієнтовані на покращення взаємовідносин (емоційні лідери); (3) **спрацьованість** – стан функціональної взаємодії, при якому люди виявляють помірну взаємну емоційність (але не байдужість) і активну орієнтованість на загальну справу, а лідерами стають особи із найбільшою вираженістю цих якостей (ділові лідери).

Група не завжди проходить всі ці три етапи, деякі групи «застряють» на першому і, особливо, другому етапі, будучи не в силах піднятися у своєму розвитку на етап спрацьованості, який вимагає насправді вищого рівня організованості і водночас – взаємної довіри, підтримки та розуміння. Причому навіть сім'я із найкращими, люблячими взаємовідносинами, якщо не сягає зазначеного вищого етапу, поступово деградує, можливо аж до стану роз'єднаності, оскільки емоційна об'єднаність – це дуже нестійке явище, і якщо воно не розвивається вперед, то, на жаль, розвивається у зворотньому напрямі, назад. Крім того, група може і від стану спрацьованості повернутися до згуртованості, а потім, завдяки хорошему лідеру, відновити попередній стан і розвинути його ще далі. Інакше кажучи, розвиток неформальної групи не відбувається лише в одному напрямі, а тому «ліниве» бажання задовольнитись досягнутим і «спочити на лаврах» неодмінно закінчується взаємними претензіями і розпадом групи.

Коли декілька людей без примусу, неформально знайомляться і відчувають взаємну симпатію та бажання підтримувати знайомство далі, то вони, зрозуміло, ще не становлять собою групу, але це вже перший етап її формування, - етап роз'єднаності, підчас якого люди прагнуть справити якнайкраще враження на інших, виділитись та запам'ятатись. Психологічно це пояснюється простим людським бажанням самоствердитися, доказати собі (через повагу інших), що «я чогось вартий». А з точки зору соціології, це прояв неусвідомлюваного прагнення зайняти якомога вищий статус у новонародженій групі. Відповідно лідерами у такій, слабо сформованій групі стають ті, кому вдається виділитись найсильніше: хто голосніше кричить (якщо в групі підчас знайомства складається саме такий стиль спілкування), смішно для всіх жартує (якщо саме жарти справляють найбільше враження), висловлює найбільш радикальні думки тощо. Інакше кажучи, лідером стає той, хто поводить себе найбільш девіантно (визначення цього терміну дивись нижче), тобто – незвично, цікаво, вражаюче.

Проте, чим довше група взаємодіє, тим більше виявляються справжні особисті якості кожного її члена, а тому група починає цінувати людей за їх характер, знання та уміння робити щось корисне для групи, а не за окремі вдачі спроби прикинутись дотепним, рішучим або сміливим. Це вже означає настання другого етапу групової динаміки, на якому головним об'єктивним завданням групи (до якого її члени прагнуть, хоча і не усвідомлюють його) є здружити людей, зробити їх відносини емоційно близькими та позитивними, а погляди, інтереси й поведінку – схожою та зрозумілою для всіх її членів, тобто такою, щоби це фактично були спільні погляди, спільні інтереси та спільна, групова поведінка. І звичайно, що лідерами тут стають ті, хто найкраще вміє зближувати людей та підтримувати гарні взаємовідносини, тобто так звані «емоційні лідери» (про яких мова – далі). Якщо ця неформальна група збирається лише для спілкування (дивись, наприклад, такий, описаний далі тип групи, як «асоціація»), то вона цілком може зупинитись у розвитку на етапі згуртованості, і саме така за здібностями людина буде її лідером.

Натомість, якщо спільні інтереси і, особливо, спільна діяльність групи вимагатимуть від неї більш складної взаємодії та координації, то лідером її мусить стати людина, що виконуватиме роль «ділового лідера» (про якого також – далі), а значить вміє організувати, розподілити ролі й обов'язки, створити неписані, а, можливо, і писані правила, а потім їх доповнювати і вдосконалювати по мірі необхідності (яку він сам має виявити і визначити, та поставити собі відповідне завдання, не очікуючи наказів чи порад). А отже це має бути особа, що не схильна до зайвих сентиментів та засліплюючих

розум емоцій, - навпаки, вона має бути виключно розсудливою, здатною до аналізу поразок і перемог та до виведення тверезих висновків, як треба діяти далі. Відповідно, і лідер, і вся група має бути у своїй взаємодії зосереджена не на відносинах (як було на другому етапі), а на цілі діяльності групи та найефективніших засобах її досягнення. Це і буде називатись спрацьованістю.

1.2. Важко зрозуміти насправді суть перелічених абстрактних термінів, якщо не уявити собі, як це все відбувається на ділі. Візьмемо для прикладу найменшу можливу групу із двох людей протилежної статі, які щойно познайомились і виявляють взаємну симпатію. Це, на разі, етап роз'єднаності потенційної групи, а тому кожен намагається чимось «виблиснути», здивувати. І це, як правило, вдається, і не тому, що «новачкам щастить», а тому, що обидва відчувають посилену цікавість одне до одного, помічають навіть дрібні деталі і дивуються навіть цілком буденним речам. Що вже казати про спроби «пнутися із шкіри» у намаганні вразити співрозмовника, - вони приречені на успіх. А ці спроби і є девіантною поведінкою, себто такою, що порушує загальноприйняті традиції «пристойної», ввічливої розмови: висловлювання – дещо перебільшені, перепади інтонацій – більш різкі, а емоції – менш стримані, ніж звичайно.

А втім, девіантність ця – не безкінечна, вона обмежується певними нормами смаку цих людей, тобто нормами і цінностями, спільними для членів новонародженої групи. І якщо чийсь смаки різко розходяться із смаками інших, то такі люди починають віддалятися навіть на першому етапі: скажімо, якщо хлопець у розмові постійно принижує і надміру критикує усіх інших, а дівчина звикла до більш толерантного поводження, то це їй не сподобається, і далі вже щастя, якщо він це помітить і виправиться, бо інакше вона все більше відчуватиме до нього відразу. А значить девіантність – це доволі вузький простір поведінки між банальністю і несмаком. Ось чому люди так хвилюються, ідучи на перше побачення, і недарма, адже нерідко і справді «все псують». Однак насправді хвилюватися варто було би про наступні етапи групової динаміки.

Розглянемо на тому ж прикладі етап згуртованості. У відносинах мікрогрупи із двох людей він означає стан щирої відданості одне одному, готовності на будь-які поступки та бажання зробити щось приємне, підтримати емоційно, допомогти. Іншими словами, це справжня дружба або романтична любов. І хоча це почуття взаємне, але один із двох обов'язково є більш уважним, більш чуйним і готовим до більшої відповідальності за емоційну атмосферу їх колективу. Так відбувається тому, що люди від природи не рівні за обдарованістю, в тому числі – і в емоційній сфері, а значить один стає емоційним лідером, тоді як інший (або – інші, у більших групах) дозволяє собі бути більш неуважним, емоційно нестриманим і капризним, - що обов'язково призвело би до конфліктів, якби їх не гасив у зародку лідер цієї сфери. Завдяки йому стан згуртованості триває достатньо довго для того, щоби «обрости» традиціями і поступово перетворитись на щось більше, аніж емоційна прив'язаність.

Цим «більшим» стає спрацьованість, стан, про який більшості людей відомо досить мало, хоча він вартий того, щоби про нього знали. Спостереження та експериментальні дослідження показують, що навіть найкраща психологічна сумісність та згуртованість не дозволяють людям раціонально вирішувати ділові та побутові проблеми, якщо останні потребують систематичної роботи, а не одноразового «наскоку». Так, у вирішенні найпростіших ігрових завдань подружні пари (і насамперед – молодята) демонструють надмірне співчуття та підвладність емоціям, що заважає послідовній роботі кожного з них, а ще більше – узгодженості їх дій у сумісній роботі. Тимчасом як малознайомі люди, об'єднані у такі ж парні групи, показували набагато кращі результати у тих же завданнях (дивись про це у статтях М.Обозова в додатках і тут: http://psyfactor.org/lib/happy_family.htm, <http://www.psychological.ru/default.aspx?s=0&p=27&0a1=696&0o1=2&0s1=0&0p1=3>).

Очевидно, що відносини малознайомих людей не є зразком спрацьованості (скоріше – байдужості), а їх відносно більша ділова ефективність виявляється лише у короткочасній та невідповідальній діяльності, тоді як при довшій і серйознішій співпраці вони б неминуче пересварилися й перестали демонструвати злагодженість (і тоді б уже подружні пари їх обігнали). Отже, вихід не в тому, щоби бути байдужими, а в тому, щоби зробити емоційну прив'язаність більш організованою та раціональною. На перший погляд емоційність та раціональність виглядають цілком несумісними якостями, і саме тому люблячі люди презирливо відкидають можливість свідомо розрахувати, розподілити, а може і задокументувати їх взаємні очікування та обов'язки. Однак це найважливіша точка зору: щойно зникає романтична закоханість (у більшості – впродовж першого року подружнього життя, а у когось уже після «медового місяця»), то починає згасати і готовність потурати партнеру в усьому, накопичуються образи, а згуртованість «дає тріщину».

До речі, цю «тріщину» латають, як не дивно, сімейні сварки, які «підігривають» охолоджену емоційність взаємовідносин і, тим самим, зміцнюють згуртованість. Проте зловживати цим методом шкідливо: по-перше, він, як наркотик, з часом потребує все більшої дози «розігріву» та призводить до ще більшої апатії у взаємовідносинах, а по-друге, навіть якщо він діє, то завдяки йому любов перетворюється на взаємну невротичну залежність, що описується словами «і з ним, і без нього жити неможливо». Це і є прикладом того, що емоційна прив'язаність та об'єднаність – це дуже нестабільне явище, яке можна закріпити лише традиціями, тобто правилами неформальними, та формальними

правилами, чітко сформульованими та записаними (для уникнення різнотлумачень). Очевидно, що ці правила не можуть бути догматичними, їх треба видозмінювати під реалії життя, знаходячи консенсус і баланс інтересів.

Але головним є те, що їх не треба соромитись чи вважати, що розсудкові правила можуть «вбити кохання», - навпаки, вбиває його їх відсутність, а значить – і неорганізованість багатьох буденних процесів, турботи за які лягають на більш сумлінного із пари (тоді як другий цього навіть не бачить і не оцінює), і зрештою ця нерівномірність розподілу втомлює, призводить до напруження у відносинах і до того, що В.Маяковский описав словами «любовная лодка разбилась о быт». І правила рятують не лише кохання, а й будь-яку форму згуртованості, адже вони переводять групову динаміку на рівень спрацьованості, на якому люди не лише добре ставляться один до одного, а ще й взаємодіють у всіх формах групового життя на рівних, демонструючи при цьому свої найкращі якості і отримуючи за це лідерські повноваження у відповідних питаннях (такий тип групи називається колективом, про що – у наступному питанні).

2.1. Розвиваючись, **малі неформальні групи** утворюють такі **основні типи**: (1) **асоціація** – група, об'єднана тривалим спілкуванням, але не діяльністю (внаслідок чого вона має спільні цінності, але не має структури); (2) **дифузна група** – така, що об'єднана випадковою та короткочасною колективною діяльністю (має структуру, але спільні цінності не встигають сформуватись); (3) **корпорація** – згуртована група, об'єднана асоціальними нормами та цінностями, відгородженістю від середовища та жорсткою, однолінійною структурою; (4) **колектив** – спрацьована група, об'єднана просоціальними нормами та цінностями, відкритістю та гнучкою, багатолінійною структурою.

Як бачимо, всі чотири типи малих неформальних груп визначаються за допомогою двох основних ознак – структури та цінностей групи. Групові норми та цінності, так само, як і індивідуальні, формуються шляхом соціалізації, тобто несвідомого запозичення їх у більших неформальних груп, а реалізуються у ході невимушеного та непомітного вибору групою своєї поведінки у конкретних ситуаціях. Що ж таке групові норми та цінності? Це не якісь абстрактні, «духовні» цінності на кшталт «чесності», «взаємодопомоги» тощо, і не моральні норми, які теж переважно зводяться до абстрактних повчань «не брехати» або «не кидати у біді». Найкращим синонімом для терміну «групові норми та цінності» буде слово «традиції», але мова зовсім не про звичаї, скажімо, святкувати групою день народження у найманій квартирі, - адже, по-перше, це рідкісні, нерегулярні дії, а по-друге, це цілий комплекс дій, кожна з яких виконується так або інакше в залежності від того, що справді цінує чи зневажає група.

