

К. Р. БЫКОВ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Конспект лекций

Витебск
2015

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

К.Р. Быков

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Конспект лекций

для студентов специальностей 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии», 1-25 01 04 «Финансы и кредит», 1-25 01 08 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 1-25 01 10 «Коммерческая деятельность», 1-25 01 09 «Товароведение и экспертиза товаров»

Витебск
2015

УДК 316.334.2(075.8)

ББК 60.561.2

Э 40

Рецензенты :

доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин УО «ВГТУ», к.ф.н.

Турлак Т.А.;

доцент кафедры экономики УО «ВГТУ», к.э.н. Кахро А.А.

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом УО «ВГТУ»,
протокол № 3 от 26.03.2015.

Э 40 **Экономическая социология** : конспект лекций / сост.: К. Р. Быков. – Витебск
: УО «ВГТУ», 2015. – 102 с.

ISBN 978-985-481-379-0

Пособие раскрывает основные темы дисциплины в соответствии с учебной программой курса «Экономическая социология», утвержденной НМС УО «ВГТУ».

Рекомендуется для студентов специальностей -25 01 07 «Экономика и управление на предприятии», 1-25 01 04 «Финансы и кредит», 1-25 01 08 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 1-25 01 10 «Коммерческая деятельность», 1-25 01 09 «Товароведение и экспертиза товаров».

УДК 316.334.2(075.8)

ББК 60.561.2

ISBN 978-985-481-379-0

© УО «ВГТУ», 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Зарождение и развитие экономической социологии	7
1.1 Условия, причины и основания зарождения экономико-социологической мысли	7
1.2 Классический этап экономической социологии (К. Маркс, М. Вебер, Т. Веблен)	8
1.3 Основные теории и концепции экономической социологии в XX в. (Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Э. Мэйо, П.А. Сорокин, М. Хоркхаймер, Т. Парсонс)	9
1.4 Становление и развитие отечественной экономической социологии (В.И. Ленин, Н.К. Михайловский, Н.И. Бухарин, А.В. Чаянов, Н.Д. Кондратьев)	12
1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии в XXI в. (Р. Сведберг, М. Грановеттер, П. Штомпка)	14
2 Экономическая социология как наука: объект, предмет, метод, система категорий, функции и задачи	16
2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии	16
2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии	19
2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии	20
3 Экономическое мышление и экономическое поведение	22
3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика	22
3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы) и их характеристика. Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением	23
4 Предпринимательское поведение как форма экономического поведения	27
4.1 Предпринимательство как экономическая функция. Трактовки философов и социологов предпринимательской функции	27
4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы предпринимательства	28
4.3 Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства	30
4.4 Модели предпринимательского (экономического) поведения в системе рыночного обмена	32
4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского (экономического) поведения	33
5 Механизмы и методы управления экономическим поведением	35
5.1 Определение мотива и мотивации поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей	35

5.2 Экономические интересы различных слоев населения	38
5.3 Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы	39
5.4 Место труда в иерархии социальных ценностей	41
6 Экономическая культура как регулятор экономического поведения	42
6.1 Понятие и особенности экономической культуры	42
6.2 Функции экономической культуры и их характеристики	43
7 Социально-экономическая стратификация и развитие экономики	46
7.1 Социальная структура и стратификация	46
7.2 Функции и типы социально-экономических групп	48
7.3 Расслоение общества и проблема бедности	50
8 Труд как социально-экономический процесс	52
8.1 Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения	52
8.2 Социальное партнерство в сфере труда	54
8.3 Понятие трудовой адаптации и социального контроля	56
9 Социально-трудовая мобильность	59
9.1 Разделение труда и социальная солидарность	59
9.2 Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности	61
9.3 Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе	63
10 Трудовые ресурсы и отношения занятости	65
10.1 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы	65
10.2 Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда	67
10.3 Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда	69
10.4 Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы	70
10.5 Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости	73
11 Трудовые конфликты и их разрешение	75
11.1 Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, типы, виды и элементы	76
11.2 Формы и функции трудовых конфликтов, их характер	77
11.3 Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов	78
11.4 Формы, методы и этапы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе	80
12 Качество жизни и качество трудовой жизни как социальный фактор устойчивого развития	83
12.1 Понятие и показатели качества жизни	83
12.2 Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни, стандарт жизни и уровень жизни	86

12.3 Сущность качества трудовой жизни. Факторы, формирующие качество трудовой жизни	89
12.4 Показатели качества трудовой жизни региона. Методы социологического исследования качества жизни	93
12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития	96
Литература	98

Витебский государственный технологический университет

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая социология является важным научным направлением и учебной дисциплиной в структуре социологического знания. Она необходима для вузовской подготовки специалистов экономического профиля. На основе использования мирового и отечественного опыта, экономическая социология ставит и последовательно решает новую для науки задачу: фиксируя несовершенство социально-экономической системы, одновременно изучает точки ее возможного обновления, социальные силы, способные влиять на этот процесс. Знание социально-экономических проблем современного общества, социологических подходов и методов их анализа необходимо для успешной деятельности в системе социально-экономических отношений.

Цель изучения дисциплины: дать студентам представление о теоретико-прикладных аспектах социальных процессов, явлениях и отношениях, происходящих в экономике; помочь в понимании социальных механизмов развития экономики; содействовать формированию гуманитарного видения роли экономики в жизни общества.

В результате изучения данной дисциплины студенты должны знать место экономической социологии в системе социогуманитарного знания, особенности ее предмета, метода в анализе процессов, связанных с экономической деятельностью.

Данное учебное пособие призвано оказать помощь изучающим дисциплину «Экономическая социология» в усвоении исторического и теоретико-методологического аспектов социогуманитарного знания, социологического анализа и выявления взаимосвязей, закономерностей в развитии социальной и экономической сфер общественной жизни.

Содержание учебного пособия соответствует базовой программе курса «Экономическая социология» для студентов экономических специальностей.

Для лучшего усвоения курса в учебном пособии выделены основные структурные элементы изучаемого материала.

Содержание курса «Экономическая социология».

Исходя из задач курса, экономическая социология имеет следующие основные содержательные блоки:

1. Исторический раздел. Возникновение и развитие социально-экономического знания.
2. Теоретико-методологический раздел.
3. Сущность и предназначение экономической социологии.
4. Социология труда, социально-экономических групп и организаций.
5. Социальный механизм регулирования экономики.
6. Прикладные социологические исследования и социальное развитие организации.

1 ЗАРОЖДЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

1.1 Условия, причины и основания зарождения экономико-социологической мысли.

1.2 Классический этап экономической социологии (К. Маркс, М. Вебер, Т. Веблен).

1.3 Основные теории и концепции экономической социологии в XX в. (Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Э. Мэйо, П.А. Сорокин, М. Хоркхаймер, Т. Парсонс).

1.4 Становление и развитие отечественной экономической социологии (В.И. Ленин, Н.К. Михайловский, Н.И. Бухарин, А.В. Чаянов, Н.Д. Кондратьев).

1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии в XXI в. (Р. Сведберг, М. Грановеттер, П. Штомпка) .

1.1 Условия, причины и основания зарождения экономико-социологической мысли

Условиями зарождения экономико-социологической мысли выступает реальная социокультурная ситуация XIX в. – развитие и совершенствование капиталистических общественно-экономических отношений.

Причинами обращения к экономической социологии является необходимость обобщения накопившегося практического опыта, эмпирических знаний по социально-экономическим вопросам жизни общества. Потребность общества в понимании и использовании принципов анализа реальных экономических процессов. Заинтересованность в возможности применения теоретико-концептуального знания на практике. Желание предусмотреть варианты будущего социально-экономического развития, моделей развития экономики на микро- и макроуровнях.

Основания экономической социологии. Истоки социологии в глубине веков, в первых представлениях мыслителей античности об обществе и истории человечества.

Социально-экономические предпосылки:

В целом это поступательное, прогрессивное развитие экономики, не исключавшее временные спады и кризисы производства. В частности, становление капиталистического способа производства, которое требовало новых знаний и подходов к экономической и социальной деятельности.

Социально-политические предпосылки:

Особенное положение политики и управления социальной и экономической сферой. Социологическое знание потребовалось для более эффективного воздействия на общество (демократическое, либеральное и др.).

Социокультурные предпосылки:

Человек, развиваясь исторически и познавая мир и себя, стремится познать других, общество. Совершенствуясь и преобразовывая природу, человек хочет улучшить условия жизни, что заставляет его анализировать

развитие общества и процессов в нем. Интеллектуальный потенциал человека способен синтезировать знание, изложить его в теоретическом виде.

1.2 Классический этап экономической социологии (К.Маркс, М.Вебер, Т.Веблен)

Классический этап становления экономической социологии — это этап ее теоретической подготовки, формирования исходной методологии: принципов анализа реальных процессов в контексте взаимосвязи экономики и общества, разработки категорий, необходимых для описания и объяснения этих взаимосвязей. Этот этап (середина XIX — начало 20-х годов XX в.) называют «классической экономической социологией», представителями которой считаются Карл Маркс, Макс Вебер, Торстейн Веблен. Особенности этого этапа состоят в постановке и теоретическом анализе наиболее крупных проблем, лежащих «на стыке» экономики как части общества и общества в целом, в разработке социологической альтернативы чисто экономическому взгляду на развитие экономики.

Этапы развития социально-экономической и социологической мысли:

1. Социально-экономические и политические учения Античности.
2. Социальные концепции Нового времени (XVII – XVIII вв.).
3. Становление и развитие экономической социологии в XIX – XX вв.

У истоков экономической социологии находятся теории А. Смита, Д. Рикардо, О.Конта, Л.Кетле, П.Прудона, Г.Спенсера.

Социологические идеи социального мыслителя, философа и экономиста **Карла Маркса** (1818–1883) и его роль в развитии экономической социологии. Работы: «Капитал», «К критике политической экономии», «Немецкая идеология», «Экономические рукописи 1857–1859 гг.» и др.

Краткая характеристика работ: Учение о существовании материальных объективных отношений в обществе. Материалистическое понимание истории. Анализ противоречий капитализма. Утверждение об объективных законах развития общества. Закон прибавочной стоимости. Закон главенства экономики над другими сферами жизни. Общественное сознание определяется общественным бытием. Закон несоответствия уровня развития производительных сил характеру и уровню развития производственных отношений (ПС – ПО). Закон смены общественно-экономических формаций (ОЭФ). Обоснование роли пролетариата как создателя социалистического общества. Учение о классовой борьбе как средстве перехода к социализму и коммунизму.

Теория немецкого социолога, социального философа и историка **Макса Вебера** (1864–1920). Работы: «Город», «История хозяйства», «Хозяйство и общество», «Протестантская этика и дух капитализма» и др.

Краткая характеристика работ: «Позитивная критика материалистического понимания истории». Отрицание объективного содержания законов общественного развития и социальных понятий. Вместо

исследования общества следует изучать логику образования понятий. Он сформировал основы концепции современного индустриального общества. Типология господства (легальное, традиционное, харизматическое). Теория социальных организаций, построенная на рациональном типе социальных действий. Анализ хозяйственной деятельности общества. В общественно-экономическом и социокультурном развитии первостепенную роль играют духовно-культурные факторы: христианская идеология, религиозная мораль, которые формируют отношение человека к жизни, экономике, труду, его терпеливость, бережливость, трудолюбие.

Учение американского социолога, экономиста **Торстейна Веблена** (1857–1929). Работы: «Теория праздного класса», «Теория делового предпринимательства», «Инженеры и система цен» и др.

Краткая характеристика работ: Критический анализ теории полезности. Стоимость в денежном и производственном отношениях не равнозначна. Экономическая целесообразность не учитывает человеческого фактора, поэтому игнорируется социальный статус и престиж личности. Основная проблема общественного развития – отставание духовно-культурного уровня людей от уровня и требований современных технологий и технического прогресса. Слабая культура, психологическая неподготовленность, недостаточные знания, страх перед техническим могуществом отталкивают людей от производства, а значит, тормозят прогресс.

Вторая проблема – наличие праздного класса. Противоречие интересов индустрии и бизнеса. Потребительский образ жизни является социальным регулятором экономического развития общества. Анализ конфликтов в обществе: они возникают как неправильно субъективно понятые экономические отношения между людьми. Концепция опережающего технико-экономического развития общества. Позитивная роль технократического (бюрократического) механизма управления обществом.

1.3 Основные теории и концепции экономической социологии в XX в. (Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Э.Мэйо, П.А.Сорокин, М. Хоркхаймер, Т.Парсонс)

В конце XIX – начале XX вв. складывается современная теория экономической социологии, ее идеи и концепции описывают и объясняют основные проблемы социально-экономического развития общества с различных точек зрения.

К основным направлениям западной экономической социологии относятся:

- эмпирическое направление (Э. Дюркгейм, Ч. Бут, ЛеПле);
- формалистическое (М. Вебер, Г. Зиммель);
- натуралистическое (Л. Гумплович, А. Шеффле, Э. Ратц);
- психологическое (Г. Тард, Л. Уорд, Ч. Кули);
- технократическое (Э. Мэйо, А. Капп, П.К. Энгельмейер);

– структурно-функциональное (Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смелсер).

Эмпирическое направление характеризуется поиском ответов на острые социальные проблемы (урбанизация, пролетаризация, индустриализация), заставляя ученых эмпирически изучать общество с помощью методов научного наблюдения эксперимента и других.

Одним из первых Ч. Бут, предпринял попытку наблюдения и изучения причин хронической бедности, проблем семейного бюджета.

Ф. П. Гийом (Ле Пле), исследуя семью, утверждал, что это – клеточка общества, в ней обнаруживаются последствия экономических проблем общества. Изучение источника существования, организации жизни, бюджета, типологии семьи. Сформулировал оригинальный закон, что если большая доля расходов уходит на питание, то остается мало шансов для продвижения по служебной лестнице.

Наиболее ярким примером эмпирического направления в США выступала «Чикагская школа» социологии. Эмпирическими методами изучалась жизнь различных социальных слоев, социальное сотрудничество и патология, социальная экология. Разработка и использование методов включенного наблюдения и опроса, моделей выборки.

Эмиль Дюркгейм (1858–1917) – французский социолог и философ. Основные работы: «О разделении общественного труда», «Метод социологии», «Правила социологического метода».

Краткая характеристика работ: Факты общественной жизни определяются «коллективными представлениями». Цель социологии – не сбор социальных фактов, а их описание. Разделение труда – профессиональное разделение труда. Солидарность – естественное средство разделения труда. Формы солидарности: механическая и органическая. Специфические формы разделения труда: аномия, социальное неравенство, неадекватная организация разделения труда.

Формалистическое направление. **Георг Зиммель (1858–1918).** Основная работа: «Философия денег». Основоположник формалистической социологии. Предмет социологии – формы социального взаимодействия людей, которые сохраняются при всех изменениях в обществе. Виды социальных связей: социальные формы, социальные процессы, социальные типы, социальные модели развития. Проблемы господства и подчинения, функции социальных групп в экономической жизни, специфика производительных сил. Теория творческого умственного труда. Теория взаимоотношений между рабочим классом и другими социально-экономическими группами.

Натуралистическое направление. Отождествление экономической жизни общества с натуральным, естественным процессом протекания жизни. Географический детерминизм (В. Кузен, К. Хаусхофер): развитие народов и государств предопределено географическими условиями. Биоорганическое направление: все в социальной жизни есть не что иное, как биологические формы (расизм, социо-дарвинизм). Реакционный и необъективный характер оценки общественного развития.

Технократическое направление (индустриальная социология) (1920-1950-е гг.). Динамика производства заставляет социологов изучать трудовую деятельность, предлагать более эффективные программы производственной деятельности, управления экономикой. Факторы повышения производительности труда.

В становлении экономической социологии наиболее значимую роль сыграли три направления: индустриальная (промышленная) социология; социология организаций; теория социальной стратификации и социальной мобильности.

Элтон Мэйо (1880–1949) – американский социолог и психолог. Основоположник индустриальной социологии и теории человеческих отношений. Идея создания науки об управлении – менеджмента. «Теория человеческих отношений». Роль межличностных отношений и стиля руководства в повышении производительности труда. Изучение закономерностей влияния на групповое трудовое поведение.

Дуглас МакГрегор (1906-1964) – американский социальный психолог, впервые сформулировал свое учение об управлении. Он дополнил «теорию человеческих отношений» учением о стилях обращения с подчиненными – учения о способах управления. Д. МакГрегор доказывает, что развитие организации замедляется вследствие влияния целой серии ошибочных представлений о мотивах поведения работающих в ней людей. В этой связи он сопоставляет две концепции организации управления, условно называемые «теория икс» и «теория игрек».

Питирим Александрович Сорокин (1889–1968) – выдающийся русско-американский социолог и культуролог. Основные работы: «Социальная мобильность», «Структурная социология», «Социальная стратификация и мобильность».

Краткая характеристика работ: Концепция суперсистем: историческая реальность как иерархия интегрированных культурных и социальных систем с приоритетом системы ценностей. Основоположник теории социальной стратификации и мобильности.

«Франкфуртская школа». Направление социологии, занимающееся проблемами экономики и политики. Основные представители: М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас, Э. Фромм. Синтез идей марксизма, фрейдизма, буржуазно-либеральных теорий. **Юрген Хабермас** (род. 1929 г.): идеи умеренного буржуазного либерализма. Эмансипация в современном обществе. Против технократизма и позитивизма. «Нейтрализация» противоречий через политические дискуссии, экономическую выгоду. Учение о «взаимном признании».

Макс Хоркхаймер (1895–1973). Основные работы: «Диалектика просвещения» (совместно с Теодором Адорно), «Критическая теория».

Краткая характеристика работ: Критика капиталистических отношений. Объяснение причин стагнации и кризиса индустриального общества под воздействием «массовой культуры». Серьезный недостаток индустриального

общества – в установлении тотального управления и сведение к минимуму свобод и инициативы людей. Пессимистические выводы.

Структурно-функциональное направление (1950-1990-е гг.). Главный результат этого периода – институционализация социологии экономической жизни в качестве одного из направлений социологической науки. **Толкотт Парсонс** (1902–1979) – американский социолог-теоретик. Основные работы: «Структура социального действия», «Социальная система», «Общества: эволюционирование и сравнительные перспективы», главный разработчик теории структурно-функционального анализа.

Краткая характеристика работ: общество как система, состоящая из ряда элементов: действие, ситуация, ориентация на ситуацию, социальная система, культурная система, мир личности и т.д.

1.4 Становление и развитие отечественной экономической социологии (В.И. Ленин, Н.К. Михайловский, Н.И. Бухарин, А.В. Чаянов, Н.Д. Кондратьев)

Становление отечественной социологии экономической жизни – это постепенное формирование и одновременно выделение тех исследований, которые посвящены изучению взаимосвязи экономики и общества. В формировании отечественной экономической социологии можно выделить три этапа.

Первый этап формирования отечественной экономической социологии (начало 20-х – середина 30-х годов XX в.) характеризовался теоретическими поисками средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Руководство послереволюционной России потерпело серьезное экономическое поражение на экономическом фронте и сознательно поставило вопрос о новой экономической политике. «На экономическом фронте, с попыткой перехода к коммунизму, – писал **Владимир Ильич Ленин** (1870–1924), – мы, к весне 1921 г., потерпели поражение, ... более существенное и опасное. Оно выразилось в том, что наша хозяйственная политика в своих верхах оказалась оторванной от низов и не создала ... подъема производительных сил».

Непосредственный коммунистический подход к задачам строительства в государстве мешал подъему производительных сил и оказался основной причиной глубокого экономического и политического кризиса весной 1921 г. Новая экономическая политика (НЭП), введенная весной 1921 г., означала замену продразверстки продналогом с крестьян, по которому они получали право свободно распоряжаться своей продукцией. В объяснении и прогнозировании возможных исходов сложившейся ситуации огромный вклад внесли теоретики-экономисты: Н.И. Бухарин, Н.Д. Кондратьев, А.В. Чаянов и другие.

Николай Константинович Михайловский (1842–1904). Теория субъективной социологии. Социология должна построить идеальный образец

общества. Вывел закон, который гласит, что если общество разнородно, оно приводит к односторонности и однородности людей, преобладающее общинное начало приводит к всесторонности и разнородности личности.

Николай Иванович Бухарин (1888–1938) – талантливейший теоретик и экономист советского периода. Основные работы: «Мировое хозяйство и империализм», «Экономика переходного периода».

Обоснование новой экономической политики при строительстве социализма. Учение о закономерностях трансформационного общества.

Н. И. Бухарин уделял особое внимание соотношению проблем экономической политики и «военного коммунизма». Он структурировал проблему новой экономической политики, превращая ее в ряд частных проблем: необходимости политики, допускающей рыночные отношения; сущности этой новой политики; взаимоотношений между новой политикой и «военным коммунизмом»; сущности «военного коммунизма».

Значительным вкладом Н. И. Бухарина в осмысление и обоснование экономики переходного периода явилось создание им общей *теории трансформационного процесса*. Давая анализ переходной эпохи, он формулирует основные положения этой теории, объясняющей процесс трансформации общества из одного социально-экономического состояния в другое.

Другим выдающимся ученым того времени был **Александр Васильевич Чаянов** (1888—1938) – талантливейший экономист-аграрник. Основные работы: «Очерки по теории трудового хозяйства», «Организация крестьянского хозяйства». Центральным направлением исследований школы А. В. Чаянова было развитие *теории семейного трудового крестьянского хозяйства*. Уже в 1911 г. он дает классическое определение *цели крестьянского хозяйства*. Задачей крестьянского трудового хозяйства, по его мнению, является доставление средств существования хозяйствующей семье путем наиболее полного использования имеющихся в ее распоряжении средств производства и рабочей силы. Такое хозяйствование противопоставлялось А. В. Чаяновым капиталистическому предпринимательству, основанному на наемной рабочей силе.

В 1922—1925 гг. А. В. Чаянову удалось построить целостную теорию организации крестьянского хозяйства.

Николай Дмитриевич Кондратьев (1892-1938) – основоположник теории больших циклов конъюнктуры, называемых во всем мире «циклами Кондратьева».

Крупнейшей научной заслугой Н.Д. Кондратьева является осуществление попытки построить замкнутую социально-экономическую систему, генерирующую внутри себя длительные колебания – большие циклы конъюнктуры.

Второй этап в развитии отечественной экономической социологии (период возрождения советской социологии в 1960-1990-е гг. XX века) характеризуется быстрым развертыванием в стране и республике

разнообразных исследований, подавляющее большинство которых проводилось на «стыке» экономики и социологии. Это исследования трудовой мобильности (текучести, миграции, межотраслевых перемещений), отношения молодежи к труду и к профессии, социальных проблем деревни и города, бюджетов времени. Все они в той или иной мере ориентировались на изучение типов поведения, отрицательное влияние которых на экономику было очевидным, но преодоление их негативных последствий требовало принятия практических решений, основанных на глубоком знании природы и закономерностей каждого типа поведения.

