

СЫСОЕВ И.П.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Витебский государственный технологический университет

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Витебский государственный технологический университет»

СЫСОЕВ И.П.

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Конспект лекций

Витебск
2008

УДК 316.334.22

ББК 60.561.23

С 95

Рецензенты:

кандидат технических наук, доцент кафедры менеджмента Витебского государственного технологического университета Скворцов Виктор Александрович.

доцент кафедры экономики Витебского государственного технологического университета Горюшкина Наталья Ивановна.

Сысоев И.П.

С 95 Социология труда: конспект лекций / И. П. Сысоев. – Витебск : УО "ВГТУ", 2008 . – 122 с.

ISBN 978 – 985 – 481 – 105 – 5

Конспект лекций охватывает основной круг вопросов социологии труда. В нем изложены сущность, задачи и принципы социологии труда, рассмотрены этапы развития и становления науки «Социология труда».

Рассматривается специфика отрасли социологии труда, показывается направление исследований, роль и значение трудовой организации, трудовое и экономическое поведение, отношения к труду в условиях организации.

Основой конспекта лекций является учебное пособие, разработанное Ромашовым О.В. [19].

Курс лекций предназначен для студентов экономических специальностей дневной формы обучения.

УДК 316.334.22

ББК 60.561.23

ISBN 978 – 985 – 481 – 105 – 5

© Сысоев И.П.

© УО «ВГТУ», 2008

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА КАК НАУКА	4
Тема 1.1	Труд как объект социологического исследования. Предмет и метод социологии труда – 2 ч.	4
Тема 1.2	Формирование и развитие социологии труда – 4 ч.	10
Раздел 2	ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ	24
Тема 2.1	Трудовая организация (коллектив) – 4 ч.	24
Тема 2.2	Трудовое поведение: содержание, структура, функции – 6 ч.	35
Тема 2.3	Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса – 2 ч.	52
Тема 2.4	Трудовая адаптация работников – 2 ч.	59
Тема 2.5	Трудовая дисциплина и социально-трудовая активность работающих в коллективе – 2 ч.	65
Раздел 3	СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	72
Тема 3.1	Формирование и развитие рынка труда. Проблемы занятости, безработицы и методы их регулирования – 6 ч.	72
Тема 3.2	Мотивация социально-трудового поведения – 2 ч.	91
Тема 3.3	Стимулирование труда в сфере социально-трудовых отношений – 2 ч.	97
Тема 3.4	Социальная защита работника – 2 ч.	112
	Примерная тематика докладов и рефератов, по дисциплине «Социология труда».	118
	Список рекомендуемой литературы	121

Раздел 1 СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА КАК НАУКА

Тема 1.1 Труд как объект социологического исследования.

Предмет и метод социологии труда

Вопросы

1. *Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда.*
2. *Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля.*
3. *Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля.*

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда. Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неперенное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Процесс труда – явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления – это затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается в том, что 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. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологиях, более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Схема воздействия труда на человека и общество условно представлена на рисунке 1.1. Труд в данном случае показан как непрерывный, постоянно обновляющийся процесс. Социологический аспект исследования заключается в изучении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. *Социальные взаимодействия* в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдаленных целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага.

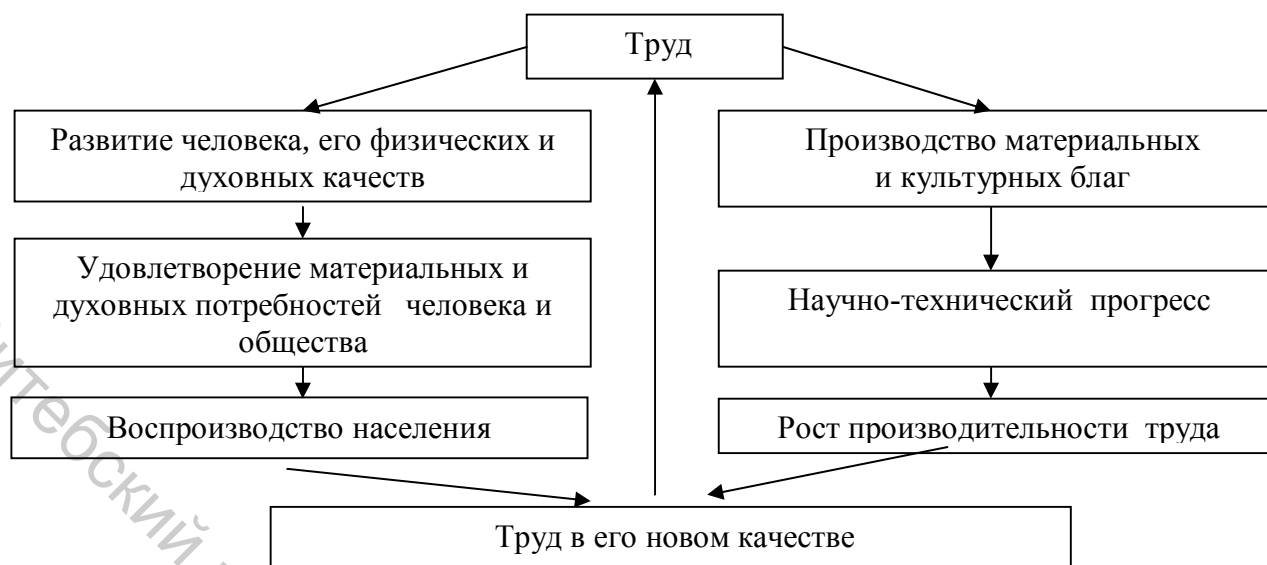


Рисунок 1.1- Роль труда в развитии человека и общества, специфические социальные отношения

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними, т. е. во взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально.

То есть социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они как раз и являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, между определенными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не может существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

Виды социально-трудовых отношений в сфере труда классифицируются:

- по содержанию деятельности: производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально-психологические, общественно-организационные;
- по способу общения: безличные опосредованные, межличностные опосредованные;

- по субъекту: межорганизационные (организация-организация), внутриорганизационные, внутрипроизводственные (организация-личность, личность-личность);

- по объему властных полномочий: отношения по горизонтали, отношения по вертикали;

- по характеру распределения доходов: в соответствии с трудовым вкладом, не в соответствии с трудовым вкладом;

- по степени регламентированности: формальные, официально оформленные, неформальные, официально неоформленные.

Как видим, на практике существует многообразие социально-трудовых отношений. Их, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка и изучает социология труда. Поэтому социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. В социологической теории акцент делается на регулирующих трудовое поведение стимулах, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей.

Предметом социологии труда как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда – это исследование социальных явлений, процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда заключаются в следующем:

- 1) изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- 2) анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- 3) поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- 4) оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;
- 5) усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- 6) изучение причин и выработки системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- 7) создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и трудовой организации и т. д.

Специфика метода социологии труда проявляется в следующих направлениях:

- а) в достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);

- б) в процессе методов сбора фактов;
- в) в способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой – способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

2. Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля. Науки о труде социологического профиля существуют внутри социологии в целом, но не обязательно являются составными частями социологии труда. Социологическими они являются не только по методам, но и по предмету исследования. Их общая черта – изучение социальных аспектов общественного труда. Появление дисциплин внутри социологии труда стало возможным благодаря тому, что наука анализирует общественный труд на макро- и микроуровнях. Первый касается институционального аспекта труда, а второй – мотивационного и поведенческого. Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля представлена на рисунке 1.2.

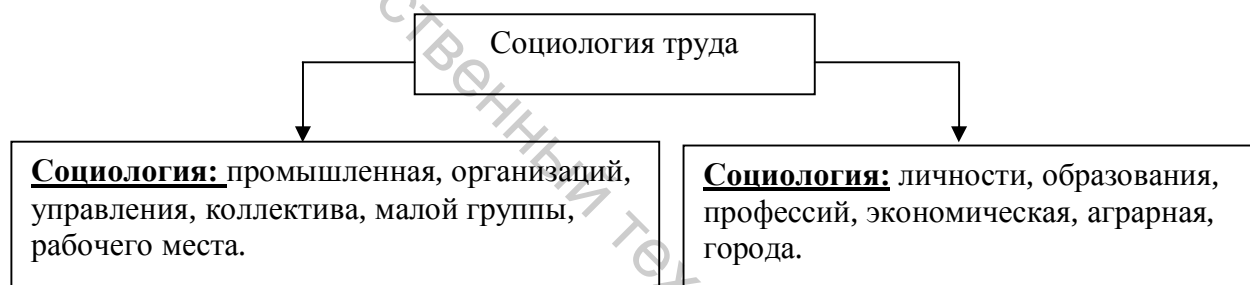


Рисунок 1.2 - Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля

Так, *социология организаций* исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда. *Социология профессий* также выделяет свой предмет в системе общественного разделения труда, изучая престижность тех или иных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т. д. *Социология производственного коллектива* изучает широкий комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций (коллективов) как основных экономических, социальных и политических ячеек общества.

Следует также назвать: социально-психологические исследования сплоченности, лидерства, морально-психологического климата, группового взаимодействия в производственных бригадах как разновидности малой контактной группы; *социологию образа жизни*, основой которой выступает жизнедеятельность человека в труде; *промышленную (индустриальную)*

социологию, в центре внимания которой находится изучение социальных последствий научно-технического прогресса, механизации и автоматизации производства, социальной организации предприятий и проблем социального управления; наконец, *социальное* планирование и прогнозирование (социология управления), становление которых в качестве самостоятельных дисциплин немыслимо без изучения трудовых проблем. Социология *образования* изучает систему подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства, а социология *города* прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей, разрабатывает проекты размещения промышленных объектов.

К молодым отраслям знания необходимо отнести и такую междисциплинарную науку, как *экономическая социология*. Её предмет – ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры.

Предмет исследования социологии труда как раз и составляет круг её научной проблематики в пересечении с другими социологическими дисциплинами.

3.Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля. Социология труда тесно связана со многими дисциплинами несоциологического профиля, но изучающими труд. Такая взаимосвязь представлена на рисунке 1.3.

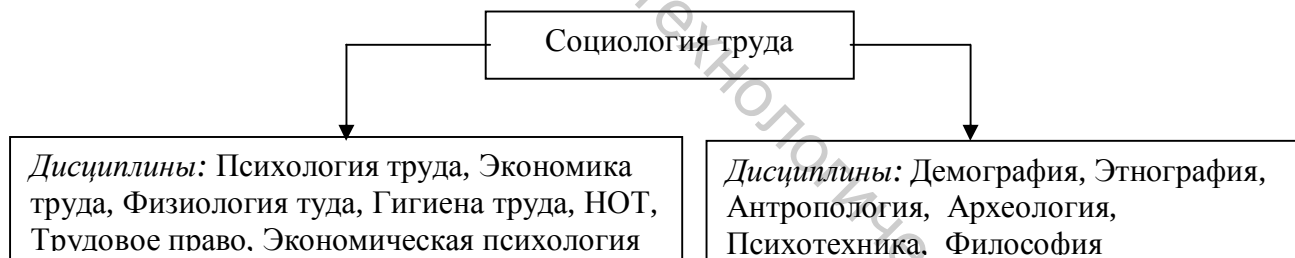


Рис.1.3 - Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля

Психология труда изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду. Объект психологии труда – это деятельность индивида в производственных условиях и условиях воспроизводства рабочей силы.

Экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономику труда интересует сам процесс создания стоимости. Для неё важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла. В центре внимания социологии труда – трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения.

Социология труда тесно связана с *физиологией труда*, исследующей закономерности функционирования состояния организма работающего

человека. Оба эти направления объединяют усилия по выработке путей, преодоления отрицательных последствий монотонности труда. Социологи, управляя трудовой адаптацией работников, используют рекомендации физиологов о закономерностях формирования навыков, умений, трудовых знаний, выработке у работников профессионально важных качеств, снижении утомления и поддержания в течение всего рабочего периода высокого устойчивого уровня трудоспособности. Социология труда тесно связана с *трудовым правом*. Трудовое право определяет юридическую сторону трудовых отношений и реализуется прежде всего через социальный контроль поведения в сфере труда. Есть непосредственная связь социологии труда и с *научной организацией труда* (НОТ). Эффективность мероприятий по научной организации труда зависит от того, будет или нет учитываться их эффект. Социологами здесь широко используется такой показатель, как удовлетворенность трудом.

К промежуточным дисциплинам, видимо, можно отнести этнографию, антропологию, археологию и некоторые другие. Они оперируют количественными методами наподобие гуманитарных. *Этнографы* сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующие у различных народов, на эмпирических фактах показывают региональные черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности. О прошлом трудовой деятельности человека свидетельствуют находки *археологов*. Проследивая изменения типов орудий труда, характер приёмов труда, методов обработки материалов, археологи устанавливают социальную историю производственной деятельности людей. Исторические этапы и формы антропосоциогенеза, становления человеческого рода через процесс труда изучает *антропология*. Она судит об исторических реликтах трудовой деятельности на основании изучения современных отсталых сообществ, диких племен.

Предметная область социологии труда не сводится к совокупности предметных областей конкретно-социологических дисциплин, изучающих под разными углами социальную природу труда. Понять и изучить конкретные явления и процессы, происходящие в производственной деятельности, невозможно, если не прибегать к данным других наук, в том числе к экономике труда, юриспруденции, социальной и инженерной психологии, этнографии, психотехники, эргономики и т. д. Однако они дают возможность проследить общую тенденцию в социологии труда.

Контрольные вопросы

1. Раскройте сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Покажите роль труда в развитии человека и общества.
3. Дайте характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда.
4. Определите предмет социологии труда как специальной социологической науки.
5. Перечислите основные цели, которых можно достичь с помощью такой дисциплины, как социология труда.

6. *Какие задачи решает социология труда на современном этапе развития общества?*
7. *Дайте характеристику основных методов исследования в социологии труда.*
8. *Проследите связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля.*
9. *Что общего между социологией труда и некоторыми дисциплинами несоциологического профиля?*
10. *Перечислите особенности, характерные только для социологии труда.*

Тема 1.2 Формирование и развитие социологии труда

Вопросы

1. *Индустриальная социология – одно из главнейших направлений социологии Запада.*
2. *Виды научного познания управления трудом и их сущность.*
3. *Социология труда в дореволюционный период.*
4. *Развитие социологии труда после 1920 года.*
5. *Роль социологии труда в рыночных отношениях.*

1.Индустриальная социология – одно из главнейших направлений социологии Запада. Индустриальная социология – прикладная отрасль социальных наук США, Западной Европы, представители которой занимались и занимаются изучением социальной структуры, трудовых отношений людей на предприятиях (фирмах), в трудовых организациях. Основная цель этих изучений – это разработка практических рекомендаций по повышению эффективности труда и производства. Теоретико-методологическим фундаментом индустриальной социологии служат тейлоризм, концепции Э. Мэйо, В. Парето, Э. Дюркгейма, Т. Парсона и других социологов. Конкретные социальные исследования, которые проводились и проводятся в рамках индустриальной социологии, касаются не только отдельного рабочего места (теория «обогащения труда»), но и всей системы научного управления (менеджмент).

То есть её предметом являются «индустриальные отношения» – условия и стимулы производственной деятельности, организация производства, экономика и технология труда, взаимоотношения членов различных социальных групп на предприятии, трудовая адаптация, сплоченность трудового коллектива, природа трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования.

Индустриальная социология возникла в конце 20-х – начале 30-х гг. XX в. на основе концепций раннего научного менеджмента, основоположником которого является известный американский инженер-исследователь и организатор производства Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915).

Систематические исследования социальных отношений в индустриальном производстве начались в 1924г. с известного эксперимента Э. Мэйо. Он социально-экономические отношения в индустриальном производстве связывал с межличностными связями и рассматривал индивидуальный конфликт как следствие игнорирования человеческого стремления к кооперации. Э. Мэйо сосредоточил внимание на изучении трудовых ролей, связи организационных и технологических структур производства.

Теоретическая основа индустриальной социологии складывалась также под влиянием анализа взаимоотношений личности и общества, что нашло свое

отражение в школах В. Парето и Э. Дюркгейма, функционалистской *социальной антропологии* Б. Малиновского и А.Р. Радклифф-Брауна, а также приложения к анализу индустриального конфликта методов социальной психиатрии.

С конца 50-х гг. одним из главных направлений индустриальной социологии становится теория организации, формировавшаяся на стыке социокультурного анализа и теории *социального действия* Т. Парсонса, концепции бюрократии М. Вебера и кибернетически-системных моделей социального процесса. На этой стадии индустриальная социология, изучая функциональные и дисфункциональные моменты деятельности организаций (в том числе не только индустриальных), практически начинает во многом дублировать *социологию организаций*, а в сфере исследования профессиональных ролей – *социологию труда*.

На всех этапах исследования индустриальная социология рассматривает производство как культурно-технологический комплекс, в котором человеческая деятельность в силу её внутренней аналогичности принципам индустриальной технологии поддается моделированию и руководству и где социальный контроль в процессе *социализации* человека превращается из внешнего регулятора во внутреннюю норму.

Поэтому цель индустриальной социологии усматривается в том, чтобы способствовать установлению мира и согласия в индустриальном производстве, ликвидации столкновений между наёмным работником и работодателем, установлению партнёрских взаимоотношений. То есть сегодняшняя задача индустриальной социологии сводится к модернизации всего общественного производства.

2. Виды научного познания управления трудом и их сущность.

Классическая школа научного менеджмента. Среди представителей классической школы научного менеджмента – Ф. Тейлор, Дж. Муни, Л. Аллен, А. Файоль, Л.Ф. Урвик, М. Фоллет, Р. Шелтон и др. В основу этой классической школы были заложены идеи Ф. Тейлора. Им и его продолжателями была разработана система организации труда и производства, основанная на достижениях науки и техники. Эта система представляла собой совокупность методов организации и нормирования труда, управления производством, процессами подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на повышение эффективности и качества труда, его интенсификацию.

Вся система Тейлора была построена на следующих принципах:

- замене грубых практических методов производства научными методами;
- тщательном отборе рабочих на основе научно установленных признаков, тренировке и профессиональном обучении каждого из них;
- сотрудничестве администрации с рабочими в решении производственных задач;
- равномерном распределении труда; в распределении ответственности за дела производства между администрацией и рабочими.

Система Ф. Тейлора требовала тщательного учёта индивидуальных особенностей (темперамента, характера, наклонностей) личности при разработке мероприятий по укреплению дисциплины труда, подбора рабочих для выполнения каждого вида труда. Он считал, что, если человек был подвержен тщательному отбору, имеет определённые задатки и обучен трудовым навыкам, ожидаемые результаты будут максимально эффективны.

Исследования Ф.Тейлора, его система послужили основой для современных систем организации труда, применяемых в США и Западной Европе. Бурное развитие экономики, научно-технический процесс поставили перед социологией новые задачи. Теперь они были уже связаны с управлением общественными процессами, организацией и руководством производственной деятельностью, решением проблем социального контроля, регулированием социальных процессов в сфере труда. Однако в начале 20-х и конце 30-х гг. эта теория перестала удовлетворять потребностям промышленного производства. Это привело к более глубокому изучению реальной действительности и проведению ряда социологических и социально-психологических исследований. Началось активное формирование нового направления в индустриальной социологии, которое было тесно связано с именем Э. Мэйо.

Теория «человеческих отношений». Основатели этой школы Эптон Мэйо и Фриц Ротлисберг практически заложили основы социологии труда. Э. Мэйо довольно критически воспринял современное ему индустриальное общество, в котором имели место процессы разрушения и дезинтеграции людей. По словам Мэйо, они в значительной мере были обусловлены «дисфункциональными последствиями разделения труда» и бюрократической формой управления. Отсюда выростала убеждённость в исключительной роли социальных, психологических, моральных и неформальных факторов в организации и управлении производственной деятельностью.

С 1927 по 1932 г. Мэйо проводил исследования, охватившие до 20 тыс. человек и ставшие классическими в эмпирической социологии, получили в последующем название «Хоторнские эксперименты». Они начались с определения степени влияния благоприятных условий труда (освещение, режим работы, паузы для отдыха, система оплаты и другие параметры) на уровень его производительности. При этом были получены интересные результаты. Так, обнаружилось:

- 1) что нет механической зависимости между одной переменной в условиях труда и производительностью;
- 2) что на рост производительности труда (независимо от условий труда) оказывают влияние следующие факторы: «групповой дух», межличностное общение, субъективное отношение работников к своей работе и производству в целом.

Среди скрытых факторов были выявлены неформальные нормы, правила и требования рабочих, которые давали им возможность для сдерживания производительности, давления на новичков, сопротивления нажиму со стороны администрации и защиты интересов работников. Результаты исследований

показали, что рабочая группа имеет сложное внутреннее деление (лидеры, независимые, аутсайдеры) не только по профессиональным, но и по личным признакам, с разнообразными связями, взаимными оценками и правилами поведения, помимо тех, которые устанавливались официально.

В отличие от формальных, официально регламентированных структур, неформальные группы, клики, отдельные лидеры функционируют на основе социально-психологической общности людей. При этом они, не обладая официальным статусом, оказывают подчас определяющее влияние на трудовую мотивацию и поведение работников. В частности, с помощью социометрической техники в ходе экспериментальных обследований условий эффективности труда было обнаружено, что показатели выпуска продукции тесно зависят от сети групповых отношений работников:

- идентификация их интересов с интересами компании зависит от степени близости первичных отношений уважения и общности между доверенными лицами компании и неформальной группой;
- работники производят такое количество продукции, которое соответствует стандартам неформальной группы.

Кроме того, были выявлены некоторые закономерности межличностных отношений в производственной деятельности.

1. Если частота взаимодействия между двумя и более лицами возрастает, то усиливается и степень их взаимной симпатии друг к другу, и наоборот.

2. Лица, у которых взаимное чувство симпатии усиливается, выражают эти чувства посредством усиления активности своих действий, и наоборот.

3. Чем чаще лица взаимодействуют друг с другом, тем больше сходства проявляется в их действиях и чувствах, и наоборот.

4. Чем выше ранг данного лица в группе, тем в большей степени его действия согласуются с нормами этой группы, и наоборот.

5. Чем выше социальный ранг лица, тем шире диапазон его взаимодействий.