Групові норми та цінності – це буденні, повсякчасні традиції поведінки в усіх сферах, із якими група стикається: скажімо, наскільки активно працювати у ході навчального заняття, сперечатись чи погоджуватись одне з одним, говорити голосно і з викликом або тихо і м'яко, не соромитись списування і пишатись підказуванням або, навпаки, змагатись у знаннях і соромитись потреби у допомозі. Очевидно, що для поступового формування, можна сказати – «напластування» групових норм та цінностей потрібен досить тривалий відтинок часу, впродовж якого група має стихійно, тобто ненавмисно виробити певну манеру поведінки й непомітно для себе узгодити те, за що її члени хвалять і за що зневажають одне одного. Ось чому в дифузній групі, наприклад, у випадково зібраній футбольній команді із малознайомих гравців, спільні норми та цінності не встигають скластися, адже існує така група недовго.

Натомість у тій же дифузній групі обов'язково є структура (розподіл ролей). Про неї мова ітиме в четвертому питанні, а зараз досить лише сказати, що виникає вона в умовах **колективної діяльності**, тобто спільної роботи, яку неможливо виконати поодиночці. Скажімо, грати одному проти футбольної команди і неможливо, і безглуздо; та й у багатьох інших видах роботи потрібно, щоби один тримав, другий подавав, третій скріплював тощо. Це і є колективна діяльність, тоді як не може нею вважатися робота, що здійснюється поряд із іншими, але окремо і для себе. Отже, колективну роботу не виконують, наприклад, старушки на лавочці, які сидять групою і просто розмовляють, не прагнучи цим досягти жодної спільної цілі. У такому проведенні часу є певний колективізм, і якщо вони чинять так досить довго й одним складом, то у них, як і в студентській групі, утворюються спільні норми та цінності, тобто традиції говорити голосно або тихо, обговорювати все у спорах чи у підтакуваннях, критикувати перехожих або посміюватися з них.

Але колективна діяльність – це дещо інше. Якби, припустимо, тим же студентам довелося не просто сидіти пліч-о-пліч і подеколи переговорюватись, а розписати великий за обсягом сценарій спільного виступу, причому обмаль часу змушував робити це разом, то ролі б у групі розподілилися швидко: один би «кидав» ідеї, другий – «відфільтровував» нездійснені, інші би їх доводили до сценарного вигляду, а хтось би ще й підтримував гарний настрій і робочу атмосферу (емоційний лідер). І це була б уже структура групи, але, як бачимо, виникла би вона не через вільне, нескероване спілкування, а через конкретну ціль, яку неможливо було досягти поодиночці. Втім, якби у групі не знайшлося людини, здатної розподілити ролі та скоординувати роботу (не дозволяючи усім лише критикувати або лише висувати ідеї), а значить – стати діловим лідером, або ніхто не взяв би на себе

функції лідера емоційного чи не було ще якихось ролей, то така група напевно не справилася б із завданням, так і залишившись асоціацією, а не дифузною групою.

Інакше кажучи, щоби виконувати справді колективну роботу, обов'язково має відбутися розподіл основних ролей і правильне їх виконання придатними для цього членами групи, тобто – формування структури. А щоби група могла триматися разом достатньо довго, не конфліктуючи і, навпаки, розуміючи одне одного із півслова, у ній мають сформуватися спільні норми та цінності. І перші два типи малих неформальних груп мають або одне, або інше, – бо це групи, які ще насправді не сформувалися. Натомість цілком сформованими є два останні типи групи (із тих, що ми вивчаємо), оскільки в них є і структура, і традиції. Проте слід зауважити, що і структура, і традиції у них абсолютно різні. Корпорація – це група, що має **асоціальні норми та цінності**, тобто помітно не такі, як у її оточення (у більшої неформальної групи, до якої вона належить), а отже вона виділяється своїми манерами, що, як правило, не схвалюється людьми, якими б «лібералами» чи «демократами» вони не були.

Власне, «не схвалюється» – це м'яко сказано, адже насправді люди активно не люблять тих, хто виділяється, і протидіють ним усіма наявними засобами, починаючи від тихого бойкоту і закінчуючи навмисним чиненням перешкод у діловій та побутовій діяльності «білих ворон». У такому, науково сформульованому вигляді ця протидія може здаватись чимось дивним і диким, але на ділі вона є звичайним явищем, із яким ми стикаємось на кожному кроці і яке виконує цілком позитивну функцію (що зрозуміло для всіх, хто читав попередні теми). Цією функцією є соціальний контроль, тобто покарання всією групою тих, хто порушує її традиції (і заохочення тих, хто додержується), навіть якщо ці традиції не надто хороші та розумні. Без такого негласного, але дружного контролю спільні норми та цінності швидко би розпадалися під дією індивідуальних егоїзмів, а відтак – жодні неформальні групи не склалися (ми будемо вчити цей стан суспільства у наступній темі під назвою «соціальна атомізація»).

Боячись соціального контролю свого середовища, але не бажаючи полишати несхвалювані ним традиції поведінки, члени корпорації неминуче схиляються до певної відгородженості від тих, хто їх засуджує, тобто до традицій «не виносити сміття із хати», не ділитись із «зовнішніми» інформацією про неортодоксальні особливості своєї поведінки і навіть прямо протиставляти себе і «їх», аж до так званої «подвійної моралі» та кругової поруки: мовляв, «своїх» треба завжди захищати проти чужих, що би вони не зробили (тоді як чужим би цього не вибачили). Зазвичай мова йде не про мафіозний закон «омерти» (хоча мафіозна сім'я – це теж корпорація), а про щось менш радикальне та жорстке, але суть від того не змінюється. А вже сам факт приховування деяких своїх манер породжує і більш сувору, ніж у решти, дисципліну групи і більшу централізацію верховенства у ній.

А в колективі прямо протилежна логіка побудови та функціонування: його **норми та цінності – просоціальні**, тобто такі, як у всіх інших (і насамперед – у більшої неформальної групи, до якої він належить), а отже йому не доводиться приховувати свої манери поведінки і немає потреби у необговорюваній, беззаперечній дисципліні та єдиноначалії. Втім, колектив – це не просто вищий рівень розвитку малої неформальної групи, це ще й рідкісне на ділі поєднання згуртованості й спрацьованості, розвинутих, мудрих традицій та найкращого виконання всіх групових ролей, багатолінійної і водночас стабільної структури (про яку – у четвертому питанні даної теми).

2.2. Що треба перш за все уявити у цьому питанні – це те, що ми говоримо про типи *неформальних* груп, а тому схожість їх назв із найменуванням якихось формальних організацій не повинна нікого плутати. Юридичні чи економічні суб'єкти на кшталт «Соціологічної асоціації України» чи «Корпорації Майкрософт» не мають безпосереднього відношення до термінів, які ми вивчаємо. У того ж слова «асоціація» є безліч різних визначень у психології, хімії, програмуванні та інших науках, які із соціологічним сенсом цього терміну ніяк не пов'язані, адже це, фактично, омоніми – слова, що однаково пишуться, але мають різне значення. А ще більш уважним треба бути із поняттям «колектив», яке навіть у нашій науці використовується двояко: і як синонім слова «група» (тобто будь-яка група взагалі), і як назва одного з типів малої неформальної групи.

Розглядати зазначені типи, як відомо, потрібно на прикладах товариських або сімейних груп, тож давайте так і зробимо. Звичайна сім'я, що складається не більш як із двох поколінь (інакше вона буде великою групою), може бути зразком кожного із вивчених чотирьох типів. Так, асоціацією є сім'я на початковому етапі свого формування (коли переважають «розмовні», а не ділові стосунки) та на прикрому етапі взаємного збайдужіння (коли подружжя нічого разом не роблять). Цікаво, що навіть сім'я, члени якої непримиренно ворогують, після тривалого часу, проведеного разом демонструє однаковість смаків, манер мовлення та дії, причому демонструє це і під час нищівної взаємної критики. Тобто люди досить легко виробляють спільні норми та цінності, і чим довше вони засвоюються, тим важче їх позбутись. Саме тому, як писав А. де Токвіль, «легше воювати із попередниками, аніж нічим їх не нагадувати». А от після «медового місяця», коли повсякденні побутові проблеми виходять на перший план, у сім'ї обов'язково повинна скластися ролева структура відносин, яка вже і перетворює її на корпорацію або колектив.

Можна уявити собі й інший сценарій розвитку відносин: якщо малознайомі і цілком байдужі навзаєм люди долають разом неабиякі труднощі, то між ними не тільки відбувається розподіл ролей, але й починають теплішати стосунки, перетворюючись, зрештою, на сімейні (такими сюжетами рясніє світовий кінематограф). Не відомо, чи проводились такі розрахунки, але, мабуть, не дарма вважається, що стосунки, перевірені спільними труднощами (тобто – колективною діяльністю), є більш тривкими та надійними. І це зрозуміло: саме в таких обставинах формується структура групи, яка і робить спільноту сталою та добре скоординованою системою. А вже цінності формуються у подібній системі самі собою, після чого ця, дифузна на перших порах група стає корпорацією або колективом.

У чому ж відмінність двох останніх типів? Насамперед – у співпадінні або розходженні їх норм та цінностей із оточенням. Тут треба пояснити, що цінності – це як повітря, що є спільним для всіх і, вільно переміщуючись, є майже однаковим у різних куточках даної екосистеми. Це виявляється у тому, що цінності, які здаються чимось суцільно внутрішнім і особистим, насправді є однаковими для всіх людей, і якщо змінюються, то, знов-таки, у всіх водночас. Цей процес називається соціалізацією, і стосується він не лише формування особистості, але й формування групи. Адже саме цінності згуртовують групу (тоді як структура лише закріплює наявну єдність), а значить вона формується завдяки виробленню спільних традицій. І хоча іноді здається, що ці традиції виникають самі собою, випадково і без зв'язку із оточенням, але на ділі вони запозичуються, - просто ця соціалізація відбувається несвідомо і непомітно.

Групові цінності запозичуються від більшої неформальної групи, до складу якої входить новонароджена менша. Уявімо навчальну студентську групу, що складається із декількох товариських малих груп. В одну малу групу можуть гуртуватися «прогульники»-двієчники, які рідко відвідують заняття, вчаться в останній момент і дуже пишаються тим, що в нашій навчальній системі їм це вдається, а тому всіх інакших вони презирливо називають «заучками». В іншу мікрогрупу, імовірно, єднаються якраз ті самі «заучки»-відмінники, а решта академічної групи (середніх за результатами осіб, як правило, більшість) розподіляється на ще кілька малих груп за інтересами. Всі ці групки цілком різні, а деякі, схоже, зовсім протилежні за своїми цінностями, то як же вони можуть запозичити їх від одної неформальної групи, до якої вони входять? І що ж це за група?

Насамперед, великою неформальною групою, до складу якої входять всі ці малі групки є, найшвидше, неофіційна спільнота викладачів, співробітників та студентів даного факультету. У кожного факультету – свої неформальні традиції, і вони, знов-таки, стосуються не проведення якихось свят, але - буденних звичок працювати старанно чи трохи ліниво, чесно або хитро, безжалісно чи, навпаки, поблажливо вимагати від студентів, заохочувати принижену й підлабузницьку поведінку або самостійну і творчу, вирішувати проблеми за правилами чи в обхід них. І всі ці неписані традиції переймаються студентами без будь-яких пояснень і перевірок засвоєння, так що вже після одного-двох місяців на першому курсі академічні групи різних факультетів відрізняються цілком відчутно і водночас стають дуже схожими на інші групи даного факультету. Ось чому двієчники, хоча і ворогують із відмінниками, і цінують, нібито, абсолютно різні речі, але насправді є такими ж «перекладачами», «економістами» або «медиками» за стилем мислення, способом досягнення цілей, рівнем чесності і старанності тощо.

Виходить, від великої неформальної групи мала запозичує найфундаментальніші норми та цінності, що стосуються принципів ставлення до питань, із якими люди стикаються у повсякденному житті (в даному випадку – у навчанні). А потім кожна мала група, відповідно до специфіки інтересів, які їй об'єднали, виробляє свої власні цінності, котрі можуть видаватися абсолютно несхожими із сусідськими, хоча насправді ця несхожість стосується другорядних питань, значення яких студенти явно перебільшують. Наприклад, питання - досягати якомога вищих оцінок чи намагатись лише уникати двійок і перездач (а значить, бути «заучкою» чи «прогульником») – це, з точки зору подальшого, дорослого життя, питання доволі пусте, адже від нього не залежить, яких успіхів випускник доб'ється у практичній діяльності. А от якими шляхами він буде досягати успіху, - наскільки чесними, старанними, хитрими тощо, - це важливо і для суспільства, і для нього самого, а найголовніше те, що ці «шляхи», ці принципи ставлення, а точніше – цінності випускник якраз і перейняв у великої неформальної групи факультету, на якому він вчився.