В этот период во многих регионах страны были проведены исследования, направленные на получение достоверной картины условий труда и образа жизни основных социально-демографических и социально-профессиональных групп населения. Проводимые на данном этапе исследования проистекали из разных научных традиций. Сходство их заключалось в том, что они отражали те или иные стороны взаимосвязи экономики и общества. Это позволяет говорить о формировании научного направления социологии экономической жизни.

Третий этап в развитии отечественной экономической социологии (с середины 1990-х годов XX в. по настоящее время) — период оформления экономической социологии как науки о механизмах связи между экономикой и обществом (Т. И. Заславская, Н. М. Римащевская, Р. В. Рывкина, Л. Я. Косалс, Г.Н. Соколова), а также науки об определенных формах экономического поведения человека в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг (В. И. Верховин, В. В. Радаев). Становлению этой науки способствовали изменение политической атмосферы в отношении к достижениям социологической мысли других стран, социологизация экономической науки, теория организации управления и другие. Важная черта этого этапа — *институционализация экономической социологии*.

1.5 Актуальные проблемы и тенденции развития экономической социологии в XXI в. (Р. Сведберг, М. Грановеттер, П. Штомпка)

На пороге XXI века наблюдается кризисное состояние в общетеоретической социологии.

Обозначились стратегии преодоления кризиса, в одной из которых представляется попытка разработать новые теории, адекватные современным реалиям и современному видению общественных процессов. Данной стратегии придерживаются представители американской социологии Ричард Сведберг, Марк Грановеттер и польский социолог Петр Штомпка.

Период с конца 1980-х гг. по настоящее время характеризуется в литературе как этап «новой экономической социологии». Ее главные черты — ориентация на сравнительные исследования между странами, постановка вопросов, затрагивающих не отдельные социальные группы, а целостные

социальные системы, проблемы мировой системы, политики стран и их групп, проблемы мировой экологии, развития технологии, организации экономических связей, демографии.

Согласно взглядам последователей Н. Смелсера (М. Грановеттер и Р. Сведберг), назначение социологии экономической жизни заключается в том, чтобы объяснить, как общество выбирает среди широкого круга альтернатив те, которые позволяют с наибольшей выгодой использовать ограниченные производственные ресурсы. Данная концепция формирует основные направления анализа этой фундаментальной проблемы:

- анализ отношений конкуренции между производителями; между потребителями; между производителями и потребителями в рамках рыночной системы; и т.д.

Сегодня **экономическая социология** в ее западном варианте – это не целостная мононаука, а широкое научное движение, направленное на изучение «стыковых» экономико-социальных проблем, наиболее актуальных для развития капиталистических стран.

Социологический интерес касается как властных отношений на рынке труда, так и социально-психологических отношений на рабочем месте:

- захватывает промышленный конфликт и возможности его разрешения;
- изучает менеджмент, предпринимательство и корпоративное поведение;
- анализирует процессы социальной и технологической инноваций и процессы диффузии знания в ходе распространения технологических новшеств;
- выявляет ценностные ориентации, формирующие рыночное и потребительское поведение;
- раскрывает основные тенденции мобильности рабочей силы и флексибельности ее использования на рынке труда.

2 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ КАК НАУКА: ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА КАТЕГОРИЙ, ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ

- 2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии.
- 2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии.
- 2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии.

2.1 Понятие, объект, предмет и метод экономической социологии

Экономическая социология исследует закономерности экономической жизни с помощью системы категорий, разработанных в рамках данной науки. Развитие экономики она описывает как социальный процесс, движимый активностью функционирующих в ней социальных субъектов, интересами, поведением и взаимодействием социальных групп и слоев. В настоящее время для формирования экономической социологии как науки имеются как социальные, так и научные предпосылки.

Для более концентрированного понимания сущности понятия **экономическая социология** приведем определения отдельных авторов:

Таблица 2.1 – Сущность понятия экономическая социология

Автор	Определение
Г.Н. Соколова	<i>Экономическая социология</i> – наука о предпосылках возникновения и закономерностях построения связей и отношений между людьми как социальными субъектами в мире хозяйства.
В.Н. Глина	<i>Экономическая социология</i> – наука, изучающая социальные проблемы экономики. Междисциплинарное, гуманистически ориентированное знание.

Объект экономической социологии – две сферы общественной жизни: экономика и социальная сфера. Они изучаются не отдельно, а во взаимосвязи и взаимодействии. Исходя из этого, образуется специфический объект – социальный механизм экономической деятельности. Объектом можно назвать и «человека в экономике» и «социум в контексте экономических отношений».

Экономическая сфера представляет собой целостную подсистему общества, ответственную за производство, распределение, обмен и потребление материальных благ и услуг, необходимых для жизнедеятельности людей. Эта сфера образуется множеством частных по отношению к ней систем большой сложности. Это первичный (промышленность), вторичный (сельское хозяйство) и третичный (сервис) секторы экономики: легальные, полулегальные, нелегальные типы экономических отношений и пр. Взаимодействие функциональных подсистем общества осуществляется тремя путями: через связь выполняемых ими функций; через частичное переплетение и взаимосвязь их институтов; через взаимодействие относящихся к ним формальных

организаций.

Под *социальной сферой* понимается область отношений между группами, занимающими разное социально-экономическое положение в обществе, различающимися ролью в общественной организации труда, отношением к средствам производства, источниками и размерами получаемой доли общественного богатства. В этом понимании социальная сфера отражает важнейший аспект общественной жизни — отношения, связанные с характером социального неравенства, различиями в положении групп в обществе. Этот аспект носит «сквозной» характер, т.к. различия в положении групп имеют место не только в экономике. Они проявляются также в политической, семейно-бытовой и других сферах общества, поскольку разные группы людей занимают в них разное положение. Соответственно одна и та же группа может занимать различное положение внутри разных сфер (подсистем).

Социальная область — это мощный фактор «обратного влияния» на функционирование и развитие общественной экономики, которое реализуется через активность социально-экономических групп, являющихся движущей силой социально-экономических процессов.

Таблица 2.2 – Трактовки предмета экономической социологии

Автор	Определение
Г.Н. Соколова	<i>Предметом экономической социологии</i> являются социальные механизмы, от которых зависит характер протекания экономических процессов (возможность регулировать протекание экономических процессов)
В.Н. Глина	<i>Предмет экономической социологии</i> – изучение природы, сущностных и специфических черт протекания экономических процессов сквозь призму социальной деятельности. Выявление закономерностей существования и развития механизма социального регулирования экономики. Обнаружение социальных изменений и детерминаций в сфере экономики. Влияние на экономику человеческого фактора, его знаний, интересов, культуры, психологического состояния.
М.М. Урбан	<i>Предмет экономической социологии</i> : экономическая социология изучает экономическое действие как форму социального действия. Экономическое действие – осуществление контроля над ограниченными ресурсами ненасильственными методами в целях удовлетворения потребностей. Социальное действие – действие, которое и субъективно, и соотносится с действиями других людей, и ориентируется на эти действия
В.И. Верховин	<i>Предметом экономической социологии</i> является фундаментальный элемент хозяйственной жизни – экономическое поведение, реализуемое в разнообразных индивидуальных, групповых, организационных и массовых формах, детерминируемое и интегрируемое в социальных системах различными специальными институтами, механизмами и ценностями

Таким образом, объект, изучаемый экономической социологией, представляет собой обширную область явлений, лежащую «на пересечении» экономики и общества.

Метод экономической социологии в изучении экономических

отношений характеризуется двумя особенностями: **междисциплинарностью** и рассмотрением изучаемых явлений с позиций **социального механизма развития экономики**.

Первая особенность — междисциплинарность экономической социологии — следствие особенностей ее объекта: взаимосвязи экономической и социальной сфер общества.

Междисциплинарность как первый принцип исследовательской деятельности в экономической социологии предполагает:

- рассмотрение изучаемых объектов с учетом их двойственной, экономико-социальной природы, порождаемой их принадлежностью одновременно к экономической и социальной сферам общества;
- учет экономических и социальных факторов, воздействующих на изучаемые объекты;
- учет двоякого рода последствий (экономических и социальных) динамики объектов;
- использование экономической и социальной информации;
- использование специальных методов обработки и анализа, позволяющих объединять экономическую и социальную информацию (например, данные экономической и социальной статистики и данные социологических опросов о деятельности и поведении разных социально-демографических и социально-профессиональных групп).

Вторая особенность — ориентация на выявление социальных механизмов. Выявление социальных механизмов экономических процессов — фундаментальная черта исследований, проводимых в экономической социологии.

Направления экономической социологии:

- социология промышленности;
- социология сельского хозяйства;
- социология предпринимательства;
- социология менеджмента.

В структуре экономической социологии, кроме общетеоретического раздела, выделяют также специальные социологические теории:

- социологию труда;
- социологию процветания;
- социологию бедности;
- социологию безработицы;
- социологию девиации;
- социологию организаций;
- социологию коллектива;
- социологию управления;
- социологию социально-экономических отношений;
- прикладную социологию.

2.2 Цель, задачи и функции экономической социологии

Всякая цель есть определенный идеал, способный быть достигнутым при выполнении конкретных условий. **Цель экономической социологии** – это построение цельного теоретического, доказательного и аргументированного знания о социальных законах экономики, изложение социальных принципов и норм экономической жизни, способных согласовать действия и интересы индивидов и общества в целом. Сформулировать определенные закономерности и тенденции, приводящие общество к гармоничному развитию всех его сфер на основании гуманистических идеалов и экономической деятельности.

Задачи экономической социологии:

- объяснение и систематизация основных социально-экономических терминов (категорий);
- изложение теоретических основ науки, ее структуры, принципов, законов, механизмов;
- объяснение существующих концепций, учений, отечественных и зарубежных разработок в области экономической социологии;
- разработка методологических принципов построения социально-экономического знания;
- раскрытие логики развития экономической социологии;
- объективная оценка знания о социальных аспектах экономики;
- приращение и развитие знаний, поиск новых подходов к социально-экономической проблематике.

Многообразие связей экономической социологии с жизнью общества определяется через **функции**, которые она выполняет: познавательную, информационную, аналитическую и прогностическую.

Познавательная функция обеспечивает «прирост нового знания» о социально-экономических сферах жизни общества, раскрывает закономерности и перспективы его социально-экономического развития.

Суть *информационной функции* заключается в том, что познавая объективные законы существования, функционирования и развития общества, экономическая социология осуществляет вместе с другими науками об обществе сбор, систематизацию и накопление информации, которая используется при принятии управленческих решений, передается от поколения к поколению.

Аналитическая функция заключается в том, чтобы разрешить социальные проблемы взаимодействия экономической и социальной сферы на мезо- и микроуровне с помощью таких методов социологических исследований, как социологический анализ, социологическое моделирование и других.

Прогностическая функция связана с разработкой прогнозов и планов по оптимизации социальных механизмов регулирования экономических

отношений и процессов в кратко- и среднесрочной перспективе.

2.3 Система категорий и социологических моделей в экономической социологии

Система категорий – это важнейшее средство научного исследования, используемое для описания и объяснения изучаемых *эмпирических объектов*. Это реальный, природный или социальный объект, который обладает определенным набором признаков, фиксируемых в процессе научного наблюдения или эксперимента). К *эмпирическим методам познания* относятся: наблюдение, описание, измерение и эксперимент.

В числе категорий экономической социологии присутствуют общенаучные, общесоциальные и специфические категории.

Общенаучные категории в экономической социологии используются как средство описания экономической и социальной сфер, для выделения и анализа специфических «подсистем» общества (социально-территориальная, социально-профессиональная и др.). Примеры общенаучных категорий: структура, процесс, механизм, элемент, устойчивость, развитие и т.п.

Общесоциальные категории – категории, которые заимствованы из других гуманитарных наук и используются экономической социологией. Например, экономической социологией используются категории политической экономии (собственность; средства производства; производство; потребление), философии (общественное сознание; общественные отношения), социальной психологии (коллектив, личность, поведение, мотивация, конфликтность), социологии (социальная группа; социальная структура; социальная мобильность и социальная стратификация; социальный статус), социологии труда (условия труда; организация труда).

Специфические категории экономической социологии – это те категории, которые возникли внутри нее и отражают характерные именно для нее особенности и подход к общественной деятельности. Примеры категорий данной группы: экономическое сознание, экономическое мышление, экономическая культура, экономический интерес, экономическое поведение (профессиональное, трудовое, предпринимательское, миграционное и др.).

Определение набора основных понятий экономической социологии дает нам возможность создать методологическую основу исследования социально-экономических явлений с помощью **социологических моделей** описания и объяснения.

Социологическое описание – это фиксация результатов эмпирического социологического исследования, действие, направленное на объект и основанное на результатах наблюдения и эксперимента с помощью выбранной системы обозначений, и выражение этих результатов в контексте социологической теории. Описание – переходный этап между опытом и теоретическими процедурами, цель которого – приведение эмпирических данных исследования к тому виду, в котором они оказываются доступными для

социального объяснения. Описание складывается из трех компонентов:

- эмпирических данных исследования;
- системы обозначений, придающей описанию строгую форму и наглядность (графики, таблицы, схемы и др.);
- понятийного аппарата специальной социологической теории, связанного с системой обозначений.

Социологическое объяснение – раскрытие сущности изучаемого объекта посредством социального закона, которому подчиняется данный объект, либо путем установления тех связей и отношений, которые определяют его существенные черты.

Объяснительная структура включает в себя, с одной стороны, положение или совокупность положений, отображающих объясняемый объект, с другой – совокупность объясняющих положений. При отсутствии одной из них нет и объяснения. Объяснение определяется следующими факторами:

- характером объясняемых положений;
- характером объясняющих положений;
- характером взаимосвязи объясняемого и объясняющего, т.е. механизмом объяснения.

Характер объясняемых положений выявляется в ходе социологического описания, которое опирается на социальные факты и эмпирические социальные регулярности ().

В качестве объясняющих положений выступают законы, закономерности, тенденции, в контексте которых происходит осмысление объясняемого объекта.

Объяснения по характеру их механизма подразделяют на объяснения через собственный закон (теорию, гипотезу) и через модельное объяснение.

По мере институционализации экономической социологии, в научный оборот приходит многообразная «рыночная терминология». Ассимилируются такие термины, как: «занятость»; «мобильность работников» и «флексibilität фирм и организаций»; «сегментация рынка труда» и т.д. Эти и многие другие термины представлены и раскрыты в индивидуальных и коллективных научных монографиях, передающих состояние интеллектуального поиска, оформления мыслительных процессов в определенный итог реального знания на данном этапе общественного развития.

Таким образом, наличие объекта, предмета изучения, методов и функций экономической социологии позволяет определять ее как одну из наук об обществе.

3 ЭКОНОМИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ

3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика.

3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы), и их характеристика. Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением.

3.1 Экономическое сознание и экономическое мышление: определение, общая характеристика

Экономическое сознание выступает как способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов. Оно представляет собой *совокупность экономических знаний, идей, взглядов социальных общностей, отражающих экономическую действительность в конкретный исторический момент времени*, а также выражающих отношение носителей экономического сознания к различным явлениям экономической жизни общества. *Критериями*, характеризующими состояние экономического сознания, являются его научность и отражение в нем современных реалий.

В современной трактовке *экономическое сознание* – это целостное духовное образование, определяемое развитием экономических институтов, состоянием экономической науки и образования. Исследуется в рамках онтологического, гносеологического и социологического подходов. Сущность экономического сознания связывается с систематизированными знаниями, основанными на *научном познании* и сознательном использовании социально-экономических законов.

Экономическая социология стремится не *только выявить и описать* те или иные типы экономического поведения, характерные для представителей различных социальных групп, но и *объяснить* закономерности формирования, развития и трансформации этих типов. Решение данной задачи связано с проникновением в сферу *индивидуального сознания субъекта*, а именно – в *область мыслительных процессов человека* по поводу его включенности в хозяйственную деятельность. Это та сторона мышления человека, где он, выступая в роли индивидуального субъекта хозяйствования, взвешивает выгоды и издержки различных экономических альтернатив с целью оптимального, на его взгляд, выбора – своеобразный *режим мышления*. В процессе мышления человек вырабатывает конкретные проекты действий в сфере производства, распределения, обмена и потребления различных благ с целью удовлетворения своих потребностей и реализует эти проекты в соответствующих типах экономического поведения. Такое *мышление, выступающее, с одной стороны, продуктом хозяйственной активности человека, а с другой – регулирующее эту активность, называется*

экономическим мышлением.

В современной трактовке **экономическое мышление** включает в себя взгляды и представления, полученные *практическим опытом* людей, их участием в экономической деятельности, теми *связями*, в которые они вступают в повседневной хозяйственной жизни. Основные факторы формирования экономического мышления:

- число форм собственности, в рамках которых субъект хозяйствования осуществляет свою деятельность;
- разнообразие взаимодействующих субъектов (предприятия различных форм собственности, банки, инвестиционные фонды и др.);
- интенсивность и качественная специфика связей.

Экономическое мышление, его последовательность и логичность в значительной мере определяется состоянием экономического сознания в обществе. Но как отражение непосредственного практического опыта экономическое мышление по своей сути эмпирично, впитывая в себя индивидуальный, коллективный и общественный опыт развития отечественной экономики.

Формирование современного экономического мышления неизбежно сопровождается преодолением сложившихся *стереотипов*.

Опыт социологических исследований показал, что экономическое мышление вовлекает в оборот не все экономические знания, а преимущественно те, которые непосредственно служат практике.

Диалектика взаимосвязи экономического сознания и экономического мышления анализируется с позиций онтологического, гносеологического и социологического подходов.

3.2 Экономическое поведение: понятие, типы и формы (способы) и их характеристика. Прямая и обратная связь между экономическим мышлением и экономическим поведением

Поведение мы воспринимаем как результирующую компоненту действий человека, отражающую внешнюю направленность его активности. Сравнивая поведение различных людей, можно обнаружить, что некоторые из них в похожих ситуациях ведут себя сходным образом. Тогда мы говорим, что у этих людей общий тип поведения.

В экономической социологии для описания активности людей в сфере производства, распределения, обмена и потребления различных благ и услуг широко используется понятие «*экономическое поведение*». Оно позволяет фиксировать направленность экономической активности людей, которая осуществляется с целью удовлетворения их потребностей посредством того или иного способа добывания и потребления благ.

Таким образом, в широком смысле **экономическое поведение** определяется как ряд целенаправленных действий человека, ориентированных в своей совокупности на реализацию определенной модели хозяйственной

активности.

На практике человек (работник) выбирает приемлемую для него модель экономического поведения из достаточно ограниченного числа возможностей. Выступая в роли субъекта хозяйствования, человек проявляет свою экономическую активность в контексте сложившихся в обществе производственных и распределительных отношений, которые задают «правила игры», характерные для той или иной сферы деятельности и определяют соответствующий способ хозяйствования.

В узком смысле **экономическое поведение** характеризуется как выбираемый человеком (работником) способ зарабатывания денег.

Тип экономического поведения индивида является результатом выбора в контексте индивидуальных представлений о рациональности, оптимальности, разумности определенных действий.

На современном этапе развития в белорусской экономике доминируют первые два базовых типа экономического поведения индивидов:

- дорыночный тип экономического поведения индивида;
- рыночный тип экономического поведения индивида;
- псевдорыночный тип экономического поведения индивида.

Для носителей **дорыночного типа экономического поведения** характерно настороженное отношение к нему, низкая оценка собственных представлений о рыночной экономике, высокий уровень социальной и психологической напряженности личности, находящейся под сильным влиянием социальных стереотипов, выработанных в годы советской экономики командно-административной системой.

Дорыночный тип экономического поведения распространен в обществе в форме (или как способ) наемного труда.

Наемный труд. Реализуя свою экономическую активность подобным способом, человек (работник) продает на рынке труда свои знания, умения, навыки покупателю (работодателю). В результате взаимного выбора, в процессе которого обе стороны взвешивают выгоды и издержки (затраты) каждой из альтернатив, работник включается на определенных условиях в организационную структуру, принимая на себя выполнение заданных функций за вознаграждение.

Рыночный тип экономического поведения предполагает высокую степень экономической активности со стороны индивида, понимание им того, что рынок предоставляет возможности для повышения благосостояния соответственно вложенным усилиям, знаниям, умениям.

Рыночный тип экономического поведения проявляется в **формах (или способах)**: предпринимательства, франчайзинга, фондовой биржи, реализации индивидуальных способностей, сетевого (многоуровневого) маркетинга.

Предпринимательство. Выступает формой проявления общественных отношений, возникающих в результате инициативной деятельности индивидуальных и коллективных организаций в сфере производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ,

нацеленной, как правило, на получение прибыли (дохода) и осуществляемой от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность.

Таким образом, предпринимательское поведение представляется *инновационным поведением* социальных субъектов в сфере производства широкого спектра благ и последующего оперирования ими.

Франчайзинг. Форма предпринимательской активности, связанная с вложением капитала в уже апробированные способы производства благ. Типичным примером франчайзинга является широко распространенная сеть ресторанов быстрого обслуживания «Мак-Дональдс». Подобный способ зарабатывания денег позволяет минимизировать риск капиталовложений по сравнению с освоением новых видов деятельности, ограничивая, вместе с тем, предпринимательскую инициативу довольно жесткой системой правил и образцов.

Фондовая биржа. Форма рынка, в рамках которой осуществляется купля-продажа ценных бумаг и фиксируется их текущая рыночная цена. Способ зарабатывания денег в этой сфере связан с извлечением дохода посредством операций с ценными бумагами (акциями, облигациями, векселями и т.д.). Прежде чем человек (специалист) сможет зарабатывать деньги таким способом, ему необходимо получить соответствующее образование, а затем накопить значительный опыт работы, чтобы стать профессиональным посредником на рынке ценных бумаг – брокером или дилером.

Реализация индивидуальных способностей (использование таланта). Особый способ хозяйственной активности, доступный для человека, обладающего уникальными, выдающимися способностями в одной или нескольких сферах деятельности. Если человек умеет что-то делать заметно лучше других, то он может на этом зарабатывать деньги.

Сетевой (многоуровневый) маркетинг. Сетевой принцип построения производственно-торговых компаний широко развит во всем мире, так как показал себя наиболее гибким механизмом распространения товаров и услуг высокого качества. Например, в США более 50% совокупного товарооборота осуществляется по сетевому принципу, в Японии – 90% всех товаров и услуг «находят» своего потребителя посредством сетевого маркетинга. В Республике Беларусь легально действует ряд компаний сетевого маркетинга, которые осуществляют продвижение широкого спектра потребительских товаров. Среди них такие всемирно известные компании, как ZEPTEP, Oriflaim и др. Делая экономический выбор в пользу сетевого маркетинга, человек заключает с фирмой трудовое соглашение (контракт) и начинает работать в качестве индивидуального предпринимателя компании (дистрибьютора), получая вознаграждение в зависимости от конкретных результатов своего труда в соответствии с утвержденным бизнес-планом.