В «Хоторнских экспериментах» формируется ориентация на использование «терапевтического эффекта» группы как агента по подъёму производительности труда и трудовой морали. При этом надо не разрушать неформальные организации, структуры и функции, а овладевать, контролировать и управлять ими. Инновационные открытия проводимых экспериментов преобразовали облик менеджмента и сформировали новые представления об организационном поведении людей в производственных процессах.

Во-первых, работник – это полезная и активная сила производства.

Во-вторых, действия «человека социального» протекают с ориентацией на других.

В-третьих, нужно мотивировать и подключать работников к управлению в рамках их компетенции.

Все это обуславливало потребность организации социального управления, учитывающего субъективные воздействия на производственный процесс не ориентированного на человеческие нужды, социальные стороны предприятия.

Иными словами, менеджмент столкнулся с необходимостью переходить к компетентному управлению производством, активно задействуя «человеческий фактор» в повышении эффективности производства. Появился социальный заказ на инженера с качествами управляющего производством, т. е. на специалиста, способного соединять специальные знания и профессиональные навыки с организационной работой с людьми. Возникла необходимость готовить элиту лидеров организации, способных анализировать групповые чувства, мотивировать людей и создавать условия для их личностного самовыражения в труде.

Исследования, проводимые в Хоторне, несколько отличались от других. Так, к новациям следует отнести:

- выделение экспериментальных и контрольных групп, что позволило наблюдать за результатами переменных, наличие (отсутствие) связей между ними;
- проведение пилотажа программы интервью – методических экспериментов и пробных интервью с новыми анкетами;
- теоретико-прикладной характер исследования.

Концептуальное осмысление приведённых экспериментальных результатов стало оправданным пунктом и главным выводом утверждений Мэйо о том, что решающее влияние на производительность труда и трудовые отношения в организациях оказывают преимущественно социальные и психологические, а не материальные факторы. В этой связи он обратил внимание на два основных средства организации сотрудничества между людьми.

1. Социальное искусство – умение достигать взаимопонимания между людьми и удовлетворять их рациональные потребности и требования в целях обеспечения всеобщего участия в решении общих задач.

2. Техническое искусство – умение использовать различные вещи для удовлетворения стремления людей.

В последующем эта теория в содержательном плане была усилена теориями «управления через соучастие» (партисипативные методы руководства и управления), «гуманизации труда», «демократии на рабочих местах» и некоторыми другими, ориентированными на достижение заинтересованности работников в успешной деятельности фирм, концернов, промышленных предприятий.

Эмпирическая школа управления трудом. Эмпирическая (о греч. *Emperia* – опыт) социология начала формироваться в 20 – 30-е гг. в США и на Западе. Появление эмпирической социологии было связано с аномалиями в развитии общества и потребностью в улучшении его деятельности.

Основоположниками эмпирической социологии считаются американский социолог У. Томас и польский социолог Ф. Знанецкий. Их работа «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918-1920) положила начало эмпирическим социологическим исследованиям. Авторы опирались в своей работе на всевозможные документальные материалы: переписку, автобиографии,

дневники, воспоминания, анкеты отдельных лиц; широко применяли количественные методы для оценки социальных явлений. Они утверждали, что основой для обобщений могут служить только эмпирические данные, позволяющие наилучшим образом учитывать человеческий коэффициент. Поэтому в своём исследовании они впервые применили биографический метод, метод анализа личных документов.

Большой вклад в эмпирическую социологию внёс и Ф.Тейлор. Тейлор считал, что рост производительности труда возможен лишь благодаря стандартизации методов, орудий, приёмов труда, причём эта стандартизация должна вводиться принудительно, поскольку рабочий ленив, невежествен, пассивен. Необходимые операции должны выполняться рабочим чисто механически, а контроль, за его работой должен осуществляться группой инициативных, образованных лиц, составляющих администрацию предприятия.

В основу своей теории Тейлор положил принцип материальной заинтересованности, считая, что с помощью оплаты можно предельно интенсифицировать труд рабочего. Тейлор исходил из того, что коренные интересы рабочих и предпринимателей одинаковы. Социальная философия Тейлора послужила фундаментом для американской философии менеджмента. Среди её основополагающих принципов выделяются следующие:

- a) целью производства должно стать увеличение комфорта и благосостояния человечества;
- b) миссия научного управления должна заключаться в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества;
- c) ответственность лидеров бизнеса перед обществом за соблюдение частного капитала должна расти.

Центральным моментом тейлоровской социально-философской концепции выступает принцип: «Люди не должны получать больше того, что они заработали». Отсюда вывод: оплата в конечном счёте должна соответствовать вкладу в производство, вести к расширению последнего; необходимо повышать индивидуальную ответственность человека за собственное благополучие.

Тейлор широко использовал в своих исследованиях метод конкретного социального исследования (интервьюирование, анкетирование, наблюдение). Мотивы поведения он считал таким же важным фактором производства, как способы труда, инструменты, но только основанным на более сложных закономерностях. Особый интерес представляет его концепция «психологической революции», которая включает целую систему практических мероприятий по преодолению психологической инертности людей в отношении к крупномасштабным нововведениям. К постановке проблемы роли человеческого фактора и малой рабочей группы Тейлор подошёл раньше Э. Мэйо, которому предписывается это открытие.

Следующим ярким представителем эмпирической школы управления трудом этого периода был Макс Вебер (1864-1920) – немецкий социолог и социальный философ, основоположник «понимающей социологии», объясняющей социальное действие через борьбу индивидуальных мотивов.

Социологию он рассматривал главным образом как науку об экономическом поведении людей. Главной идеей веберовской социальной философии является идея экономической рациональности, нашедшей своё последовательное выражение в современном капиталистическом обществе, с его рациональной религией (протестантизм), рациональным правом и управлением (рациональная бюрократия), рациональным денежным обращением и т. д., обеспечивающими возможность достижения максимально рационального поведения и предельной экономической эффективности в хозяйственной сфере.

Свою идею рациональности он в дальнейшем связывает с концепцией рациональной бюрократии («Хозяйство и общество», 1921), которая характеризуется:

- 1) существованием привилегированного слоя служащих, призванного осуществлять власть и господство в организации;
- 2) отрывом исполнительной власти от законодательной, а той и другой – от воли и решений большинства членов организации;
- 3) безличной (деперсонализированной) системой управления;
- 4) поручением функции контроля лицам, ответственным за исполнение;
- 5) созданием системы служебной зависимости, приводящей к главенству формы над содержанием деятельности.

К эмпирической школе управления трудом можно отнести и доктрину «человеческих отношений», основателями которой являются американские социальные психологи Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед и др. Данная теория возникала как оппозиция тейлоризму и подвергла критике концепцию «экономического человека», считавшую главным стимулом человеческой деятельности лишь материальную заинтересованность. Теория «человеческих отношений» экспериментально показала, что наряду с материальным стимулом большое значение имеют психосоциальные факторы: сплочённость группы, взаимоотношение с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворённость работника своим трудом и т. д. В рамках этой теории были разработаны понятия формальная и неформальная группы, их структура и механизм функционирования, изучён широкий спектр проблем, связанных с мотивами, ценностями индивида, способами передачи информации в процессе трудовой деятельности.

Активизация трудового поведения в последующие годы сформировалась в школу, получившую название «демократия на рабочих местах», и в зарубежной литературе стала обозначаться термином «партисипативные методы управления». Эта проблема участия наёмных работников в управлении подробно разработана в зарубежном менеджменте.

Суть этого направления состоит в том, чтобы идентифицировать производственный персонал с целями и задачами трудовой организации и повысить за счёт этого трудовую активность. Этот метод управления практически представляет собой переход от традиционного типа трудовых отношений – *патернализма* – к новому типу трудовых отношений – *социальному партнёрству*, основанному на делегировании четко очерченного

круга полномочий наёмным работникам без посягательства на принцип единоначалия. Это принципиально отличает данный метод от той системы участия в управлении рабочих на отечественных предприятиях, которая, как правило, несла идеологическую нагрузку, знаменуя собой реализацию права трудящихся на власть.

Школа социальных систем и социальная инженерия. Школа социальных систем разрабатывает системный подход к вопросам организации управления, обращая внимание преимущественно на соотношение отдельных частей системы с системой в целом и на влияние на её развитие значительного числа переменных факторов. Трудовая организация в целом рассматривается как коалиция, жизнеспособность которой зависит от той степени удовлетворённости её членов условиями труда, которая может гарантировать продолжение их вклада в организуемый процесс. Представителями этого направления являются Г. Саймон, Р. Каерт, Д. Марч и др.

Новая школа науки управления считает своей важнейшей темой и целью исследования процессов принятия решений с применением новейших математических методов. Среди представителей данной школы Я. Типберген, Л. Клейн, А. Гольбергер, В. Леонтьев, Дж. Форрестер, Р. Акофф и др. В исследовании организационных систем учёные этой школы исходят из того, что любая организация есть система, каждый из элементов которой имеет свои определённые и ограниченные цели. Задачи управления сведены в данном случае к интеграции системообразующих элементов, которая может быть достигнута при условии, что каждый руководитель будет подходить к решению вопросов, относящихся к его компетенции, с точки зрения системного анализа.

Особое направление в эмпирической социологии занимает *социальная инженерия*, которая, хотя и появилась практически одновременно с возникновением социологии, продолжает исследоваться и сегодня. Она представляет собой совокупность подходов прикладной социологии, ориентированной на целенаправленное изменение организационных структур, определяющих человеческое поведение и обеспечивающих контроль за ним. Основной круг проблем, изучаемых «человеческой инженерией», – это повышение безопасности труда и сокращение производственного травматизма, повышение эффективности работы машин, снижение утомляемости работника и обеспечение комфортности в системах «человек-машина». Специалисты в области социальной инженерии занимаются, главным образом, социальными проблемами в обществе и на производстве.

Это практически создание и использование набора средств воздействия на поведение и установки людей с целью разрешения острых социальных проблем, адаптации социальных институтов и работников к изменяющимся условиям и сохранения социальной стабильности. Предполагается, что социологически обоснованное регулирование механизмов управления может быть достигнуто такими средствами:

- 1) с помощью отдельных правовых и экономических механизмов (например, законодательства о налогах или трудовых конфликтах,

государственных ассигнований на социальное обеспечение, образование или здравоохранение);

2) с помощью средств массовой коммуникации (способов отбора и представления идеологического материала, поступающего к потребителям массовой культуры);

3) с помощью управления организациями различного типа (например, практика доктрины «человеческих отношений»);

4) с помощью организации непосредственной помощи «проблемным» группам населения (нетрудоспособным, пожилым, безработным и т. д.).

3. Социология труда в дореволюционный период. Этот период характеризуется развитием промышленности, значительным увеличением городского населения и капитализацией отношений в деревне, начиная с середины 19 в., и как результат – усложнение социальной структуры общества, расслоение населения, рост социальной напряжённости.

Учёные, внёсшие заметный вклад в становление социологии труда, различались не только по направлению, но и предмету научных поисков (экономисты, правоведы, историки и т. д.) вне всякой зависимости от их идейных убеждений. Нередко спектр научных поисков одного и того же учёного был весьма широк: например, от этнографии и истории до социологии и философии (М. М. Ковалевский) или от химии до экономики (Д. И. Менделеев).