Афоризм Макса фон Лауе: «Освіта – це те, що залишається у голові, коли все заучене забулося», - фактично говорить про цінності, які студент переймає у навчального закладу і які стають його визначальною рисою у подальшому житті, на відміну від «профільних» знань, якими студенти так пишаються, хоча вони миттєво застарівають, забуваються, а нерідко – і не відповідають тому, чим випускник займається на ділі. Засвоєння факультетських цінностей власне і робить випускника так званим «технократом», якому не варто довіряти владу над людьми, чи «гуманітарієм», який не вміє мислити і працювати систематично. Низька значимість навчальних оцінок і «профільних» знань для успіхів у професійній діяльності неодноразово була доведена соціологією та статистикою (і результати цих досліджень знайти неважко), а тому при організації навчання важливіше зосередитись не на

кількості інформації, що передається студентам, а на організаційній культурі факультету, на створенні в ньому творчої інтелектуальної атмосфери та відповідних цінностей.

А втім, останню думку навряд чи легко сприймуть керівники вищої освіти, так само, як і студенти, а тому й не будемо на ній зосереджуватись. Ми прийшли до висновку, що групові цінності запозичуються малою неформальною групою у більшої, а ще слід додати, що це процес взаємний і безперервний: цінності потроху змінюються, і відбувається це спочатку в малих групах, а далі поширюється на великі. В результаті такого взаємообміну ми постійно бачимо навколо себе людей із схожими манерами, а раз так, то вважаємо ці манери абсолютно правильними, розумними та красивими, і, натомість, не любимо людей, що не поділяють наші оцінки, а тим більше – виявляють це в поведінці, що не схожа на нашу. І хоча люди можуть не знати, що це називається соціальним контролем, але вони чітко розуміють, що бути не таким, як інші – соромно й небезпечно, а тому будь-які свої відмінності від загальноприйнятого і схвалюваного у даному середовищі зразка поведінки вони намагаються не виказувати на людях, приховувати.

А це вже, фактично, ознака корпорації – відгородженість від середовища через наявність асоціальних норм та цінностей. Подібні норми та цінності можуть і не бути надто жахливими й ганебними, але люди не хочуть виділятися, приховуючи навіть доволі невинні особливості поведінки. То що вже казати про такі асоціальні традиції, як сімейний деспотизм, побиття, знущання, сварки тощо. Щоби «не виносити сміття із хати», хтось із сім'ї починає одноосібно наглядати за тим, як інші ведуть себе на людях і вдома, і роздавати вказівки; причому єдиним лідером він стає відразу в усіх питаннях і сферах сімейного життя. Саме це і називається однолінійною структурою, тоді як її жорсткість означає необговорюваність і беззаперечність його лідерства (яке вже й почасти перестає бути справді лідерством, перетворюючись на узурпацію та самодержавство). Всі ці риси притаманні злочинним групам-корпораціям, але, як бачимо, і цілком пересічні, законслухняні родини можуть відноситися до цього типу.

Натомість колектив як тип малої неформальної групи визначається не лише тим, що його традиції та прагнення цілком схвалювані оточенням, іще важливіше те, що в ньому вдалося створити багатолінійну структуру, тобто таку, де лідерів може бути багато і лідером може бути кожен. Більше того, ця група як система «запрограмована» на те, аби дати кожному члену можливість виявити лідерські якості і посприяти зайняттю найвищого статусу хоч у якійсь сфері. Причому новий лідер може і лишитися цього статусу, якщо хтось краще виконуватиме цю роль, але так само легко може й повернути його або стати лідером в іншій сфері, - адже ніхто не пишається «владою» і не стидається її втрати (як буває там, де отримати владу нелегко, тобто – в корпорації). Ця змінність і взаємозамінність статусів у групі якраз і називається гнучкістю її структури. На жаль, колектив – досить рідкісне явище, оскільки на практиці не кожна людина психологічно готова бути лідером, навіть якщо їй дають таку можливість, - особливо після років репресивного виховання, дуже поширеного в нашій країні, причому не тільки по відношенню до дітей, але й до підлеглих.

3.1. Соціальний контроль – це активне неформальне відслідковування й санкціонування групою процесу дотримання її традицій (норм та цінностей) кожним її членом. «Неформальне» в даному випадку означає ніким не організоване й не примушоване слідкування всіма і кожним за груповими стандартами «пристойності», тобто за тим, щоби ніхто не «нахабнів» і не робив того, що усі зневажають. «Активне» означає, що члени групи не просто мовчки засуджують порушника традицій, але обов'язково вживають каральних заходів щодо нього, - таких заходів, які відповідають їх традиціям та тяжкості порушення; крім того, вони активно придивляються й помічають будь-які «неправильні» дії та, не шкодуючи сил і часу, повідомляють про них решті групи.

Це відбувається тому, що будь-яка спільнота не любить тих членів, хто явно виділяється з-поміж інших, а коли у сформованій групі виробляються однакові - навіть у деталях - манери поведінки (традиції), то ця «нелюбов» стає у ній загальною, обов'язковою і безсумнівною, перетворюючись із пасивного глухого незадоволення у невідворотній соціальний контроль. І не брати в ньому участь означає наражати себе на загрозу обернути його проти себе. Тобто чим кріпші традиції спільноти, тим більш деспотичним стає соціальний контроль, але люди цього, як правило, не помічають, свято вірячи, що правильно говорити і робити так, як усі, носити такий самий одяг і прагнути до того ж, що й інші, а всі, хто відрізняється від цього хоч у якомусь пункті, є відсталими й жалюгідними. Над цією вірою можна сміятися, коли дивишся на неї зі сторони, але їй важко не піддатися (у моді, у манері мовлення, в оцінках і ставленнях), коли сам є членом спаяної, міцної групи.

Така підпорядкованість нормам і цінностям групи та її соціальному контролю називається інакше конформністю, тобто готовністю не виділятися і не дозволяти це іншим. Наявність соціального контролю, а він, нагадаємо, виникає разом із утвердженням у групі основних норм і цінностей, приводить до того, що конформними за своєю поведінкою стають майже всі члени групи. І якщо на початку формування групи соціальний контроль використовується до порушників порівняно часто, то згодом їх число зводиться до нуля і у використанні соціального контролю починають переважати позитивні санкції, тобто колективні похвали і вирази підтримки до тих, хто у своїх діях найкраще

виявив ціновані у групі якості. Тому члени групи уже не стільки бояться покарання, скільки прагнуть до заохочення, а порушувати негласні правила їм уже і в голову не приходять.

Втім, порушення традицій все таки трапляються, і така поведінка називається девіантною. Тобто **девіантність** – це поведінка, що помітно відхиляється від групових традицій і отримує негативну санкцію групи, тоді як **конформність** є поведінкою, що повністю відповідає груповим нормам та цінностям і тому отримує позитивну санкцію групи. Однак не все так просто: порушення, відхилення, девіації потрібні (як це не дивно) у будь-якій системі, адже вони забезпечують її пристосувальну змінюваність, її еволюцію, а отже – і виживання у мінливому світі. Тому в кожній сформованій групі девіантна поведінка безумовно дозволена діловому лідеру (що зрозуміло, адже саме він, за визначенням, має надавати усім зразки поведінки, зокрема і поведінки нової, що потрібна для розвитку групи) та аутсайдеру (на якого всі «махнули рукою» і не карають за його витівки).

3.2. Як бачимо, девіантна поведінка є обов'язковою для лідера й очікуваною від нього. Зрозуміло, що лідером він стає не через неї, але стати повноцінним, беззаперечним лідером він може, тільки якщо його дії почасти відхиляються від прийнятого у групі. Більшість відомих у світі харизматичних лідерів (саме неформальних лідерів, вождів) запам'ятовуються і приваблюють до себе своєю нестандартністю, вмінням порушувати канони, залишаючись у межах пристойності. Інакше кажучи, їх девіантність не безмежна, це не анархізм і хуліганство, - але і не запнута на всі гудзики «добропорядність». Межу припустимого і навіть необхідного для вожака відхилення визначити наперед неможливо, це треба внутрішньо відчувати, аби не впасти у жодну крайність, - адже ті новації, що спершу він собі дозволяє, а далі вони стають модними, створюють у групі більш розумні й толерантні традиції (що може перетворити її на колектив) або, навпаки, призводять до огрубіння звичаїв і відносин у групі (і тоді вона деградує до корпорації, асоціації чи дифузної групи).

А от для того, щоби насмілитись порушити групові звичаї, потрібен не лише статус лідера, але й певна внутрішня свобода: відсутність боязні бути засудженим або осміяним і водночас відсутність бажання сподобатись іншим своєю нібито незалежністю від їх оцінок, - адже людям не подобається ні байдужість до їх думки (а тим більше – фальшива бравада цим), ні покірність щодо неї. Відтак і виходить, що справжні лідери (яких у будь-якому суспільстві не більше 1,5% - 2,5%) у своїх діях не орієнтуються ні на кого і роблять лише те, у що вірять, а тому і здатні на кроки, до яких інші не додумаються (і це позитивна для групи девіантність), тоді як фальшиві лідери лише оригінальнічають для набуття авторитету, а після цього насолоджуються можливістю покомандувати (така девіантність морально розкладає групу, надихаючи на цинічну й підлу боротьбу за владу). Натомість і конформність не є проявом ганебної слабкості чи боягузтва, адже без неї були би неможливі жодні людські спільноти.

4.1. **Структура малої неформальної групи** – це збалансований набір соціальних ролей, необхідних для стабільного її існування як соціальної системи, побудованої на основі спільних інтересів та цінностей. Структура малої неформальної групи складається із таких основних ролей: (1) **діловий лідер** – особа, визнана найкращою за найважливішими цінностями групи; має беззаперечне право наказувати й карати; (2) **емоційний лідер** – член групи, що найкраще вміє підтримувати взаємовідносини і завдяки цьому забезпечує в ній стійку позитивну морально-психологічну атмосферу; (3) **аутсайдер** – особа, визнана найгіршою за найважливішими цінностями групи; критикує або смішить усіх. Насправді в різних за родом діяльності, масштабом і типом групах буває набагато ширший набір ролей (зокрема – ролей ситуативного лідера, «цапа-відбувайла», активістів, інертних), але для розуміння внутрішньої взаємодії достатньо знати три основні, без яких не може існувати жодна стабільна група.

Всі ці ролі взаємозамінні, тобто особа, що була діловим лідером в одній ситуації, може бути емоційним лідером або, навіть, аутсайдером в іншій. Однак після більш-менш тривалого досвіду колективної діяльності (а структура, нагадаємо, виникає у групі саме завдяки ній) стихійно визначаються особи, що найчастіше вдало справляються із даними ролями, і саме їм група несвідомо «доручає» виконувати ці ролі на постійній основі. Останнім не залишається нічого іншого (крім, хіба що, залишення групи), як прийняти ці ролі, тим більше, що виконання їх надає і певні привілеї, і відчуття своєї потрібності. А от якщо хтось виконує свою роль погано (за браком мотивації чи достатніх здібностей) або взагалі не виконує (через те, що група склалася не повністю або хтось відсутній фізично), то група відразу це відчуває: вона стає нездатною працювати без конфліктів (при відсутності емоційного лідера) або долати найменші труднощі і вирішувати нові завдання (при відсутності ділового лідера), або розуміти, де є межа достойної поведінки (при відсутності аутсайдера).

4.2. Питання здібностей і міри придатності до виконання конкретної ролі виходить за рамки соціології, але сам факт відмінності людей у цьому питанні може і повинен розглядатися у нашій науці. Очевидно, що зовсім не кожен може впоратися із роллю ділового лідера, більше того, за деякими розрахунками питома вага повноцінних лідерів у будь-якому суспільстві складає 1,5% - 2,5% природжених лідерів і ще до 3% ситуативних лідерів. Це означає, що приблизно один із двадцяти людей здатен, за певних умов, виконати роль ділового лідера, тоді як всі інші, опинившись у цій ролі,

здатні лише «зловживати владою», тобто використовувати цей статус для власного честолюбства або вигоди, не виконуючи при цьому організаційно-управлінської функції і, тим самим, морально розкладаючи групу. Можна згадати відомий експеримент Ф.Д.Горбова, у якому він за допомогою гомеостатичної методики виявив два типи лідерів.