Принципиальное различие дорыночного и рыночного типов поведения состоит в наличии у последнего более гибкого экономического мышления и гибкой структуры ценностных ориентаций. Рыночный тип экономического поведения имеет больше возможностей и перспектив в современных условиях.

Наличие **псевдорыночного типа экономического поведения** в той или иной социальной системе свидетельствует о низком уровне ее развития, отсутствии четко выраженной концепции этого развития, что характерно для развивающихся стран.

Следовательно, человек выбирает приемлемую для него модель экономического поведения из достаточно ограниченного числа возможностей.

Таким образом, связь между экономическим мышлением и экономическим поведением носит двусторонний характер.

С одной стороны, субъективные характеристики экономического мышления (ориентация на: сам процесс «думания»; на коммуникацию и связанные с ней переживания; на конкретное «дело») обуславливают выбор человеком той сферы хозяйственной активности, которую он считает наиболее приемлемой для реализации индивидуального типа экономического поведения (**прямая связь**).

С другой стороны – будучи более или менее осознанно включенным в конкретную сферу хозяйственной деятельности, человек, чтобы не быть «белой вороной», склонен воспроизводить типичные для этой сферы модели экономического поведения, что влияет на формирование соответствующего образа его экономического мышления (**обратная связь**).

4 ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФОРМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

4.1 Предпринимательство как экономическая функция. Трактовки философов и социологов предпринимательской функции.

4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы предпринимательства.

4.3 Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства.

4.4 Модели предпринимательского (экономического) поведения в системе рыночного обмена.

4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского (экономического) поведения.

4.1 Предпринимательство как экономическая функция. Трактовки философов и социологов предпринимательской функции

Первоначально проблема предпринимательства была поставлена политической экономией как проблема объяснения источников экономического роста и природы прибыли.

Термин «*предпринимательство*» введен английским экономистом, коммерсантом, банкиром Ричардом Кантильоном в XVIII в. С тех пор сформировалось несколько принципиально различных *подходов (трактовок) к предпринимательской функции*.

Первая трактовка изложена в трудах классиков политической экономии Ф. Кенэ, А. Смита, которые видят в предпринимателе собственника капитала, позднее не только управляющего своим капиталом, но и совмещающего собственнические функции (функции собственника) с личным производительным трудом.

Со временем предпринимателя все реже отождествляют с капиталистом.

Во второй трактовке предприниматель рассматривается как организатор производства, и вовсе не обязательно обремененный (отягощенный) правами собственника. Представителями данной трактовки придерживаются Ж.Б. Сэй и Дж. С. Милль.

Функциональное разграничение между собственником и предпринимателем приводит К. Маркс.

Определение предпринимателя как менеджера прочно утверждается в работах неоклассиков: А. Маршалл, Л. Вальрас, К. Менгер, Ф. Визер. В содержании предпринимательской функции заключено приспособление производства к изменяющимся условиям рынка, восстановление нарушенного равновесия, более эффективное использование имеющихся ресурсов и удовлетворение возникающего спроса.

Третья трактовка предпринимательской функции связывает ее с несением бремени риска и неопределенности в процессе экономического

развития (Р. Кантильон, Дж. Тюнен, Г. Мангольт).

Четвертую трактовку предпринимательская функция получает в рамках институциональной экономической теории (Р. Коуз, О. Уильямсон), в которой предприниматель выступает субъектом, совершающим выбор между контрактными отношениями свободного рынка и организацией фирмы в целях экономии трансакционных издержек. Предпринимательство оказывается особым регулирующим механизмом, отличным от ценового механизма и механизма государственного регулирования.

Пятая трактовка подчеркивает активный, инновационный характер предпринимательства не только в выборе из имеющихся альтернатив распределения ресурсов, но и в создании новых рыночных возможностей. Представителями такого подхода являются: Г. Шмоллер, Ф. Тоссиг, Й. Шумпетер, П. Дракер.

Стержнем последнего направления стала концепция экономиста и социолога Йозефа Шумпетера. Предприниматели, по Й. Шумпетеру, не образуют особой профессии или отдельного класса. Речь идет именно о *функции*, осуществляемой периодически разными субъектами. В каждой хозяйственной сфере она то появляется, то затухает, сменяясь более рутинными действиями. При этом предприниматель «новые комбинации» осуществляет практически, зачастую имитируя при этом чужой хозяйственный опыт.

Общее определение **предпринимательства**: это осуществление организационной инновации в целях извлечения прибыли (другого дополнительного дохода). Таким образом, предпринимательство включает три необходимых элемента:

- организационное действие;
- инициирование изменение;
- денежный доход как цель и критерий успеха.

4.2 Психологический портрет предпринимателя. Мотивы предпринимательства

Характеризуя предпринимателя, экономисты, в первую очередь, обращают внимание на психологический склад человека, тип характера. При этом подчеркиваются разные свойства:

- интеллект и нацеленность на новое знание (И. Кирцнер);
- воображение и изобретательность (Дж. Шэкль);
- личная энергия и воля к действию (Й. Шумпетер, Ф. Визер);
- сочетание ума и фантазии (В. Зомбарт).

Шумпетеровский предприниматель как наиболее популярный идеальный тип представляет человека, находящегося в непрерывном движении. В случае успеха он оставляет свое детище и начинает разворачивать новые проекты. Привязанность к конкретному предприятию (организации) даже вредна для реализации предпринимательской функции. Предприниматель

должен быть свободен, и в этом смысле он является противоположностью менеджеру современной корпорации. Среди личных качеств ему необходимы:

- *во-первых*, интуиция и чутье, требующиеся для обнаружения новых нестандартных путей;
- *во-вторых*, энергия и воля, чтобы отказаться от устоявшихся порядков, преодолевать сильную инерцию экономических и социальных процессов.

Какие *мотивы* (установки) движут предпринимателем на этом сложном пути?

Мотив – это внутреннее побуждение к реализации конкретной модели поведения на практике, удовлетворение всех актуализированных потребностей. *Мотив* – это то, ради чего осуществляется деятельность.

Участвуя в предпринимательской (трудовой) деятельности, работник (предприниматель) одновременно имеет ряд потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Они могут быть существенными или несущественными, разной степени значимости и актуальности. Выбор из всей этой совокупности *побудителей* осуществляется посредством *мотивов* в ходе соотнесения потребностей, интересов, ценностей с трудовой ситуацией.

Сами по себе мотивы достаточно подвижны, так как складываются под воздействием эмоций человека, его темперамента.

Как видим, *мотив* находится в тесной взаимосвязи с различными составляющими, которые в совокупности образуют **механизм мышления**, представленный на рисунке 4.1.

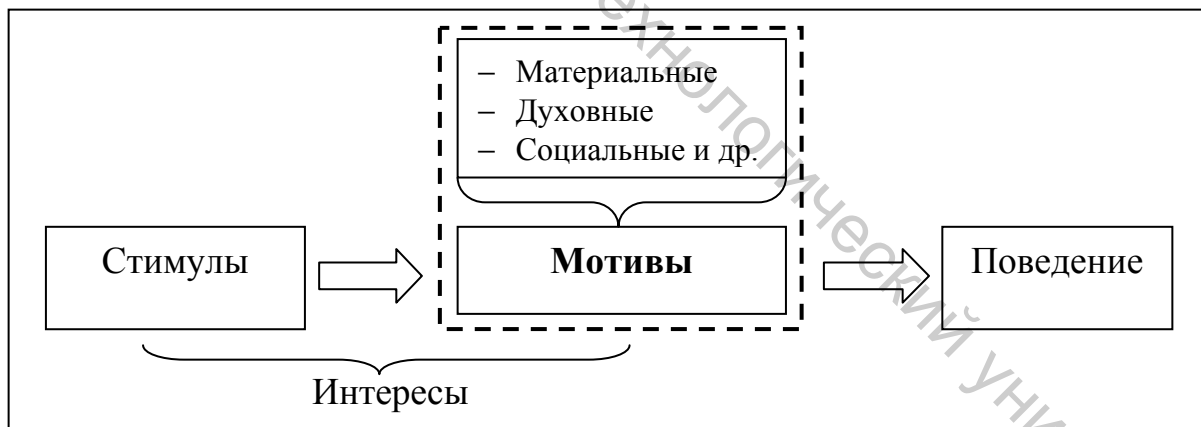


Рисунок 4.1 –Механизм мышления и ее составляющие

На рисунке 4.1 представлена взаимосвязь следующих составляющих: стимул, мотив, интерес, поведение.

Стимул представляет собой конструирование образа необходимого блага.

Интерес – это механизм мышления, обеспечивающий преобразование стимула в мотив. Интерес – направленность субъекта (человека) на значимые для него объекты (предметы), связанная с удовлетворением потребностей, полезностью. Осознанный интерес выступает как мотив, намерение,

сознательно поставленная цель.

Поведение (behaviour) – это сложный комплекс реакций живого организма, в том числе человека на воздействие внешней среды.

Мотив получения прибыли для предпринимателя обязателен. Но прибыль не является самоцелью и не рассматривается как источник личного потребления. Напротив, предпринимательская деятельность вырабатывает неприязнь ко всякого рода гедонизму (наслаждению, удовольствию). Прибыль важна, в первую очередь, как критерий успеха: заработанные деньги показывают, насколько хорошо реализован задуманный предпринимательский проект. Предприниматель (по Й. Шумпетеру) *стремится, в конечном счете, к свободе и самореализации.*

В числе прочих психологических качеств, располагающих к предпринимательству, чаще всего фиксируются *повышенная склонность к риску и внутренний контроль* (полагание на собственные силы в противовес влиянию внешних обстоятельств).

4.3 *Предпринимательство как исторический феномен. Исторические типы предпринимательства*

Средневековый предприниматель отличается от современного не только по характеру своих предприятий, но и по типу хозяйственных действий.

Средневековый предприниматель – это торговцы, рыцари, аристократы, миссионеры и искатели несметных богатств. Р. Кантильон, например, вообще включал в число предпринимателей бродяг и разбойников.

К крупнейшим предприятиям (организациям) в средневековья следует отнести подряды на строительство государственных и культурных учреждений.

В период средневековья предпринимательство оставалось на обочине основной экономики. Базовые потребности большинства населения удовлетворялись без помощи рынка.

Современный предприниматель начал вырисовываться в Новое время (XVII – XVIII вв.) с появлением экономических субъектов (предприятий), через которые предприниматель стремится получить прибыль на вкладываемый капитал.

В отличие от средневековья Новое время приносит торговцу развитую систему коммуникаций, позволяя перейти к оседлой жизни, вести дела «из дома» или из конторы.

Раннекапиталистический предприниматель соизмеряет свою активность с удовлетворением естественных человеческих потребностей. Он дорожит спокойствием и далек от того, чтобы убивать себя работой. Конкуренция подавляется, коммерческая реклама под строгим запретом.

В раннебуржуазных обществах большинство создателей новых предприятий не только были собственниками этих предприятий, но и сами трудились на них.

С середины XIX века появляется понятие *акционирование капитала*, то

есть появляются открытые акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью.

В начале XX века в ведущих западных странах происходит перелом в предпринимательской деятельности. Семейные фирмы все более уступают место корпорациям, собственность которых распределена (распылена) среди тысяч и сотен тысяч вкладчиков. Начиная с 30-40-х годов, эта собственность все более обезличивается и концентрируется в руках разного рода юридических лиц. Наблюдается уменьшение числа и доли независимых собственников. Расстояние (диспропорция) между крупным и мелким бизнесом неумолимо расширяется.

В результате *на одной стороне* оказывается основатель мелкой фирмы, формально сохраняющий за собой позиции независимого собственника, так как его предприятие сталкивается с жесткими проблемами выживания; свобода принятия хозяйственных решений оказывается весьма ограниченной; инновации не под силу из-за нехватки ресурсов; концентрация низкой квалификации.

На другой стороне мы обнаруживаем организаторов крупного производства. Владельцы крупных капиталов «освобождаются» от проблем реальной организации. Многие вопросы (прерогативы) в принятии хозяйственных решений переходят в руки менеджеров, которые занимая свое место в бюрократической иерархии, вынуждены подчиняться корпоративному интересу. Персональная ответственность менеджера в значительной степени размывается бюрократической коллегиальностью, а мотив извлечения прибыли отступает перед мотивами устойчивости финансовых показателей и личного карьерного продвижения.

Таким образом, вслед за мелким собственником организатор крупного производства начинает утрачивать подлинно предпринимательские черты.

Происходит расчленение предпринимательской функции. Вместо одной фигуры появляются несколько:

- финансист;
- изобретатель технической или маркетинговой идеи;
- эксперт с экономическим или юридическим образованием;
- менеджер, выстраивающий структуру внутренних и внешних связей нового предприятия (организации).

Однако на практике, возможно совмещение некоторых функций. Так, механик-изобретатель Генри Форд смог когда-то вырасти в основателя автомобильной империи. Но с течением времени такое совмещение ролей затрудняется. Функция предпринимателя расщепляется на специальные сферы деятельности, труднее становится обнаружить действительного лидера и инициатора инноваций.

4.4 Модели предпринимательского (экономического) поведения в системе рыночного обмена

Существует множество секторов экономики, где предпринимательское поведение наполняется конкретным содержанием, т.е. специализируется (например, предпринимательство в сфере производства, услуг, коммерции, финансов, биржевой игры, маркетинга). В системе предпринимательской деятельности имеет место широкий спектр разделения труда, где формируются узкопрофессиональные программы (*модели*) предпринимательского поведения. Следовательно, можно выделить некоторые наиболее типичные *профили и модели предпринимательского (экономического) поведения*.

Инвестиционная модель экономического поведения базируется на организации и внедрении венчурных инвестиционных проектов, которые реализуются собственниками свободных или пользователями заемных капиталов на свой страх и риск.

Инновационная (инвенторная) модель экономического поведения характеризует поведение потребителя (производителя) и собственника инновационных продуктов и процессов, самостоятельно продвигающего эти товары на рынок или передающего на контрактной (или иной) основе ноу-хау другим агентам рыночного процесса.

Организационная (управленческая) модель экономического поведения характеризует действия рыночных субъектов, реализующих инновационные методы интегрирования человеческих ресурсов и комбинирования их с целью максимизации эффекта решения нестандартных управленческих задач.

Посредническая модель экономического поведения обеспечивает интеграцию экономических интересов различных агентов рыночного процесса и получение на этой основе дополнительной выгоды, возникающей как следствие нестандартных арбитражных сделок.

Активизиционная модель экономического поведения характеризует действия рыночных субъектов, различным образом устанавливающих контроль над экономическими ресурсами других собственников с целью их концентрации в своих руках и последующего запуска в предпринимательский оборот.

Коммерческая модель экономического поведения направлена на создание новых нестандартных каналов обмена (купли-продажи) различных благ, услуг, информации, дающих возможность резко повысить норму прибыли от их оборота.

Конъюнктурно-игровая модель экономического поведения основана на венчурных методах комбинирования ценовой и другой конфиденциальной информации с целью получения различных, в том числе чисто экономических, преимуществ по отношению к другим агентам рыночного процесса.

Консалтинговая модель экономического поведения обеспечивает профессиональную поддержку различных субъектов предпринимательского поведения по широкому кругу вопросов экономической деятельности.

4.5 Психологические и социокультурные особенности предпринимательского (экономического) поведения

В основе различных моделей экономического поведения (моделей предпринимательского поведения) лежат многообразные комбинации конкретных **ценностей**, как то: предпринимательский доход (прибыль); накопление экономических ресурсов (богатство); власть; социальный статус; свобода выбора и риска; образ и стиль жизни, и др., позволяющих отличать специфику жизни одних предпринимателей от других. Другими словами, для тех или других субъектов предпринимательского поведения свойственны разные пределы социальных достижений, *различные социокультурные образцы и средства реализации целей*. В связи с этим можно выделить следующие **модели предпринимательского поведения**, в основу мотивации которых могут одновременно быть заложены *различные ценности и приоритеты*.

Модель личностной самореализации. Она базируется на форсировании личностных ресурсов и ориентирована на достижение успеха. Результирующей ценностью может быть, имидж победителя, обыгравшего конкурента в рыночной борьбе, успех маргинала, преодолевшего множество препятствий, выполнение своей миссии и т.п.

Стратификационная модель. В данном случае базовой ценностью предпринимательского поведения является процесс перемещения по социальной лестнице и достижение престижного статуса. Эта модель поведения наиболее типична для индивидов, находящихся на нижнем уровне (этажах) социальной структуры, – *аутсайдеров и маргиналов* (этнических и социальных), которые предпринимают отчаянные попытки изменить свое социальное и экономическое положение. Очевидно, что они стремятся реализовать себя в различных областях деятельности, в том числе и в сфере предпринимательства.

Традиционная модель. Поведение предпринимателя в данном случае характеризуется следующими особенностями. В своих действиях он базируется на традициях, стандартах и ценностях определенной предпринимательской культуры, которая сформировалась в результате жизни нескольких поколений. В процессе передачи ценностей возникают целые династии предпринимателей, накапливающих специфические навыки, технологические рецепты и методы достижения профессиональных целей, передающихся по наследству.

Транзитная модель. Здесь целью предпринимательских действий является создание устойчивой социальной «экологии» существования для себя и собственного потомства. В случае достижения успеха предпринимательская активность угасает, и субъект, накопив определенный капитал, передает свое дело в руки более предприимчивого менеджера, деятельность которого он контролирует.

Авантюрно-игровая модель. Она характеризует действия отдельных экономических субъектов, отдающихся азарту конъюнктурной рыночной игры,

максимальный приз и выигрыш в которой заслоняет неизбежные в этих случаях негативные результаты и последствия.

Нормативно-рациональная модель. Она типична для потребителей (продуцентов) и собственников инновационных продуктов и процессов. Предприниматели этой категории максимально рациональным образом стремятся достичь успеха в своей деятельности, изменяя и совершенствуя технологическую структуру производства, повышая его рентабельность и эффективность. К предпринимателям данной модели относятся инженеры и ученые, внедряющие свои идеи и изобретения.

Деструктивная модель. Система ценностей и установок предпринимателей этого типа, выходит за рамки легального бизнеса. Представители данной социальной группы ориентированы на получение предпринимательского дохода путем использования запрещенных методов, форм и средств. Например, производство продукции с отрицательным эффектом, запрещенных законом; сбыт некачественной продукции; создание фиктивных коммерческих структур (ОАО, банков) и т.п.

Таким образом, выделенные модели предпринимательского поведения не исчерпывают всего его многообразия и являются лишь первым приближением к изучению сложнейшей и важной социально-экономической проблемы.

5 МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОВЕДЕНИЕМ

5.1 Определение мотивации и мотива поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей.

5.2 Экономические интересы различных слоев населения.

5.3 Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы.

5.4 Место труда в иерархии социальных ценностей.

5.1 Определение мотивации и мотива поведения субъектов экономической деятельности. Виды потребностей

Если **потребность** приобретает высокую значимость, или занимает среди других потребностей (благ) высокое ранговое место, то она превращается в **мотив** деятельности. Совокупность мотивов называется **мотивацией**.

Мотивация – это функция социальной системы (личности, группы, общества), выступающая в качестве движущей силы, определяющей действия и направленность системы. Кроме того, стремление к благу усиливается, благодаря дополнительным факторам, промежуточным или конечным частным благам, т.е. **стимулам**, подталкивающим социальную систему к его достижению.

С точки зрения экономиста **хозяйственное действие** мотивировано **интересом**, носящим всегда конкретный характер. В данном случае человек просчитывает последствия действия, оценивая два фактора:

- относительную полезность получаемого блага;
- масштаб издержек (затрат времени и ресурсов), необходимых для получения блага.

Особым источником мотивации выступают **социальные нормы**, которые не являются внешними ограничениями, но успешно усваиваются и становятся внутренними элементами личных побуждений. В основе своей социальные нормы отбираются и усваиваются не потому, что они полезны для большинства членов сообщества, и соблюдаются не потому, что это выгодно, а потому, что так принято в данном сообществе.

Таким образом, человек побуждается к хозяйственному действию **комплексом мотивов**, берущих начало из *трех источников*:

- интереса;
- принуждения;
- социальной нормы.

Содержимое этих источников может перемешиваться самым сложным образом. Поэтому используется термин **«хозяйственная мотивация»**, чтобы подчеркнуть полноту содержания по сравнению с **экономическим интересом**.

Совокупность хозяйственных мотивов не сводится к получению

материального вознаграждения. Здесь и стремление к улучшению условий работы, обогащению содержания труда, профессиональному росту, достижению относительной автономности в труде и т.д. Весь сложный мотивационный комплекс привносится человеком в сферу хозяйственных отношений.

Мотивация «экономического человека». Основоположники экономической теории также видели проблему многообразия реальных хозяйственных мотивов.

Самая известная *мотивационная модель* ранжирования потребностей представлена А. Маслоу, где потребности более высокого порядка становятся актуальными по мере удовлетворения потребностей более низкого порядка.

Пока человек голоден, его не заботят трудности социализации, престижа, повышения социального статуса, и самые отдаленные духовные потребности.

Однако исследователи утверждают, что эта схема не находила достаточного *эмпирического (научного)* подтверждения. Кроме того, потребности человека организованы несколько более сложным образом: порой он способен пренебречь заботами о хлебе насущном ради потребностей более высокого порядка.

Всякая экономическая активность людей осуществляется во имя реализации их **потребностей**, которые можно определить как необходимость и возможность приобретения, сохранения и использования различных благ для своего нормального функционирования.

Виды потребностей хозяйственной деятельности:

1) потребности производственно-хозяйственной деятельности, которые необходимы для простого и расширенного воспроизводства : сырьё, финансы, технологии, производственные мощности и др.);

2) потребности людей, необходимые для их нормального всестороннего развития, которые удовлетворяются совместно, всем обществом: образование, здравоохранение, социально-культурная инфраструктура и др.);

3) индивидуальные потребности личности, включающие: материальные потребности (пища, одежда, жилище); духовные потребности (знания, приобщение к науке, творчеству); социальные потребности (самовыражение, самоутверждение, социальная активность, социальный рост, социальный статус, стабильность, самосохранение).

Данная классификация не исчерпывает всего многообразия потребностей.

Существуют различные **теории мотивации**, в которых анализируется влияние на мотивацию потребностей: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория К. Альдерфера и др. В **теории Абрахама Маслоу** – пять групп потребностей:

– физиологические потребности (в пище, одежде, воздухе, убежище и т.д.);

- потребности безопасности (в стабильности, защите от страха, боли, болезней);
- потребности принадлежности и причастности (в совместных действиях, дружбе, общественных мероприятиях);
- потребности признания и самоутверждения (в компетентности, способности, уверенности в себе);
- потребности самовыражения (в наибольшей реализации своих знаний, способностей, навыков).