Немалый вклад в социологию труда внесли литераторы и публицисты, субъективные социологи М.Е. Салтыков-Щедрин, В. Воронцов, С. Южаков, М. Горький, Г. Успенский, Н. Кареев, Н.Г. Чернышевский и др.

В 1869 г. вышла книга известного общественного деятеля В.В. Берви-Флеровского «Положение рабочего класса в России», которая оказала существенное влияние на становление отечественной социологии труда. В ней автор обобщил статистический материал и личные наблюдения, касающиеся социального и экономического положения рабочих и крестьян в различных губерниях России. Разлагающему влиянию бюрократии и росту капитализма он противопоставляет «социальную организацию народа», подразумевая под ней прежде всего поземельную общину.

Несомненный вклад в разработку социологии труда внесли русские экономисты-статисты, учёные с мировым именем – А.А. Чупров, А.А. Кауфман, Ю.Э. Янсон. Так, А.А. Чупров разработал методологию социального познания, он выделял «социальную технику» как систему приёмов планомерного использования рабочей силы в общественном производстве, методов рациональной организации труда в целях достижения максимальной эффективности. Ю. Янсон в своей работе «Сравнительная статистика России и западноевропейских государств», вышедшей в 1878 – 1880 гг., на основе анализа большого статистического материала показал, что после реформы 1861

г. наблюдался довольно быстрый рост крестьянского и кулацкого землевладения при уменьшении дворянского.

В начале XX в. эмпирические и теоретические исследования социальных вопросов труда в России поднимаются на более высокий уровень. Начали проводиться массовые регулярные обследования. Можно выделить несколько тематических направлений в рамках эмпирического изучения рабочего класса: исследовались условия и содержание труда, профессиональная и внутриклассовая дифференциация, профессиональные заболевания, гигиена, организация труда. Чаще стали исследоваться рабочие вне производственной деятельности: демографический состав, численность, структура семьи, жилищные условия, образование, участие в просветительских союзах, товариществах, политических партиях, духовные запросы рабочих и членов их семей.

В это время большое внимание уделялось сопоставлению положения рабочего класса России с другими капиталистическими странами: по уровню жизни, связи с деревней, социально-психологическому облику профессиональных групп и слоёв. В рамках данного направления можно выделить фундаментальную работу К. Пожитнова «Положение рабочего класса в России». Её отличительные черты – отход от метода сюжетных зарисовок, характерный для Берви-Флеровского, чёткая ориентация на концептуальный подход и системное изложение эмпирических данных.

Важное место в дореволюционной социологии труда занимает теория классов, имевшая несколько разновидностей: «распределительная» – М. Туган-Барановского, В. Чернова, Ю. Делевского; «стратификационная» – П.М. Сорокина, К. Тахтарева; марксистская – Г.В. Плеханова, В.И. Ленина. В первой – классовообразующими признаками выступали виды и размеры доходов. Во второй – принадлежность к тому или иному классу определялась ролью в организации производства. В третьей – в качестве классовообразующих брались статусные признаки: основные – профессиональный, имущественный и правовой; побочные – сходство вкусов, убеждений, образа жизни и т. д.

4. Развитие социологии труда после 1920 года. Для отечественной социологии труда послеоктябрьского периода характерна ориентация, с одной стороны, на разработку общетеоретических вопросов социализма, с другой – на практические рекомендации по совершенствованию по организации труда. Известно, что в 20-е гг. в нашей стране проблемами научного изучения и практической организации труда занималось более десяти научно-исследовательских институтов. И если в начале 20-х гг. первые научные школы по изучению технико-организационных и социально-экономических проблем труда только зарождались, то ко второй половине 20-х гг. были уже достаточно четко сформулированы их теоретические позиции. К этому периоду сложились крупные научные центры в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге и др. городах.

В связи с организацией хозяйственной деятельности на новых социалистических принципах перед социологией труда, так же как перед экономической наукой, встал целый ряд практических вопросов.

1. Как обеспечить оплату по труду, т. е. по его количеству и качеству?
2. Как удовлетворить разумные потребности и нивелировать «неразумные»?
3. В каких единицах измерять затраты труда, т. е. обеспечить его учет и контроль?

Специалисты по экономике и социологии труда высказывали порой прямо противоположные мнения. Одни считали, что рыночный механизм несовместим с социализмом, другие настаивали на его необходимости, третьи полагали, что товарное производство допустимо, но в ограниченных рамках.

Одним из наиболее мощных направлений в социологии труда этого периода была теория научной организации труда, формирование которой разворачивалось на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора. Ученые предпринимали попытки решить проблему продуктивности труда, и большинство из них в определённой степени опирались на систему Тейлора и использовали её частично или полностью.

Заметную роль в этой области знания сыграли работы А.К. Гастева – руководителя Центрального института труда (ЦИТ) в Москве. По его мнению, наука об организации труда должна создаваться на стыке социальных и естественных наук. У последних она заимствует точные экспериментальные методы, приверженность к достоверным фактам. Обратившись к реальным потребностям производства, А.К. Гастев предлагал заменить старую теоретическую социологию прикладной «социальной инженерией».

В те же самые годы другой известный учёный в области НОТ Н.А. Витке отмечал, что руководство техническим процессом переходит к инженерам, работающим методом научного анализа, наблюдения и эксперимента. Н.А. Витке вплотную приблизился к открытию экономической социологии как самостоятельной науки. Он поддержал идею о новой науке – социальной инженерии (прикладной социологии) и считал, что структурно она должна включать в себя два раздела:

- 1) научную организацию производственного процесса;
- 2) научную организацию управления.

Предмет первого раздела – рациональное соединение человека с орудиями труда, второго – рациональное соединение и взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе. Таким образом, Гастев и Витке высказали необходимость создания новой социальной науки и даже в общих чертах определили её структуру.

В это время сложилась и другая теоретическая платформа – «группа 17-и» (П.М. Керженцев и И. Бурдянский). Они подвергли острой критике течение НОТ, к которому примыкали «цитовцы», обвиняя их в искажении методологических принципов трудовой теории стоимости К. Маркса, не соглашаясь с её интерпретацией в терминах расходования физической энергии человека, с заменой социально-экономических и психологических факторов

труда физиологическими и «механическими». Группа 17-и опиралась на творческую инициативу широких масс в рационализаторской деятельности. Они изучали и пытались решить задачу воздействия современной технологии и частичного разделения труда на изменения роли человека в производстве.

В этот период в социологии труда получили развитие и такие направления, как: исследование условий жизни и быта рабочего класса (Е.А. Кабо, М.С. Лебединский); изучение интересов рабочей молодежи (А.И. Колодная, В.А. Зайцева); анализ социальных проблем коллективизации деревни (В.С. Немчинов, А. Анисимова); изучение социальных проблем города, народонаселения и миграции (А.Н. Анциферов, А. Годулов, Б.Я. Смулевич); психология технического изобретательства (А.П. Нечаев); профессиональная ориентация и профессионализация школы (А. Федотов); бюджеты рабочей семьи (А. Лебедев, Д. Годин); бюджеты времени рабочих и служащих (В. Михеев); трудовые конфликты (А.М. Стопани) и т. д.

Однако в последующие годы для социологии наступили черные дни, она была объявлена буржуазной, псевдонаукой, с вытекающими из этого последствиями. Перестали финансироваться социологические исследования, были запрещены большинство журналов, связанных с социальной инженерией, психологией. Определённая оттепель, возрождение советской социологии, наступила в конце 50-х – начале 60-х гг.

В середине 60-х гг. социологические исследования в промышленности достигли определенного уровня зрелости и отличались широтой охвата социальных процессов.

Благодаря проведенным исследованиям, во-первых, определился круг социальных процессов, которые поддаются регулированию и управлению, во-вторых, были разработаны конкретные методики, позволившие количественно измерить данные процессы и выразить их в соответствующих показателях. В итоге сложились научные предпосылки для практического решения социальных проблем труда, создания социологических и психологических служб на предприятиях. Эти службы были практически сформированы на всех крупных предприятиях и приняли на себя, вкупе с представителями академической (вузовской) науки, основную нагрузку по разработке планов социального развития, по исследованию социальных проблем труда. К представителям этого направления развития социологии можно отнести следующих авторов: Н.А. Аитова, Ю.Е. Волкова, В.И. Герчикова, В.Я. Ельмеева, Л.Н. Когана, К.К. Лузана, Н.И. Лапина, В.Г. Подмаркова, М.Н. Руткевича, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролова и др.

В 70-90-е гг. в заводских службах широкое распространение получили автоматизированные информационные системы АСУ «Кадры», «Социальное развитие», «Здоровье», «Молодёжь», «Удовлетворенность трудом» и т.п. Наибольший расцвет социологии приходится именно на эти годы. Социологические службы сформировались не только на предприятиях, но и в регионах, отраслях. Они стали не просто модным явлением, а необходимостью по изучению и управлению социальными процессами и явлениями. В то же

время в социологии не все развивалось гладко даже в период наивысшего подъёма. Очень часто количественный рост эмпирических исследований происходил за счет ухудшения качественных показателей, не всегда ученые и исследователи поднимались до серьёзных теоретических обобщений, особенно в организации научного труда, кооперации и согласованности действий. Нередкими были случаи, когда исследования были проведены на низком теоретико-методологическом уровне, а их результаты выдавались как отражающие реальную действительность. Всё это порождало недоверие к социологии. Особенно сложно и на первых порах неуютно эмпирическая социология, социология труда, почувствовала себя в условиях рынка.

5. Роль социологии труда в рыночных отношениях. В результате огромного количества проведенных исследований и в нашей стране возникла проблема разрыва между количественными и качественными характеристиками развития индустриальной социологии. За 20 лет её существования численность социологов и психологов на предприятиях и в отраслях выросла в 8-10 раз и составила, по разным подсчетам, от 5 до 30 тыс. человек. В то же время, несмотря на значительное расширение подготовки и переподготовки социологов, общий уровень их квалификации и отдачи заметно не выросли. А поскольку квалификация и практическая отдача от социологов были малы, то наметился обратный процесс – распад заводских социологических и психологических служб, увольнение социологов, социальных психологов и т.д. Таким образом, сфера приложения труда социологов и психологов была и пока ещё остаётся на неопределённое время нестабильной. Это было вызвано тем, что научные отчеты социологов и психологов, выполненные в рамках предприятия, не устраивали администрацию из-за низкого научного качества и отсутствия практического эффекта.

В настоящее время ярко проявилось противоречие экстенсивного развития науки, которое нашло свое отражение и в таком направлении, как социология труда. Увеличение количества служб и укрепления их штатов по принципу «каждому предприятию – социологическую лабораторию» – это старая парадигма, которую сегодня решительно отменяет рынок. Рынок предоставляет возможность сохраняться социологическим службам только на богатых и ловких предприятиях. Рынок резко изменил и положение в самой науке.

В условиях рынка решение проблем социологии труда следует искать в самой социологии – ломке устаревших форм организации науки, устаревших привычек и стереотипов. Никогда уже, видимо, не будет крепкой и организационной основы для взаимодействия академической и индустриальной социологии, так как в рыночной стихии каждый выживает поодиночке. Научно-координационная функция академических (вузовских) подразделений, как предполагалось, должна была состоять в централизованном обеспечении социологов на местах стандартными методиками и пособиями, унифицированными документами для сбора по различным направлениям производственной деятельности первичной информации и обработки её, в

создании фонда рабочих документов для проведения социологических исследований и единого банка данных. Академические учреждения должны были разрабатывать административно-правовые документы, установить формальные обязанности заказчиков (предприятия, ведомства) социологической информации, методик исполнителей (учёных), разработать процедуру патентования методических документов.

