certain system through which society develops.

Well-known foreign scientists such as T. Hobbes, F. Ratzel, G. Simmel, E. Durkheim, R. Park, P. Sorokin, and others worked on the problem of "social space." This topic remains relevant today, because a certain historical period creates certain conditions for certain social phenomena.

This topic remains relevant today, because a certain historical period creates certain conditions for certain social phenomena.

Thus, the purpose of this article is to try to understand the communication changes that are taking place in society today and identify the factors that affect them.

As you know, in society there are constant processes of socialization, people are constantly trying to learn about the environment: both natural and social. Especially a person tries to know and understand himself, because until you understand yourself, you will not be able to understand others.

In Ukraine, it is planned to create a post-traditional socio-cultural space in which modernization takes place under the sign of traditional symbols. But in our society, "community-like" psychology is combined with urbanism and technical progress, traditional, post-traditional and modern coexist with some relative independence of culture. All this creates certain communicative features. Important features of the new socio-cultural reality are beginning to be outlined in Ukraine today

Key words: *social structure of society, social space, culture, evolution, communication, internationalization.*

УДК 316.354

І. Ю. Суровцева

ТЕОРЕТИЧНІ ПОГЛЯДИ НА ПОНЯТТЯ «НАБУТТЯ ЧЛЕНСТВА» В СОЦІОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ

Стаття розкриває теоретичні підґрунтя розвитку концепту «членство в організаціях». На рівні професійних, тоталітарних та бюрократичних організацій як соціальних сегментів, членство модифікується як «статус приналежності», організаційної ідентичності, підлеглості та причетності. Розкриваються певні ціннісні принципи, на сторожі формального виконання яких, стоїть статут та присяга. Набуття членства перетворює індивіда у компонент персоналу, який стає об'єктом організаційних рішень.

Ключові слова: *організації, членство, соціологія організацій.*

DOI 10.34079/2226-2830-2020-10-19-139-145

Вступ в організацію або набуття членства в неї представляє складну процедуру соціальної кооперації, взаємної згоди. «Суспільство, оскільки воно є колективом, висуває стандартизовану концепцію приналежності до нього, згідно з якою розрізняються індивіди, які входять в це суспільство і не входять в нього» [8, с.794]. Така добровільна кооперація, за висловом Е.Дюркгейма, створює нам обов'язки, яких ми не прагнули. Ця регламентація примусово нав'язується нам, хоча вона – справа не наших рук, а справа суспільства і традиції [4, с.222].

Концепт «набуття членства» привертає увагу науковців-філософів, правознавців,

менеджерів, соціологів. Саме соціологія організацій актуалізує дискурс щодо практик входження в організацію. І якщо юриспруденція розглядає поняття членства як юридичний факт, що тягне виникнення у членів організації різного роду прав, то в соціології поняття «членство» використовується в широкому (член суспільства) та вузькому (член формальної організації) сенсі. Кажучи про поняття «суспільство» та взаємопереплетене членство в різних групах, Т.Парсонс вважав, що деякі соціальні системи, такі як місцева община, школа, підприємницька фірма – це не суспільство, а підсистеми, диференційовані та сегментовані одиниці суспільства [8, с.781]. Тому метою статті є узагальнення теоретичних поглядів на дефініцію «набуття членства», оскільки активна участь у членстві не тільки поглиблює досвід особистості та розширює потенціал організації, але збільшує її вплив всередині громади, залучаючи широкий сегмент громади до організаційної діяльності [12].

Членство в суспільстві – поняття, що заступає собою національну належність та тяжіє до стратегій соціальної інтеграції на основі ідентичності, лояльності та солідарності. Зі свого боку, суспільство привчається дивитися на членів, що його складають, не як на речі, на які воно має право, але як на співробітників, без яких воно не може існувати і по відношенню до яких у нього є обов'язки [4, с.236]. Якщо розглянути механізм вступу до буржуазного *society*, описаного М.Вебером, то можна побачити аналогії з прийняттям в члени групи, організації (характер організації не мав ніякого значення), які полягають в попередньому розслідуванні та встановленні етичної повноцінності претендента і отриманням після випробування та перевірки апробації в якості «джентльмена», «повноцінного». Членство, за М.Вебером (і лише воно) тотожне підкоренню (підлеглості) [2].

У вузькому розумінні, у «вторинних групах» (на протилежність від «первинних» – сім'я, група друзів) тобто в організаціях, створених для досягнення певних цілей, їх члени відіграють строго визначені ролі, та між ними майже відсутні емоційні відносини. Організації приймають рішення, з одного боку, про набуття та припинення членства, а з іншого – про переведення членів на різні посади в організації. Набуття членства перетворює індивіда у компонент персоналу, який стає об'єктом організаційних рішень [13].