Експериментальне завдання випадково зібраній групі із трьох-чотирьох чоловік полягало у необхідності одночасно і швидко виставити свої електровимірювальні прилади якомога ближче до «нуля», що було важко, адже прилади були поєднані і досягнення цієї позначки одним учасником відразу ж відхиляло стрілки приладів у інших. У кожній такій групі не було призначеного керівника, але рано чи пізно хтось обов'язково починав керувати процесом, оскільки його неефективність без координації зусиль була цілком очевидною. Тут, власне, і виявлялись два варіанти поведінки цих ситуативних лідерів: переважна їх частина починала покрикувати і лаяти співучасників, вимагаючи від них перестати регулювати свої прилади, поки він не виставить свій; але після того, як йому це вдавалося, їхні намагання досягти того же зводили нанівець його успіх, і далі суперечки починались наново. Зрозуміло, що ця тактика давала найгірші результати, адже люди, що взялися керувати, були псевдо-лідерами, які не змогли підпорядкувати своє роздратування і свої амбіції головній, колективній меті.

І лише невелика частина «самопризначених» керівників (не більше тих самих 5%) зуміли, по-перше, виважено розібратись у причинах невдач і знайти вихід, а по-друге, не йдучи на повідку у загальних настроїв, спокійно й без окриків дозволити решті одногрупників виставити свої прилади на «нуль», а потім уже почати регулювати свій (що легше, ніж три водночас), синхронізуючи свої показники з іншими. Ця тактика приводила до успіху швидко і без зайвих зусиль та нервунів (дивись про це, зокрема, у статті: Нерсесян Л.С. Методические подходы к решению проблемы психологической совместимости//Педагогическое образование и наука. №7, 2011, с.12-13, - яка є в додатках до теми). Якраз тому, що діловий лідер у сім'ї нерідко відноситься до першого типу – «фальшивих» вожаків, методи виховання у ній виявляються репресивними, а психологічна атмосфера – тиранічною й пригніченою (хоча лідер розуміє, що це прояви несхвалюваних, асоціальних цінностей), що, відтак, створює однолінійну структуру групи, в якій нікому не дають сперечатись із вищестатусними членами, а отже – і змінювати свій статус.

Більше того, в корпорації (як типі групи) найчастіше діловий лідер переймає на себе функції й емоційного лідера, тобто не лише карає, але й жаліє, вдаючись, переважно, до методів психологічного маніпулювання і підкорення собі інших. Дуже детальний і психологічно точний приклад того, як це робиться можна прочитати в книзі М.Пьюзо «Хрещений батько», що описує звичаї сицилійської мафії у США. Втім, можна побачити це і в українських сім'ях, коли, наприклад, її «голова» не дозволяє другому із подружжя пожаліти покарану ним дитину, щоби, мовляв, не зраджувати солідарність вихователів, а потім купляє дитині якусь іграшку, щоби асоціювати радість дарунка виключно із собою (за цією же схемою створювався, до речі, і «культ особи» І.Сталіна).

Насправді ж карати і жаліти повинні різні люди, адже прийняття рішень діловим лідером має бути раціональним і, тому, несхильним до жалості, а підтримувати взаємовідносини у групі має особа, яка не віддавала накази і не карала за їх невиконання, а тому може щиро співчувати. Між іншим, для того, щоби щиро співчувати і щоби іншому стало легше після цих співчуттів, також потрібні здібності, що є не в кожного. А емоційний лідер повинен, до того ж, уміти розвеселити, підтримати загальне спілкування, примирити людей, розділити будь-які їх емоції, бути «душею компанії» і не давати її настроям спуститися нижче певного рівня. Можна додати, що і аутсайдер в ідеалі не має бути приниженим об'єктом глузувань і «блазнем» або всім незадоволеним критиком, оскільки ставши лідером хоч у чомусь, він психологічно зноситиме своє відставання в чомусь іншому спокійно і з гідністю.

5.1. Слід нагадати, що будь-яка мала група є елементом якоїсь більшої і виконує в ній певну функцію. Як ми вже вяснили, групка двієчників може виконувати у навчальній групі функцію негативного прикладу поведінки, яку іншим учням не слід собі дозволяти (якщо цих двієчників небагато і вони справді виконують функцію аутсайдерів, а не «законодавців моди»). Відповідно до цієї функції малої групи (як елемента більшої системи) формуються її групові норми та цінності, які, у свою чергу, визначають **рольові очікування**, тобто особливості поведінки, що передбачені груповою традицією для кожної ролі. Зазначені соціальні ролі автоматично розподіляються (а при відсутності основних виконавців – перерозподіляються) у групі, чим і підтримується її **рольовий баланс**, тобто наявність і правильне виконання всіх основних ролей, що потрібні для даного типу групи, або, інакше кажучи, стан рівноваги між діловитістю й легковажністю групи, емоційною жвавістю та контрольованістю.

Рольовий баланс у корпорації підтримується монополізацією всіх основних ролей єдиним лідером цієї групи, який, до того ж, не дозволяє порушувати незмінність її структури. Однак така структура легко піддається руйнуванню, якщо лідер втрачає владу або вибуває з групи фізично. Натомість у колективі рольовий баланс забезпечується динамічною змінністю структури, тобто

взаємозамінністю її ролей, і це дозволяє легко вводити у групу нових членів та давати по-новому розкриватись старим. Якраз цей процес інтеграції в групу нових членів та соціалізації ними групових норм та цінностей полегшується та впорядковується **ідеологією групи**, яка є сукупністю «історій», що ілюструють найважливіші зразки конформної та девіантної поведінки, шанованої та зневаженої в даній групі.

Ці історії, як правило, трапились із членами групи насправді, але в переказі вони «обросли» далекими від істини подробицями і, навпаки, позбулися якихось подробиць, що мали місце, і все це заради того, щоби вивести певну «мораль» із даної притчи: як треба і як не треба себе вести. Саме тому ці історії і називаються «міфами». Але ці міфи, навантажені емоційним підкреслюванням позитивних і негативних взірців, дають змогу передати у словесній, розповідній формі основні норми та цінності групи, які, нагадаємо, існують і соціалізуються у несвідомій формі, а значить повідомити їх новачкам, сформулювавши у вигляді правил важко і навіть неможливо; до того ж, таке навчання було би неефективним, як не є ефективним виховання патріотизму шляхом заучування й декларування клятв і обіцянок любити Вітчизну. Тоді як ці повчальні історії справляють потрібне враження і мають цілком достатній ефект.

5.2. Очевидно, що, наприклад, у групах двічників і відмінників цінності відрізняються, а значить і лідером в одній може бути той, хто в іншій був би аутсайдером. І поводитись у якості лідера доводиться по-різному в кожній із цих груп. І якщо викладач приходить у групу, де головують двічники, і намагається їх зацікавити, то стикається із насмішками і зневагою. Якщо це змушує його вдатися до жорстких засобів наведення порядку, криків, загроз, помсти, то, як не дивно, його самого і його предмет починають поважати, а дисципліна і якість роботи покращується, оскільки він, фактично, стає для них лідером. Однак якщо ці ж методи він застосує до відмінників, то у них це відіб'є мотивацію до навчання, а значить і погіршить його результати.

І це не тому, що в першій групі учні є настільки примітивними людьми, - примітивною є система норм і цінностей даної групи, а відтак і система рольових очікувань та наявної поведінки в групі. Це ще раз підтверджує закон, що система є чимось більшим і іншим, аніж сума її елементів, адже сам по собі кожен член групи двічників може бути недурним та несхильним до прогулів і хуліганства, але інтегрувавшись (в силу того, наприклад, що в інших групах його не прийняли) у цю групу, кожен починає вести себе по принципу «з ким поведешся, від того і наберешся», тобто давня і сильна традиція починає домінувати над особистістю всіх, на кому висить «тавро» членства у цій групі, а функція групи у більшій системі наперед визначає ставлення до неї усіх інших груп і викладачів.

Визначення ключових термінів теми №4:

1. Групова динаміка: (1) *роз'єднаність* – стан тимчасової або сталої несформованості групи, при якому люди виявляють цікавість лише до всього нестандартного, а тому лідерами стають особи із девіантною поведінкою; (2) *згуртованість* – стан емоційної об'єднаності, при якому люди виявляють активну схильність до взаємодопомоги, а тому лідерами стають особи, орієнтовані на покращення взаємовідносин (емоційні лідери); (3) *спрацьованість* – стан функціональної взаємодії, при якому люди виявляють помірну взаємну емоційність (але не байдужість) і активну орієнтованість на загальну справу, а лідерами стають особи із найбільшою вираженістю цих якостей (ділові лідери).

2. Типи малих неформальних груп: (1) *асоціація* – група, об'єднана тривалим спілкуванням, але не діяльністю (має спільні цінності, але не має структури); (2) *дифузна група* – група, об'єднана випадковою та короточасною **колективною діяльністю**, тобто спільною роботою, яку неможливо виконати поодиночці (така група має структуру, але спільні цінності не встигають сформуватись); (3) *корпорація* – згуртована група, об'єднана асоціальними (не такими, як у всіх) нормами та цінностями, відгородженістю від середовища та жорсткою, однолінійною структурою; (4) *колектив* – спрацьована група, об'єднана просоціальними (такими, як у всіх) нормами та цінностями, відкритістю та гнучкою, багатолінійною структурою.

3. Соціальний контроль – активне відслідковування і санкціонування групою процесу дотримання її традицій (норм та цінностей) кожним її членом. **Групові норми та цінності** – це буденні, повсякчасні традиції поведінки в усіх сферах, із якими група стикається. **Конформність** – поведінка, що повністю відповідає груповим нормам та цінностям (і отримує позитивну санкцію групи); **девіантність** – поведінка, що помітно відхиляється від групових традицій (і отримує негативну санкцію групи, крім винятків ділового лідера та аутсайдера).

4. Структура малої неформальної групи – це збалансований набір соціальних ролей, необхідний групі для виконання її функції як елемента ще більшої системи (великої соціальної групи). Ця функція визначає групові норми та цінності, які, у свою чергу, визначають особливості поведінки, приписані кожній ролі (**рольові очікування**), що автоматично розподіляються (а при відсутності основних виконавців – перерозподіляються) у групі, чим і підтримується її **рольовий баланс**, тобто наявність і правильне виконання всіх основних ролей, що потрібні для даного типу групи.

- 5. Структура малої неформальної групи** складається із таких основних ролей: (1) *діловий лідер* – особа, визнана найкращою за найважливішими цінностями групи; має беззаперечне право наказувати й карати; (2) *емоційний лідер* – член групи, що найкраще вміє підтримувати взаємовідносини в ній і завдяки цьому забезпечує в ній стійку позитивну морально-психологічну атмосферу; (3) *аутсайдер* – особа, визнана найгіршою за найважливішими цінностями групи; критикує або смішить усіх.
- 6. Ідеологія групи** – сукупність міфів, що ілюструють найважливіші зразки конформної та девіантної поведінки в даній групі і, тим самим, передають у словесній формі її основні норми та цінності.

Тема 5: Соціальна структура

1. Структура суспільства та соціальна атомізація.
2. Види об'єднувальних зв'язків та види нерівності.
3. Класова та стратифікаційна теорія і межі їх використання.
4. Соціальна стратифікація та її види.
5. Залежність поведінки від домінуючого виду стратифікації.

Дискусійне питання: Наскільки старанно і чому саме так буде вчитися та які оцінки і завдяки чому буде отримувати студент СумДУ із домінуючою у нього **економічною стратифікацією, політичною або професійною**. Обґрунтуйте це.