Создание новых и реорганизация старых социологических служб на предприятиях виделись планируемым, чётко организованным процессом, который направляется специалистами академических учреждений и заинтересованными государственными органами. Но сегодня ни о какой планируемости не может быть и речи, а интерес к социологии со стороны государства ограничивается только лишь изучением общественного мнения и рейтинга руководителей различного уровня.

А это все сказалось и на научных кадрах. Уже произошла переоценка ценностей в сфере психологии научного творчества, выбор иных социальных ориентиров и приоритетов в трудовой деятельности. Упал престиж науки, инженерного труда и сразу же произошел отток талантливой молодежи из индустриальной социологии. И приток её пока что не предвидится. Только 15% соискателей, защищающих по экономической социологии, считают, что они продолжают свою исследовательскую работу по данной теме.

В социологии труда, как и в других направлениях социологии, в условиях рынка происходит смена парадигмы. Если говорить в целом, то господствующая до этого парадигма в социологии труда была ориентирована на исследование проблем труда, но в них львиная доля отводилась на теоретические и эмпирические исследования. Эмпирические исследования этих проблем ориентировались, главным образом, на организацию и проведение исследования, написание научного отчёта, различного рода научных сообщений и т.д. и лишь частично – на практическое внедрение. В условиях же рынка главным становится не проведение исследований ради накопления эмпирического материала, а внедрение накопленного потенциала, совершенствование прикладных, социоинженерных методов работы, повышение коэффициента отдачи науки за счет улучшения внутринаучной организации труда, а не привлечения новых ресурсов.

Таким образом, смена парадигмы социологии труда кардинально меняет стиль социологического мышления и означает резкий поворот к конструктивно-прикладным задачам. Аудитория социологии труда, наряду с академическими исследованиями по этой проблеме, – это клиенты и заказчики, которые финансируют исследование проблем труда в надежде получить для себя полезные результаты. У социологии труда, как прикладной науки в условиях рынка, задачи следующие: устные сообщения руководству фирмы, трудовой организации, лекции для менеджеров, социоинженерные проекты, связанные с различными аспектами трудовой деятельности, и годовые отчёты, включающие практические рекомендации по устранению негативных явлений, и т.д.

Очевидно, только на такой основе можно оживить социологические исследования в индустриальной социологии и выжить в условиях рынка.

Контрольные вопросы

1. Раскройте основную цель индустриальной социологии, предмет её исследования.
2. Дайте характеристику основных направлений в индустриальной социологии.
3. В чём основное содержание классической школы научного менеджмента?
4. Назовите основателей теории «человеческих отношений».
5. Перечислите основные закономерности, выявленные в ходе исследования межличностных отношений в производственной деятельности.
6. Раскройте содержание эмпирической школы управления трудом.
7. Дайте характеристику основных эмпирических школ управления трудом.
8. Перечислите основные периоды в развитии эмпирической социологии США.
9. В чём заключается суть школы социальных систем?
10. Перечислите основной круг проблем, исследуемых социальной инженерией.
11. Назовите учёных, чьи имена связаны со становлением отечественной социологии труда.
12. Что способствовало появлению социологии труда в России?
13. Расскажите о вкладе А. Чупрова и Ю. Янсона в отечественную социологию труда.
14. Дайте характеристику исследований проблем социологии труда в начале XX в.
15. Какое место занимает теория классов в дореволюционной социологии труда?
16. Охарактеризуйте послереволюционный период развития социологии труда.
17. Какова роль в разработке проблем социологии труда группы ЦИТ (А.К. Гастева) и «группы 17-и» (П.М. Керженцева)?
18. Раскройте причины негативного отношения к социологии и социологии труда в 30-40-е гг.
19. Определите и охарактеризуйте основные черты нового этапа оживления социологических исследований.
20. Перечислите основные школы и направления в исследовании социологии труда 60-90-х гг. и охарактеризуйте их.
21. В чём основная суть кризиса социологии труда в условиях рыночных отношений?
22. Как можно решить проблемы социологии труда в рыночной системе хозяйствования?

Раздел 2 ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В ТРУДОВОМ ПОВЕДЕНИИ

Тема 2.1 Трудовая организация (коллектив)

Вопросы

1. Роль и значение трудовой организации в развитии общества.
2. Понятие и элементы трудовой среды.
3. Социальная структура трудовой организации.
4. Социальная организация, её структура.
5. Социальные процессы и явления в трудовой организации.
6. Специфика и проблемы исследования трудовой организации в условиях рынка.

1. Роль и значение трудовой организации в развитии общества. В условиях существования разнообразных форм собственности, рынка и конкуренции существенно изменяется роль и значение трудовых организаций. Однако, прежде чем вести разговор о трудовой организации, необходимо

остановиться на некоторых очень часто употребляемых, особенно в отечественной литературе, понятиях и характеристиках. Так, в нашей литературе очень часто употребляется понятие «трудовой коллектив», а подразумевается под ним трудовая организация.

Трудовой коллектив — это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Организация — это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Для создания организации необходимы следующие условия:

а) наличие, по крайней мере, двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы;

б) наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы;

в) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Трудовая организация — это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг. Такие трудовые организации часто называют трудовыми коллективами. Мы же в дальнейшем будем пользоваться понятием «трудовая организация». Трудовые организации исторически возникают для удовлетворения общественных и личных потребностей людей на основе общественного разделения труда.

Необходимо разграничить и такие понятия, как трудовая и производственная организация. Трудовая организация значительно шире производственной и охватывает работников производственных, научных, учебных, медицинских, культурно-просветительских, административных и других организаций. Производственная организация относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материальных благ. Как видим, трудовые организации действуют во всех сферах общественной жизни. Они различаются **по двум критериям:**

1) по форме собственности. В настоящее время можно выделить следующие формы собственности: а) государственная; б) кооперативная; в) акционерная; г) собственность трудового коллектива; д) частная; е) совместная с иностранным капиталом; ж) иностранная;

2) по сферам деятельности: организации, действующие в сфере материального производства (в промышленности, строительстве, транспорте, сельском хозяйстве и т.д.), и организации, функционирующие в непроизводственной сфере (учреждения культуры, здравоохранения, образования и т.д.).

Роль и значение трудовых организаций в развитии общества огромны. От

эффективности и качества труда работников, в конечном счете, зависят процветание общества, уровень и качество жизни людей. Путь же к успеху каждой трудовой организации — это снижение себестоимости и издержек производства, повышение его эффективности, технического и технологического уровня и уровня организации производства; повышение объемов и качества выпускаемой продукции и услуг; максимальный учет запросов потребителя и снижение цен с целью завоевания рынка сбыта, в конечном счете — улучшение всей экономики и уровня жизни населения в частности.

2. Понятие и элементы трудовой среды. Человеческий труд, который мы с социологической точки зрения определяем как человеческую целенаправленную деятельность, в процессе которой он создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей, совершается всегда в определенном пространстве и времени, определёнными средствами труда в рамках конкретных общественных отношений, которые возникают между людьми в процессе их трудовой деятельности. В данном случае под средой можно понимать совокупность условий и воздействий, имеющихся в некотором окружении. Человеческая трудовая деятельность осуществляется в трудовой среде. Поэтому под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы — это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т.д. и технико-технологические факторы — это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Средства труда представляют собой все те вещи, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда и видоизменяют их. Ведущая роль в средствах труда принадлежит орудиям производства, так как именно от них и зависит сила воздействия на природу. Орудиями производства люди в трудовой организации воздействуют на предметы труда, т.е. на все то, на что направлен их труд.

Средства труда, предметы труда и люди в трудовой организации находятся в постоянном взаимодействии. Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда, и порождают целый ряд социальных последствий. Положение человека в трудовой среде может быть различно и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда.

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. С социологической точки зрения, труд в первую очередь представляет собой отношения, возникающие между конкретными людьми — участниками процесса труда. В ходе трудовой

деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовой среде определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовой организации и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и достижение эффекта трудовой деятельности.

Наличие большого количества факторов и разнообразие выполняемых работником трудовых функций свидетельствуют о социальной неоднородности труда. В этой связи актуальным становится изучение социальной структуры трудовой организации.

3. Социальная структура трудовой организации. Социальная структура трудовой организации — это ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп. Под социальной группой понимают обычно совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например уровнем образования, профессией, стажем работы и т.д.

Социальная структура трудовой организации — это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная социальная структура затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные среды трудовой организации. В этой связи в трудовой организации выделяются следующие *разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и др.*

Функционально-производственная структура складывается из функций, выполняемых работниками, и их функциональных групп: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основного и вспомогательного производства), младшего обслуживающего персонала, учеников, военизированной и пожарной охраны и т.д. Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура трудовой организации (коллектива) определяется составом его по возрасту, полу. Социологические исследования подтверждают, что однополый коллектив менее эффективен, чем разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой и производственной дисциплиной, но при этом возрастают элементы

консерватизма к новациям, повышается уровень потерь рабочего времени из-за роста заболеваний работников и т.д. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями - повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав трудовой организации становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности.

Социально-психологические группы формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений, в их состав могут входить работники разных целевых групп.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует в трудовой организации определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д.

В задачи социологов на предприятии входит изучение социальной структуры организации, ее изменений, выявление позитивных и негативных тенденций в динамике социальных групп, разработка мер, направленных на оптимизацию социальных процессов через целенаправленное изменение социальной структуры.

4. Социальная организация, ее структура. Социальная организация в широком смысле слова — любая организация в обществе; в узком смысле — социальная подсистема. Социальная организация представляет собой систему социальных групп и отношений между ними. В ней взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности. Социальная организация промышленного предприятия представляет собой систему социальных групп, выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей цели или целей. Это обычно работники, объединяющиеся для создания или производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда.

Социальная организация характеризуется обычно следующими основными признаками:

- наличием единой цели (производство продукции или оказание услуг);
- существованием системы власти, управления, которые подразумевают подчинение работников руководству в процессе трудовой деятельности;
- распределением функций (полномочий и обязанностей) между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, поскольку в ее природе заложена известная

двойственность: во-первых, она создается для решения определенных задач и, во-вторых, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей. На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система межличностных отношений.

Перед **трудовой социальной организацией, как правило, ставятся две задачи:**

1) *повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда;*

2) *социальное развитие коллектива или работника как личности.*

Эти задачи определяют два типа структуры социальной организации: производственную и непроизводственную.

Производственный тип структуры социальной организации формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как: *функциональную (содержание труда); профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); социально-психологическую (межличностные отношения) и управленческую (система управления).*

Непроизводственный тип структуры социальной организации возникает тогда, когда члены трудовой организации (коллектива) участвуют в различных видах непроизводственной деятельности в свободное от работы время. К непроизводственной структуре социальной организации можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

Общая структура социальной организации промышленного предприятия возникает и развивается как в рабочее время, так и в свободное от работы время. Эти социальные организации взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга. Схематично данный процесс представлен на рисунке 2.1.

В социальную структуру трудовой организации (коллективу) входят и социальные процессы и явления, знание которых, так же как и структуры социальной организации, крайне необходимо.