Основные положения теории иерархии потребностей А. Маслоу:

- люди постоянно испытывают определенные потребности;
- можно выделить группы наиболее сильных потребностей;
- основные группы потребностей расположены иерархично по отношению друг к другу;
- потребности, которые не удовлетворены, побуждают человека к действиям, а удовлетворенные потребности мотивирующей силой не являются;
- потребности, находящиеся ближе к основанию пирамиды (более низкого уровня), требуют удовлетворения в первую очередь;
- потребности более высокого уровня требуют удовлетворения лишь после того, как удовлетворены потребности более низкого уровня;
- для удовлетворения потребностей более высокого уровня возможно использование значительно больше способов, чем для удовлетворения потребностей низших уровней.

Теория Клейтона Альдерфера: включает три основные группы потребностей:

- существования;
- связи;
- роста.

Классификация перекликается с классификацией А. Маслоу, но и отличается от нее:

- последовательность удовлетворения может быть снизу вверх и сверху вниз;
- в случае неудовлетворения потребностей более высокого уровня актуализируется значение потребностей более низкого уровня, на которые переключается внимание;
- процесс удовлетворения потребностей связан с переходом от более конкретных к менее конкретным;
- процесс движения вверх есть процесс удовлетворения потребностей, движения вниз – *процесс фрустрации*, т.е. поражение в стремлении удовлетворить определенную потребность.

5.2 Экономические интересы различных слоев населения

Механизм мышления, обеспечивающий преобразование *стимула* в *мотив*, получил название **интереса** (от лат. interest – иметь значение, важно).

В экономической социологии для объяснения поведения людей в хозяйственной сфере используется понятие **экономического интереса**, связанного с оценкой и выбором благ, потенциальную или реальную ценность которых человек может определить для себя в экономической системе координат, например, выразить в деньгах. Как показывают результаты республиканского социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси, именно *деньги* являются решающим стимулом, влияющим на поведение 45% молодых людей в возрасте до 21 года и 56% – от 21 до 30 лет.

Основной *мотив*, сформировавший у них такой тип экономического поведения, – «Пытаюсь повысить свой доход всеми возможными способами». Такой тип поведения – закономерное следствие низкого имущественного статуса молодых семей. Поэтому, для большинства молодых людей деньги выступают основным стимулом, влияющим на их поведение.

Поскольку люди удовлетворяют свои потребности преимущественно произведенными благами, т.е. благами, обладающими *стоимостью*, может показаться, что все интересы человека и есть его экономические интересы. Так ли это? Безусловно, **экономические интересы** людей как потребляющих субъектов в обществе производства, как правило, играют доминирующую роль в формировании индивидуальных типов экономического поведения, однако не всегда их роль бывает решающей. Примером решающего фактора в выборе предложенной **альтернативы**, направленности экономического поведения, связанного с занятостью на данных условиях, может выступать не экономический, а профессиональный интерес.

Таким образом, сложившаяся иерархия интересов человека, в которой на первом месте – интерес профессиональной самореализации, на втором – экономический интерес, предопределяет **профессиональный тип его экономического поведения**.

Структура интересов человека выглядит еще более разнообразной, когда мы обращаемся к анализу закономерностей возникновения **волонтерского типа поведения**, связанного с безвозмездной (в экономическом смысле этого слова) хозяйственной активностью. В этом случае, использование денежного стимула ограничено либо вообще отсутствует. Он уступает место в стимуляционном поле человека другим благам, в том числе «косвенно-денежным». В возрастной группе молодых людей от 14 до 21 года (старшие школьники и студенты), экономические проблемы которых в полной либо в значимой степени решаются родителями (нередко, за счет ограничения их собственных интересов), практика волонтерства может достаточно успешно развиваться. Здесь могут сработать такие стимулы, как возможность бесплатного активного отдыха за пределами Республики Беларусь;

возможность получения новой информации либо приобретения дополнительных навыков работы; возможность новых контактов, знакомств и т.д. Все эти стимулы могут оказаться значимыми в русле реализации профессионального типа поведения молодого человека.

Таким образом, **экономический интерес**, являясь «ядром» индивидуального интереса, выступает механизмом рационализации выбора способов удовлетворения потребностей субъекта.

5.3 Стимулы и их виды. Стимулирующая роль заработной платы. Формы принуждения

Когда некое благо становится значимым, желаемым для человека, оно превращается в **стимул** – объект для удовлетворения актуализированной потребности. Однако для того, чтобы человек начал разрабатывать определенную программу действий, он должен осознать степень своей заинтересованности, то есть оценить весомость конкретного стимула.

Разновидности стимулирования трудовой активности:

- либеральное;
- принудительное (жесткое);
- прогрессивное стимулирование;
- регрессивное;
- пропорциональное как виды реального или актуального стимулирования;
- перспективное стимулирование как направленное на активизацию деятельности с ориентацией на достижение отдаленных благ и услуг.

Стимулирование тесно связано с осуществлением контроля за трудовой деятельностью.

Стимулирование труда – целенаправленное либо спонтанное воздействие на человека или социальную группу для активизации их трудового поведения, поддержания на должном уровне характеристик трудового процесса. **Стимулирование труда** – важнейший фактор увеличения производительности труда.

Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной и/или натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия (организации).

Основной частью дохода наемного персонала организации (предприятия) является заработная плата, которая включает:

- тарифную часть – оплату по тарифным ставкам и окладам;
- доплаты и компенсации;
- надбавки;
- премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в

соответствии с его сложностью и ответственностью.

Назначение *доплат* – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. *Компенсации* учитывают не зависящие от организации факторы, в том числе рост цен.

Надбавки и *премии* вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различия между надбавками и премиями в том, что *надбавки* выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а *премии* могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.

Таким образом, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника (сотрудника). Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

На основе вышеизложенного ***стимулирующая роль (функция) заработной платы*** означает необходимость поддержания зависимости размера заработной платы работника от его трудового вклада, качества труда и результатов деятельности предприятия (организации).

В экономике предполагают свободу выбора. Но часто эта свобода отсутствует или ограничена. При жестких ограничениях интерес заменяется ***принуждением*** – безальтернативным подчинением человека внешним по отношению к нему условиям. *Можно выделить четыре формы принуждения к хозяйственной деятельности.*

1. *Внеэкономическое принуждение* – отношение непосредственного господства и подчинения, личной зависимости человека от других людей, администрации, военных, политических, судебных органов, основанное на страхе.

2. *Экономическое принуждение* – односторонняя зависимость человека от материальных и социальных условий его существования.

3. *Технологическое принуждение* – односторонняя зависимость человека от условий труда и производства, порождаемая его узкой профессиональной квалификацией, прикреплением к рабочему месту. Например, (монозаводские) города, где в отсутствие альтернатив выбора и закрепления узкопрофессиональных навыков люди становятся придатками конкретного технологического процесса.

4. *Идеологическое принуждение* – наиболее тонкая форма воздействия. Она возникает как продукт манипулирования личным интересом: используется страх божьей кары; потери жизненных ориентиров; разрыв социальных связей с референтной группой – как эталоном, на мнения, нормы, ценности и оценки которой индивид ориентируется в своем поведении и самооценках.

5.4 Место труда в иерархии социальных ценностей

Труд – это целесообразная, сознательная и организованная деятельность, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения общественных и личных потребностей людей. Труд как целесообразная деятельность человека является основным фактором процесса производства.

Труд и социализация.

С *технико-экономической* точки зрения труд – целесообразная деятельность человека, приспособляющая вещество природы к его потребностям.

С *экономической* точки зрения – использование рабочей силы как ограниченного ресурса в соединении с другими ресурсами для получения вознаграждения.

С *социологической* точки зрения труд – процесс самореализации, та организационная рамка, посредством которой человек входит в коллектив, характеризующийся своими ритуалами, стратегиями взаимодействия.

Как работник он усваивает не только профессиональные, но и статусные и социальные роли. В процессе труда он получает, дозирует и аккумулирует информацию, реагирует на давление извне, разрешает конфликтные ситуации, дозирует собственные усилия, устанавливает связи и нарабатывает авторитет.

Труд – это также и обмен деятельностью в широком смысле. В конечном итоге *труд* – это школа социализации. Поэтому наряду с производством продуктов и услуг *труд выступает как производство и воспроизводство самого человека.*

Воспроизводство человека в труде не всегда протекает благополучно. Человек работает принудительно, в жестких и внешне чуждых для него социальных условиях, уродующих его морально и физически (отчужденный труд), или добровольно, где раскрываются его лучшие способности и таланты. Человек может выполнять трудовые функции, вступая в отношения, неурегулированные социальными нормами: правила и предписания еще не выработаны или отвергаются определенными группам. В таких случаях проявляются не лучшие человеческие качества: алчность, жесткая конкуренция (по Дюркгейму – аномия, выпадение из нормативной среды). Отмеченные состояния указывают на принципиальное значение социальных условий трудовой деятельности.

6 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК РЕГУЛЯТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

6.1 Понятие и особенности экономической культуры.

6.2 Функции экономической культуры и их характеристики.

6.1 Понятие и особенности экономической культуры

Исходя из классического понимания культуры как двуединого процесса сохранения и воспроизводства культурных ценностей и используя методологические разработки Т.И. Заславской и Р.В. Рывкиной, Г.Н. Соколова **экономическую культуру** определяет как *способ (структуру социальных механизмов) взаимодействия экономического сознания и экономического мышления, регулирующий участие индивидов и социальных групп в экономической деятельности и степень их самореализации в конкретных типах экономического поведения*. Это означает формирование прошлым экономическим опытом определенного состояния экономического сознания (и экономического мышления как формы его проявления) общества, социального слоя, социальной группы, воплощающих это состояние в определенной экономической деятельности (экономическом поведении). Чем совершеннее способ этого взаимодействия, тем эффективнее экономическая деятельность; чем рациональнее экономическое поведение, тем выше уровень экономической культуры.

В.В. Радаев определил экономическую культуру как совокупность профессиональных знаний, навыков, хозяйственных норм, ценностей и символов для выполнения хозяйственных ролей.

Культура рассматривается в экономической социологии как механизм суждения о возможностях активности людей в обществе. **Экономическую культуру** рассматривают, с одной стороны, как способ регулирования взаимодействия экономического сознания в обществе и экономического мышления индивидов, а с другой стороны, как социальный механизм регулирования экономического поведения индивидов и социальных групп. Чем совершеннее способ взаимодействия между экономическим сознанием, экономическим мышлением и экономическим поведением, тем эффективнее *экономическая деятельность*. Чем рациональнее экономическое поведение, тем выше уровень экономической культуры.

Основные **особенности экономической культуры** как механизма, регулирующего экономическое поведение.

Во-первых, экономическая культура включает в себя только те ценности, потребности, предпочтения, которые возникают из нужд экономики и оказывают на нее значимое, положительное или отрицательное влияние. Это те социальные нормы, которые, зарождаясь в социальной сфере, приобретают в экономической сфере общества свое специфическое звучание. Например, всеобщий принцип социального равенства воплотился в экономической сфере в

уравнительный принцип оплаты труда. Это и те социальные нормы, которые возникают из внутренних потребностей экономики. Так, экономика экстенсивного развития, ориентированная преимущественно на количественные методы оценки эффективности производства, полагает естественным планирование от достигнутого, «план любой ценой», «уравниловку» и др.

Во-вторых, особенность экономической культуры определяется теми каналами, через которые она регулирует взаимосвязь, взаимодействие экономического сознания и экономического мышления. Имеется в виду гибкость и пластичность социальных стереотипов, минимум шаблонов, которые затрудняют взаимосвязь экономического сознания и экономического мышления, делают её консервативной. Чем богаче и активнее *экономическое сознание*, тем рациональнее и эвристичнее (научное), вариативнее и креативнее *экономическое мышление*, тем свободнее и профессиональнее *экономическое поведение*.

В-третьих, особенность экономической культуры видится в том, что в качестве регулятора связи экономического сознания и экономического мышления она в значительной степени ориентирована на управление экономическим поведением людей. **Регулятивные ценности и нормы экономической культуры** имеют организационную направленность и активизируют массы на те или иные действия, активизируют их экономическое поведение. Так, все серьезные повороты в политике сопровождались выдвижением соответствующих лозунгов экономического характера. **Лозунг** как элемент культуры, направленный на выработку у людей социально-экономических стереотипов, тем сильнее мотивирует людей на решение выдвинутых задач, чем противоречивее и эмоциональнее их экономическое мышление, сформированное на вере в символы. Такими были лозунги «Учиться коммунизму» (в начале революции); «Учиться торговать» (в период НЭПа); «Техника в период реконструкции решает все» (на этапе индустриализации); «Чтобы работать по-новому, нужно начать думать по-новому» (в годы перестройки); «Приватизация» (в переходный период).

Таким образом, **экономическая культура** ориентирована на управление экономическим поведением в той мере, в какой сформированы прошлым опытом экономического развития экономическое сознание и экономический образ мышления индивида, группы, общества.

6.2 Функции экономической культуры и их характеристики

Рассмотрение экономической культуры как способа взаимосвязи между экономическим сознанием и экономическим мышлением предполагает суждения о регулятивных возможностях, заложенных в этом способе. Речь идет о возможностях регулирования взаимосвязи с целью сделать ее наиболее гибкой и чувствительной как в плане детерминации положительного экономического мышления, так и в плане насыщения экономического сознания

реальным содержанием практики. Данные процессы осуществления прямой и обратной связи между рассматриваемыми явлениями в значительной мере зависят от полноты выполнения *функций экономической культуры*.

Экономическая культура, как и культура в целом, выполняет роль социальной памяти общества, но не всей социальной памяти, а лишь того ее сегмента, который связан с историей развития экономических отношений, т.е. мы можем говорить о ***трансляционной функции культуры***. Это передача из прошлого в настоящее и из настоящего в будущее социально-экономических ценностей, норм, правил, образцов поведения. Из прошлого в настоящее транслируются нормы и ценности, составляющие содержание экономического сознания и экономического мышления как формы его проявления, а также экономического поведения как результата их взаимодействия.

Трансляционная функция проявляется через такие характеристики как:

- степень автономности (или зависимости);
- степень директивности (или демократичности);
- степень декларативности (или конструктивности компонентов культуры).

Экономическая культура отбирает (выбраковывает, сохраняет, накапливает) те ценности и нормы, которые необходимы для развития гибкого экономического поведения субъектов развития экономики, т.е. мы можем говорить о ***селекционной функции культуры***. Однако идеологические установки могут на тех или иных этапах развития общества видоизменять и даже приостанавливать этот естественный процесс путем введения идеологических рамок и нормативов.

Суть *селекционной функции* состоит в отборе из унаследованных ценностей и норм, которые необходимы для решения задач развития общества.

Селекционная функция проявляется через:

- степень разнообразия;
- степень интегрированности;
- степень коллективизма.

Инновационная функция экономической культуры проявляется в обновлении социально-экономических ценностей и норм путем выработки новых внутри самой культуры, либо заимствования из других культур. Полнота и качество выполнения этих функций определяют регулятивные возможности экономической культуры.

В управляемой экономике выполнению инновационной функции культуры (а конкретно – введению того или иного новшества) может противостоять административное ограничение. Борьба с таким ограничением может быть затяжной и изнурительной для новаторов и, в конце концов, зависит от волевого решения. И совсем другое дело, если источник консерватизма уходит в традиции экономического поведения. В этом случае конкретного и разового решения недостаточно, быстрые сдвиги маловероятны. Требуется эволюционное развитие как общей, так и экономической культуры.

Инновационная функция проявляется через:

- степень инновационности (или консерватизма);
- степень рациональности;
- масштабы заимствования образцов, новых технологий и др.

Чем более развиты и более полно осуществляются названные функции в процессе регулирования экономического поведения социального субъекта, тем успешнее проявляет себя экономическая культура как система социальных механизмов данного процесса.

Таким образом, *экономическая культура* представляет собой социальный механизм, характерными чертами которого являются глобальность проявления и функциональная универсальность.

Основные особенности экономической культуры как механизма регулирования экономического поведения состоят в следующем:

- экономическая культура включает социальные нормы, которые происходят из потребностей экономики;
- экономическая культура определяется каналами, через которые регулируется экономическое сознание общества и экономическое мышление отдельных индивидов и социальных групп;
- экономическая культура ориентирована на управление экономическим поведением социальных субъектов – индивидов, социальных групп, трудовых коллективов.

7 СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ

- 7.1 Социальная структура и стратификация.
- 7.2 Функции и типы социально-экономических групп.
- 7.3 Расслоение общества и проблема бедности.

7.1 Социальная структура и стратификация

Общество представляет собой сложную систему, состоящую из социальных групп, общностей, социальных институтов, социальных организаций и индивидов.

Социально-экономическая группа – конкретная общность людей, естественным образом объединенная для реализации целей в производстве, распределении, потреблении товаров и услуг, а также для защиты своих экономических интересов. Общие интересы способствуют выделению тех или иных людей в более или менее стабильные общности, коллективы.

Социально-экономическая группа – основной субъект экономической жизни общества, основа и опора экономических действий.

Совокупность социально-экономических групп в обществе образует **социально-экономическую структуру общества**.

Структура (от лат. structure – строение, расположение, порядок) – это совокупность соединенных между собой элементов и зависимостей между ними. В изучении общества структурный подход реализуется через отношение отдельных частей или элементов с целым.

Основоположником структурно-функционалистической школы является **Толкотт Парсонс**. Он отмечал, что многообразие социальных взаимодействий обусловило сеть социальных отношений. *Социальная структура, по Т. Парсонсу*, – это совокупность норм и особенностей поведения тех или иных социальных групп в обществе.

В качестве элементов социальной структуры рассмотрим социальные группы и общности. Современные авторы, выделили несколько **видов социальных структур**:

- социально-демографическую;
- социально-классовую;
- социально-этническую;
- социально-профессиональную.

Признаки социальной структуры:

- социальное положение (обладание властью, доходом, престижем);
- вертикальная и горизонтальная упорядоченность элементами структур;
- взаимосвязь элементов структуры через обмен информацией, ресурсами, ценностями;

- социальная активность элементов.

Основные элементы социальной структуры:

- социальные общности;
- социальные группы;
- социальные классы;
- социальные слои и т.д.

Строение общества объясняется теорией стратификации.

Стратификация (от лат. strato – слой, класс и ratio – делаю). **Страта** – большая группа людей, отличающаяся по положению в социальной иерархии (класс, сословие). **Стратификация** – вертикальный срез общества или социальной структуры общества.

Иерархия социальных групп и общностей в структуре общества называется **социальной стратификацией**. Другими словами, термин «социальная стратификация» применяется для обозначения структурированного социального неравенства, условий, при которых социальные группы имеют неравный доступ к таким социальным благам, как деньги, власть, престиж, образование, информация, профессиональная карьера, самореализация и т.п.

В отличие от *социальной структуры*, возникающей в связи с общественным разделением труда, *социальная стратификация* возникает в связи с общественным распределением результатов труда, то есть социальных благ.

Социальная стратификация объективна, она обуславливается разделением труда и трудовых отношений.

Объективные факторы существования стратификации:

- отношение к собственности на средства производства;
- отношение к организации и управлению трудом;
- профессия, род занятий;
- образование, квалификация, специализация;
- степень и формы материального стимулирования, доходов и получения благ.

Субъективные факторы существования стратификации:

- степень профориентации;
- уровень трудовой активности;
- предрасположенность к управленческой либо коллективной, индивидуальной деятельности;
- волевые, целевые, моральные установки к труду.

В социологии существует различные подходы к определению критериев стратификации. Значительный вклад внесли К. Маркс, М. Вебер и П. А. Сорокин.

Питирим Александрович Сорокин – один из основоположников концепции социальной стратификации, считая невозможным определение большого числа критериев стратификации, определил *3-и стратификационные*

структуры (формы):

- политическую;
- экономическую;
- профессиональную.

Политическая стратификация – отношения политического неравенства, вытекающие из различного положения различных групп в системе властных институтов. Политическая стратификация, существующая в любом обществе, является одним из важнейших источников политики.

Экономическая стратификация вытекает из разделения обществ по уровню их материального благосостояния, а также внутри обществ – на людей обеспеченных, малообеспеченных и необеспеченных, богатых и бедных.

Профессиональная стратификация. Межпрофессиональная стратификация и внутрипрофессиональная стратификация как следствия неравенства в каждой профессии.

7.2 Функции и типы социально-экономических групп

Функции социально-экономических групп:

- экономическая;
- идейно-политическая;
- социальная;
- духовно-нравственная;
- цивилизационная.

Типы социально-экономических групп:

- номинальная группа – основанная на сходстве внешних признаков;
- реальная группа – основанная на реальных свойствах, входящих в ее состав лиц;
- традиционная группа – длительно существующая и устойчивая;
- новая группа – вновь возникшая, недавно образованная;
- лидирующая (доминирующая) группа – группа, господствующая в социальной структуре общества;
- подчиненная группа – исполняющая волю и интересы господствующих групп;
- маргинальная группа – занимающая промежуточное, переходное состояние;
- деклассированная группа – «выпавшая» из принадлежности к определенной социальной структуре;
- неконфликтная группа – находящаяся и отражающая благоприятные условия деятельности;
- проблемная группа – поставленная в сложные условия жизнедеятельности;
- закрытая группа – из состава которой невозможен или затруднен выход;

– открытая группа – из которой возможно свободное перемещение.

Общая характеристика *интеллигенции, рабочего класса, предпринимателей, служащих и управленцев (менеджеров)* как социально-экономических групп может быть представлена такими характеристиками.

Интеллигенция – социальная группа, профессионально занятая духовно-интеллектуальным трудом, обладающая соответствующими интеллектуальными, идейно-нравственными, духовно-психологическими качествами. Среди них выделяют: интеллигентность, образованность, воспитанность, интеллектуализм, нравственно-психологическую устойчивость, творчески-критический характер деятельности, высокую степень самосознания и самоидентификации и пр. Интеллигенцию разделяют на виды: 1) ИТР, 2) служащие, 3) творческая интеллигенция. Выделяют слои интеллигенции: производственная и непроизводственная. Теоретики и практики, городская и сельская интеллигенция. Их отличия в роде занятий и образе жизни. Не обладает собственностью как источником дохода. Проблема интеллектуальной собственности. Обладает знаниями, информацией, талантом, художественными способностями, реализация которых приносит самоудовлетворение и признание в обществе. Численность интеллигенции как показатель развитости общества, степени НТП. Консервативность и одновременно критическое восприятие действительности. Не создает материальных ценностей и предметов первой необходимости.