- 1. Структура суспільства** складається із великих соціальних груп (страт і націй) та об'єднувальних зв'язків між ними. Розклад суспільства на малі групи можливий в умовах соціальної кризи, яка може досягти рівня **соціальної атомізації**, тобто відсутності згуртованих малих груп із спільними традиціями і соціальним контролем (що виявляється і у відсутності почуття сорому перед кимось).
 - 2. Об'єднувальні зв'язки** у суспільстві бувають двох типів:
 - 1) *вертикальні*, що об'єднують „верхи” і „низи” в рамках одного „клану” (їх міцність базується на традиціях „сімейних”, патерналістських відносин, характерних для доіндустріальної, феодальної епохи);
 - 2) *горизонтальні*, що об'єднують людей із однаковим матеріальним і соціальним становищем в рамках одної соціальної страти (їх міцність базується на спільних традиціях і стандартах життя, характерних для індустріальної, капіталістичної епохи).
 - 3. Види соціальної нерівності:**
 - 1) *касти* – системна (законодавчо і культурно закріплена) нерівність можливостей і результатів, що взагалі не залишає людині права вибору соціального статусу;
 - 2) *уніфікація* – безсистемна (ідеологічно засуджена і майже не використовувана) нерівність можливостей заради рівності результатів, що сильно обмежує соціальну мобільність;
 - 3) *стратифікація* – рівність можливостей при нерівності результатів, що потребує соціальну мобільність і сприяє їй законодавчо і культурно.
 - 4. Класова теорія** (К.Маркс, 1818-1883) поділяє будь-яке суспільство на дві великі групи, одна з яких експлуатує іншу (отримує надмірний прибуток із спільної діяльності) і між якими завжди точиться класова боротьба. Правомірна для опису перехідної фази у розвитку суспільства, але непридатна для пояснення фази стабільного розвитку.
 - Теорія соціальної стратифікації** (П.Сорокін, 1889-1968) поділяє будь-яке суспільство на декілька прошарків (**страт**, тобто великих соціальних груп, об'єднаних однаковим матеріальним і соціальним становищем та спільними нормами і цінностями), взаємодія між якими відбувається шляхом соціальної мобільності та наслідування зразків культури вищих страт нижчими. Правомірна для опису стабільної фази у розвитку суспільства, але непридатна для пояснення фази перехідного розвитку.
 - 5. Види соціальної стратифікації:**
 - 1) *економічна* – поділ людей за ступенем багатства;
 - 2) *політична* – поділ людей за розміром влади в їхніх руках;
 - 3) *професійна* – поділ людей за ступенем майстерності та визнання в якості спеціаліста.
- Суспільні цінності і суспільна поведінка людини залежать від домінуючого у неї виду стратифікації адже цей факт означає домінування в її поведінці відповідних цінностей: фінансово-майнових, владних або фахових. Причому з тих пір, як людина стала особистістю, це домінування має у неї незмінний характер (якщо не трапиться в її житті чогось надзвичайного, що призведе до переоцінки цінностей) і виявляється у готовності пожертвувати, скажімо, фаховими цінностями ради фінансових або навпаки.

Тема 6: Соціальна динаміка

1. Соціальна мобільність та маргінальність.
2. Юрба та особливості її поведінки.
3. Відносна депривація та аномія.
4. Функціональність соціальних девіацій та їх еволюція.
5. Модернізація суспільства та її види.

Дискусійне питання: Поясніть, який **вид модернізації суспільства** (див.: «Теорія політології» О.Лазоренко) в Україні і аргументуйте свій висновок прикладами прояву у нас усіх основних ознак обраного виду.

- 1. Соціальна мобільність** – це пересування людини чи групи людей із одної страти в іншу (*вертикальна мобільність*) або в межах однієї страти заради досягнення кращих позицій для соціального підйому (*горизонтальна мобільність*).
- 2. Соціальна маргінальність** – стан людини або групи, що за своїм матеріальним та соціальним статусом вийшли із попередньої страти, але не були прийняті в новій через невідповідність своїх норм та цінностей. Переважно буває тимчасовим станом (оскільки люди швидко соціалізуються у новій страті), але якщо він закріплюється, то такі люди випадають з-під дії соціального контролю і складають соціальну базу будь-яких масових злочинів і заворушень.
- 3. Юрба** – це бесструктурна спільність людей, поведінка яких визначається пануючими в ній настроями.
- 4. Відносна депривація** – стабільний стан незадоволення людьми своїм суспільним становищем і суспільством узагалі через завищеність їх критеріїв успіху, що виникає при неінтегрованості до соціальної страти із її нормами та цінностями (якими і визначаються спільні стандарти життя та суспільні критерії успіху).
- 5. Соціальна аномія** – суспільний стан масової готовності до порушення будь-яких правових норм та розпоряджень влади, що виникає при незабезпеченості розповсюджених у суспільстві критеріїв успіху загальновідомими та загальнодоступними шляхами його легального досягнення.
- 6. Модернізація суспільства** – це цілеспрямоване трансформувannya усіх сфер життя за взірцем якоїсь іншої країни («доганяючий розвиток»). Буває **двох видів**:
 - 1) *органічна модернізація* – економічні передовсім реформи за ініціативи «низів» і під проводом гуманітарної еліти;
 - 2) *неорганічна модернізація* – політичні і побутові реформи за ініціативи «верхів» і під проводом технократичної еліти.

Тема 7: Соціологія культури

1. Культура і субкультури та їх взаємодія. Функції культури.
2. Механізми та умови передачі культури.
3. Економічні та культурні чинники розвитку суспільства.
4. Глибина культури суспільства.
5. Типи культури. Капіталізм та протестантська трудова культура.

Дискусійне питання теми №7: Чому (за М.Вебером) носії **протестантської трудової культури** використовували тільки легальні засоби заробітку і як це вплинуло на розвиток ринкового суспільства (капіталізму)?

Ключові терміни теми №7: культура і субкультури, спосіб розвитку культури, три функції культури (згуртування через відмежування, звільнення від вибору, орієнтування у соціальних зв'язках), механізми та умови передачі нових культурних зразків у суспільстві (почергова міжстратова соціалізація за умови близькості між ними та виконання елітою «взірцевої» функції за умови неперешкодженої соціальної мобільності), культурні та економічні чинники суспільного розвитку, глибина культури суспільства, її прояви та умови досягнення, типи культури («культура сорому» та «культура вини»), цивілізація, протестантська трудова культура.

1. Культура – це тривала і всебічна система традицій поведінки, характерна для усього суспільства або нації. Вона не вимірюється рівнем освіти або знань і не виявляється у ввічливості, «культурності» або «духовності», а скоріше є синонімом ментальності чи «національного характеру», - адже, як і вони, культура не піддається штучному коригуванню й у своїх принципових рисах не змінюється впродовж сотень літ. Інакше кажучи, «культура» - це термін, що описує, яким є даний народ. Скажімо, французи – життєрадісні й легковажні, винахідливі, але непослідовні, тоді як англійці – стримані і дещо

зарозумілі, проте наполегливі й рішучі. Чи можна науково точно визначити, чиї риси кращі? Звичайно, ні! Це дуже різні культури, які неможливо і не треба порівнювати.

Так само не можна виміряти, чий народ більш освічений, ввічливий чи «духовний», оскільки ці терміни припустимо застосовувати лише щодо окремих людей (які, відповідно, можуть бути і освіченими, і неосвіченими), а от до цілих народів – із багатоміліардною історією та різноманітним складом – вони незастосовні. І якщо хтось пробує давати порівняльні характеристики цілим народам, мовляв, ці вищі, а ці нижчі, то це, по-перше, ненауково і безграмотно, а по-друге, є очевидним проявом шовінізму та расизму.

Отже, термін «культура» застосовується лише до таких масштабних явищ, як народ, етнос, і не застосовується до окремих людей чи малих груп. Якщо ж ми хочемо розглянути якісь великі групи, що існують в масштабі всього суспільства і впливають на всю його культуру, то ми використовуємо термін «**субкультура**», який описує менш тривалу і більш односторонню сукупність традицій поведінки, що не принципово, але відрізняється від культури суспільства і характерна для таких груп, як соціальні страти, спільноти злочинців, національно-релігійні, вікові, професійні субкультури тощо.

Наприклад, в масштабі усього суспільства (хоч українського, хоч будь-якого ще) існує доволі згуртований нелегальний, «андеграундний» світ кримінальників та їх прихильників, що кидає виклик усім правилам пристойності «звичайних людей», яких вони зневажають, пишачуть своєю «інакшістю», зухвалістю щодо усіх норм і неспівчутливістю до «слабаків», які цим нормам підкоряються. Може здаватися, що цей світ, із його міфологією і традиціями, тобто ця субкультура є цілковито протилежною легальній культурі даного народу. Але це не так: французькі злочинці такі самі винахідливі і дотепні, а англійські – наполегливі та дисципліновані, як і всі інші їх співвітчизники, - їх відрізняє лише ставлення до офіційних правил та законів, а це лише невелика частка загальної культури.

Тобто, субкультура – це не модні течії в музиці чи літературі, одязі й поведінці, у настроях та ідеях молодіжної «тусовки» (рейв, реп, графіті, паркур, інші екстремальні види спорту, історична реконструкція, хіпстери тощо), яка іноді штучно створюється і вже точно – пропагується й використовується шоу-бізнесом та бізнесом взагалі (заради прибутків від продажу одягу, атрибутики, музики, фільмів, журналів та багато чого іншого, - хоча підліткам здається, що світогляд «емо» чи «готів» вони самі вигадали і вистраждали). Натомість справжня субкультура – це не таке мінливе і підвладне впливам явище, яким є будь-яка мода. Субкультура більш стійка, адже в ній виявляються і розвиваються, - хоча і дещо однобічно, - окремі якості цілісного національного характеру (який, в результаті такого розвитку не «псується», а лише поглиблюється, стає більш «рельєфним» і послідовним).

У тому ж прикладі із кримінальною субкультурою неважко помітити, що розвиваються нею насамперед риси агресивності, непокори, недовіри та неприхованого індивідуалізму, - риси, які самі по собі не є поганими, але в мирному і схильному до комфорту суспільстві не є затребуваними та поширеними, а відтак прояви цих рис та їх носії засуджуються й витискаються із суспільного життя. Дещо подібне відбувається і з будь-якою іншою субкультурою: вона більш чи менш не схвалюється соціумом, а її носії відтісняються у ряди маргіналів (адже це і є соціальний контроль, що підтримує найбільш загальні, домінуючі традиції), аж поки не виникне потреба у людях такої, рідкісної вдачі. Зазвичай це буває у часи суспільної кризи, коли мирні і дещо нерішучі «звичайні люди» виявляються безсилями, адже для швидких змін необхідна і лідерська агресивність, і «жорстокість» та принциповість індивідуалістів, і їх недовіра до виправдань та обіцянок.

І от тоді ці, зневажані попередньо традиції стають загальноприйнятими і «модними», адже їх носії тріумфально висувуються в політичне чи економічне керівництво, а головне – успішно справляються із суспільними проблемами. **Розвиток культури** якраз і відбувається способом змін у традиціях, що виникають не самі по собі, а завдяки переміщенню відповідних субкультур із периферії (із стану маргінальності) у центр культури суспільства, оскільки об'єктивно і навіть – нагально необхідними для вирішення суспільних проблем стають навички поведінки і риси характеру (норми та цінності), що цінуються саме в цих субкультурах, а їх представники займають лідируючі позиції у соціальній структурі.

Історія показує, що в деяких країнах, як-от у Японії 1860-х років або Чилі 1970-х, де склалися традиції армійської дисципліни і поваги до війська (і друге було результатом першого), саме армійська субкультура стала основою культурного переродження і модернізації країни. В Афганістані та Ірані те саме зробили організовані носії ісламської традиції (таліби та аятоли). А от у нинішній Росії таку роль намагається взяти на себе спільнота й субкультура органів національної безпеки, яка зміцнилась і перетворилася на самостійну силу, оскільки була в СРСР протиставлена всьому суспільству, зберегла цю єдність і традиції, а тепер фактично прийшла до влади. Втім повага до «гебістів» у російському народі не дуже велика, та й приводів поважати себе вони давали нечасто, оскільки правил не дотримувались ніколи (на відміну, скажімо, від Чилі, де навіть під час військового перевороту танки, що йшли на штурм президентського палацу, зупинялись на червоний сигнал світлофору). В Україні ж

такої, традиційно організованої сили немає, а тому нерідко представники саме кримінальної субкультури намагаються на місцях наводити лад, якщо з цим не справляються корумповані владні структури.

Давайте підсумуємо: навіщо потрібна культура, в чому її користь і необхідність для суспільства? Всі ці питання є по суті розшифровкою терміну «**функції культури**». Їх три: а) функція уподібнення та згуртування даної спільноти через відмежування від інших; б) функція звільнення від необхідності індивідуального оцінювання та вибору поведінки; в) функція орієнтування у соціальних зв'язках. Перша з них (засвоюючи дану культуру, люди починають поводитися однаково і тому згуртовуються, адже завжди краще ставляться до схожих на себе і недолюблюють «білих ворон») описує таку користь культури, як створення нею великих соціальних груп (страт, військового чи ідейно-релігійного братства у масштабі всієї країни тощо), причому груп – добровільних, неформальних, які неможливо організувати силоміць і які є набагато більш згуртованими, аніж будь-яке примусове об'єднання.