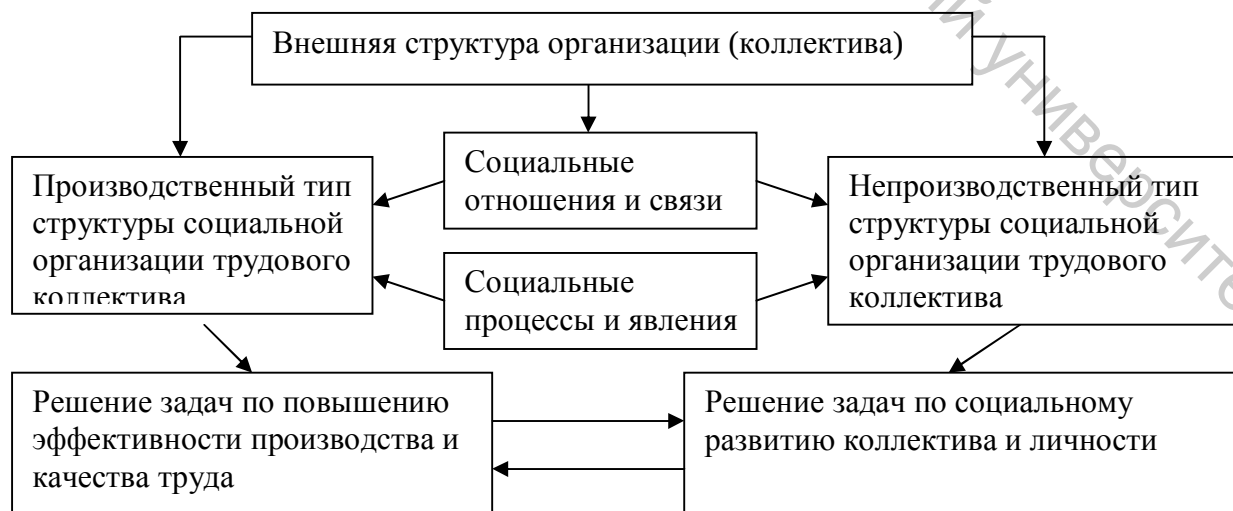


Рисунок 2.1 - Структура социальной организации (СО) трудового коллектива

5. Социальные процессы и явления в трудовой организации. Под социальным прогрессом в трудовой организации понимаются последовательные изменения социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов. Эти изменения могут быть прогрессивными, когда они отвечают требованиям общественного прогресса и направлены на реализацию прогрессивных целей; регрессивными, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего нового взамен; и изменения в рамках сохранения исходного состояния. ***Все эти процессы можно сгруппировать и классифицировать в три основные группы.***

I группа. Процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности. Эти процессы включают в себя следующие моменты.

1. Прогнозирование потребности в кадрах. Трудовая организация может функционировать эффективно лишь при количественном и качественном соответствии ее подсистем друг другу и целям организации. В условиях рынка, постоянного научно-технического прогресса, конкуренции необходимо предусматривать и проводить подготовку и переподготовку кадров в соответствии с последующими техническими и технологическими изменениями. Целесообразно прогнозировать и естественное движение кадров (выход на пенсию, служба в армии и т.д.), принимать меры для соответствующей их профессиональной подготовки и своевременного восполнения потребностей в них организации.

2. Подбор и расстановка кадров. В широком смысле слова это: а) профессиональная ориентация молодежи в соответствии с потребностями трудовой организации; б) профессиональный отбор (направление на профессиональную учебу работников с учетом их индивидуальных особенностей и склонностей; в) подбор таких работников, которые могут обеспечить высокую эффективность труда; г) адаптация работников; д) расстановка кадров; е) высвобождение и переподготовка кадров.

3. Стабилизация коллектива, социальной организации. В данном случае постоянно изучаются и анализируются причины миграции (увольнения) работников из трудовой организации. Если количество увольняемых превышает 7—8%, то необходимо принимать меры по устранению причин этих увольнений. Здесь необходим всесторонний подход. Причины могут быть внешние и внутренние, объективные и субъективные.

II группа. Процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива. Эти процессы включают в себя следующие моменты.

1. Использование трудового потенциала. Все работники трудовой организации должны использоваться в процессе труда с наибольшей эффективностью (с учетом специальности, профессии, образования и способностей работника).

2. Удовлетворение первичных жизненных потребностей. Необходимо проводить работу по повышению материальной заинтересованности всех категорий работников. Для управления интересами людей в процессе труда необходима обоснованная дифференцированная оплата труда. А уровень

оплаты труда должен напрямую зависеть от трудового вклада работника.

3. *Развитие социально-производственной инфраструктуры.* Создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда, комфортности - социально-психологические условия, организационно-технические, психофизиологические; эстетические.

4. *Развитие социально-бытовой инфраструктуры.* Трудовым организациям необходимо принимать участие или самостоятельно решать проблему по развитию социально-бытовой инфраструктуры с учетом перспективных норм, комфорта и благоустроенности.

5. *Удовлетворение духовных потребностей.* Трудовой организации, ее руководителям должно быть небезразлично, как ее сотрудники проводят свободное от работы время.

6. *Удовлетворение трудовых и гражданских прав.* Трудовые и гражданские права работников должны соблюдаться. По этому вопросу администрация трудовой организации должна контактировать с профсоюзной организацией.

7. *Участие трудящихся в управлении делами коллектива (организации).* В условиях расширения производственной самостоятельности необходимо активно внедрять «партиципативные методы управления», когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д.

III группа. Динамика формирования и развития социальных качеств людей. Данная группа включает следующие процессы.

1. *Изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников.* Рыночная система хозяйствования в наибольшей степени, чем командно-административная, ориентирована на учет потребностей и интересов людей. Поэтому одной из основных целей реформирования общества и является переход от режимов-запретов к условиям, наиболее благоприятствующим раскрытию творческих начал людей, на максимум свободы в экономической деятельности. Ориентация на социальные интересы людей, их потребности — постоянный, возобновляемый источник экономического развития.

2. *Динамика состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации.* В целях эффективного регулирования проблем трудовой дисциплины и правопорядка в трудовой организации постоянно должны прорабатываться вопросы: состояние трудовой дисциплины и тенденции к ее изменению; состав нарушителей трудовой дисциплины и причины нарушений; влияние условий и организации труда, бытовых условий на состояние трудовой дисциплины; существующая практика морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, ее эффективность и т.д.

3. *Изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видов активности.* Уровень и направленность всех видов активности необходимо периодически изучать и вносить коррективы в различные формы ее стимулирования. У каждого вида активности есть свои показатели

(критерии), которые можно измерить с помощью социологических исследований.

4. Изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников. Необходимо постоянно следить за уровнем образования работников трудовой организации и принимать меры по его повышению.

5. Динамика формирования и готовности работников к инновационной деятельности. В условиях рынка, жесткой конкуренции работники должны быть предрасположены к инновационной деятельности, научиться искать и находить новые пути улучшения производственной деятельности при наименьших затратах труда, сырья, материалов и т.д.

Процессы, представленные во всех трех группах, взаимосвязаны и взаимообусловлены. Групповое деление является чисто условным, но такое абстрагирование предоставляет возможность операционализировать и измерить каждый процесс в отдельности с помощью социологических методов исследования.

Существует и другая классификация, разработанная американскими социологами Р. Парку и Э. Берджесу, социальных процессов, которые в той или иной степени относятся и к трудовой организации. Среди них: кооперация, конкуренция, приспособления, конфликты, ассимиляции, амальгамизации. К ним обычно добавляются социальные процессы, происходящие только в группах. Это поддержание границ и систематические связи.

6. Специфика и проблемы исследования трудовой организации в условиях рынка. Специфика состоит в использовании специальных социологических и социально-психологических методов исследования, которые взаимно дополняют друг друга и несут большое количество новой информации. **Социологическое исследование включает пять взаимосвязанных этапов:**

- подготовку исследования;
- сбор первичной информации, необобщенных сведений, подлежащих дальнейшей обработке;
- подготовку собранной информации к обработке и ее обработку;
- анализ обработанной информации;
- написание по результатам исследования отчета с выводами и рекомендациями.

На первом этапе исследования составляется программа или проект исследования. Программа исследования содержит общий контур исследования. В ней формулируется проблема, объект и предмет исследования, цели, задачи, формулируются гипотезы исследования, определяется его новизна, осуществляется операционализация понятий, разрабатывается рабочий план исследования с установлением сроков, исполнителей, материальной базы.

Для сбора информации используются: анализ документов, опрос, наблюдение, интервью, эксперимент.

Проблемы, требующие исследования в условиях рыночной системы хозяйствования:

- проблемы, связанные с условием и содержанием труда;
- материальное положение работников и их социальная защита;
- перспективы развития трудовой организации в условиях разнообразия форм собственности, проблемы её выживания;
- трудовое поведение, факторы и условия, на него влияющие;
- проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, его мотивацией;
- отношение к труду и трудовая адаптация;
- трудовой конфликт, причины, пути разрешения и т.д.

В условиях реформирования общества, появления разнообразных форм собственности проблема собственности и приватизации становится крайне актуальной. Поэтому всегда необходим анализ не только ее экономических, но и социальных аспектов.

Рассматривая собственность с точки зрения социологии, мы видим, что она — объект внимания людей, играет какую-то очевидную или скрытую роль в их жизни, трудовой и экономической деятельности, к ней стремятся, т. е. собственности свойственны социальные аспекты. **В качестве наиболее универсальных можно назвать следующие:**

- условия достижения, поддержания и реализации власти, господства над людьми, подчинения конкретных индивидов, групп, субъектов;
- способ максимального богатства, самого привлекательного и легкого вида дохода, получения перспективной прибыли, а не текущей заработной платы;
- социальный престиж, условия вхождения в класс собственников, более привлекательный, нежели класс наемных работников;
- фактор свободы и самостоятельности, реализации предпринимательской психологии;
- возможность принятия управленческих решений;
- механизм защиты в трудовых отношениях, гарантии рабочего места, контроля заработной платы, условий труда и реализации его продукта и т.д.

Понимание социальных значений собственности еще не дает полного ответа на вопрос о том, почему люди ведут себя определенным образом в конкретных ситуациях урегулирования отношений собственности, согласования и споров по поводу прав владения и распоряжения. Существует немало причин этого поведения. Попробуем сформулировать лишь некоторые из них.

Прежде всего люди различаются в своих потребностях и интересах, поэтому в разной степени нуждаются в собственности как средстве их реализации. Если одни стремятся быть собственниками во что бы то ни стало, то другим собственность безразлична, они не связывают с ней собственное благополучие вообще или не считают ее необходимой в каком-то частном случае.

Есть большое количество людей, считающих государственную

собственность наилучшим социально-экономическим устройством или рассматривающих частную собственность как естественный образ жизни и способ решения всех проблем. Даже среди реальных собственников мы найдем противников приватизации, а среди не собственников — ее «бескорыстных» сторонников.

В отношении к собственности и приватизации наглядно проявляются социально-психологические факторы подражания и претендента. С одной стороны, естественны быстрые действия из-за боязни отстать от других, оказаться последним, упустить момент для занятия достойной позиции в новых условиях труда и хозяйствования; с другой — осторожность, вытекающая из стремления не выполнять рискованную роль лидера, а следовать уже реальным примерам благополучной реформы.