Рабочий класс – это такая социально-экономическая группа, члены которой заняты преимущественно неквалифицированным, физическим (техническим) трудом по созданию материальных ценностей. Рабочий класс как трудящиеся слои населения. Призван обеспечить материальное благополучие общества. Лишен собственности на средства производства (кроме сельскохозяйственных рабочих, имеющих, как правило, личное подсобное хозяйство).

Роли рабочего класса в обществе. История зарождения в недрах капиталистического общества. Расслоение рабочего класса.

Социальные гарантии для рабочего класса в современном обществе: спрос на рабочие профессии, высокооплачиваемая работа, нормированный рабочий день и пр. Организован профессионально, активен, подвержен радикализму (формам социального протеста), солидарен с другими социально-экономическими группами. Присуща социальная мобильность, чаще всего горизонтальная.

Предприниматели – люди, занятые не наемным, а индивидуальным трудом по производству и продаже товаров и услуг. Обладают мелкой и средней частной собственностью. Социально-экономическая основа – индивидуальная деятельность. Особая социальная ценность деятельности – их свобода в сочетании с личной ответственностью. Особенность труда в выполнении нескольких экономических функций: производство, управление, продажа, доставка товара и прочее. Использование личного имущества для нужд предпринимательской деятельности.

Управленцы (менеджеры). Это социально-экономическая группа, занятая профессиональной управленческой деятельностью в сферах производства и услуг. Близка бюрократии как управленцам-чиновникам. Посредническая роль между собственниками и производителями (наемными рабочими). Теории «элиты», «бюрократии», «менеджеризма».

7.3 Расслоение общества и проблема бедности

Расслоение общества – усиление различий в доходах и уровне жизни между отдельными слоями населения, увеличение разрыва между высоко- и низкооплачиваемыми членами общества, приводящее к углублению дифференциации населения по уровню социальной обеспеченности.

Показателями, характеризующими степень расслоения общества, являются показатель (индекс) Джини, построение кривой Лоренца, соотношение доходов наиболее богатых (10 или 20%) и наиболее бедных.

Низкие или даже отрицательные темпы экономического роста – прямой путь к обострению проблемы бедности.

Бедность – рассматривается как ущемление социального статуса и ограничение социальной возможности.

Представление о величине дохода, ниже которого начинается *бедность*, в разных странах различно. Поэтому в целях проведения межстрановых сравнений была принята так называемая *международная черта бедности* по доходам: она установлена Мировым банком на уровне реального дохода в 1 доллар на человека в день, оцененного по паритету покупательной способности (ППС) в ценах 1985 года. С помощью этого условного инструмента подсчитано, что удельный вес «бедняков», т.е. людей, живущих менее чем на 1 доллар в день, в целом за последнее десятилетие XX в. снизился незначительно – с 28 до 24 % населения планеты. В то же время в связи с быстрым ростом населения в мире абсолютное количество бедняков практически не изменилось.

В Республике Беларусь в качестве официально установленных показателей бедности используются: **бюджет прожиточного минимума (БПМ)** в расчете на душу населения; численность населения с уровнем располагаемых ресурсов ниже БПМ (тыс. чел.), в том числе в процентах от общей численности жителей страны.

Бюджет прожиточного минимума как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения; оказания государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям); обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий.

Согласно закону «О прожиточном минимуме в Республике Беларусь», величина БПМ определяется стоимостью минимального набора материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, в который входят продукты питания, одежда, обувь, предметы общесемейного пользования, лекарства, предметы санитарии и

гигиены, жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги. Размер БПМ утверждается постановлением Совета Министров Республики Беларусь на 3 месяца.

Малообеспеченными (или бедными) признаны граждане с доходами ниже 60% от БПМ. Обследование показывает, что основными факторами бедности в Республике Беларусь являются не возрастание неравенства, а главным образом снижение среднего *реального уровня доходов* (заработной платы, пенсий, стипендий). В этих условиях самым эффективным инструментом борьбы с бедностью является политика, направленная на повышение общего уровня доходов населения путем стимулирования экономического роста.

Социальная сущность бедности – крайняя степень ограничения возможностей человека вести достойный, принятый в данном обществе и желаемый человеком образ жизни.

Рассматривают следующие *виды бедности*:

- *абсолютную* – это состояние, когда человек не может удовлетворять потребности, обеспечивающие биологическую выживаемость. Критерием абсолютной бедности служит порог бедности.

Степени абсолютной бедности: нищета, нужда, умеренная бедность.

- *относительную* – это невозможность обеспечить стандарт жизни, принятый в данном обществе. Относительная бедность показывает с одной стороны – низкий уровень достатка по сравнению с уровнем других членов общества, с другой – по сравнению со стандартным достатком жизни.

В обществе может быть ликвидирована абсолютная бедность, но относительная сохраняется всегда.

Различают также понятия:

- *первичная бедность* наблюдается в семьях, которые даже при максимально рациональном использовании своих ресурсов все равно остаются за порогом бедности;

- *вторичная бедность* характеризует семьи, у которых основные жизненные потребности не удовлетворяются по причине нерационального использования ресурсов.

Таким образом, для обеспечения устойчивого человеческого развития важное значение имеет *социальная политика*, которая в широком смысле должна охватывать все аспекты жизнедеятельности человека, в том числе в части улучшения условий труда и быта, удовлетворения материальных и духовных потребностей, социальной защиты.

8 ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

8.1 Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения.

8.2 Социальное партнерство в сфере труда.

8.3 Понятие трудовой адаптации и социального контроля.

8.1 Социальная сущность труда. Процесс труда. Трудовые отношения

Труд – это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), или по внутреннему побуждению, или вместе.

Труд есть основа и непереносимое условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Процесс труда – это производственное взаимодействие живого труда (работников) со средствами производства (предметами и средствами труда). В процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

В процессе труда возникают **трудовые отношения**. Их можно рассматривать в 2-х аспектах:

1) **функциональный аспект трудовых отношений** предполагает определение численности работников, их профессиональный и квалификационный состав, пропорции между ними;

2) **социологический аспект трудовых отношений** означает выявление социального положения субъектов и групп, их интересов, мотивов поведения.

Труд является не только экономическим, но и социальным фактором. Взаимодействуя между собой в процессе труда, люди, вступают в социально-трудовые отношения. Так осуществляется несколько **функций трудовых отношений**:

– **экономическая** (распределение результатов экономической деятельности);

– **демократическая** (предоставление возможности работникам участвовать в делах предприятия (организации));

– **социальная** (обеспечение условий субъектам для их интеграции в общественную жизнь).

Среди многообразия социально-трудовых отношений выделяют их характерные **типы и виды**.

Типы социально-трудовых отношений:

– *патерналистические отношения* характеризуются сильно выраженной регламентацией со стороны государства или администрации предприятия (организации);

– *партнерские отношения* основаны на договорном регулировании с учетом интересов всех участвующих сторон;

– *конкурентные отношения* выражают стремление получить одностороннее преимущество без учета интересов другой стороны;

– *солидарные отношения* предполагают общую ответственность и взаимную помощь;

– *субсидиарные отношения* означают стремление субъектов к личной ответственности за свои действия и за достижение своих целей;

– *дискриминационные отношения* основываются на произволе или незаконном ограничении прав;

– *конфликтные отношения* – обострение противоречий.

Виды социально-трудовых отношений:

– по содержанию деятельности:

- производственно-функциональные;
- профессионально-квалификационные.

– по субъектам отношений:

- межорганизационные (межпроизводственные);
- внутриорганизационные (внутрипроизводственные).

– по характеру распределения доходов:

- соответствующие трудовым вкладам;
- несоответствующие трудовым вкладам.

– по способу общения:

- личные (непосредственные);
- безличные (опосредованные).

– по объему властных полномочий:

- по горизонтали;
- по вертикали.

– по степени регламентированности:

- формальные (официальные);
- неформальные (неофициальные).

Основные общественные функции труда:

– создание общественного богатства, материального и духовного;

– реализация потенциального общественного богатства (полезные ископаемые);

– развитие, самовыражение и самоутверждение личности.

Труд реализуется в таких общественных ***формах*** как:

– индивидуальный;

– коллективный.

Социальное качество труда заключается в воздействии трудовой

деятельности работника на социальные роли, интересы, статус, образовательный и культурный уровень работника, профессионально-квалификационный уровень и др.

Характер труда дает представление о способе соединения работников со средствами труда.

Признаки характера труда:

- отношения собственности;
- степень социальных различий (по социальному престижу, условиям труда);
- отношение к труду и др.

Основными **элементами** отношения к труду как социально-трудовому явлению выступают:

- мотивация труда;
- фактическое или реальное трудовое поведение;
- вербальное трудовое поведение, т.е. оценка трудовой ситуации самим работником.

Показатели отношения к труду:

- **объективные** (ответственность, дисциплинированность, добросовестность, инициативность);
- **субъективные** (общая удовлетворенность работой, частичная удовлетворенность отдельными элементами процесса труда (заработная плата, условия труда, отношения в коллективе и т.д.)).

Факторы, влияющие на отношение к труду:

- **производственные** (оплата и условия труда, организация труда, взаимоотношения в коллективе и др.);
- **непроизводственные** (уровень жизни работников, образовательный и профессиональный уровень работников; стаж трудовой деятельности и т.д.).

Содержание труда представляет совокупность действий и функций, выполняемых работником. **Содержательность труда** – насыщенность сложными элементами, разнообразие трудовых функций, интеллектуальная психологическая нагрузка и другие характеристики.

8.2 Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство в широком смысле – это тип общественных отношений с использованием принципа сотрудничества, конструктивного согласия при взаимодействии групп, слоев и классов.

В отечественной литературе наиболее распространено узкое понимание **социального партнерства** как взаимодействие работодателей, нанимаемых работников и государства по поводу социально-трудовых отношений в трудовой сфере на различных уровнях.

В течение тысячелетий взаимоотношения между основными классами общественных систем были антагонистическими (рабы – рабовладельцы,

крепостные – феодалы, рабочие - капиталисты). К числу важнейших событий мировой истории относятся восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Со второй половины XX в. в развитых странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя. Поэтому *социальное партнерство* выступает как альтернатива по отношению к диктатуре какого-то класса или личности. Трудовое партнерство всегда направлено на поиск компромиссов, мирного разрешения споров и конфликтов.

Идеи социального партнерства излагаются в документах Международной организации труда (МОТ).

Предмет взаимодействия *социальных партнеров*:

– вопросы определения уровня и механизма регулирования оплаты труда;

- порядок индексации доходов;
- улучшение условий и охраны труда, экологическая безопасность;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпуска;
- занятость, социальная защита.

Правовая база взаимодействия социальных партнеров представлена Трудовым кодексом Республики Беларусь; Указами Президента и Постановлениями Правительства Республики Беларусь – член МОТ с 1954 года и является разработчиком и участником более 50 конвенций.

Выделяют следующие **уровни** *социального партнерства*:

- национальный;
- отраслевой;
- местный;
- уровень предприятия (организации).

Формы взаимодействия *социальных партнеров*:

– нанимателей – совместное участие в работе над совместными законопроектами, нормативными актами;

– работников – переговоры сторон;

– государства – заключение договоров в частности Генерального соглашения на национальном уровне, отраслевое тарифное соглашение, местные соглашения и коллективные договоры на предприятии (организации).

На республиканском уровне в Республике Беларусь *взаимодействие* между социальными партнерами обеспечивает Национальный Совет по труду и социальным вопросам. Его составляют представители 3-х сторон социального партнерства. На отраслевом и местных уровнях *функции взаимодействия* социальных партнеров осуществляет специально созданная комиссия.

Основным *политическим условием* социального партнерства является демократическое правовое государство на принципах рыночной экономики. Основопологающим *экономическим условием* реализации социального партнерства в сфере труда является справедливый обмен результатами труда между различными социальными группами. Кроме того, реализация творческого потенциала человека, социально-психологическая ориентация

массового сознания на поиск социальных компромиссов, на отсутствие радикализма.

8.3 Понятие трудовой адаптации и социального контроля

Понятие адаптация происходит от лат. *Adapto* – приспособляю. **Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Трудовая адаптация – приспособленность личности к новой трудовой ситуации (социальной среде).

Трудовая адаптация включает:

- приспособление к новому трудовому коллективу;
- освоение новой трудовой роли;
- усвоение новых ценностей и норм;
- соотношение своей индивидуальной позиции с целями и заданием коллектива.

Выделяют следующие **типы** трудовой адаптации:

- *первичная трудовая адаптация*. Имеет место при первоначальном вхождении рабочих в трудовую среду;
- *вторичная трудовая адаптация*. Наблюдается при смене рабочего места или должности.

Виды (структура) трудовой адаптации:

- профессиональная;
- социально-психологическая;
- общественно-организационная;
- психофизиологическая;
- культурно-бытовая.

Стадии трудовой адаптации:

– *ознакомление с трудовой ситуацией*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения;

– *приспособление к трудовой ситуации*, на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;

– *объединение с трудовой ситуацией, стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Показатели степени адаптивности работника к трудовой среде:

- эффективность и качество труда;
- усвоение информации;
- трудовая активность;
- удовлетворенность трудом.

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. На процесс трудовой адаптации могут оказывать влияние как **объективные факторы** (уровень организации труда, условия труда, масштабы трудового коллектива и др.), так и **субъективные факторы** (социально-демографические признаки работника, стаж работы, профессионально-квалификационный и образовательный уровень, социологические и др.).

Условия, способствующие трудовой адаптации:

- профессиональный отбор кадров;
- возможность карьерного роста.

Профессиональный отбор – это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы.

Карьера – это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост и т.д.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Она реализуется в трех основных направлениях: вертикальное, горизонтальное и центростремительное направление карьеры.

Вертикальное направление карьеры – это подъем на более высокую ступень структурной иерархии.

Горизонтальное направление карьеры – перемещение в другую функциональную область деятельности. К горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением.

Центростремительное направление карьеры – это движение к руководству организации.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной.

Важную роль выполняет **социальный контроль**. **Социальный контроль** – это способ саморегулирования социальной системы (общества в целом, социальной группы, трудового коллектива), обеспечивающий взаимодействие составляющих ее элементов посредством нормативного регулирования.

Основные **функции** социального контроля:

- *оценочная*, т.е. сравнение социально-значимого поведения

работников с действующими в коллективе нормами;

- *стимулирующая*, т.е. воздействие на поведение работника путем реагирования на их позитивные и негативные проявления;

- *укрепление трудовой дисциплины*, т.е. обеспечение условий для выполнения работниками предъявляемых к ним требований в соответствии с установленным порядком.

Витебский государственный технологический университет

9 СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

9.1 Разделение труда и социальная солидарность.

9.2 Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности.

9.3 Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе.

9.1 Разделение труда и социальная солидарность

Труд – целесообразная деятельность людей, в процессе которой при помощи орудий труда он воздействует на природу, преобразуя ее с целью создания предметов, необходимых для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Разделение труда обусловлено исторически, имеет объективный, закономерный характер. **Разделение труда** – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается профессиональная дееспособность работников, возрастает производительность труда, совершенствуются орудия производства и технология.

Основными **видами разделения труда** на предприятии (организации) являются:

- функциональное;
- технологическое;
- предметное.

По выполняемым функциям выделяют следующие группы персонала:

- рабочие;
- служащие.

Технологическое разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (организации) (литейные, штамповочные, сварочные и др.).

Предметное разделение труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

Исходя из функционального, технологического и предметного разделения труда, формируются *профессии* и *уровни квалификации*.

Профессия характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ. В результате технического прогресса происходит постоянное изменение перечня и структуры профессий.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по их сложности. Сложность выполняемых работ является важнейшим фактором дифференциации в оплате труда.

Различия в степени использования квалифицированного и неквалифицированного труда детерминированы уровнем научно-технического

прогресса (НТП) и экономического развития.

Труд разделяют на:

- квалифицированный и неквалифицированный;
- умственный и физический;
- ручной, механизированный и автоматизированный.

Разделение труда возможно по степени оплаты труда, по востребованности в обществе и т.д.

При выборе наиболее эффективного уровня дифференциации производственного процесса должны учитываться *технические, психологические, социальные* и *экономические границы разделения труда*.

Разделение труда предполагает его *кооперацию*. **Кооперация труда** – это объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности. Она осуществляется на всех уровнях: от рабочего места, где могут работать несколько работников, до экономики страны и мирового хозяйства в целом.

Процессы разделения и кооперации труда динамичны. Их характер и содержание зависят от изменений в технике, технологии и организации производства, а также от его масштабов.

Солидарность – это организационное и социально-психологическое состояние групп людей, при котором они осознают себя единым целым, взаимосвязанным и ответственным коллективом.

Социальная солидарность – главная сила, что скрепляет и сплачивает индивидов в единое целое. Она возникает как логическое следствие общественного разделения труда, специализации и распределения людей по профессиям.

Согласно Э. Дюркгейму, развитие человеческого общества проходит две фазы:

- механическая солидарность (доиндустриальное общество);
- органическая солидарность (часть доиндустриального и все индустриальное общество).

Для ранних обществ характерна **механическая социальная солидарность**, основанная на сходстве составляющих их индивидов, одинаковости исполняемых ими социальных функций, отсутствии специализации, на полном растворении индивидуального сознания в «коллективном сознании», а разделение труда примитивно и незначительно.

В развитых (организованных) обществах разделение труда является сложным и высокодифференцированным. Различия между индивидами велики и из-за различия социальных функций. Индивиды остро ощущают необходимость совместного существования. Такой тип солидарности Э. Дюркгейм называет **органическим**. Он не считает, что эти два типа социальной солидарности на практике взаимно исключают друг друга. Напротив, они всегда сосуществуют, все дело в том, какой тип превалирует в конкретном обществе. Если в первобытных, архаических обществах господствует механическая солидарность, то в современных индустриальных – органическая.

Продуктом социальной солидарности становится специфический тип сознания – коллективное сознание. *Коллективное сознание* – совокупность общих верований и чувств, которые разделяют члены одной группы или общества. Коллективное сознание отражает характер народа, его идеалы и традиции.

Таким образом, у Э.Дюркгейма солидарность связывается с общественным разделением труда: солидарность – это согласие в обществе без каких-либо кардинальных изменений в нем.

9.2 Сущность, типы и функции социально-трудовой мобильности

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является *степень его мобильности*. Она отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы (трудовых ресурсов) подразделяется на:

- социально-профессиональную;
- территориальную.

Социально-профессиональная мобильность – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы.

Территориальная мобильность – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Социально-трудовая мобильность – представляет перемещения людей из одних социально-профессиональных групп и сфер занятости в другие. Это – любой переход социального объекта из одной социальной позиции в другую.

Мобильность трудовых ресурсов характеризуется определенными **факторами**, которые можно разделить на следующие группы:

- предусматривающие настоятельность изменений в мобильности трудовых ресурсов;
- отражающие желательность мобильности на основе социально-экономических обстоятельств;
- оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать или препятствовать ей;
- отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что достаточно важно в условиях рыночной экономики.

П.А. Сорокиным введен в научный оборот термин «*социальная мобильность*» и разработаны основные принципы вертикальной социальной

мобильности. Существует два основных типа социальной мобильности: *горизонтальная и вертикальная*.

Горизонтальная социальная мобильность – перемещения, связанные с изменением места работы, вида работы без изменения социально-экономического статуса. Переход из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне.

Вертикальная социальная мобильность – перемещения из низших социально-экономических групп на более высокие, и наоборот. Это – передвижения в иерархии управления, из одного пласта в другой. В зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: социальное восхождение и социальное нисхождение.

Классификация социальной мобильности:

- внутренняя и внешняя мобильность;
- внутри- и межпоколенная мобильность;
- вынужденная и добровольная мобильность;
- единичные и групповые перемещения.

Примерами социальной мобильности является деклассирование, люмпенизация и маргинализация общественной жизни.

Пролетаризация общества – превращение в пролетариев других групп и социальных классов. Пролетариат как лишенный собственности класс наемных рабочих, находится на самой низкой ступени социальной иерархии.

Маргинализм – процесс перехода индивидов из одной социальной группы в другую, при котором они духовно не разрывают отношений со старой культурой, социальной группой, но и не включаются полностью в новую общность.

Экономическая социология разделила с экономической историей интерес к возникновению и вариативности актуальных рыночных систем и других экономических институтов. Много внимания уделяется современному рынку труда с его многообразием трудовых контактов, гибкостью рабочего времени, уровнем заработной платы и относительно высокими показателями безработицы. Отслеживается характер спроса на труд и изменения в самой природе труда, приспособление его к разнообразным нуждам потребителей.

В современной управленческой практике вводится в научный оборот понятие – «*флексибелизация*» – *повышение гибкости в использовании рабочей силы*. Оно означает способность организаций быстро и непрерывно адаптировать свое производство к спросу на товары и сервисные услуги рынка с учетом их качества и количества.

В случае, если субъектом труда выступает вид экономической деятельности национальной экономики, говорят о *флексибелизации (гибкости) ее поведения как умения адаптироваться к постоянным изменениям рыночной и технологической среды глобальной экономики*.

Стратегия видов экономической деятельности относительно характера и успешности закрепления высококвалифицированных кадров во многом определяется качественным своеобразием источников экономии труда.

Фондоемкие виды деятельности решают кадровые проблемы за счет внутренней мобильности, а трудоемкие полагаются на внешнюю мобильность, возможности рынка труда. Конкурентоспособность видов деятельности определяется как их восприимчивостью к технико-технологическим нововведениям, так и успешной кадровой политикой.

9.3 Миграция трудовых ресурсов и миграционные процессы в современном обществе

Миграция – территориальное перемещение людей, связанное с изменением их трудовой деятельности и жизнедеятельности в целом.

Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется *трудовой миграцией*.

Миграция трудовых ресурсов – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают типы миграции:

- международная (внешняя);
- региональная (внутренняя);
- повседневная (передвижения к месту работы и обратно на значительные расстояния).

Внешняя миграция как пространственное перемещение происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока: эмиграцию и иммиграцию.

Эмиграция – это отток населения за пределы данного государства.

Иммиграция – приток на территорию данного государства.

Важна не только количественная, но и качественная сторона миграционного источника пополнения трудового потенциала. В современных условиях благодаря миграции, страна (государство) может пополнять как высококачественной, квалификационной рабочей силой, так и рабочей силой средней и низкой квалификации.

Внутренняя миграция – это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть классифицирована по различным видам:

1) если миграция трудовых ресурсов происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга:

- внутрирайонная и межрайонная;
- внутриобластная и межобластная;

2) в зависимости от времени, на которое перемещаются трудовые ресурсы:

- безвозвратная (постоянная) миграция населения;
- возвратная (временная) миграция населения;

- 3) миграция населения по причинам, ее обусловившим:
- добровольная;
 - вынужденная, происходит по не зависящим от мигрантов причинам: военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты;
- 4) по характеру современной подвижности трудовых ресурсов:
- сезонная миграция, связанная с расширением / сокращением объема сельскохозяйственных работ;
 - маятниковая миграция, включает регулярные передвижения трудовых ресурсов из одного населенного пункта в другой на работу и обратно;
- 5) по способу реализации:
- самостоятельная миграция;
 - миграция, организованная с помощью государственных или общественных органов, предприятий.

Вышеприведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования других критериев оценки и факторов, ее обуславливающих. Изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам, это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени, позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть данное явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Весьма важным является выяснение *причин миграции*, какие условия, факторы способствуют усилению или снижению данного процесса. Выделяют причины: природно-климатического; демографического; этнического; социально-экономического характера.

Наиболее важное значение имеют *социально-экономические причины миграции населения*, которые характеризуют:

- размещение производства на территории того или иного региона;
- уровень экономического развития;
- размеры инвестиций;
- уровень развития инфраструктуры;
- возможность трудоустройства;
- возможность получения образования и жилья.

Миграция как средство улучшения жизни иногда становится серьезной проблемой, приводит к ухудшению положения мигрантов:

- миграция интеллигенции, квалифицированных работников за пределы страны;
- социально-экономический дисбаланс в результате миграции сельского населения в город (урбанизация).

Положительные аспекты миграционных процессов: экономические; социально-экономические; социокультурные.

10 ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ОТНОШЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

10.1 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.

10.2 Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда.

10.3 Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда.

10.4 Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы.

10.5 Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости.

10.1 Трудовой потенциал и трудовые ресурсы

Под понятием «*потенциал*» обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Трудовой потенциал по сравнению с термином *человеческий капитал* имеет более широкое толкование. Он отражает не только особенности личности с психофизиологической стороны, но и возможности к следующим контактам в экономической деятельности, а также наличие знаний и навыков, имеющих спрос на рынке труда.

Трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Характеристику трудового потенциала можно использовать для отдельных людей, трудового коллектива и для населения страны в целом.

Основные компоненты трудового потенциала:

- здоровье;
- способность работать, взаимодействие с другими;
- творческий потенциал;
- трудовая активность;
- организованность и самодисциплина;
- образовательный уровень;
- профессионально-квалификационные навыки;
- ресурсы рабочего времени и др.

Творческий потенциал специалистов включает:

- умение самостоятельно усваивать новые знания;
- профессиональный опыт;
- навыки общения;
- способность к реализации своих знаний и навыков в профессиональной деятельности;
- готовность лично участвовать в принятии решений, брать на себя ответственность.

Показатели творческого потенциала:

- для отдельного работника: творческие способности личности;
- для трудового коллектива: количество рациональных предложений, освоение новых изделий;
- для страны: доходы от авторских прав; количество патентов на одного жителя страны; темпы технического прогресса.

Трудовые ресурсы – представляет население обоого пола в трудоспособном возрасте, занятое в экономике, а также лица нетрудоспособного возраста (подростки, пенсионеры), занятые в экономике.

Трудовые ресурсы – это *трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги.*

На рисунке 10.1 представлена схема состава трудовых ресурсов.

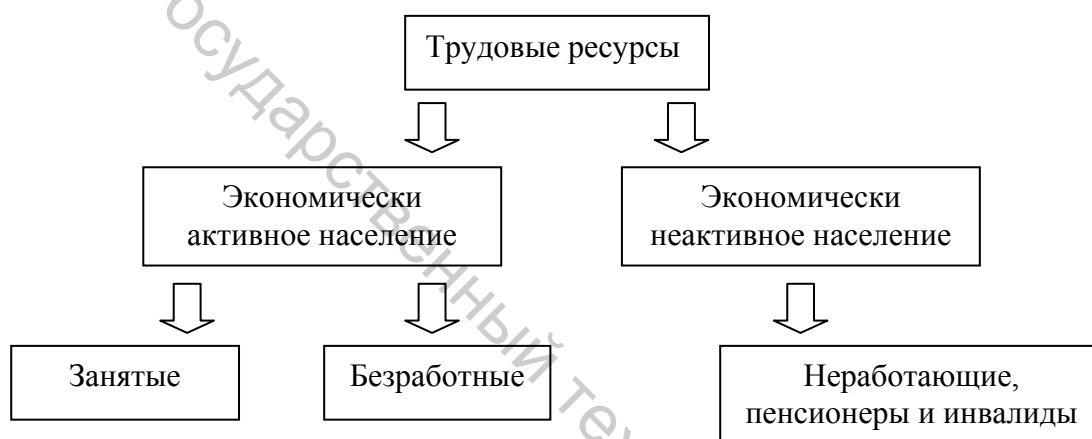


Рисунок 10.1 – Трудовые ресурсы и экономически активное население

Экономически активное население – часть населения, которая трудится на производстве товаров и услуг, а также временно безработные женщины в декретном отпуске, служители религиозных культов. Уровень экономически активного населения исчисляется как отношение численности экономически активного населения к общей численности населения.

Экономически неактивное население – не входит в состав рабочей силы. К экономически неактивному населению относятся:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения, включая дневную аспирантуру и докторантуру;
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии при достижении им пенсионного возраста из-за потери кормильца.

Структура трудовых ресурсов включает различные компоненты, характеризующие пол, возраст, образование, профессию, занятость по сферам, религию и др.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

На формирование и развитие *трудовых ресурсов* в настоящее время влияют **факторы**:

- социальные;
- экономические;
- политические.

Среди **социальных факторов** отмечают:

- демографические, ибо в связи с замедлением прироста населения снижается коэффициент замещения рабочей силы);
- миграционные: (миграционные перемещения сопровождаются потерями трудовых ресурсов);
- экологические, представленные последствиями Чернобыльской катастрофы. Общемировые тенденции наиболее характерные для развитых стран, – рост занятости в сфере производства нематериальных благ и услуг.

10.2 Занятость, ее сущность и виды. Отношения занятости. Рынок труда

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

От занятости зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных.

Различают следующие *статусы занятости* для экономически активного населения:

- наемные работники;
- работающие на индивидуальной основе;
- работодатели;
- неоплачиваемые работники семейных предприятий;
- лица, не включенные в классификацию по статусу занятости.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения *видов занятости*. Различают **виды занятости**:

- полную;
- продуктивную;
- свободно избранную.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Продуктивная занятость заключается в том, что общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая важнейшим требованиям.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду, рабочей силой, принадлежит исключительно ее владельцу, самому работнику.

Отношения занятости складываются в сфере трудовых отношений по поводу создания рабочих мест и распределения работников по рабочим местам.

Они включают следующие *элементы*:

- поиск работы и рабочей силы;
- порядок найма и освобождения работников;
- условия труда;
- уровень оплаты;
- обучение персонала;
- профессиональную и служебную мобильность.

Политика занятости – представляет совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Основной целью *государственной политики занятости* считается содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Сфера оплачиваемой занятости характеризуется понятием *рынок труда*.

Рынок труда – это важнейшая составляющая общэкономического рыночного механизма.

Субъектами рынка труда являются: различного типа работодатели (в том числе предприниматели и их союзы); наемные работники и их объединения; трудоспособные граждане, занятые поиском оплачиваемой работы, в том числе безработные. По мнению некоторых исследователей, государство в число субъектов рынка труда включать неправомерно хотя бы потому, что оно получает свои доходы не от рынка труда, а от налогообложения и действует не по законам рынка, а вопреки им, руководствуясь интересами социума в целом.

Рынок труда выполняет ряд **функций**:

- позволяет эффективно использовать трудовой потенциал;
- организация встречи работодателей и наемных работников;
- создавать конкуренцию за рабочие места;
- создавать условия и способность повышения квалификации работников;
- позволяет расширять формы занятости, а также развивать по видам экономической деятельности территориальную мобильность рабочей силы.

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

Специфика *рынка труда* в том, что его регулирование осуществляется наряду с другими, *социально-психологическими факторами*:

- демографической ситуацией;
- экономической активностью населения;
- трудовыми ценностями;
- миграционными процессами.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

10.3 Сегментация рынка труда. Особенности первичного и вторичного рынков труда

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими размерами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда – характеризуют стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивные технологии, система управления и т.п.

Вторичному рынку труда присуща большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения и роста квалификации, наличие старой техники и технологий, отсутствие профессиональных объединений.

Представим основные особенности первичного и вторичного рынков труда в таблице.

Таблица 10.1 – Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1	2	3
Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
Специфика форм заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный	Исполнительный, рутинный труд
Условия труда	Хорошие	Плохие
Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокие	Низкие
Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Малая
Характер занятости	Стабильный	Прерывный
Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормальная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя, сезонная и временная работа
Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
Доступ и работа из вне	Сложный	Простой

Окончание таблицы 10.1

1	2	3
Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, нуждающихся в особой социальной защите	Низкая	Высокая
Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
Возможность продвижения по службе	Большая	Малая
Степень участия в управлении производством	Большая	Малая

Причины разделения рынка труда на сегменты:

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает *внутренний рынок труда*, который представляет собой систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия (организации), внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, вида экономической деятельности.

Каждая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда. Модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников и т.д.

Наиболее известны *модели рынка труда*:

- Японская модель;
- Американская модель;
- Шведская модель.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы.

10.4 Понятие безработицы и ее типы. Уровень безработицы

Главная составляющая *рынка труда* – **безработица**, которая представляет собой социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не занята в производстве.

Под безработицей понимается несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос. Причем это несоответствие может быть

как в количественном, так и в качественном отношении.

В соответствии с Законом Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» (от 30 мая 1991 г.) «*безработными* считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины – до 55 лет, мужчины – до 60 лет), постоянно проживающие на территории Республики Беларусь, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости». Лица, ухаживающие дома за детьми, достигшие пенсионного возраста, а также прекратившие поиск работы к безработным не относятся.

Безработными, по методологии Международной организации труда (МОТ), считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночной экономики. Принято различать следующие *типы безработицы*:

- фрикционную;
- структурную;
- естественную;
- циклическую;
- сезонную;
- скрытую.

Фрикционная безработица связана с изменением в предложении труда. Фрикционная безработица неизбежна и желательна, поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека, и многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу.

Сущность *структурной безработицы* заключается в изменении со временем структуры потребительского спроса и технологии, которые влекут за собой изменения структуры общего спроса на труд. Этот тип безработицы является следствием различий в структуре как рабочей силы, так и рабочих мест. Структурная безработица более длительная и нежелательная.

Суммарно фрикционная и структурная безработица образует так называемую *естественную безработицу*. Она представляет собой долю безработицы, которая соответствует целесообразному уровню полной занятости в экономике. Уровень этой безработицы часто называют «уровнем полной занятости» или «равновесной безработицей». Естественный уровень безработицы существует при сбалансированности рынка труда, когда количество ищущих работу равно количеству свободных рабочих мест.

Циклическая безработица – это безработица, которая вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица

растет.

Сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями спроса на рабочую силу.

Скрытая безработица определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы (неполный рабочий день, неделя: отпуска с частичной оплатой). Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна.

Классификация безработицы:

1. Продолжительности:
 - краткосрочная (до 6 месяцев);
 - долгосрочная (более 6 месяцев);
 - застойная (более 1 года).
2. По степени охвата различных групп населения:
 - мужская;
 - женская;
 - молодежная.
3. По географическому проявлению:
 - республиканская;
 - региональная.
4. По профессионально-образовательному состоянию:
 - безработица лиц с неполным или средне-специальным образованием;
 - безработица выпускников;
 - безработица лиц с высшим образованием.

Негативные последствия безработицы:

- недоиспользование трудового потенциала;
- потеря квалификации рабочей силы;
- рост социальной напряженности;
- внутривнутриполитическая нестабильность.

Безработица имеет серьезные социальные и психологические последствия. Поскольку *работа* – это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой – обеспечивает человеку соответствующий социальный статус, престиж, создает определенный режим жизни, то, потеряв работу, человек постепенно лишается всего этого, утрачивает эти статусы и может скатиться в состояние социальной и нравственно-психологической деградации.

Уровень безработицы определяется как отношение безработных к экономически активному населению. Показатель **уровня безработицы** определяется по формуле (10.1):

$$y_B = \frac{Ч_{ЭАН} - Ч_3}{Ч_{ЭАН}} \times 100\%, \quad (10.1)$$

где $У_Б$ – уровень безработицы, %;

$Ч_{ЭАН}$ – численность экономически активного населения, чел.;

$Ч_З$ – численность занятых, чел.

В официальных данных об уровне безработицы практически не учитывается скрытая и незарегистрированная безработица. В основном среди официально зарегистрированных безработных преобладают женщины и молодежь.

Анализ структуры безработицы целесообразно проводить на основе сочетания экономико-статистических, оперативных и социологических методов исследования.

10.5 Регулирование рынка труда и социальные механизмы содействия занятости

Регулирование рынка труда – это сложное взаимодействие механизма рыночной самонастройки с формами и методами государственного воздействия на процессы спроса и предложения трудовых услуг; с распределением ресурсов труда по альтернативным видам занятости и доходов между субъектами трудовых отношений как стимула и как вознаграждения за труд.

Государственное вмешательство в регулирование рынка труда диктуется интересами содействия экономическому росту, поддержанию социального мира в обществе и повышению благосостояния населения за счет создания для всех желающих трудиться, а работодателям – условий максимизации отдачи от использования капиталом трудовых услуг наемных работников.

Основные функции государства в решении перечисленных задач состоят в:

- содействии расширению спроса и поддержке эффективного предложения рабочей силы;
- формировании здоровой организации и правовых основ регулирования отношений найма между субъектами рынка труда, в выработке стратегии действия на рынке труда. Стратегия поведения государства на рынке труда исходит из необходимости содействия поступательному развитию экономики, стимулированию прогрессивных изменений в технике, технологии и структуре хозяйства, приоритетности мер, обеспечивающих социальную стабильность.

Политика регулирования рынка труда как составная часть экономической политики предусматривает достижение трех основных целей:

- стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников;
- наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;
- предоставление работы каждому, кто ее ищет.

На рисунке 10.2 представлены направления государственной политики на рынке труда.

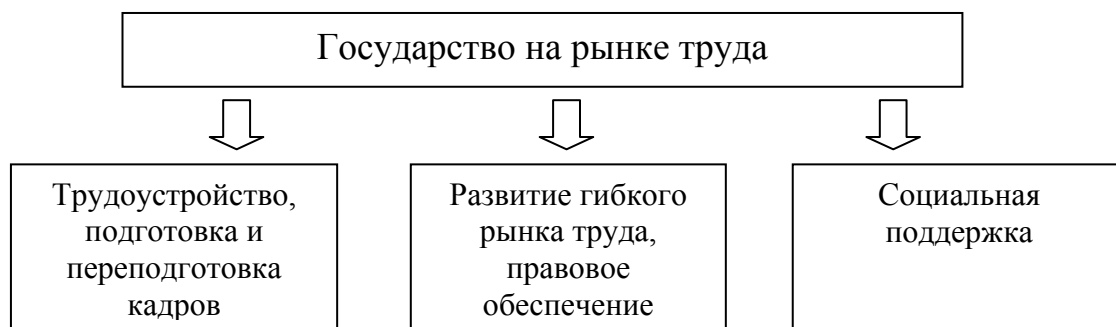


Рисунок 10.2 – Направления государственной политики на рынке труда

К *социальным **механизмам** содействия занятости* относят:

- механизм государственного регулирования;
- механизм территориального трудового перемещения;
- механизм самозанятости.

11 ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ

11.1 Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, типы, виды и элементы.

11.2 Формы и функции трудовых конфликтов, их характер.

11.3 Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов.

11.4 Формы, методы и этапы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе.

11.1 Конфликты в социально-трудовой сфере: основные понятия, элементы, виды и типы

В коллективе, где имеют место несовпадающие мнения и представления о целях и способах их достижения, существуют различные жизненные принципы, планы, есть основания для конфликтных ситуаций, для возникновения трудовых споров.

Под **конфликтом** (от лат. *conflictus* – столкновение) понимается открытое столкновение противоположных мотивов, интересов, целей, убеждений или суждений (мнений, взглядов, оценок) членов коллектива.

Конфликт предполагает ситуацию, когда позиция или действия одной стороны оказывают влияние на положение другой, причем не всегда противоборство имеет под собой осознанную основу. В организации могут возникать и развиваться конфликты между отдельными работниками, подразделениями, руководителями различных уровней, трудовым коллективом, с одной стороны, и администрацией – с другой, а в настоящее время – еще и между этническими группами и т.д.

Если в организации возникает конфликт из-за столкновения и разногласия субъектов, действующих в сфере трудовых отношений, вызванного несовпадением (противоположностью) общих и частных интересов, несовместимостью мотивов и целей, и он может быть разрешен сторонами добровольно в результате переговоров – это **трудовой конфликт**.

Если конфликт не разрешается его участниками и возникает необходимость привлечения специальных органов, применения правовых актов по труду к его разрешению, тогда конфликт перерастает в **трудовой спор**.

Таким образом, следует отличать трудовые конфликты от трудовых споров в организации. Это **исходный критерий** структуризации конфликтов в организации.

Трудовой конфликт и спор возникают в результате реального или предполагаемого нарушения прав в различных областях социально-трудовых отношений: в области оплаты труда, условий работы, режима труда и отдыха, организации найма работников и их увольнения.

Основными элементами конфликта принято считать субъектов, объектов (предметы), отношения, конфликтогены, ситуации, инциденты,

мотивы и позиции конфликтующих сторон, причины и механизм возникновения конфликтов.

Субъекты конфликта, участниками конфликтного взаимодействия являются отдельные личности, группы, организации.

Объект конфликта – предмет, на который претендует каждая из конфликтующих сторон и что вызывает взаимное противодействие.

Конфликтные отношения – форма и содержание взаимодействия между субъектами, их действия для завершения конфликта.

Конфликтогены – слова, действия / отсутствие действий, которые могут привести к конфликту.

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия по поводу несовпадения интересов и желаний, различных взглядов на решение производственных вопросов, и создающие обстановку для реального противоборства между ними.

Мотивы конфликта – внутренние побудительные силы: мотивы, потребности, интересы, цели, идеалы, убеждения, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту.

Причины конфликта – явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его.

В зависимости от группировочного признака выделяют **виды конфликтов**:

- по формам проявления: открытые и скрытые (латентные); деловые и личные;
- по социальным последствиям: конструктивные и деструктивные;
- по сферам проявления: эскалируемые (разрастающиеся) и канализируемые или спадающие;
- по интенсивности и временным параметрам: кратковременные и затяжные; спонтанные или планируемые заранее;
- по ранговым различиям: горизонтальные и вертикальные;
- по масштабам проявления: общие и локальные.

Существует четыре основных **типа конфликтов**:

- внутриличностные конфликты;
- межличностные конфликты;
- конфликты между личностью и группой;
- межгрупповые конфликты.

Внутриличностный конфликт возникает тогда, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования. Например, заведующий секцией может потребовать, чтобы продавец все время находился на рабочем месте и «работал» с покупателем. Позже заведующий уже выражает недовольство тем, что продавец тратит много времени на покупателей и не занимается сортировкой товара.

Причинами внутриличностных конфликтов может быть необходимость

выбора между различными вариантами решений, несовпадение внешних требований и внутренних позиций (целей, средств их достижения), потребностей и возможностей их реализации, личных интересов и обязанностей. Он проявляется как ответ на рабочую перегрузку или недогрузку.

Межличностный конфликт – это самый распространенный тип конфликта, который заключается в борьбе руководителей за ограниченные ресурсы, рабочую силу, финансы для своего отдела в большинстве случаев порождаемые столкновением материальных интересов субъектов конфликта.

Межличностный конфликт внешне может проявляться и как столкновение личностей, то есть люди с разными характерами, несовместимыми темпераментами не в состоянии строить конструктивные отношения друг с другом.

Конфликт между личностью и группой возникает, если личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. Данный тип конфликта обусловлен, как правило, несовпадением индивидуальных и коллективных ценностей, норм поведения.

Межгрупповые конфликты, имеют в своей основе, чаще всего, различия в экономических интересах. Как известно, организации состоят из множества как формальных, так и неформальных групп, и между ними могут возникать конфликты.

11.2 Формы и функции трудовых конфликтов, их характер

Формы трудовых (производственных) конфликтов могут быть различными, основные из них:

- интрига;
- образование клики;
- бойкот;
- массовые стихийные или организованные выступления;
- травля;
- саботаж.

Современная практика управления персоналом основана на том, что многие возможные в организации конфликты носят *позитивный характер*, способствуя более эффективной работе и развитию социально-трудовых отношений. Это связано с тем, что они:

- позволяют вскрыть проблемы, узнать различные точки зрения, найти приемлемые для противоположных сторон решения;
- стимулируют активность членов коллектива, творчество, споры, появление новых идей, готовность к изменениям и т.д.

Все это способствует развитию как отдельной личности, так и коллектива в целом, говорит о конструктивности внутриорганизационных конфликтов.

Вместе с тем конфликты могут носить и *деструктивный (негативный)*

характер, и, как свидетельствует практика, именно такие конфликты в трудовом коллективе случаются чаще всего. Они могут приводить к негативным, иногда разрушительным действиям, склокам, клевете, что, в свою очередь ведет к ухудшению эмоционального настроя в коллективе, а в конечном итоге – к снижению эффективности его работы.

Деструктивные конфликты снижают трудовую активность работников, не способствуют решению проблем в сфере социально-трудовых отношений, приводят к текучести кадров, нестабильности коллектива, неудовлетворенности работой и социально-психологическими условиями в коллективе.

Выделяют следующие **функции** *трудового конфликта*, позитивно влияющие на развитие коллектива организации:

- информационную;
- социализации;
- нормализацию морального состояния;
- инновационную.

Суть *информационной функции трудового конфликта* заключается в том, что конфликт дает информацию, необходимую для успешного выполнения своих функций всеми, или определенной группой работников.

В *социализации* работники получают социальный опыт, знания, недоступные в обычной ситуации.

С помощью *функции нормализации морального состояния* разрешаются накопленные негативные настроения, формируются нормальные моральные ориентации.

Инновационная функция трудового конфликта показывает, что конфликт стимулирует изменения, развитие, демонстрирует их неизбежность, способствует вскрытию какой-либо проблемы.

Признание позитивных функций трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать, направлять его на достижение полезных целей.

11.3 Основные причины и этапы развития трудовых конфликтов в организации. Негативные последствия трудовых конфликтов

Изучение причин трудовых конфликтов позволяет определить природу конфликтов, классифицировать их, определить возможности и способы их разрешения.