Якраз у цьому, наприклад, відмінність такої формально організованої структури, як армія – від братерства однополчан, тобто традиційної солідарності людей, які звикли не підводити товаришів по зброї не тому, що за це можуть бути дисциплінарні покарання, а тому що так заведено серед справжніх військових, перевірених боями. І саме тому вони ретельно відмежовуються від несправжніх військових, що отримали звання й посади за штабні ігрища, а значить – покластися на них не можна. У чому ж іще виявляється культура, крім звички вірити «своїм» і не вірити всім іншим? В усіх тих зовнішніх і внутрішніх ознаках представників цієї спільноти, які зрозуміло для «своїх» і досить надійно показують, хто відноситься до цього кола, а хто – «чужий». Насамперед це специфічний жаргон, який є свого роду змовою «посвячених» проти всіх інших (адже ті, хто його не розуміє, викликають до себе насторожене ставлення). Втім, такою ж «змовою» є і більш чи менш помітна особливість одягу, жестів, мовлення, а тим паче – особливість думок, емоційних реакцій, інтересів і принципів, тобто всього того, що важко, а радше – неможливо підробити.

Друга функція пояснює той факт, що завдяки культурі люди можуть і не замислюватись самотійно, що і як правильно робити в тій чи іншій ситуації, а просто йти за певним груповим стереотипом. Це звучить не надто похвально для людського розуму, але насправді його і не слід використовувати на кожному кроці, для рішень щодо найдрібніших моментів своєї поведінки. Чи треба кожного разу наново задумуватись, у яку позу сісти, як рухати руками підчас розмови, який хліб обрати на обід? Це забирало би надто багато часу і розумових сил, але не давало би жодного виграшу. Тому більшість дій люди роблять, як усі, а всі – як заведено у їх культурі чи субкультурі (це, пригадайте, так звана «традиційна дія»). І лише в тих нечастих ситуаціях, коли немає загальних традицій або особисті нахили і звички суттєво відрізняються від загальноприйнятих, а людина ще й здатна на вчинок, вона вчиняє по-своєму (і це все одно стається не внаслідок роздумів, а як «ціннісна дія»). А от насправді продумана і самотійна («ціле-раціональна») дія буває в усіх випадках, що залишились, тобто – як виняток.

І нарешті третя функція дає змогу не замислюватись над такими найважливішими для співіснування людей у суспільстві питаннями, як: з ким і як вітатись, у якій позі вислуховувати керівника і в якій – підлеглого, якими інтонаціями просити і якими – вимагати (щоби і те, і інше дало результат), як реагувати на представників протилежної статі або статі своєї, та й узагалі – як себе вести на людях, як досягати своїх цілей тощо. Це і є закріплені в суспільних традиціях «соціальні зв'язки», тобто манери поведінки щодо старших, молодших, знайомих і незнайомих, осіб протилежної статі, осіб, яких ми просимо або які просять нас і так далі. Мабуть, очевидно, що людина, яка не знає всіх цих тонкощів, приречена на суспільні й особисті невдачі: її, щонайменше, не розумітимуть і будуть уникати, а в гіршому випадку з неї глузуватимуть, її будуть підозрювати й ненавидіти. І очевидно, що вивчити все це у школі чи з книг не вдасться: про це й пишуть нечасто, і пояснити на папері особливості міміки та інтонацій неможливо. Тому культура передається шляхом соціалізації, тобто цілісного копіювання поведінки оточуючих: чим краще повторюєш за іншими, тим більше тебе цінують, а чим гірше це виходить, тим більше ти викликаєш підозри.

Культура існує лише там, де поведінка в усіх навколо однакова, і саме тому вона здається очевидною й беззаперечною, не викликаючи потреби напружуватись над вибором. Саме для цього в культурі виробляються відповідні стереотипи мислення, поведінки та емоційного реагування, які – при всьому розмаїтті індивідуальних особливостей – дозволяють не просто розуміти одне одного, а ще й досягати цього легко і швидко, не задумуючись над власними діями і над значенням дій інших. Причому дозволяють це навіть людям із слабкою здатністю до співчуття та розуміння інших (із нерозвинутим «соціальним інтелектом», як це називають психологи).

Натомість якщо традиції суспільної поведінки зневажаються і культура, відтак, руйнується і перестає виконувати свої функції, то люди не розуміють і дратують одне одного, ведуть себе егоїстично (соціальна атомізація й аномія) і намагаються не допомогти, а нашкодити іншим (хоча це їм об'єктивно не вигідно і обертається проти них). В таких умовах «взаємного відштовхування»

кваліфіковані й чесні люди, як правило, не об'єднуються і не підіймаються по соціальних сходах, тоді як безпринципні «двієчники» швидко влаштовують мафіозні клани (корпорації) і видираються нагору завдяки жорстокості до інших та відданості своїм. Саме цю закономірність ми і бачимо сьогодні в Україні.

Робимо висновок, що культура створює певні, підсвідомо зрозумілі «своїм» коди емоційної, розумової, індивідуальної та соціальної поведінки, які виконуються й розпізнаються автоматично і тим самим дещо уніфікують поведінку, а значить роблять її більш зрозумілою, звільнюючи при цьому розум для вирішення більш важливих і складних проблем, а також дозволяючи легко і впевнено виявляти, кому із оточуючих можна довіряти і наскільки. Втім, так буває лише тоді, коли в суспільстві існує сформована і стійка культура та основні субкультури великих груп (стратових груп, релігійно-ідеологічних та професійних, включно із військовими, чиновниками, студентами, лікарями тощо).

На жаль, в Україні єдина нація остаточно не склалася, а горизонтальні соціальні страти ще далеко не сформовані, а значить немає і спільних традицій (субкультур) для кожної страти, і беззаперечної, панівної культури для всієї країни. Саме це і спричинює надмірну кількість чвар, конфліктів, непорозумінь і просто шкідливих дій, що мають місце у нас в усіх сферах і на всіх рівнях.

2. Отже, існує культура завдяки визнанню і виконанню її традицій більшістю населення. Проте розвивається вона не всіма відразу (не «народом», як любили у нас казати) і водночас – не окремими, видатними митцями та мислителями. Культура, як ми вже пояснили, розвивається в окремих, маргінальних спільнотах, які стають популярними в силу затребуваності у суспільстві тих рис характеру і поведінки, що тривалий час культивувались у цих субкультурах. І якщо ці риси проходять випробування часу і доказують свою ефективність у наявних суспільних умовах, то їх починають переймати і всі інші члени суспільства. Однак відбувається це не водночас в усіх соціальних стратах: нижчі страти традиційно більш консервативні, а вищі, навпаки, – більш сприйнятливі щодо будь-яких інновацій.

Очевидно і те, що представники «модної» на даний час субкультури (тої, що висувається у центр культури суспільства) стають не лише «законодавцями моди», але й політичними та економічними лідерами, тобто здійснюють вертикальну мобільність, пересуваючись у вищі страти. У цих же стратах знаходяться і найбільш сприйнятливі до нових традицій члени суспільства, від яких уже вони поширюються на середні, а пізніше – і на нижчі страти. Отже, перший **механізм передачі нових культурних зразків у суспільстві** – це почергова вертикальна соціалізація, тобто соціальне наслідування поведінки вищих страт нижчими. Саме таким чином нова культура поступово стає всезагальною, засвоєною усіма, хоча і не в однаковій мірі: вищі страти не тільки менш консервативні і більш творчі щодо нововведень, вони ще й переймають їх від «першоджерела», тоді як нижчі страти сприймають ці традиції пізніше і з «других рук», а тому – більш спрощено і формально. Через це культура, хоча і є спільною для всього суспільства, але дещо відрізняється у кожній страті.

Втім, цей механізм передачі культури діє лише в тому випадку, якщо між стратами у суспільстві існує не надто великий розрив у їх економічному та соціальному статусі, а також – у їх традиціях. Інакше кажучи, якщо «верхи» сильно відрізняються від «низів», і не тільки матеріально (як це є у нас сьогодні), але й за манерами поведінки, смаками, уявленнями про добро і зло, – причому відрізняються настільки, що не розуміють наміри і дії одне одного (як іноземці із дуже далеких країн), – то при такій культурній прірві між стратами нижчі з них перестають копіювати манери вищих і трансляція культурних зразків припиняється. Отже, головною **умовою** для реалізації даного механізму передачі культури є така культурна і матеріальна близькість між стратами, що залишає реальну можливість для представника кожної страти перейти до наступної і легко адаптуватись у ній, а це, у свою чергу, живить не лише його прагнення перейти, але і бажання бути схожим на людей того рівня, якого він прагне досягти.

Другий **механізм передачі нових культурних зразків у суспільстві** – це виконання елітою суспільства своєї «взірцевої» функції, тобто демонстрація зразків поведінки, які дійсно являються найкращими, правильними, еталонними. Мова не про те, що ці люди мають бути справді бездоганними, – ідеальних людей не буває, а якщо є, то вони не піднімаються високо по соціальних сходах. Мова про те, який образ, імідж вони створюють у суспільній свідомості, і наскільки вони дбають про створений ними образ. Адже з точки зору культури, еліта – це не зібрання кращих політичних, економічних і духовних діячів (хоча непогано, якби так і було), еліта – це система переконливих іміджів, яка стимулює членів нижчих страт прагнути стати краще, ніж вони були (у професійних і моральних характеристиках), аби наблизитись до цих, визнаних зразків.

Більше того, з точки зору культури, еліта – це не найвпливовіші реально, а найбільш відомі, обговорювані люди із даної сфери суспільного життя, так би мовити – «фронтмени». Реально найвпливовіші можуть і не афішувати свій вплив, і знаходитись у тіні більш яскравих і балакучих діячів, які насправді є їхніми маріонетками. Ця, істинна «верхівка» не відома масам і не існує у суспільній свідомості, а відтак і не є культурною елітою. Отже, в рамках даної теми ми говоримо лише про публічних представників вищої страти, які повинні створювати імідж високоосвічених і

висококваліфікованих, чесних, мужніх людей, що готові боротися із несправедливістю і велетенськими проблемами заради спільного блага, навіть ризикуючи власним життям і перебуваючи наодинці із безліччю ворогів. Звучить пафосно, але маси «ведуться» на подібні байки, принаймні, якщо вони майстерно подаються цим масам.

Втім, тут неправильно говорити тільки про мистецтво обману: імідж лише підкреслює найкращі риси людини (маскуючи гірші), але ці риси і відповідні їм вчинки все ж таки мають бути наявні, - адже скільки гриму не накладай на підлу й боягузливу людину, проте героя з неї не виліпиш! Крім того, імідж потрібно не тільки створювати, але й підтримувати, тобто уберігати імідж від усього, що його псує. І робиться це (в демократичних країнах, адже в диктаторських – культурної еліти нема), здебільшого, не приховуванням ганебних учинків, а усуванням із еліти людей, що себе зганьбили. Внаслідок цього у суспільстві «наверх» підіймаються люди, які вірять у необхідність бути чесними і мужніми, і навіть якщо вони втрачають цю віру, то все одно змушені відповідати заявленому іміджу, оскільки система викине їх із публічного життя, як тільки вони зганьбляться. Тому вони можуть бути й нечесними, аби лише не «засвітитися».

Відмінність наших політиків, бізнесменів та інших публічних людей у тому, що вони і не створюють собі зразковий імідж (турбуючись про це хіба що підчас передвиборчої кампанії), і не відбираються «наверх» за найкращою здатністю демонструвати взірцеві риси та реально володіти ними хоч до якоїсь міри, і, що найгірше, не усуваються із еліти, коли стає широко відомо про їх «нечисті» справи. Звичайно, це «провина» системи, яка не виконує функцію відбору в еліту взірцевих кандидатів (така система у нас просто ще не склалася, адже вона завжди є результатом сформованої системи стратифікації), але і самі члени «верхівки» могли би розуміти важливість репутації та культурного впливу на маси, якби не були настільки соціологічно безграмотними й недалекоглядними.

Очевидно, що для реалізації цього, другого механізму передачі культури (тобто виконання елітою «взірцевої» функції) необхідна робота першого механізму, того, що забезпечує стійку тенденцію спадного розвитку субкультури страт (тобто – бажання і можливість кожному наслідувати манери поведінки найближчої страти задля перспектив просування «наверх»). Це означає, що головною умовою реалізації другого механізму передачі нових культурних зразків у суспільстві є неперешкоджувана соціальна мобільність, тобто гарантована суспільною системою можливість піднятися вище по якихось соціальних сходах (економічних, політичних або професійних, дивлячись по тому, який вид стратифікації приваблює людину найбільше), - можливість, яка не є надміру недосяжною, аби не вбити саме прагнення ставати краще та просуватися нагору, і водночас не є надміру доступною, аби «наверх» не пробилися енергійні нездари.