Розглянемо більш докладно порядок вступу до тоталітарних, бюрократичних організацій (за визначенням Н.Смелзера). Доступ до цих організацій був рівнозначним рекомендації до соціального просування і, в першу чергу, надавав внутрішню впевненість у своїй «обраності». На рівні організацій як соціальних сегментів та форм професійної діяльності членство модифікується як «статус приналежності», інтеграційний елемент загальної культурної орієнтації, за допомогою якої зберігається соціальна ідентичність.

В організацію «закритого типу» можна вступити, лише витримавши певний тривалий випробувальний період – дійсне послушництво – і отримавши серйозні рекомендації відповідальних поручителів, пройшовши навіть екзаменаційну та фільтраційну комісії, надавши докази щирості й твердості своїх намірів. Відгомонам цього є наявність, наприклад, випробування при прийнятті на роботу в підприємства, установи, організації незалежно від форм власності з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. На міжнародному рівні передбачаються більш відкриті форми співробітництва держав з міжнародними організаціями (асоційоване членство, участь в якості спостерігача, участь в угодах, які укладаються під егідою міжнародної організації тощо).

М. Дюверже розглядаючи поняття члена політичної партії, виділяє декілька концентричних кіл специфічної «причетності» (*partipation*), уз солідарності з

організацією, від активних членів до симпатизантів [3]. На жаль, для господарських організацій колишнього СРСР масштаб членства досі обмежується «штатним розкладом».

За концепцією М.Олсона, існують групи з обмеженим і відкритим доступом, але процес вступу до групи та виходу з неї визначається природою мети, якої хоче досягти група, а не якимись характеристиками членства. Так, групи тиску (лобістські організації) залучають до себе учасників частково завдяки витонченим формам примусу, а частково – завдяки наданню селективних стимулів (юридичні і фінансові консультації, відстоювання інтересів членів асоціацій перед судовими органами та органами правопорядку). Як вважає М.Олсон, «бізнесова громада є тим сегментом суспільства, в якому чимало асоціацій спроможні набути ще більшої сили завдяки забезпеченню своїх учасників неколективними послугами, ...вигодами» [7, с.195]. Іноді постачання неколективного блага практикується бізнесовими організаціями з метою збільшення членства.

Участь в організації може фіксуватися в статуті, іноді спеціально розробляється «Положення про членство...», яке також базується на підставі статуту. Статут, на думку Ф.Тьоніса, «надає об'єднанню волі, призначаючи йому певне представництво; він вказує йому мету, але мета ця може бути лише такою, стосовно якої всі контрагенти усвідомлюють свою єдність, дає йому засоби для того, щоб досягти цієї мети чи прагнути її досягти...» [11, с.227]. Статут наділяє статусом, з якого випливають права і обов'язки.

Перебування на правах члена якої-небудь організації, товариства, об'єднання базується на певних ціннісних принципах, на сторожі формального виконання яких стоїть саме статут. Ці принципи вступу мають наступний вигляд: добровільність бажання (свобода волі); визнання статуту; контрактно-договірна форма вступу (письмова заява). Щодо інших умов членства, то будь-яка організація може встановлювати свої обмеження або цензи: вік, наявність письмових рекомендацій, вступні внески. Ф.Тьоніс розмежовує організації, які вимагають «лише людей» та «людей з особливими якостями». До організацій, які не приймають до себе тих, «хто обумовлений іншими якостями», соціолог відносить переважно «корпорації або товариства в мистецтвах і ремеслах, громади або гільдії, цехи, церкви, ордени» [11, с. 198].

З набуттям членства в одній організації, індивід отримує формальну ізоляцію від члена іншої організації. Одночасне перебування членом інших об'єднань суворо забороняється в більшості політичних утворень, особливо в політичних партіях. Зміна у члена партії публічно задекларованих принципів призводить до розриву з організацією. За українським законодавством, членами партійних організацій не можуть бути судді, працівники прокуратури, працівники органів внутрішніх справ, співробітники органів безпеки, військовослужбовці.

Таке штучне підтримання організацією супротивності породжує своєрідний «соціальний стан, де індивіди перебувають в однаковій ізоляції один від одного, відчувають приховану ворожість один до одного, внаслідок чого лише через страх чи розважливність утримують від нападу один на одного» [11, с.239].