Важной задачей службы управления персоналом, кадровой службы является выявление причин конфликта. По мнению специалистов, совокупность причин, вызывающих конфликтные ситуации в трудовых коллективах, можно объединить в следующие группы:

- недостатки в организации производства: неудовлетворенность

условиями труда; неудовлетворительные коммуникации, ограниченность ресурсов;

- недостатки в управлении, прежде всего в расстановке кадров;
- нарушение трудового законодательства;
- межличностные отношения внутри коллектива: нарушение служебной этики; расхождения во мнениях, мотивах, ценностях, средствах достижения целей.

Среди конкретных причин конфликтов в организации следует отметить несправедливое распределение обязанностей, вознаграждения, ресурсов; стремление к лидерству или власти; неопределенность ситуации, несовместимость и антипатию между членами коллектива; низкую оплату труда и т.д.

Конфликт представляет собой процесс, который состоит из целого ряда **этапов**.

На *первом этапе* существует предконфликтная ситуация, когда ценности, интересы, установки вступают в противоречие, но открытого противоборства еще нет. Это латентная, скрытая фаза конфликта. В этот период идет накопление противоречий и их обострение. Элементами конфликтной ситуации являются сами оппоненты, объект, предмет – это и есть база конфликта.

Возникающие конфликтные ситуации могут носить объективный и субъективный характер, причем последние, как правило, обусловлены психологической несовместимостью и всегда эмоционально окрашены.

Вторым этапом развития конфликта является *инцидент*, действия одной из сторон по достижению своей цели. Он может возникнуть случайно, может быть спровоцированным, а может иметь открытый характер и выражаться в различных формах только в воображении сторон.

На *третьем этапе* развития конфликт перерастает в противоборство (*конфликтное противоборство*) сторон, которое может выражаться в форме создания помех в работе, причинения косвенного вреда, оскорбляющих действий, захвата спорного объекта и т.д. Эта стадия конфликта может тянуться длительное время, которое зависит от баланса противоборствующих сил.

Четвертый этап конфликта предполагает его полное или частичное *разрешение*, которое может быть достигнуто различными путями. Завершение объективного конфликта, как правило, связано с ликвидацией объекта конфликта, потерей его значения вследствие изменения обстоятельств. Прекращение субъективного конфликта требует анализа и предполагает различные пути его преодоления [45].

Трудовые конфликты в организации имеют **негативные последствия**, к которым следует отнести:

- свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, переход к формальному общению и отказу от открытых коммуникаций;
- усиление враждебности в коллективе;

- снижение мотивации к труду, а следовательно, и эффективности труда;
- ухудшение взаимопонимания в коллективе;
- умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, направленное на разрушение связей организации, культуры сложившихся традиций и т.д.

11.4 Формы, методы и этапы разрешения социально-трудовых конфликтов в коллективе

По утверждениям психологов, наиболее активным участником конфликта является человек, который чаще других создает конфликтные ситуации и вовлекает других работников в конфликты. К числу основных особенностей поведения конфликтной личности в сфере труда относятся:

- стремление доминировать в коллективе, склонность к постоянной и необоснованной критике;
- излишняя принципиальность и прямолинейность в суждениях и высказываниях;
- консерватизм мышления, взглядов, убеждений;
- противостояние инновациям в коллективе;
- неадекватная оценка своих возможностей и способностей: их переоценка, бесцеремонность, нежелание считаться с мнениями других и т.д.

Различают следующие **формы разрешения трудовых конфликтов**:

- реорганизация;
- информирование;
- трансформация;
- отвлечение;
- дистанцирование;
- игнорирование;
- подавление и др.

Управление конфликтом в организации – это целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта.

Основная **цель управления конфликтами** в организации – предотвращать деструктивные конфликты, которые оказывают разрушительное воздействие на организацию, и содействовать адекватному разрешению конструктивных конфликтов, способствующих ее развитию.

Выделяют следующие **методы управления конфликтами** в организациях:

- разъяснение требований к работе;
- применение механизма координации;
- установление общеорганизационных комплексных целей;
- использование системы вознаграждений.

В управлении конфликтами выделяют следующие **этапы**:

- диагностирование (изучение причин возникновения конфликта);
- прогнозирование;
- профилактика (предупреждение) или стимулирование;
- разрешение конфликтов в организации.

*Первый этап в управлении конфликтами – **диагностирование***, которое предполагает сбор и анализ разносторонней информации о конфликтах.

Диагностика конфликта обеспечивает знание основных параметров конфликтного столкновения (состав участников, объект разногласий, характер и степень остроты противоречий, «сценарии» развития взаимодействия) с целью управленческого влияния на противостоящие стороны.

В ходе диагноза конфликта выявляются:

- *причины или источники конфликта*, т.е. являющимися его основной объективные и (или) субъективные противоречия;
- *природа конфликта*;
- *биография конфликта*, т.е. его история;
- *стороны конфликта*: личности, группы, организации;
- *сила конфликта* – уровень социальной напряженности.

Диагностирование конфликтов может быть *превентивным*, предполагающим анализ обстановки в организации и выявление возможностей формирования конфликтных ситуаций, а также природы и главных последствий конфликтов. Такого рода диагностирование является составной частью предупреждения конфликтов.

Методами своевременной диагностики и предотвращения конфликта являются:

- регулярное деловое общение с сотрудниками, особенно вызывающими опасение с точки зрения возникновения конфликта, дифференцированный подход к работникам;
- индивидуальные беседы;
- склонение потенциальных участников конфликта к взаимным уступкам;
- принятие управленческого решения, устраняющего причину конфликта.

*Второй этап в управлении конфликтами – **прогнозирование*** возникновения конфликтов в организации – главная предпосылка эффективной деятельности по их предупреждению, которая заключается в обоснованном предположении о возможном будущем возникновении или развитии конфликтов. Прогнозирование конфликтов направлено на выявление причин потенциального конфликта.

Основными методами прогнозирования конфликтов являются изучение объективных и субъективных условий, факторов взаимодействия между людьми, а также их индивидуально-психологических особенностей. В коллективе такими условиями и факторами возможных конфликтов могут быть:

- стиль управления;
- уровень социальной напряженности;
- социально-психологический климат;
- лидерство и микрогруппы и др.

Важное значение в прогнозировании конфликтов занимает анализ как общих, так и частных причин их возникновения.

На третьем этапе в управлении конфликтами выделяют **профилактику конфликтов**, их предупреждение в широком смысле слова. Ее цель – создание руководством организации или ее подразделениями таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые предотвращали бы развитие конфликта.

Профилактика конфликтов в организации достигается за счет:

- четкой организации труда;
- здорового морально-психологического климата;
- профессионально- и социально-компетентного руководства;
- удовлетворенности персонала пребыванием в организации;
- уверенности людей в завтрашнем дне и т.д.

Методы профилактики конфликтов в организации:

- выдвижение интегрирующих целей между администрацией и персоналом организации;
- четкое определение видов связей в организационной структуре управления (линейная, функциональная и др.);
- соблюдение баланса прав и ответственности при выполнении работниками своих служебных обязанностей;
- открытость информационной системы внутри организации;
- выполнения правил делегирования полномочий и ответственности между иерархическими уровнями управления;
- использование различных форм поощрения.

Четвертый этап в управлении конфликтами – **разрешение конфликта** как вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечения его развития в сторону разрешения.

Разрешение конфликта может быть *полным*, которое достигается при устранении причин, предмета конфликта и конфликтных ситуаций и *неполным*, когда устраняются не все причины или конфликтные ситуации. Неполное разрешение конфликта может быть этапом на пути к его полному разрешению, но может быть и основой возникновения / продолжения конфликта.

Таким образом, эффективное управление конфликтами позволит предотвращать деструктивные конфликты и будет способствовать адекватному разрешению конструктивных конфликтов, а также принимать оптимальные управленческие решения.

12 КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

12.1 Понятие и показатели качества жизни.

12.2 Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни, стандарт жизни и уровень жизни.

12.3 Сущность качества трудовой жизни. Факторы, формирующие качество трудовой жизни.

12.4 Показатели качества трудовой жизни региона. Методы социологического исследования качества жизни.

12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития.

12.1 Понятие и показатели качества жизни

Введению понятия «качество жизни» исторически способствовало определение *здоровья*, принятое Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 1948 г., и оценка статуса больного человека. Качество жизни, по определению ВОЗ, – это характеристика физического, психологического, эмоционального и социального функционирования, основанная на его субъективном восприятии.

Трактовка понятия «качество жизни» (*«quality of life»* – *QOL*) разнообразна и неоднозначна. Многие авторы останавливаются на одном аспекте этого понятия, что и вносит разрозненность.

Различные аспекты качества жизни обсуждаются на протяжении двух последних столетий в мировой философии, социологической и экономической литературе. Наибольший вклад в формирование современных представлений о качестве жизни вообще и о качестве трудовой жизни в частности, внесли Э. Дюркгейм, М. Вебер, Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг. Термин «качество жизни» стал широко применяться в 80-е годы XX в. после работ Дж. Гэлбрейта.

Теория качества жизни – направление в американской и западноевропейской социологии, возникшее в середине 60-х гг. XX века в США на базе расширения понятия социальных индикаторов.

В настоящее время разработка теории качества жизни связана с именами Ф. Конверса, У. Роджерса, Л. Милбрейта в США, А. Мак-Кеннела, С. Райта в Великобритании, А. Михелоса в Канаде.

С 1974 г. издается международный журнал, посвященный исследованиям качества жизни. Теория качества жизни широко используется в деятельности национальных и международных социально-политических организаций (ЮНЕСКО и др.).

Под **качеством жизни** понимают условия человеческого существования: обеспеченность материальными благами: пищей, одеждой, жильем, безопасность, доступность медицинской помощи, возможности для получения образования и развития способностей, состояние природной среды, социальные отношения в обществе.

Качество жизни характеризуется степенью удовлетворения потребностей человека, определяемой по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по отношению к уровню личных притязаний.

Качество жизни – это совокупность параметров, отражающих измерение течения жизнедеятельности с оценкой физического состояния, психологического благополучия, социальных отношений и функциональных способностей.

Многофункциональная оценка качества жизни включает в себя разные сферы деятельности человека:

- функциональную;
- физиологическую;
- психологическую;
- социальную;
- духовную;
- сексуальную.

Такое многообразие затрагиваемых сфер позволяет говорить об оптимальном их сочетании и определении качества жизни как оптимального сочетания параметров здоровья, досуга, занятости, образования, профессионального и социального роста, защищенности прав и свобод, безопасности, чистоты окружающей среды.

Концепция качества жизни, предложенная Организацией объединенных наций (ООН), базируется на приоритетности показателей здоровья, питания, образования.

Качество жизни населения – это способность населения адаптироваться к социальным, культурным, технико-экономическим, природно-климатическим условиям жизни, воспринимать их изменение и формировать новые условия жизни.

Качество жизни человека – это комплекс показателей, характеризующих удовлетворенность человека, нормами, обычаями и традициями, обеспеченностью материальными благами (питание, одежда, жилье), безопасностью, доступностью образования и медицинского обеспечения, состоянием окружающей среды, свободой общественных отношений.

Требования к показателям, используемым при характеристике качества жизни, – это система требований, включающая в себя измеримость, объективность, полноту, информативность, наглядность, полезность, воспринимаемость.

Систему показателей качества жизни можно привязать к региону, государству или выделенной группе лиц. В этом случае показатели вычисляются как средние или долевые величины. В статистике принято выделять следующие показатели (группы или компоненты) качества жизни.

Таблица 12.1 – Система показателей, характеризующие качества жизни населения

Группа показателей (компонента)	Показатели (факторы)
1 Образовательный потенциал	– средняя продолжительность образовательного периода на одного жителя, лет; – численность жителей с неполным средним образованием, %; – численность жителей со средним полным образованием, %; – численность жителей с начальным профессиональным образованием, %; – численность жителей со средним специальным образованием, %; – численность жителей с высшим образованием, %.
2 Потенциал физического состояния	– ожидаемая продолжительность жизни, лет; – доля населения, активно занимающегося спортом, %; – доля населения, занимающегося спортом нерегулярно, %; – доля рабочего времени, потерянная по болезни за год, %; – заболеваемость на 100 чел. населения (всего), чел./год, в том числе: а) болезни органов дыхания; б) болезни пищеварения; в) болезни сердечно-сосудистой системы; г) туберкулез; д) вирус иммунного дефицита; е) наркомания; ж) алкоголизм; з) травмы; и) психические расстройства; к) сахарный диабет; л) гепатит В и С
3 Культурный потенциал населения	– доля творческой интеллигенции, %; – доля населения, регулярно посещающего театры, %; – доля населения, регулярно посещающего выставки, %; – доля населения, регулярно посещающего концерты, %; – доля населения, регулярно посещающего музеи, %; – доля населения, регулярно посещающего общественные мероприятия, %
4 Социальное обслуживание	– охват социальным обслуживанием граждан пожилого возраста, %; – охват социальным обслуживанием инвалидов, %; – степень падения уровня доходов при переходе на пенсию, %; – приспособленность условий жизнедеятельности общества для инвалидов, %
5 Обеспеченность населения государственными услугами	– степень регламентации государственных обязательств, %; – степень удовлетворенности населения государственными услугами (качество, сроки), %

Отдельные стороны качества жизни населения характеризуют **частные показатели**:

- социально-демографические: продолжительность жизни; динамика заболеваний; рождаемость; смертность;
- экономическая активность населения: уровень безработицы; миграция населения;
- социальная напряженность: участие в политических выступлениях; доля теневой экономики; динамика преступности);
- развитие социальной сферы: доля ВВП расходов на образование, науку; здравоохранение; количество учащихся и студентов; среднее число учащихся на одного преподавателя;
- экологические: содержание вредных примесей в атмосфере, почве, воде, продуктах питания; доля затрат на экологию в ВВП.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рекомендует использовать для оценки качества жизни населения шесть групп показателей, представленные в таблице 12.2.

Таблица 12.2 – Система показателей, характеризующие качества жизни населения Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ)

Группа показателей (компонента)	Показатели (факторы)
1 Физические	Сила, энергия, усталость, дискомфорт, сон, отдых
2 Психологические	положительные эмоции, мышление, изучение, запоминание, концентрация, самооценка, внешний вид, негативные переживания
3 Уровень независимости	Повседневная активность, работоспособность, зависимость от лекарств и лечения
4 Жизнь в обществе	Личные взаимоотношения, общественная ценность субъекта, сексуальная активность, достигнутый уровень личной мотивации
5 Окружающая среда	Благополучие, безопасность, быт, обеспеченность, доступность и качество медицинского обслуживания, доступность информации, возможность обучения и повышения квалификации, досуг, экология, загрязненность среды, шум, населенность, климат
6 Духовность	Религия, личные убеждения

Представленная совокупность показателей (табл. 12.2) дает комплексную оценку условий жизнедеятельности группы населения. Однако при более четкой классификации показателей можно ограничиться четырьмя группами: *физические, психологические, жизнь в обществе, жизнь в окружающей среде.*

12.2 Сущность и характеристика понятий: образ жизни, уклад жизни, стандарт жизни и уровень жизни

Прежде чем определять категории стандарта и уровня жизни, следует отметить такие понятия как: *образ жизни* и *уклад жизни*.

Образ жизни – интегрирующее понятие, характеризующее тип

жизнедеятельности, в его состав включаются условия трудовой деятельности, быт, условия проведения свободного времени; нормы и правила поведения; участие в общественной жизни; сложившиеся представления о материальных и духовных потребностях.

Образ жизни – это наличие или отсутствие вредных привычек; благосостояние; уровень культуры, образование; активность медицинской профилактики. Каждая социальная группа имеет свои шкалу, ценности, эталоны поведения, мотивы деятельности.

Значимость образа жизни объясняется его существенным влиянием на здоровье и продолжительность жизни человека.

Здоровый образ жизни – характер жизнедеятельности, ориентированный на поддержание и укрепление своего здоровья и здоровья окружающих людей. Альтернативой здоровому образу жизни является нездоровый образ жизни: дискомфорт, накопление отрицательных факторов.

Уклад жизни – исторически сложившийся образ жизни нации, народа. Уклад жизни определяется национальными и региональными традициями и привычками, наиболее значительное воздействие на уклад жизни оказывают экономическое благополучие, региональная изолированность, религиозные каноны. Признаками уклада жизни являются особенности жилища, питания, одежды, взаимоотношений поколений и др.

Стандарт – это совокупность допустимых значений контролируемых показателей. Стандарт может вводиться:

- как минимально необходимый набор значений факторов для условий жизнедеятельности отдельного человека;
- как минимально необходимый набор значений факторов для условий жизнедеятельности в регионе и т.д.

Показатели стандарта не являются целевыми или желаемыми показателями, они должны отражать достигаемые и обеспечиваемые условия жизни.

Стандарт отражает уровень развития техники и технологии, сложившиеся национальные традиции, природные возможности. Стандарт разрабатывается на определенный временной интервал и периодически пересматривается. По мере научно-технического развития, роста ВВП страны, повышения образовательного уровня населения показатели стандарта жизни ужесточаются.

Таким образом, **стандарт жизни** – это набор минимально необходимых значений показателей, характеризующих условия в отдельных секторах жизнедеятельности. Стандарты качества жизни – измеряемые и контролируемые показатели. Их значение составляют научно обоснованные показатели обеспеченности населения товарами, услугами и условиями.

Частным выражением стандарта жизнедеятельности человека является набор минимально допустимых факторов для отдельной стороны жизнедеятельности, например, минимальный прожиточный минимум, предельно допустимые концентрации вредных веществ в атмосфере для

конкретного рабочего места или региона.

Прожиточный минимум – суммарная стоимость товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья, поддержания жизнедеятельности: продукты питания, непродовольственные товары и услуги, налоги. Его величина нормируется для регионов страны через состав товаров и услуг, размер потребления, имеющиеся цены.

Введение стандартов качества жизни требует оценки их социальных последствий. Стандарт порождает социальные ожидания, и их неудовлетворение вызывает деструктивные формы поведения, психологическое угнетение, поэтому введение завышенного стандарта качества жизни может сопровождаться ухудшением социальной и экономической ситуации в обществе.

Следует отметить, что «счастье» и стандарты жизни не являются идентичными понятиями. Так, например, в последние годы в странах Европы повысился уровень благосостояния, но оценка «счастья» характеризуется прежним уровнем, а в некоторых случаях даже снижается, то есть богатство не делает человека счастливым.

В настоящее время не сформирован *единый набор признаков счастья*, но существуют важнейшие его *признаки*:

- отношения с родственниками и друзьями;
- отсутствие стрессов;
- семейные отношения;
- наличие смысла жизни;
- вера в цели;
- жизненная философия;
- удовлетворение результатами.

Уровень жизни – категория, применяемая для сравнения условий жизнедеятельности отдельных индивидуумов, групп населения, регионов и стран.

По определению ООН, «уровень жизни» – это уровень удовлетворения потребностей населения (труд, пища, одежда, жилище, медицинское обслуживание, образование, культурное развитие, социальное обеспечение), обеспечиваемый массой потребляемых товаров и услуг и предоставляемых условий жизни.

Наиболее обобщенным показателем уровня жизни является соотношение размера имеющихся доходов и минимально необходимых расходов, от этого главным образом зависит степень удовлетворения потребностей.

Для страны в целом доход – это реальный годовой объем ВВП на душу населения, с коррекцией на паритет покупательной способности.

Для региона – это региональный валовой продукт на душу населения.

Для отдельного человека – это совокупный личный доход в месяц (год) с учетом личного дохода и бесплатно предоставляемых услуг (минимальный

размер оплаты труда и уровень прожиточного минимума).

Выделяют следующие **оценки уровня жизни**:

- *архивысокий*: нет ограничений для притязаний и желаний;
- *высокий*;
- *нормальный*: имеющееся обеспечение позволяет осуществлять потребление по принятым нормам, восстановление физических и духовных затрат);
- *низкий* : имеющиеся обеспечение позволяет восстановить физические затраты, при отсутствии собственного развития и разнообразия обеспечения;
- *бедность, нищета*: нет возможности восстановления физических затрат, имеет место деградация; размер дохода меньше стоимости прожиточного минимума;
- *чрезвычайная бедность*: доход менее 1 доллара в день.

Бедность – уровень жизни семьи, при котором ее доходы не позволяют покрывать расходы на удовлетворение даже самых основных материальных потребностей, прожиточного минимума.

Бедность широких слоев населения представляет серьезную угрозу социально-политической стабильности страны, развитию внутреннего рынка, является причиной падения трудовой мотивации населения, причиной преступности и асоциального поведения, снижения качества рабочей силы, депопуляции населения.

12.3 Сущность качества трудовой жизни. Факторы, формирующие качество трудовой жизни

Трудовая деятельность придает смысл жизни человека. *Условия, в которых протекает трудовая деятельность, называют качеством трудовой жизни*. Освоение возможностей мира, технический прогресс, взаимодействие людей связаны с трудом. По мнению Фрейда, труд сильнее всего прочего связывает человека с реальностью.

Концепция качества трудовой жизни получила широкое распространение во многих развитых странах и стала объектом интереса определенных учреждений ООН: Международной организации труда и ЮНЕСКО. В результате концепция качества трудовой жизни была определена данными учреждениями как важный инструмент социально-экономической политики, а *международным бюро труда* были сформулированы основные задачи повышения качества трудовой жизни.

Таблица 12.3 – Трактовки понятия «Качество трудовой жизни» (КТЖ)

Автор	Понятие качества трудовой жизни
1	2
Дж. Бебиджа	В работах многих исследователей вместо данного термина используется понятие «гуманизация труда»

Окончание таблицы 12.3

1	2
К. Уолкер	Включает в понятие «качество трудовой жизни»: труд, физическую среду, социальную атмосферу, административное управление, взаимосвязь трудовой и нетрудовой сферы. Качество трудовой жизни определено как инструмент и роста производительности и, улучшения благосостояния трудовой жизни
<i>Скандинавские исследователи</i>	Гуманизация труда и качество трудовой жизни рассматриваются в составе обобщенной концепции « <i>демократизации рабочего места</i> »
<i>Французские исследователи</i>	Рассмотрение данной проблемы сводится к улучшению условий труда
В.Ф. Потуданская	Гуманизации труда отводится основная роль связующего звена между работниками и материально-вещественными элементами процесса труда
<i>Японские исследователи</i>	Используют (употребляют) понятие « <i>качество профессиональной жизни</i> »
Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Саттл	Предлагают определять качество трудовой жизни, как определенный уровень, до которого работниками организации может происходить удовлетворение своих потребностей в результате работы в данной организации
П.В. Журавлева, С.А. Карташова	Качеством трудовой жизни является степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации
А.П. Егоршин	<i>Качество трудовой жизни</i> – это интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния
В.М. Маслова	Отмечает, что качество трудовой жизни выступает основным показателем оценки социально-духовных отношений
В.И. Янковский	Считает, что <i>качество трудовой жизни</i> – это определенных комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде
В.А. Андрухов	<i>Качество трудовой жизни</i> – это степень удовлетворения потребностей и интересов работника в совокупности с уровнем максимальной реализации его потенциала в результате трудовой деятельности данного работника в данной организации

Более точное отражение сущности качества трудовой жизни представлено определением: «**Качество трудовой жизни** – степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности».