Тобто культура, з одного боку, забезпечує функціонування соціальної стратифікації та мобільності (адже саме наявність авторитетної для всіх субкультури забезпечує згуртування і, взагалі, існування кожної страти), а з іншого боку – сама прямо залежить від функціонування цієї соціальної системи (адже без стратифікації та мобільності культура не транслювалась би у суспільстві, а значить – і не розвивалась би та, навпаки, деградувала, втрачала би свою беззаперечність в очах людей і цим призводила до соціальної атомізації та аномії).

2.1. Англійський психолог У.МакДауголл (1871-1938) був першим, хто виявив названі у попередньому пункті закономірності. Зокрема, він стверджував, що відставання царської Росії у суспільному розвитку пояснювалось відсутністю багаторівневої соціальної стратифікації: наслідувати поведінку аристократії селяни були нездатні в принципі, а середнього класу там просто не було (на відміну від Англії, де він був і запозичував у «верхів» нові, буржуазні правила життя, передаючи їх далі, нижчим прошаркам). Саме тому, зрештою, ця культурна прірва і розколола суспільство підчас Російської революції 1917 року, поводуючи знищення аристократії у ході Громадянської війни та Великого терору, а також – подальше формування культурно цілісного суспільства (хоча і, на жаль, достатньо плебейського, люмпен-пролетарського за своєю ментальністю).

Натомість, Китай, на думку МакДауголла (і у його часи), взагалі не прийняв західної, буржуазної цивілізації, оскільки у ньому не було впливової аристократії (тобто – еліти загальнонаціонального масштабу), яка могла би засвоїти та у привабливій формі продемонструвати народу зразки економічної раціональності, конкуренції та організації. Варто зауважити, що саме таку еліту у більш пізні часи створила Компартия Китаю, і ця еліта наприкінці ХХ століття виявилась здатною творчо переробити західну економічну раціональність і поширити її по всій країні. А в Японії такий самий процес відбувся і швидше, і раніше, оскільки ще у кінці ХІХ століття її самурайська аристократія була не тільки достатньо впливовою, але і сприйнятливою до новачок, а зразки її раціонально-ділової поведінки крок за кроком засвоювалися нижчими прошарками, і внаслідок цього країна досить швидко модернізувалась³.

³ Див. про це: Оссовская М. Рыцарь и буржуа. – М., 1987. – 528 С., с.37 (або за електронною адресою: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/History/Ossov/01.php).

3.1. Як бачимо, у досягнутих різними країнами результатах суспільного розвитку визначальними є саме **культурні чинники**, а не економічні або технологічні. Інакше кажучи, розмір капіталовкладень або впровадження найсучасніших технологій самі по собі не гарантують економічного процвітання та соціального благополуччя, якщо суспільство виявляється культурно неготовим до нових взаємовідносин і манер поведінки, що потрібні для ефективного використання цих технологій. Такий висновок суперечить ідеям економічного детермінізму К.Маркса та багатьох сучасних економістів і політологів, однак він цілком підтверджується практикою.

Наприклад, вища освіта багатьох лідерів африканських країн (отримана, до того ж, у найкращих європейських університетах), а також економічна, технологічна й консультативна допомога Заходу жодним чином не уберегли їхні країни від жахливої корупції, тиранії, міжплемінних війн, геноциду та злиднів. І чим потенційно багатшою була така країна (з огляду наявності у ній корисних копалин та інших можливостей), тим більшого зубожіння досягала вона у своєму державно незалежному розвитку (гіршого, ніж у часи колоніалізму).

Цей парадокс пояснюється тим, що суспільство є чимось набагато складнішим і масштабнішим, аніж якась бізнесова чи громадська організація. І функціонує суспільство на цілковито інших законах, аніж ті, що вивчаються у рамках менеджменту. А між тим, навіть у менеджменті зараз все більш важливим і ефективним вважається створення й поглиблення корпоративної культури. Тим більше це стосується такої багатофакторної системи, як суспільство, в якій саме пануючі традиції поведінки (тобто – культурні чинники) визначають спосіб і ефективність використання природних, економічних, політичних та інших можливостей країни.

3.2. Розглянемо, щоб далеко не ходити, наш ВНЗ і, зокрема, впровадження у ньому такої новітньої технології, як кредитно-модульна (так звана «Болонська») система вищої освіти, що доволі непогано діє у розвинутих країнах і зазнала невдачі (за визнанням навіть міністра освіти) у нас⁴. Вимоги «Болонської системи» нічим принципово не гірші чи важчі за будь-які інші, у тому числі й ті, що були у нас до неї. Проте в рамках даної системи студент повинен самостійно розібратись із регламентними вимогами (адже якщо він пускає пояснення повз вуха і не вдумується в них, то він не знатиме про деякі можливості заробити чи втратити бали і набере їх надто мало), більше того, - вимагати дотримання їх викладачами (щоби не допускати свавільного зниження балів), а головне – змусити самого себе працювати систематично (без прогулів і недбалства) і не втрачати можливостей отримання балів.

Тобто студент у «Болонському» виші має вчитися сам, щоби отримувати кращі бали, кращий диплом і, зрештою, кращу роботу. І він сам має вимагати, щоби йому для цього надали необхідний навчальний матеріал, обладнання, консультації тощо. А наш студент звик, що його вмовляють послухати, потім ще тричі пояснюють, а зрештою – пробачають його неухважність і забудькуватість, - адже в нашій країні саме такою є культура освітньої системи (тут надто жаліють нездар і не цінують розумних). На Заході слабких студентів не вмовляють, а просто виганяють із вишу (і це ще один стимул працювати старанно); у нас же – бояться, аби не зменшився контингент. Щоправда, і в Україні є виші, де легко відрахують «двієчників», і їх авторитет і контингент лише збільшується. Однак, щоби зрозуміти цю парадоксальну закономірність і наважитися на подібну стратегію, цілковито інша культура мислення потрібна вже від керівництва факультетів і вишу в цілому, - а значить, ні культура студентів, ані культура викладачів Болонській системі просто не відповідають, і жодними фінансовими вливаннями цього не виправиш.

4.1. Можна сказати, що з точки зору її формування, культура – це соціальний механізм, який «легалізує», узаконює в очах суспільства достатньо розповсюджені звички найбільш впливових соціальних груп, перетворюючи ці групи та їх манери із дещо дивних для більшості – на модні та гідні наслідування. Що таке, наприклад, ринкові цінності (цінності економічної стратифікації), якщо їх перекласти на бажання й мотиви окремого індивіда? Це просто жадоба до грошей, в підґрунті якої лежить мотивація самозахисту, тобто прагнення уникнути загрози голоду та безпритульності шляхом відкладання «на чорний день» грошових заощаджень. Однак поки ця жадоба була індивідуальною чи груповою звичкою, вона мала усі риси недалекогоглядної жадібності, що відштовхувала від себе більшість оточуючих і не приносила кінцевої, справжньої вигоди її носіям. Тоді ж, коли вона «окультурилась», тобто стала поступово загальноновизнаною традицією поведінки (нормами та цінностями суспільства), вона стала і більш розумною, помірною у найближчих вигодах і більш націленою на перспективу. Саме так і сталося із жадібністю перших лихварів та міняйл у всіх розвинутих ринкових суспільствах.

А розвивається подібне «окультурення» описаним вище шляхом поступового транслявання зразків нової поведінки від вищих страт (куди піднялись представники найбільш ефективної для нових умов субкультури) до середніх і нижчих. І саме тоді, коли ці зразки стають всезагальними, вони

⁴ Див.: http://mtlru.com/?page_id=1588; <http://www.segodnya.ua/politics/reforms/Tabachnik-priznal-proval-bolonskoy-sistemy-v-ukrainskih-vuzah-435814.html>; <http://www.envila.by/info/bolonskaya-sistema-obrazovaniya-chto-eto-i-pochemu-ee-net-v/>

перетворюються на нову культуру суспільства, тобто – «окультурюються», стають шанованими і беззаперечними, а головне – вони проходять свого роду апробацію масовим використанням і відсіювання нежиттєздатних елементів такої поведінки. А тому «жадібність» не просто пересте сприйматися іншими як вада, вона і справді пересте бути недоліком: із неї усуваються засліплюючі емоції власницьких бажань і напрацьовуються традиції приборкування короткозорого егоїзму, традиції підпорядкування більш далеким особистим вигодам і загальним принципам окремих спільнот і суспільства в цілому.

Більше того, «окультурення», а точніше – поглиблення культури відбувається у суспільстві і далі, адже спершу люди привчаються підпорядковуватися традиціям невеликої спільноти, тобто тієї групи, до якої вони безпосередньо належать і яка може їх доволі жорстко покарати за нехтування своїми традиціями (соціальний контроль малих груп), а згодом призвичаюються не порушувати і більш загальні правила, за порушення яких відбувається лише моральний осуд (соціальний контроль великих груп і всього соціуму). І чим довше розвивається цей процес, тим більш чутливими до громадської думки стають люди, більш чесними (завдяки звичці, а не страху) і доброзичливими одне до одного, а також – більш розумними у своїх традиційних діях. Що, власне, і означає збільшення глибини культури.

Отже, **глибина культури суспільства** визначається тривалістю безперервного розвитку культури (тобто відсутністю державних спроб її змінити, карати її носіїв та насаджувати інші традиції) і виявляється у ступені гуманності та розумності традицій. Ми вже пояснили, що таке розумність (далекоглядність) та гуманність (тобто справедливість та людяність) загальносуспільних традицій. Варто лише додати, що ця гуманність із плином часу збільшується навіть в антисуспільних, злочинних субкультурах, які завдяки безперешкодності свого розвитку і тривалості існування поступово переходять від явного «безпределу» до якихось «воровських» традицій (наявність яких завжди є кращою для суспільства, ніж їх відсутність), а згодом – і до мирного співіснування із незлочинним оточенням завдяки виробленню розумних правил і виконанню якоїсь, корисної для суспільства функції (що, таким чином, робить цю субкультуру із антисуспільної – у нормальну, легітимну для масової свідомості).

Слід, однак, зауважити, що настільки позитивний розвиток не найкращих спершу традицій можливий тільки тоді, коли цей розвиток не переривається насильно і традиції – не руйнуються. Неважко здогадатися, що зламати традиції, які вже набули певної масовості й авторитетності (нехай і в порівняно невеликих субкультурах), здатна лише одна сила – держава із її каральними органами та схильністю усе контролювати і в усе втручатися із витонченістю слона у посудній крамниці. Прагнучи все і швидко зробити «правильним», держава нерідко вдається до повчально-силових засобів замість того, щоби самій (в особі її вищих посадовців) показувати зразки поведінки, яку її керівництво вважає правильним. На жаль для держави, традиції силоміць не виправиш: історичний досвід показує, що надмірним адмініструванням їх можна зламати і знищити, але не змінити. Інакше кажучи, щоби запровадити нові традиції, їх треба без поспіху прищеплювати, транслювати від «верхів» донизу (розуміючи, що це забере не одне десятиліття), і для цього – самим їх дотримуватися, а якщо керівники на це не здатні, то слід поступитися місцем тим лідерам, у кого такі традиції є.

4.2. Яскравим прикладом описаного вище втручання держави у розвиток субкультури була боротьба проти так званих «зłodіїв у законі», започаткована керівником СРСР М.Хрущовим. Він був відомий тим, що воював із усім, чого не розумів (а такого – в силу його неосвіченості – було багато), але вже боротьба із злочинністю здавалася йому виправданою на двісті відсотків. Однак біда у тім, що моральне, а подеколи і фізичне знищення носіїв традицій зовсім не було зазначеною боротьбою, - вони не поширювали злочинність, а обмежували її: не давали хуліганам «розгулятися» до «безпределу» і стримували їх чисельність, а професійних злочинців «навчали манерам», примушуючи дотримуватись правил («понятій») і вгамовувати найгірші риси (жадібності, люті, жорстокості). Завдяки ним серед професійних злочинців стало прийнятим і шанованим не красти нічого у тих, що живуть незаможно, а значить – чесно. Скажімо, помітивши, що в холодильнику майже нічого немає (часи дефіциту!), зłodій, який себе поважає, розвертався і йшов геть, навіть не винагородивши себе за зусилля по проникненню до квартири.