Набуття статусу в деяких організаціях для її членів іноді ускладняється необхідністю принесення клятви. Той хто не приносить клятву, втрачає свої права [1, с. 235]. Велике значення надавалося клятві посадових осіб. Перед вступом на посаду приносять присягу, як публічний вид клятви, народні обранці (депутати), президент, судді, адвокати, військовослужбовці тощо. Юридично присяга має чітке формулювання, її текст навіть наводиться в основному законі країни, Конституції.

Фіксоване членство в організаціях вимагає їх матеріальної підтримки (членських внесків). З огляду на це членство буває рядове та почесне. Почесним членом може бути суспільний діяч, науковець, будь-яка інша фізична особа, яка має значні заслуги перед організацією та/або надає значну організаційну, інтелектуальну, матеріальну або іншу підтримку. Звання почесного члена присвоюється рішенням активу організації.

Членів певної організації можна розпізнати за допомогою символіки (прапор, емблема, гасло тощо), яка може використовуватися:

- при оформленні офісів та будівель, які належать або використовуються організацією;

- для зображення на печатках, бланках, свідоцтвах та інших документах організації, виготовлення друкованої та рекламної продукції (буклетів, календарів, листівок, плакатів тощо), значків, членських карток, що підтверджують членство в організації, для оформлення канцелярського приладдя (папок, ручок, блокнотів, ділових щоденників тощо);

- при проведенні акцій (політичних з'їздів, зборів, мітингів, демонстрацій тощо), агітаційно-пропагандистських заходів (свят, виставок, фестивалів, лекцій, інших масових заходів, спрямованих на пропаганду та реалізацію ідей організації).

Одного разу увійшовши в організацію (партію), не так просто з неї вийти, вважав М.Дюверже. Припинення членства в організації може бути у зв'язку з: 1) виходом учасника з її складу з власної ініціативи; 2) виключенням із складу учасників; 3) вибуттям із складу учасників з причин, що не залежать від учасника.

Отже, вихід і виключення – дві протилежні форми розриву відносин, припинення членства, які показують, що участь кожного індивіда групи в організації або угоді *не* є принципово важливою. Можна погодитися з думкою М.Олсона, що взагалі організації мають амбівалентне ставлення щодо нових вступників, так і до припинення членства [7, с.48]. Щодо сучасних тенденцій розвитку членства в організаціях, наприклад в громадських, то країни західної демократії виявили стійку тенденцію до зменшення участі приблизно на чверть. Низхідна тенденція стала найвиразніше помітна у церковних громадах, профспілках, братствах, організаціях ветеранів і групах допомоги школі [9]. В українській ситуації спостерігається стійка динаміка зростання залученості громадян до клубів за інтересами та спалах «партизації» напередодні розгортання виборчих кампаній [10]. Біля 3% опитаних українців є членами громадських організацій, а 85,3% респондентів – не вважають себе членами жодних громадських об'єднань [6].

З мікросоціологічних позицій, членство передбачає співучасть у колективному процесі постійного відтворення природної мови, призначення нових змістів словам. Вивчення засобів говоріння як шляху оволодіння майстерністю мови і наступного придбання Членства (після чого у індивіда не має потреби кожний раз думати, що він робить, перед тим як почати розмову) розглядається у етнометодології як важливий метод конwersаційного аналізу [6]. Зазвичай в організації кожен може спілкуватися з усіма в будь-який час, але спілкування обмежується певними каналами. Класичний випадок - це ієрархічна структура, в якій канали зв'язку працюють лише вертикально.

Отже, перефразувавши М.Дюверже, можна констатувати, що члени організації складають саму матерію організації, субстанцію її діяльності - без них вона нагадувала б вчителя без учнів [3]. Припустимо, що складна регламентація набуття членства передбачає природне бажання організації застрахуватися від недоброякісних учасників, співробітників, одержувачів своєї частки «від спільного вогнища, спільного центру». Проведений аналіз дає змогу розглянути та порівняти різні підходи до розуміння концепту «набуття членства» та орієнтує на подальші мікросоціологічні дослідження

суб'єктивного усвідомлення організаційної приналежності.