В свою очередь, качество трудовой жизни формируется под воздействием многочисленных факторов. Следует отметить, что в определении факторов качества трудовой жизни мнения у авторов однозначны, а в определении их классификации и систематизации такое единогласие отсутствует.

Учитывая разобщённость в подходах к систематизации и классификации факторов, формирующих качество трудовой жизни, можно предложить интегрированную систему факторов, влияющих на качество трудовой жизни рисунок 12.1.



Рисунок 12.1 – Факторы, формирующие качество трудовой жизни

Многочисленные факторы формирования качества трудовой жизни могут оказывать различное влияние. Качество трудовой жизни оказывает непосредственное влияние на степень реализации и развития трудового потенциала, возможность удовлетворения интересов и потребностей работников и на степень социально-экономического развития организации, что ведет к формированию качества жизни в целом.

Важной группой факторов является **технико-организационные** и, прежде всего, входящие в неё **технико-технологические факторы**.

В соответствии с научно-техническим прогрессом происходит освоение новых технологий и переоснащение производства. Современные виды оборудования представляют собой отличительные черты наукоёмкого передового производства от производства индустриального периода.

Растущие энергоёмкость и энерговооружённость ведут к механизации производства и труда.

На основании существующего технологического уровня производственных процессов и используемого оборудования формируются **организационные и административные решения**.

Организация труда играет роль одного из важнейших факторов формирования качества трудовой жизни.

Вместе с тем, уровень качества трудовой жизни зависит от целостности нормального хода трудового процесса, так как сбои в данном процессе приводят к нарушению ритмичности, потерям рабочего времени, отклонению от технологии, что в итоге ведет к снижению качества произведенной продукции, повышению уровня производственного травматизма.

Ещё к одному немаловажному фактору качества трудовой жизни, относящемуся к подгруппе **организационно-административных факторов**, отнесены **условия и охрана труда**. Условия труда и качество трудовой жизни имеют явно выраженную зависимость: чем благоприятней условия труда, тем выше уровень качества трудовой жизни.

Экономические и социальные факторы формирования качества трудовой жизни являются не менее значимыми вследствие возрастающей роли данных факторов в условиях современной рыночной экономики. Данная группа факторов включает в свой состав группу **законодательно-экономических и социально-личностных факторов**.

Законодательно-экономические факторы содержат комплекс законодательных и нормативных актов, стремительно развивающихся, изменяющихся и дополняющихся в современных условиях рыночной экономики. В области трудовой деятельности наиважнейшая роль отводится трудовому законодательству, которое призвано обеспечивать право собственности, являющейся основой для системы организационно-правовых форм предпринимательства в стране.

Уровень качества жизни и доходов влияет на определенные аспекты внутреннего побуждения в период начала трудовых отношений.

Справедливое и соответствующее вознаграждение за труд,

стимулирование трудовой деятельности можно отнести к одному из наиважнейших факторов качества трудовой жизни.

Группа **социально-личностных факторов** состоит из факторов, способствующих обеспечению работников социальными компенсациями и гарантиями, сохранению здоровья, повышению профессиональных и квалификационных навыков как во время трудового процесса, так и за его пределами.

Данная комбинация факторов социального направления с факторами личностных характеристик оказывает положительное влияние на трудовую активность при выполнении определенной работы. Возможность карьерного роста, повышение содержательности труда, благоприятный климат в трудовом коллективе, общественная польза работы – всё это способствует повышению удовлетворенности трудом до такого уровня, при котором работа в данном направлении может стать даже элементом жизненной необходимости.

Таким образом, комплексный подход в исследовании факторов, оказывающих влияние на качество трудовой жизни, способствует более точному и своевременному формированию организационно-административных решений, приводящих к росту качества трудовой жизни, выявлению и развитию трудового потенциала работников, что в итоге приводит к наиболее эффективному функционированию как отдельно взятых подразделений, так и экономики в целом.

12.4 Показатели качества трудовой жизни региона. Методы социологического исследования качества жизни

Проведение эффективной социально-экономической политики требует постоянного мониторинга, анализа и диагностики состояния социально-трудовой сферы регионов (областей), а также районов конкретной области. Диагностика позволяет определить надежность региональных систем, выявить узкие места с целью принятия адекватных мер, обоснованных управленческих решений, для чего весьма важно анализировать процессы, происходящие в сфере качества жизни населения, в данном случае – *качества трудовой жизни*.

Для диагностики необходима система взаимосвязанных измерителей, в качестве которых выступают соответствующая статистическая информация и показатели (индикаторы) состояния и развития социально-трудовой сферы регионов. Информационной базой для проведения диагностики состояния социально-трудовой сферы региона является комплекс макроэкономических статистических и расчетных показателей.

Можно выделить два основных содержательных подхода к выбору приоритетов: выяснение наиболее проблемных аспектов для мониторинга качества трудовой жизни или максимально полный охват её компонентов. Возможна также разработка гибкой системы приоритетных индикаторов в соответствии с региональными программами социального развития.

В качестве варианта оценки качества трудовой жизни можно выделить

набор компонентов, отражающих наиболее острые проблемы – занятость, заработная плата, квалификация и безопасность труда, макроэкономические показатели. Это важнейшие компоненты качества трудовой жизни, позволяющие оценить различия в наиболее проблемных аспектах социально-трудовой сферы и используемые для ее мониторинга в регионах.

Отбор показателей для *оценки качества трудовой жизни* на *региональном уровне* основывался на следующих **принципах**:

- выбор показателей из государственной статистики;
- максимальная достоверность статистической информации;
- способность показателя отражать территориальные различия и динамику рассматриваемого компонента;
- минимизация числа показателей путем выбора наиболее информативного (адекватного) из всех показателей по конкретной компоненте.

Формирование *оценки качества трудовой жизни* осуществляется по следующим **индикативным блокам (группам)**, отражающим ту или иную его сторону как социально-экономического явления:

Блок 1 – занятость и безработица;

Блок 2 – заработная плата и доходы;

Блок 3 – квалификация и производительность труда;

Блок 4 – безопасность и организация труда;

Блок 5 – предприятия (организация) и инвестиции.

Принято выделять следующие **показатели (индикаторы) для оценки качества трудовой жизни населения региона (области)**, которые представлены в таблице 12.4.

Таблица 12.4 – Система показателей, характеризующие качества трудовой жизни населения региона

Блок показателей (компонента)	Показатели (индикаторы)
1	2
1 Занятость и безработица	– уровень занятости населения, %; – численность зарегистрированных безработных в расчете на 1 вакансию, чел.; – уровень безработицы (по методике МОТ), %
2 Заработная плата и доходы	– отношение средней номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %; – соотношение номинальной заработной платы работников организаций и ВРП на 1 занятого; – коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), раз
3 Квалификация и производительность	– доля занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, %; – выпуск квалифицированных рабочих на 10000 человек занятого населения, чел.; – производительность труда в регионе – ВРП на 1 занятого, млн. руб.

Окончание таблицы 12.4

1	2
4 Безопасность и организация труда	– численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности, на 1000 работающих; – удельный вес численности работников промышленности, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда и на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, % к общей численности работников промышленности; – занятые в неформальном секторе экономики, % от общей численности занятого населения
5 Предприятия (организации) и инвестиции	– степень износа основных средств, %; – оборот малых предприятий (организаций) на душу населения, тыс. руб.; – валовое накопление основного капитала (в текущих рыночных ценах), % к ВРП

Каждый блок сформирован из нескольких индикативных показателей. Хотя блоки могут различаться между собой по количеству входящих в них показателей, все они в определенной степени уравновешены по их влиянию на формирование комплексного показателя качества трудовой жизни в целом.

Социологический анализ – изучение сложного объекта (общества, региона, вида экономической деятельности, организации) как единого социального организма, жизнедеятельность которого осуществляется путем взаимодействия различных его сфер – экономической, социальной, политической, идеологической.

Цель социологического исследования – выявлять взаимосвязанность социальных процессов, происходящих в изучаемом объекте или их между собой.

Организационно в социологическом анализе выделяют ряд последовательно связанных этапов, каждый из которых имеет самостоятельное значение. Одним из важных в исследовании этапов является *методический*, основанный на экономико-статистических (методы математической статистики и теории вероятностей) и экономико-математических методах (методы линейной алгебры, математического программирования, методы принятия решений и др.). С его помощью осуществляется процедурная обработка социальных характеристик объекта исследования.

Для исследования качества жизни учеными активно используются *методы эконометрики и многомерного статистического анализа*: компонентный, факторный, кластерный, регрессионный и дисперсионный анализ. Основная идея этих методов состоит в том, чтобы не использовать эвристические методы, экспертные оценки.

Такого рода исследования проводились в Центральном экономико-математическом институте Российской академии наук (ЦЭМИ РАН) при построении рейтинга качества жизни населения в различных регионах. Важность показателей оценивается методами математической статистики,

исходя из природы случайности. Применение многомерного факторного анализа позволяет отобрать наиболее варьирующие показатели.

12.5 Качество жизни как социальная компонента устойчивого развития

Важнейшим фактором развития человеческого потенциала и обеспечения устойчивого развития общества является эффективная социальная политика государства, призванная обеспечить достойное качество жизни и свободное развитие человека.

Понятие «устойчивое развитие» применительно к социально-экономической системе общества возникло, когда после длительного развития без серьезных в целом конфликтов с природой, человечество в XX в. своей деятельностью нарушило естественные саморегулирующие возможности биосферы, что привело к глобальным изменениям во всех природных средах и ухудшению качества жизни. Стала очевидной необходимость новой стратегии развития цивилизации, которая получила название устойчивого развития.

После опубликования в 1987 г. комиссией Г.Х. Брундтланд доклада «Наше общее будущее» в научный оборот вошло понятие «*sustainable development*», что в переводе означает «устойчивое развитие». Более точный перевод этого словосочетания – «*непрерывно поддерживаемое развитие*». В названном выше докладе под **устойчивым развитием** понимается такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Таким образом, в центре внимания стратегии развития находится человек с его потребностями – физиологическими и личностными (материальными, культурными, духовными), объединенными понятием «социальные». Их удовлетворение в современном мире напрямую связано с состоянием экономической сферы – производственной системы и экономических отношений. В свою очередь и социальная, и экономическая компоненты развития зависят от жизне- и ресурсообеспечивающих функций природы, следовательно, для того, чтобы развитие человечества было устойчивым, необходимо обеспечение гармонизации экономической, **социальной** и экологической сфер.

Социальная сфера (компонента) устойчивого развития характеризуется следующими показателями: материальное благосостояние населения, уровень образованности, состояние здоровья населения, продолжительность жизни, развитие культуры, искусства, спорта и др.

Переход Республики Беларусь к устойчивому развитию предопределяет необходимость обеспечения стабильности и эффективности социально-экономического развития, роста национального богатства страны и повышения благосостояния населения. Однако должны быть гарантированы высокая социальная защищенность населения, сведены к минимуму уровень и

масштабы бедности.

Главная цель *социальной политики* – обеспечение устойчивого роста уровня жизни населения.

Решение *социальных проблем* может быть эффективным при формировании и устойчивом развитии экономики. Важнейшими направлениями здесь являются:

- институциональные преобразования;
- рациональное сочетание различных форм собственности;
- создание рыночной инфраструктуры;
- структурная перестройка экономики;
- повышение научно-технического потенциала экономики.

Следует отметить, что структурная перестройка экономики не задает социальные изменения, она только предоставляет для этого возможности и инструменты. Как они будут использованы – предмет политического выбора, определяемый основными *направлениями социальной политики Республики Беларусь*. Они включают в себя:

- создание условий и возможностей гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей;
- обеспечение рациональной занятости населения;
- обеспечение роста денежных доходов населения;
- улучшение социального обеспечения нетрудоспособных граждан;
- повышение степени защиты социально уязвимых групп населения;
- жилищное строительство и развитие социальной сферы;
- совершенствовании развитие молодежной политики.

Особое внимание должно быть уделено государственному регулированию оплаты труда, которое недостаточно учитывает требования перехода к социально ориентированной рыночной экономике. Именно заработная плата должна стать одним из ведущих факторов повышения эффективности производства и основой роста уровня жизни населения.

Чрезмерное неравенство в доходах отрицательно влияет на качество жизни людей, так как обуславливает относительно большую долю бедного населения. Это сказывается на здоровье нации в целом, уровне образования, а также чревато ростом преступности, политической нестабильностью в стране, поскольку некоторая часть граждан оказывается не удовлетворенной своим положением в обществе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аберкромби, Н. Социологический словарь: пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер; под ред. С.А. Ерофеева. – Казань : Изд-во Казанского университета, 1997. – 420 с.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник / В.В. Адамчук [и др.]. – Москва : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
3. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда: учебник / В.В. Адамчук [и др.]. – Москва : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
4. Андреева, Е.Л. Оценка качества трудовой жизни населения регионов России / Е.Л. Андреева // Экономика региона. – 2013. – № 3. – С. 91-100.
5. Андриевская, С.В. Социология : учеб.-метод. комплекс для студентов всех специальностей / С.В. Андриевская. – Новополюск : ПГУ, 2011. – 240 с.
6. Андрухов, В.А. Качество трудовой жизни как показатель социально-экономического благосостояния организации / В.А. Андрухов // Современные исследования социальных проблем (эл. науч. журнал). – 2012. – № 4. – С. 17-27.
7. Бабосов, Е.М. Социология управления : учеб. пособие / Е.М. Бабосов. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 288 с.
8. Бабосов, Е.М. Человек в социальных системах : монография / Е.М. Бабосов. – Минск : Беларус. навука, 2013. – 481 с.
9. Бобылев, С.Н. Устойчивое развитие: методология и методики измерения: учеб. пособие / С.Н. Бобылев [и др.]; под ред. С.Н. Бобылева. – Москва : Экономика, 2011. – 360 с.
10. Богданович, А.В. Переход к устойчивому развитию и сбалансированное решение социально-экономических задач / А.В. Богданович // Белорусский экономический журнал. – 1998. – N 1. – С. 31-38.
11. Большая экономическая энциклопедия. Самое полное современное издание: более 7000 экономических терминов и понятий / Т.П. Варламова, Н.А. Васильева, Л.М. Неганова и др. – Москва: Эксмо, 2007. – 816 с.
12. Быков, К.Р. Анализ качества трудовой жизни населения районов Витебской области / К.Р. Быков // Тезисы докладов 47 Междунар. науч.-технич. конф. преп. и студ. / УО «ВГТУ». – Витебск, 2014. – С. 67-68.
13. Быков, К.Р. Экономическая социология : рабочая тетрадь для практических занятий для студентов экономических специальностей / сост.: асс. К.Р. Быков. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 55 с.
14. Ванкевич, Е.В. Развитие рыночных отношений в сфере занятости (опыт стран с переходной экономикой) / Е.В. Ванкевич // Вестник Белорусского гос. экономического ун-та. – 1999. – N 5-6. – С. 94-101.
15. Галко, И.К. Экономическая социология : учеб. пособие / И.К. Галко, Е.З. Ломоносов. – Минск : Беларус. наука, 2001. – 717 с.
16. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник / Б.М. Генкин. – Москва : НОРМА, 2000. – 412 с.
17. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник / Б.М.

Генкин. – Москва : НОРМА, 2007. – 448 с.

18. Глина, В.Н. Экономическая социология : учеб. пособие / В.Н. Глина. – Гродно : ГрГУ, 2006. – 96 с.

19. Глухов, В.В., Окрепилов, В.В. Управление качеством жизни : учебник / В.В. Глухов, В.В. Окрепилов. – СПб.: Наука, 2008. – 484 с.

20. Дорин, А.В. Экономическая социология: учеб. пособие / А.В. Дорин. – Москва : ИП Экоперспектива, 1997. – 254 с.

21. Ильина, Л.А. Сравнительный анализ современных исследовательских подходов к пониманию мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Л.А. Ильина // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: цели, приоритеты, механизмы структурных преобразований: материалы докладов Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / УО «ВГТУ». – Витебск, 2011. – Ч I. – С. 183-186.

22. Зенькова, А.В. Основные факторы, влияющие на качество жизни населения Беларуси / А.В. Зенькова, В.И. Ляликова // Экономика и управление. – 2009. – № 1. – С. 13-20.

23. Кельник, А.В. Регулирование внутренней миграции населения в аспекте регионального развития Республики Беларусь : монография / А.В. Кельник. – Минск : Беларус. навука, 2012. – 161 с.

24. Колосова, Р.П. Экономика персонала : учебник / Р.П. Колосова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 896 с.

25. Кравченко, А.И. Основы социологии : учеб. пособие / А.И. Кравченко. – Москва : Академический Проект, 2000. – 384 с.

26. Кузнецова, О.Д. История экономики : учебник / О.Д. Кузнецова. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 416 с.

27. Ляликова, В.И. Классификация районов Гродненской области по качеству жизни населения / В.И. Ляликова // Весник ГрГУ им. Я.Купалы, Серия 5, Экономика. – 2009. – № 2. – С. 63-71.

28. Майбурд, Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров : учебник / Е.М. Майбурд. – Москва : Изд-во Дело, Вита-Пресс, 1996. – 544 с.

29. Мальчёнков, Е.И. Экономическая социология : конспект лекций / Е.И. Мальчёнков. – Витебск : УО «ВГТУ», 2007. – 123 с.

30. Новиков, В.Н. Гуманизация социума – императив XXI века : науч. издание / В.Н. Новиков; науч. ред. Ч.С. Кирвель. – Минск : Беларус. наука, 2006. – 215 с.

31. Парникель, Ю.Л. Прикладная социология : учеб. пособие / Ю.Л. Парникель. – Псков : ПОИПКРО, 1997. – 249 с.

32. Радаев, В.В. Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие / В.В. Радаев. – Москва : Аспект Пресс, 1997. – 368 с.

33. Ромашов, О.В. Социология труда : учеб. пособие / О.В. Ромашов. – Москва : Гардарики, 2001. – 320 с.

34. Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – Москва : КНОРУС, 2010. – 400 с.

35. Рудко, Е.А. Социология : курс лекций / Е.А. Рудко. – Витебск : УО «ВГТУ», 2010. – 100 с.
36. Соколова, Г.Н. Экономическая социология : учебник / Г.Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 1998. – 368 с.
37. Соколова, Г.Н. Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие / Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк. – Минск : Акад. упр. при Президенте Республики Беларусь, 2002. – 192 с.
38. Соколова, Г.Н. Социология труда : учебник / Г.Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 2002. – 320 с.
39. Соколова, Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы : науч. издание / Г.Н. Соколова. – Минск : Беларус. навука, 2006. – 302 с.
40. Соколова, Г.Н. Экономическая реальность в социальном измерении: экономические вызовы и социальные ответы: науч. издание / Г.Н. Соколова. – Минск : Беларус. навука, 2010. – 460 с.
41. Соколова, Г.Н. Экономическая социология : учебник / Г.Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 2013. – 384 с.
42. Социально-классовые структуры Беларуси, России, Украины: монография / С.Ю. Солодовников, А.В. Зенькова; под науч. ред. Г.А. Хацкевича. – Гродно : ГрГУ, 2011. – 515 с.
43. Социальная статистика: учебник / под ред. И.И. Елисеевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Финансы и статистика, 2003. – 480 с.
44. Стаценко, Т.В. Прикладная социология : конспект лекций / Т.В. Стаценко. – Витебск : УО «ВГТУ», 2011. – 51 с.
45. Сысоев, И.П. Социология труда : конспект лекций / И.П. Сысоев. – Витебск : УО «ВГТУ», 2008. – 100 с.
46. Ткаченко, С.С. Современные тенденции внешней трудовой миграции в Беларуси / С.С. Ткаченко, Л.Е. Тихонова // Белорусский экономический журнал. – 2005. – N 2. – С. 99-107.
47. Турлак, Т.А. Основы психологии и педагогики. Практикум : учеб. пособие / Т.А. Турлак. – Минск : Изд-во Гревцова, 2012. – 376 с.
48. Урбан, М.М. Конспект лекций по дисциплине «Экономическая социология» : учеб.-метод. пособие / М.М. Урбан. – Минск : БГУ, 2011. – 93 с.
49. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева [и др.]. – Москва : Изд-во Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
50. Фролов, С.С. Социология : учебник / С.С. Фролов. – Москва : Логос, 1997. – 360 с.
51. Человеческий потенциал Республики Беларусь : монография / С.Ю. Солодовников [и др.]. – Минск : Беларус. навука, 2009. – 716 с.
52. Чеснокова, В.Ф. Уильям Л. Питирим Сорокин: Социальная стратификация и социальная мобильность / В.Ф. Чеснокова // Человек. Сообщество. Управление. – 2007. – № 1. – С. 116-130.
53. Черняк, В.З. История предпринимательства : учеб. пособие / В.З. Черняк. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 607 с.

54. Чукреев, П.А. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / П.А. Чукреев, Е.Е. Коринова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.

55. Шимова, О.С. Устойчивое развитие : учеб. пособие / О.С. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2010. – 432 с.

56. Шимова, О.С. Устойчивое развитие. Практикум : учеб. пособие / О.С. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2013. – 199 с.

57. Шимова, О.С. Итоги реализации и задачи совершенствования национальной стратегии устойчивого развития / О.С. Шимова // Белорусский экономический журнал. – 2002. – N 2. – С. 25-40.

58. Шимов, В.Н. Устойчивое развитие: Проблемы, императивы, механизмы достижения / В.Н. Шимов, А.В. Богданович, С.П. Ткачев // Белорусский экономический журнал. – 2002. – N 1. – С. 4-12.

59. Экономическая социология : Практикум : учеб. пособие / Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк, А.Б. Александрова; под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск : Беларус. навука, 2000. – 335 с.

60. Экономическая социология : учеб. пособие / под ред. В.И. Верховина. – Москва : Академический Проект, Фонд Мир, 2006. – 736 с.

61. Экономика труда : учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – Москва : Магистр, 2010. – 686 с.

62. Экономико-социологический словарь / под науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск : Беларус. навука, 2013. – 615 с.

Учебное издание

Быков Константин Романович

Экономическая социология

Конспект лекций

Редактор *Ж. А. Коваленко*

Технический редактор *Т.В. Жиганова*

Корректор *Т.В. Величко*

Компьютерная верстка *Н. С. Васильева*

Подписано к печати _____. Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная №1.
Гарнитура «Таймс». Усл.печ. листов _____. Уч.-изд. листов _____.
Тираж _____ экз. Заказ № _____.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет» 210035, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования «Витебский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя печатных изделий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.