А після того, як «зłodіїв у законі» знищили або «декоронували» (і це ще дуже м'яке формулювання для того, що відбувалося насправді), різко і сильно зросла вулична злочинність, війни за перерозподіл території, злочини проти простих людей (а не багатіїв або держави). Власне, таких прикладів було чимало, і не тільки в нашій країні. Проте із них не слідує, що із злочинністю не треба боротися: кожен злочин, в ідеалі, має бути покараний, - але державі не треба боятися процесів неформальної самоорганізації, в тому числі і в антисуспільних групах. Самоорганізація, тобто прагнення навести порядок, створити правила і добитись їх виконання у даній спільноті, - це, фактично, те саме, що і правова система держави. Відмінність лише в тому, що закони самоорганізації – неписані, вони базуються не на прямому примусі, а на соціальному контролі всієї спільноти, не на страху перед покаранням, а на авторитеті традиції. І якраз у цьому їх сила і перевага перед писаними

законами. Їх авторитет напрацьовується впродовж тривалого часу, а зруйнований може бути миттєво. Саме тому державі і не варто на нього зазіхати: керувати ним не вдасться, а навести лад без допомоги традицій і соціального контролю, лише силовими, каральними методами просто неможливо.

5. Отже, культури бувають різні, і жодна з них не є кращою або гіршою порівняно із іншими (навіть – злочинна субкультура із її «поняттями», «наколками» та піснями у стилі «шансон»). Вимірювана різниця між ними може бути лише у тому, наскільки давно існує та чи інша культура, наскільки її традиції стали міцними та авторитетними, тобто наскільки зросла її глибина. Але наука не може обмежитись простою констатацією різноманітності і рівноцінності усіх культур, вона повинна їх класифікувати. Усе розмаїття культур можна розділити на два основні типи: 1) **«культура сорому»** – тобто традиції цінувати насамперед думку оточуючих і боятись осоромитись перед ними (історично переважає у хліборобських спільнотах, із колективістським складом характеру, зокрема і в українців); 2) **«культура вини»** – традиції цінувати насамперед власну думку про себе і боятись завинити перед своїм сумлінням (історично переважає у кочових і агресивних спільнотах, з індивідуалістичним складом характеру, зокрема і у злочинців).

Що нам дає цей розподіл? Він дозволяє зрозуміти, що народи, які живуть абсолютно по-різному, не можна міряти однією шкалою, вважаючи когось «відсталими», а когось – «передовими». Кожен народ (інакше кажучи – кожна культуру) треба оцінювати в тих одиницях, у яких і виявляється напрям його прагнень, його цінності і норми. Араби, китайці, казахи або росіяни більше стурбовані тим, що про них подумують оточуючі, а тому вони легко пожертвують доцільністю та вигодою заради престижу, пошани та репутації (причому – в очах тих, кого вважають «своїми» і важливими, референтними для себе). Західним же людям така нераціональність видається проявом «розумової обмеженості» та відсталості суспільного розвитку. Іноді в це починають вірити і самі носії культури «сорому», і тоді їх самооцінка катастрофічно падає, адже стати настільки самостійними й емоційно незалежними від думки інших, як представники «культури вини» вони об'єктивно не можуть, а бути собою вже не хочуть. Спасає їх від цієї безвиході лише засліплений націоналізм, який огульно принижує усе чуже або проголошує, що «це ми його і винайшли, а вони – вкрали». Втім, такі «ліки» гірші за саму хворобу нерозуміння і недооцінки власної культури.

Насправді ж треба просто розуміти, що наші успіхи лежать не в площині уміння розштовхати конкурентів ліктями і пройти по головах, не зважаючи на їхні зойки. Наша головна здібність (якої немає у західних людей) – це уміння зважати на інших, без підказки скоординуватись із ними і навіть входити у свого роду «резонанс» із колективом, який на практиці називають ентузіазмом, згуртованістю, миром і злагодою. А те, що ця здібність може давати і матеріальні, високотехнологічні вигоди для суспільства, показує приклад тієї ж Японії, яку ми вже не раз згадували. І якщо у нас так не виходить, то не тому, що маємо якісь органічні недоліки, а тому, що не вміємо користуватись своїми перевагами. Отже, замість того, аби насаджувати чужі культурні зразки, краще піднімати престиж власних традицій, пропагувати їх поведінкою «верхів», а головне – використовувати свої уміння, впроваджуючи найбільш придатні для нас організаційні форми.

«Культуру» варто відрізнити від «цивілізації». Попри їх схожість, ці терміни описують протилежні характеристики і стани суспільства. Культура – це, можна сказати, ментальність певного народу, тобто те, що складалось, «нашаровувалось» віками, залишаючись цілісним національним характером, який із часом тільки все більше виявляв себе у різних сферах як особлива манера поведінки. Чим більш послідовно суспільство дотримується своїх традицій, тим більш цілісним і налагодженим стає соціум. Так само, як окрема людина, якщо вона не зраджує своїм первинним нормам і цінностям, а розвиває їх, то поступово стає цілісною особистістю. Натомість, **цивілізація** – це технічно-організаційні досягнення, насамперед – у військовій та, останнім часом, у споживацькій сфері, що дозволяють облегшити життя певній частині людей як за рахунок знарядь та пристроїв, так і через інтенсивну експлуатацію підкорених народів чи їх природних ресурсів⁵.

Інакше кажучи, культура – це те, «ким народ є» за своє суттю, а цивілізація – це те, «чим він володіє». «Цивілізованими» вважають людей, які мають достатньо складні й різноманітні засоби праці, а також – раціональні, ефективні форми організації колективної роботи, що дозволяють їм отримувати надмірні обсяги цінної для навколишніх народів продукції, а потім, після досягнення монополії на торгівлю нею, користуватись надприбутками для іще більшого закабалення інших народів і створення комфорту й розкоші для власного. Як правило, цей «економічний імперіалізм» супроводжується й підкріплюється справжнім, державно-політичним імперіалізмом, тобто створенням багатонаціональних імперій, колоній або політичних сателітів, - причому це також досягається використанням технічної й організаційної переваги у військовій сфері. Нарешті, насаджується і «культурний імперіалізм», що являє собою державну політику масованої експансії своїх культурних зразків на інші країни із ідеологічною метою переконати всіх у своїй всебічній вищості та створити модернізаційну моду на

⁵ Дивись про це: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000000/st043.shtml>

раболіпне копіювання імперських зразків (що закріплює відставання, адже копія завжди гірша за оригінал).

Отже, цивілізація – це процес і результат підкорення і трансформування зовнішніх щодо даної спільноти людей умов її життя (зокрема, підкорення інших народів і трансформування їхнього способу життя на догоду якості життя «цивілізованої» спільноти). Тоді як культура – це процес і результат оволодіння людьми своїми внутрішніми можливостями та їх розвиток і трансформування у справжню майстерність в усіх видах діяльності (що можливо лише через самореалізацію свої ментальності, своїх нахилів та здібностей). Відмінність цих двох явищ очевидна, втім вони зовсім не взаємовиключні, – навпаки, розвиток культури стримується і навіть зупиняється через брак цивілізованості, а поступ останньої неможливий без відповідної глибини культури.

Більше того, західні народи, які, вочевидь, більше схильні до розвитку цивілізації (аніж всі інші), теж мають кожен свою культуру, котрі можна віднести до одного з двох вище згаданих типів. Розглядаючи Західну Європу, південні країни і народи можна віднести до «культури сорому», а північні, навпаки, – до «культури вина». Перші з них (Франція, Італія, Іспанія) – це переважно католицькі країни, що деякою мірою відстають у соціально-політичному та економічному розвитку від других, більшість населення яких – протестанти за віросповіданням, а головне – представники більш енергійної, індивідуалістичної культури. Цю закономірність першим сформулював і пояснив М.Вебер у роботі 1904 року «Протестантська етика та дух капіталізму»⁶. Втім, для соціології важливе не те, що протестантизм – це новий релігійний напрям (в рамках християнства) або нова мораль (адже релігію і мораль вивчають інші науки), а те, що він поступово створив нову культуру, яку називають протестантською культурою праці (або протестантською трудовою культурою).

Протестантська трудова культура – це традиції професійного ставлення до своєї справи, які базуються на ідеї випробування власної (напередвизначеної богом) долі через наполегливі намагання досягти матеріального успіху майстерним трудом. У цій культурі (що виникла на основі протестантського напрямку у християнстві) шанувалась заслужена заможність, яка вважалась ознакою таланту, а значить і богообраності, тоді як бідність уважалась ознакою лінощів і була ганьбою; і саме це утримувало людей від колективістських акцій протесту, заворушень і злочинів, а відтак і сприяло розвитку ринкового суспільства. В католицьких країнах (а також православних і, згодом, комуністичних) бідність офіційно вважалась благом, а тому люди багатіли, але «соромливо», точніше – без будь-якої культурної регламентації і без соціального контролю, а отже і не перебирали у методах. Натомість протестантські країни не мали особливих проблем із зловживанням владою, корупцією, із марнотратством одних і злиденністю інших, а тому вони швидше досягли високого економічного і соціального розвитку, і посьогодні мають очевидні переваги у цьому перед католицькими країнами.

Визначення ключових термінів теми №7:

- 1. Культура** – це тривала і всебічна система традицій поведінки, характерна для усього суспільства або нації. Вона не вимірюється рівнем освіти і знань і не виявляється у ввічливості, «культурності» або «духовності», а скоріше є синонімом ментальності чи «національного характеру» і, як і вони, не піддається штучному коригуванню і у своїх принципових рисах не змінюється впродовж сотень літ.
- 2. Субкультура** – це менш тривала (у порівнянні з культурою суспільства) і більш одностороння сукупність традицій поведінки, характерна для окремих соціальних груп (стратові, молодіжні, злочинні, національно-релігійні субкультури).
- 3. Розвиток культури** відбувається шляхом висунення деяких субкультур із периферії у центр культури суспільства; тобто ці, зневажані попередньо традиції стають «модними» і загальноприйнятими, і відбувається це тому, що об'єктивно необхідними для суспільства стають навички поведінки і риси характеру (норми та цінності), що цінуються саме в цих субкультурах, а їх представники займають лідируючі позиції у суспільстві.
- 4. Функції культури:** а) згуртування та відмежування даної спільноти від інших; б) звільнення від необхідності індивідуального оцінювання та вибору поведінки; в) орієнтування у соціальних зв'язках.
- 5. Механізми та умови передачі культури:** а) соціальне наслідування поведінки вищих страт нижчими (за наявності не надто великого розриву у статусі і традиціях між стратами); б) культуруотворююча, «взірцева» функція еліти та стала тенденція спадного розвитку субкультури страт (забезпечується *неперешкоджуваною соціальною мобільністю*).
- 6. Культурні чинники** є визначальними у суспільному розвитку (всупереч ідеям економічного детермінізму К.Маркса та багатьох сучасних економістів і політологів), оскільки саме вони визначають спосіб та ефективність використання економічних, політичних і інших можливостей суспільства.
- 7. Глибина культури суспільства** визначається тривалістю безперервного розвитку культури (тобто відсутністю державних спроб її змінити, карати її носіїв та насаджувати інші традиції) і виявляється у

⁶ Дивись її тут: <http://litopys.org.ua/weber/wbr.htm>

ступені гуманності та розумності традицій (яка збільшується навіть у антисупільних, злочинних субкультурах).

8. Усе розмаїття культур можна розділити на два основні типи: 1) **культура «сорому»** – традиції цінувати насамперед думку оточуючих і боятись осоромитись перед ними (переважає у хліборобських спільнотах, з колективістським складом характеру, зокрема і в українців); 2) **культура «вини»** – традиції цінувати насамперед власну думку про себе і боятися завинити перед своїм сумлінням (переважає у кочових і агресивних спільнотах, з індивідуалістичним складом характеру, зокрема і у злочинців).

9. Протестантська трудова культура – традиції професійного ставлення до своєї справи, які базуються на ідеї випробування власної (напередвизначеної богом) долі через наполегливі намагання досягти матеріального успіху майстерним трудом. У цій культурі (що виникла на основі протестантського напрямку у християнстві) шанувалась заслужена заможність, яка вважалась ознакою таланту, а значить і богообраності, тоді як бідність уважалась ознакою лінощів і була ганьбою; і саме це утримувало людей від колективістських акцій протесту, заворушень і злочинів, а відтак і сприяло розвитку ринкового суспільства. В католицьких країнах (а також православних і, згодом, комуністичних) бідність офіційно вважалась благом, а тому люди багатіли, але «соромливо», точніше – без будь-якої культурної регламентації і без соціального контролю, а отже і не перебирали у методах. Натомість протестантські країни не мали особливих проблем із зловживанням владою, корупцією, марнотратством одних і злиденністю інших, а тому вони швидше досягли високого економічного і соціального розвитку, і надалі мають очевидні переваги перед католицькими країнами.