Список використаної літератури

1. Вебер М. Избранное. Образ общества / М. Вебер. – Москва : Юрист, 1994. - 704 с. ; Veber M. Izbrannoe. Obraz obshchestva / M. Veber. – Moskva : Yurist, 1994. - 704 s.
2. Вебер М. Протестантские секты и дух капитализма [Электронный ресурс] / М. Вебер // Библиотека Гумер. – Режим доступа : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Veb_PrEt/index.php ; Veber M. Protestantskie sekty i dukh kapitalizma [Elektronnyy resurs] / M. Veber // Biblioteka Gumer. – Rezhim dostupa : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/Veb_PrEt/index.php
3. Дюверже М. Политические партии [Электронный ресурс] / М. Дюверже // Библиотека Гумер. – Режим доступа : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Duverg/index.php ; Dyuverzhe M. Politicheskie partii [Elektronnyy resurs] / M. Dyuverzhe // Biblioteka Gumer. – Rezhim dostupa : https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/Duverg/index.php
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – Москва : Канон, 1996. - 432 с. ; Dyurkgeym E. O razdelenii obshchestvennogo truda / E. Dyurkgeym. – Moskva : Kanon, 1996. - 432 s.
5. Євдокимова І. Тенденції розвитку громадських організацій у сучасній Україні / І. Євдокимова, І. Вітківська // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Сер. : Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. - 2018. - Вип.41. - С.42-49. ; Yevdokymova I. Tendentsii rozvytku hromadskykh orhanizatsii u suchasni Ukraini / I. Yevdokymova, I. Vitkovska // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. Ser. : Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. - 2018. - Vyp.41. - S.42-49.
6. Исупова О. Г. Конверсационный анализ: представление метода [Электронный ресурс] / О. Г. Исупова // Социология: методология, методы, математическое моделирование. – 2002. - № 15. – С. 33-52. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/03/19/1269116997/Isupova.pdf> ; Isupova O. G. Konversatsionnyy analiz: predstavlenie metoda [Elektronnyy resurs] / O. G. Isupova // Sotsiologiya: metodologiya, metody, matematicheskoe modelirovanie. – 2002. - № 15. – С. 33-52. – Rezhim dostupa : <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/03/19/1269116997/Isupova.pdf>
7. Олсон М. Логіка колективної дії: суспільні блага і теорія груп / М. Олсон. – Київ : Лібра, 2004. - 272 с. ; Olson M. Lohika kolektyvnoi dii: suspilni blaha i teoriia hrup / M. Olson. – Kyiv : Libra, 2004. - 272 s.
8. Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс; под ред. В. Ф. Чесноковой, С. А. Белановского. – Москва : Академический Проект, 2002. - 832 с. ; Parsons T. O sotsialnykh sistemakh / T. Parsons; pod red. V. F. Chesnokovoy, S. A. Belanovskogo. – Moskva : Akademicheskii Proekt, 2002. - 832 s.
9. Патнем Р. Гра в кеглі наодинці: занепад соціального капіталу Америки [Електронний ресурс] / Р. Патнем // Незалежний культурологічний часопис «І». – 2001. - № 1. – Режим доступа : <http://www.ji.lviv.ua/n21texts/putnem.htm> ; Patnem R. Hra v kehli naodyntsi: zanepad sotsialnoho kapitalu Ameryky [Elektronnyi resurs] / R. Patnem // Nezalezhnyi kulturolohichniy chasopys «I». – 2001. - № 1. – Rezhym dostupa : <http://www.ji.lviv.ua/n21texts/putnem.htm>
10. Степаненко В. Проблеми формування громадянського суспільства в Україні: інститути, практики, цінності [Електронний ресурс] / В. Степаненко // Українське суспільство: 10 років незалежності / за ред. В. Ворони. – Київ : ІС НАН України, 2001. –

C. 169-183. - <http://i-soc.com.ua/assets/files/book/stepanenko/st2.doc> ; Stepanenko V. Problemy formuvannia hromadianskoho suspilstva v Ukraini: instytuty, praktyky, tsinnosti [Elektronnyi resurs] / V. Stepanenko // Ukrainiske suspilstvo: 10 rokiv nezalezhnosti / za red. V.Vorony. – Kyiv : IS NAN Ukrainy, 2001. – S. 169-183. - <http://i-soc.com.ua/assets/files/book/stepanenko/st2.doc>

11. Тьоніс Ф. Спільнота та суспільство Основні поняття чистої соціології / Ф. Тьоніс. - Київ : Дух і літера, 2005. - 262 с. ; Tonis F. Spilnota ta suspilstvo Osnovni poniattia chystoi sotsiologhii / F. Tonis. - Kyiv : Dukh i litera, 2005. - 262 с.

12. Leadership, Membership, and Voice: Civic Associations That Work [Electronic resource] / K. T Andrews and other // American Journal of Sociology – 2010. - Vol. 115, № 4. – P. 1191-1242. – Mode of access : <https://scholar.harvard.edu/hahrie/files/AndrewsEtAl2010.pdf>

13. Niklas Luhmann and Organization Studies [Electronic resource] / D. Seidl and K. H. Becker (eds.). - Copenhagen : Copenhagen Business School Press, 2006. - Mode of access : <http://samples.pubhub.dk/9788763003049.pdf>

Стаття надійшла до редакції 28.04.2020

I. Surovtseva

THEORETICAL VIEWS ON THE CONCEPT OF «ACQUISITION OF MEMBERSHIP» IN THE SOCIOLOGY OF ORGANIZATIONS

The article reveals the theoretical basis for the development of the concept of «membership in organizations». In sociology, the term "membership" is used in a broad (member of society) and narrow (member of a formal organization) sense. At the level of professional, totalitarian and bureaucratic organizations as social segments, membership is modified as «belonging status», organizational identity, subordination and involvement. Certain value principles are revealed, the formal implementation of which is guarded by the statute and the oath.

Organizations decide, on the one hand, on the acquisition and termination of membership, and on the other - on the transfer of members to various positions in the organization. Acquisition of membership turns the individual into a component of staff, which becomes the object of organizational decisions. The macro-sociological concepts of F.Tönnies, M.Duverger, T.Parsons, M.Olson present membership as a formal-bureaucratic procedure with limited and open access. Admission to the group, the organization is a preliminary investigation and establishment of the ethical value of the applicant and receipt after testing and testing of the approbation as a «full».

Joining the organization or gaining membership in it is a complex procedure of social cooperation, mutual consent. You can join a closed organization only after a long probationary period and serious recommendations from the responsible guarantors, even passing an examination and filtration commission, providing evidence of sincerity and firmness of intention. There are groups with limited and open access, but the process of joining and leaving the group is determined by the nature of the goal that the group wants to achieve, not by some characteristics of membership. Thus, pressure groups (lobbying organizations) attract participants partly through subtle forms of coercion, and partly through the provision of selective incentives (legal and financial advice, advocacy of members of associations before the judiciary and law enforcement agencies).

With the acquisition of membership in one organization, the individual receives formal isolation from a member of another organization. Members of a particular organization can be recognized by symbols (flag, emblem, slogan, etc.). Any organization can set its own restrictions or qualifications: age, availability of written recommendations, entrance

fees. Active participation in membership not only deepens the experience of the individual and expands the potential of the organization, but expands its influence within the community, involving a wider segment of the community in organizational activities.

Key words: *organizations, membership, sociology of organizations.*

УДК 331.548:378.09

**О. А. Ташкінова,
С. А. Булгакова,
М. А. Гонтар**

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОГО ХАБУ «PROFIT QUEST» НА БАЗІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК НОВА ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

У статті проаналізовано особливості впровадження інноваційних форм профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Визначено, що проблема підготовки учнів старших класів до вибору власного професійного майбутнього є важливою в умовах сучасного розвитку суспільства. Проаналізовано різні організаційні форми здійснення профорієнтаційної роботи: соціально-психологічні служби у загальноосвітніх закладах; відділи профорієнтації у базових центрах зайнятості; ресурсні центри професійної орієнтації учнівської молоді у освітніх округах; центри соціальних служб для сім, дітей та молоді; різноманітні позашкільні заклади; відділи профорієнтації та рекрутингу у закладах вищої освіти тощо. Акцентується увага на необхідності впровадження нових організаційних форм профорієнтаційної роботи за принципом «рівний навчає рівного», де студенти соціономічних професій навчають/допомагають/активізують старшокласників до активного та відповідального вибору власного професійного майбутнього. Розглянуто діяльність профорієнтаційного хабу «PROFIT QUEST» на базі ДВНЗ «Приазовського державного технічного університету».

Ключові слова: *професійне самовизначення, профорієнтаційна активізація, профорієнтаційна робота, учнівська молодь, професійна консультація, тренінг, профорієнтаційний хаб.*

DOI 10.34079/2226-2830-2020-10-19-145-151

В умовах сьогодення ситуація на ринку праці напряму пов'язана зі зростанням безробіття та конкуренції через швидкий розвиток сфери ринкових відносин, а також нових форм власності. Тому все більшого значення для молоді набуває своєчасний і обґрунтований вибір майбутньої професії. Успішність життєвого шляху молодої людини значною мірою залежить від того, наскільки правильним був вибір професії, закладу вищої освіти, майбутнього професійного шляху. Це впливає на рівень мотивації, бажання вчитися та оволодівати новими знаннями та навичками, формує зацікавленість у подальшому професійному розвитку, покращує результати праці та підвищує рівень добробуту особи, що, в свою чергу, сприяє реалізації особистісного потенціалу та соціально-економічного розвитку держави, що отримує висококваліфікованих фахівців. Обрана професія повинна відповідати особистісним