Анализ изменения форм собственности позволит изучить и как меняется менталитет отдельных работников, целых социальных групп, как меняется их трудовое поведение.

Изменение трудового поведения можно заметить и на обыденном уровне. Сами работники начинают более высоко оценивать частные организации и предприятия, чем государственные, и судят об этом по заработной плате, качеству товаров, стилю взаимоотношений с клиентами, ответственности и переживанию работников за авторитет предприятия.

Однако есть факты, показывающие, что изменение собственности не влияет на менталитет работника. И это тоже необходимо изучать.

Необходимо в новых условиях хозяйствования изучать и отношение работников к личному, чужому, общему. Это может проявляться в отношении к собственности на средства производства в трудовых организациях и во влиянии этого отношения на трудовое поведение. Нельзя упускать из виду и процесс криминализации собственности, так как эти проблемы беспокоят разные слои населения.

Надо также отметить, что в отечественной и зарубежной социологии труда выявлен ряд факторов, определяющих эффективность работы трудовой организации. Очевидно, что в этих направлениях также необходимо проводить социологические исследования. **Основные темы этих исследований следующие:** численность трудовой организации (коллектива), состав организации, групповые нормы, сплоченность коллектива, феномен группового единомыслия (конформизма), статус и роли членов коллектива.

Социологические исследования показали, что оптимальная численность трудовой организации (коллектива), с точки зрения управляемости и эффективности работы, составляет 5 – 11 человек. При такой численности наблюдается также максимальная удовлетворенность человека своим трудом.

Под составом трудовой организации понимается степень схождения личностей и точек зрения, подходов, которые они проявляют при решении проблем.

Принятые в трудовой организации групповые нормы оказывают сильное влияние на поведение отдельной личности и на то, в каком направлении будет

работать коллектив: на достижение целей организации или противодействие им.

Сплоченность трудового коллектива отражает определенную степень интеграции работников, основанную на общности интересов. В то же время необходимо учитывать и отрицательные последствия высокой степени сплоченности, когда возникает «*эффект единомыслия*». В данном случае отдельный работник, чтобы не нарушать гармонию коллектива, избегает проявления своего несогласия с ним.

Первостепенное значение для обеспечения эффективной работы трудовой организации имеет учет *статусно-ролевых* характеристик работников. Как известно, ***статус работника определяется в основном его местом в должностной иерархии: образованием, стажем работы, занимаемой должностью и другими показателями.*** Исследования показали, что работники с более высоким статусом, оказывают большее влияние на принимаемые решения по сравнению с работниками, обладающими низким статусом.

Для создания нормально работающей организации существуют две основные разновидности ***ролей: целевые и поддерживающие.*** Целевые роли связаны с отбором групповых задач и их выполнением. *Поддерживающие роли* подразумевают поведение, способствующее поддержанию и активизации жизнедеятельности коллектива.

Контрольные вопросы

1. Характеристика понятий «*трудовой коллектив*» и «*трудовая организация*».
2. Критерии различия трудовых организаций.
3. Дать характеристику понятию «*трудовая среда*».
4. Что понимается под социальной структурой трудовой организации?
5. Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации.
6. Дать характеристику понятию «*социальная организация*».
7. Основные признаки социальной организации.
8. Раскройте содержание структуры социальной организации.
9. Что понимается под социальным процессом?
10. Какие социальные процессы бывают в трудовой организации?
11. Раскройте содержание I группы социальных процессов.
12. Дать характеристику II группы социальных процессов.
13. Социальные процессы в трудовой организации III группы.
14. Специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами.
15. Этапы исследования актуальных проблем трудовой организации в условиях рынка.
16. Основные факторы, определяющие эффективность работы трудовой организации.

Тема 2.2 Трудовое поведение: содержание, структура, функции

Вопросы

1. Трудовое поведение - понятие и структура.
2. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
3. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.
4. Трудовое поведение в рыночных условиях.
5. Социальный контроль в сфере труда.

1.Трудовое поведение - понятие и структура. К числу ведущих категорий социологии труда относятся *социальное поведение и его модификации* — трудовое, экономическое, организационное, функциональное, коммуникационное, производственное, демографическое, нормативное и девиантное. В них отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива. *Социальное поведение* — производный компонент социальной среды, который преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также результат субъективной детерминации человеческой активности.

В этом смысле *социальное поведение* можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. Разновидностью социального поведения является трудовая деятельность и трудовое поведение.

Необходимо разграничить эти понятия. *Трудовая деятельность* — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. *Трудовая деятельность обеспечивает решение следующих задач:* создание материальных благ как средств жизнеобеспечения; оказание услуг различного целевого назначения; разработку научных идей, ценностей и их прикладных аналогов; накопление, консервацию, передачу информации и ее носителей и т.д.

Трудовая деятельность независимо от способа, средств и результатов характеризуется рядом общих *свойств*:

- 1) *функционально-технологическим набором трудовых операций*, предписанной рабочим местам функциональной программой;
- 2) *набором соответствующих качеств субъектов труда*, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках;
- 3) *материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации*;
- 4) *определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации*;
- 5) *нормативно-алгоритмизированным способом организации*, при посредстве которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

Трудовое поведение — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это *сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника*, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса к другому;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим критериям:

- 1) по предметно-целевой направленности, т. е. по тому, на что оно направлено;
- 2) по глубине пространственно-временной перспективы достижения определенной цели;
- 3) по контексту трудового поведения, т. е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми разворачивается все многообразие поступков и действий;
- 4) по методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов;
- 5) по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т.д.

И так, трудовое поведение:

- 1) отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;
- 2) является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;
- 3) выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта;
- 4) отражает характерологические черты личности работника;
- 5) есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

2. Виды трудового поведения, механизм регулирования. В специализированной литературе можно встретить различные классификации видов трудового поведения. Это зависит от того, что берется за основание. Соответственно этому можно предложить различные виды трудового поведения.

Таблица 2.1 – Различные виды трудового поведения.

Основания классификации	Виды трудового поведения
1. Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
2. Наличие (отсутствие) взаимодействия	Предполагающее взаимодействие, не предполагающее взаимодействие
3. Производственная функция	Исполнительское, управленческое
4. Степень детерминированности	Жестко детерминированное, инициативное
5. Степень соответствия принятым нормам	Нормативное, отклоняющееся от нормативов
6. Степень формализации	Установленное в официальных документах, не установленное
7. Характер мотивации	Ценностное, ситуативное
8. Производственные результаты и последствия	Позитивное, негативное
9. Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
10. Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции
11. Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, несоответствующие
12. Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость значительной мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)
13. Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства трудового потенциала

Виды трудового поведения практически трудно ограничить этим перечнем. Для выявления степени осуществления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о “хорошем” или “плохом” работнике. Так, в ходе социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим **признакам**: *выполнение и перевыполнение норм выработки; повышение качества своей работы и продукции; рационализаторская и изобретательская деятельность; точное соблюдение требований технологии производства; экономия сырья, топлива,*

электроэнергии; забота о машинах и механизмах; повышение квалификации и деловых качеств и т.д.

Все эти виды поведения можно отнести к исполнительскому. К управленческому поведению традиционно относят участие рабочих в управлении производством, в обмене опытом и т.д. Безусловно, при характеристике трудового поведения необходимо проявлять гибкость.

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: прежде всего социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле слова, системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

Как видим, механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих. Рассмотрим представленные на рисунке 2.2 понятия.

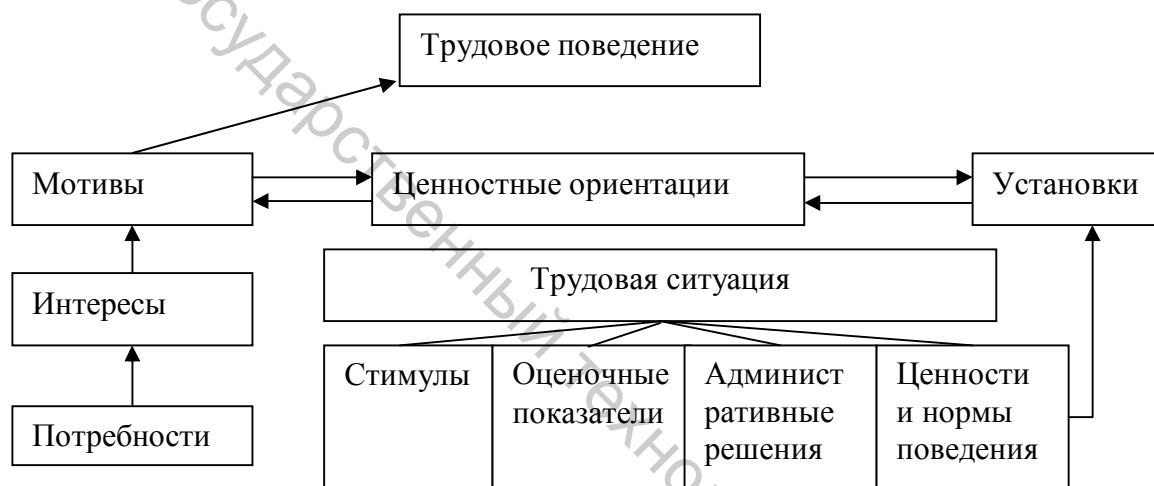


Рисунок 2.2 - Механизм регулирования трудового поведения

Потребности — нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; *интересы* — реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни; *трудовая ситуация* — комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс; *мотивы* — осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение); *ценностные ориентации* — разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов; *установка* — общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; *стимулы* — внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

3. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.

Функциональное поведение — это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места, функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от степени сложности и специализации. Различия наблюдаются только в преобладании физических или умственных нагрузок.

Экономическое поведение. Известно, что всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией.

Можно сформулировать следующие **виды экономического поведения**: “максимум дохода ценою максимума труда”, “гарантированный доход ценою минимума труда”, “минимум дохода при минимуме труда” и “максимум дохода при минимуме труда”.

Экономическое поведение характеризуется понятием “эффективность”. Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

На экономическое поведение в разной степени оказывает влияние ряд факторов: *технический; организационный; социально-экономический; социально-психологический; личностный; общественно-политический.* Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности.

Организационное и административное поведение. Суть его состоит в формировании позитивной мотивации членов трудовой организации. Для этих целей активно используют различного рода **стимулы**: *моральные, материальные, социальные.* Субъекты организационного поведения — это отдельные работники, социальные группы, которые действуют в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать процессы достижения своих специфических целей с задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены.

Стратификационное поведение — это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения.

Адаптивно-приспособленческое поведение. Оно реализуется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив. К нему можно отнести и такие виды поведения, как

конформистское — приспособление индивида к установкам других лиц, особенно вышестоящих на иерархической лестнице управления, и *конвенциональное* — как форму приспособления индивида к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре.

Церемониальные и субординационные формы поведения. Они проявляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд необходимых и дополнительных функций. Эти виды поведения связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, форме признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий.

Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц очень часто является причиной конфликтов и конфликтных ситуаций в трудовой организации. **Одна из разновидностей характерологической формы поведения** — *спонтанное, немотивированное поведение*. Оно возникает, как правило, под воздействием сильных эмоций. Немотивированное поведение часто проявляется в экстремальных, нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на трудовом процессе, усиливают негативную мотивацию работников, способствуют отказу (явному или скрытому) от выполнения заданий и распоряжений.

Инновационное поведение. Инновации — это произвольные или целенаправленные изменения, происходящие в организационно-трудовой сфере или косвенно ее затрагивающие. Категориями, отражающими основные проявления инновационного поведения, являются следующие:

- *инновационные настроения;*
- *культура и антикультура инноваций; инновационная, конфликтности;*
- *социальная инерция;*
- *оптимизм и пессимизм в инновациях;*
- *инновационные ожидания; факторы группового действия в инновациях;*
- *мода.*

Деструктивные формы поведения. Это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить следующие **формы отклонения от норм поведения:**

- *противоправное;*
- *административно-управленческое;*
- *дисфункциональное;*
- *индивидуально-целевое;*
- *групповой эгоизм;*
- *имитационное;*
- *виды группового и индивидуального поведения;*

– *девиантное* (связано с реализацией асоциальных привычек и склонностей).

Можно выделить и ряд причин мотивов организационно-трудовых нарушений, порождающих отклонения в поведении в сфере труда - это *вынужденность обстоятельствами, ограниченность способностей к нормальному поведению (дисциплине), неосведомленность, социально-сравнительный мотив, инновации, демонстративное поведение, неучастие в управлении.*

4. Трудовое поведение в рыночных условиях. Условия хозяйствования на макро- и микроуровнях оказывают определенное воздействие на трудовое поведение различных категорий работников. В свою очередь, становление и распространение новых видов трудового поведения является решающим фактором перехода к новым формам хозяйствования.

Разгосударствление и приватизация, основанные на многообразии форм собственности:

во-первых, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению. В то же время предприимчивое поведение пока еще не обеспечивается социальными гарантиями;

во-вторых, создают потенциальную возможность конкуренции, а значит, при последовательном развитии этой тенденции ведут к качественному изменению трудового поведения как хозяйственных руководителей и специалистов, так и рабочих.

Социальный механизм трудовой активности персонала, в том числе роста интенсивности труда, находится под влиянием разнообразных *факторов-стимулов* и *факторов-тормозов*, среди которых можно выделить, по крайней мере, два фактора-стимула, действующих на уровне предприятия.

Первый фактор — это понимание всем персоналом экономических и юридических принципов функционирования акционерной собственности, что дает возможность ощутить четкую зависимость своего благосостояния как от достижений предприятия в целом, так и от своего личного трудового вклада.

Второй фактор — это возможность рабочих участвовать в управлении своим предприятием. В практике других стран широкое распространение получили так называемые партисипативные методы управления, когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Наемному работнику предоставляется также возможность распоряжаться (голосовать) своими акциями при принятии управленческих решений и даже самостоятельно решать вопросы, связанные с организацией и условиями труда.

Сегодня почти еще на всех предприятиях, даже независимо от форм собственности, взаимодействие социальных групп характеризуется тем, что руководители продолжают осуществлять авторитарный стиль управления, являющийся слепком отношений подчинения между нижними и верхними эшелонами власти. Инженерно-технические работники только начинают

проявлять заинтересованность в инновациях. При появлении реального статуса собственника постепенно начинает активизироваться процесс хозяйского отношения к своему труду.

Как видим, трудовое поведение в основном реализуется на промышленном предприятии, поэтому представляется необходимым рассмотреть формы его проявления в новых условиях хозяйствования.

Во-первых, новые условия хозяйствования всегда создаются в результате **экономических реформ и демократизации общества**. А для этого необходимо, как минимум, провести следующие **мероприятия**:

а) отмену всех запретительных актов и законов, за исключением тех, которые пресекают противоправную деятельность, предоставление предприятиям гарантий независимой коммерческой деятельности, собственной инвестиционной политики, свободную хозяйственную деятельность предприятия;

б) демонопользацию и децентрализацию общественного производства; создание стимулов, способствующих экономическому росту, и т.д.

Во-вторых, деятельность промышленных предприятий и управление ими должны осуществляться на началах хозрасчета.

В-третьих, новые условия хозяйствования требуют широкого разнообразия форм собственности.

В-четвертых, демократической основой хозяйственного механизма должны являться:

а) перестройка внешних условий функционирования хозяйственного механизма, звена как реального товаропроизводителя, вступающего в рыночные отношения, и право образования любых объединений, ассоциаций;

б) углубление самоуправления в трудовой организации;

в) модификация субъекта управления.

В-пятых, новые условия хозяйствования на уровне предприятия должны отражать состояние социальной политики, и большинство социальных проблем нужно решать на его уровне.

В-шестых, научно-технический прогресс необходимо рассматривать как важное условие хозяйствования. Постоянно следить за обновлением станков, машин, оборудования, новых технологий и т.д. Только это позволит постоянно увеличивать эффективность и качество труда, снижать себестоимость выпускаемой продукции.

Основные черты экономической модели (трудового поведения) на уровне предприятия можно представить следующим образом (рисунок 2.3).

Преобразования в стране идут примерно по этому сценарию. А если учесть, что все эти преобразования делаются ради активизации деятельности работника (человека), то актуальным становится вопрос о социальном контроле, об изучении отношения работника к труду и удовлетворенности им. Осознание и установление каких-то норм само по себе не обеспечивает организационно-трудовой порядок, если отсутствует механизм социального



Рисунок 2.3 - Новые условия хозяйствования (уровень предприятия)

контроля. Поэтому рассмотрение социального контроля является необходимым при анализе различных видов трудового поведения.

5. Социальный контроль в сфере труда. *Социальный контроль* — это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия. Такая деятельность носит надстроечный характер, но объективно неизбежна для организации и производства .

Конкретными функциями социального контроля в сфере труда являются: стабилизация и развитие производства; экономическая рациональность и ответственность; морально-правовое регулирование; физическая защита человека; моральная и психологическая защита работника и др.

Таким образом, в сфере труда социальный контроль преследует как собственно производственно-экономические, так и социально-гуманитарные цели.

Социальный контроль обладает сложной структурой, которую составляют три взаимосвязанных процесса: наблюдение поведения; оценка поведения с точки зрения социальных норм; реакция на поведение в форме санкций.

Эти процессы свидетельствуют о наличии социально-контрольных функций в трудовых организациях. В зависимости от характера используемых санкций или поощрений **социальный контроль бывает двух видов: экономический** (разные льготы, поощрения, взыскания) и **моральный** (демонстрация уважения, презрения, симпатии). В зависимости от контролируемого субъекта могут быть выделены различные **виды социального контроля** — *внешний, взаимный и самоконтроль*.

При *внешнем контроле* его субъект не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы. В трудовой организации подобное явление возможно благодаря управленческим отношениям, поэтому здесь внешний контроль — это контроль, осуществляемый администрацией.

Административный контроль обладает рядом преимуществ. Прежде всего он представляет собой специальную и самостоятельную деятельность. Это, с одной стороны, освобождает от контрольных функций персонал, непосредственно занятый основными производственными задачами, с другой — способствует осуществлению контрольных функций на профессиональном уровне.

Контроль со стороны администрации воспринимается как действие от имени и в интересах всей трудовой организации, при этом не возникают или минимальны сомнения в том, почему и на каком основании контролируют, (контроль воспринимается как профессиональная обязанность определенных людей). Официальность также означает реальную возможность каких-то санкций, соответствующих правам и полномочиям администрации, что усиливает объективную и субъективную эффективность контроля.

Административный контроль имеет и недостатки, наглядно проявляющиеся в соответствующих ситуациях. Он не всегда может быть всеохватывающим и оперативным, вполне вероятна и его необъективность. Административная оценка организационно-трудового поведения может быть профессионально некомпетентной: в частных случаях рядовой работник, основываясь на знании конкретного труда, способен более точно рассуждать о нормальности и ненормальности своих действий, нежели администратор.

В административном контроле среди всех нормативных качеств организационно-трудового поведения выделяется исполнительность. Значимость исполнительности в поддержании организационно-трудового порядка иногда преувеличивается, часто этот порядок полностью сводится к исполнительности, что связано с естественной психологией управления. Слишком высокая степень ориентации на **исполнительность в организационно-трудовой дисциплине** способна создавать целый ряд **проблем**, главными и наиболее вероятными из которых являются:

- *формализм в работе, снижение значения собственно трудовых показателей и творческих качеств как критериев оценки поведения на фоне “добросовестного подчинения”;*

- *требование жесткой исполнительской дисциплины как способа доминирования позиции и интересов администрации в ее взаимоотношениях с работниками;*
- *подавление творческих качеств и способностей работника.*

Административный контроль имеет свою специфическую мотивацию, отражающую особенности отношения именно администрации к вопросам дисциплины в сфере труда. Он основывается как на материальном, так и на моральном интересах, свойственных управляющим.

Во-первых, организационно-трудовой порядок рассматривается как обязательное условие социально-экономического существования и благополучия организации. В случае распада или банкротства трудовой организации рядовой наемный работник лишается всего лишь рабочего места, управленческий же слой, собственники теряют при этом свой капитал, авторитет, престижное занятие и социальное положение.

Во-вторых, каждый руководитель как представитель института администрации морально ответственен за персонал, требует от подчиненных соблюдения принятых и установленных норм в их же собственных интересах, проявляя при этом своеобразное патерналистское отношение к людям.

В-третьих, моральный интерес со стороны администрации к организационно-трудовой дисциплине заключается в том, что само конструирование порядка является творческим процессом, творческой стороной управленческого труда, усиливающей его привлекательность.

В-четвертых, любой контроль — это способ поддержания власти, подчинения: ослабляется контроль — ослабевают и влияние на людей.

Взаимный контроль возникает в ситуации, когда носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом. Контролировать друг друга с точки зрения дисциплины в сфере труда способны не только отдельные индивиды, но и целые группы, если они достаточно сплочены на основе материального и морального интереса. Существуют различные **формы взаимного контроля** - *коллегиальный, групповой, общественный.*

Во взаимном контроле механизм надзора максимально прост, поскольку нормальное или отклоняющееся от нормы поведение наблюдается непосредственно. Это важное обстоятельство не только облегчает относительно постоянный характер контрольных функций, но и снижает вероятность ошибок при нормативной оценке, связанных с искажением фактов в процессе информации. С точки зрения администрации, осуществление контрольных функций самими субъектами организационно-трудовых отношений выгодно тем, что это уменьшает необходимость специальной контрольной деятельности в управлении.

Взаимный контроль не лишен и недостатков. Прежде всего это **субъективизм**: если отношения между людьми характеризуются конкуренцией, соперничеством, то они естественно предрасположены

несправедливо приписывать друг другу какие-то нарушения дисциплины, предубежденно оценивать организационно – трудовое поведение друг друга.

Кроме того, взаимный контроль действует эффективно только в условиях определенной социальной и экономической организации труда, основанной на достаточно сильной интеграции, которая должна осознаваться всеми. В противном случае дисциплина рассматривается рядовыми членами трудовой организации как исключительно забота администрации.

С точки зрения мотивации, взаимный контроль основывается на материальном и моральном интересах.

Во-первых, все члены трудовой организации принципиально относятся к любым нарушениям, если эти нарушения способны прямо или косвенно повлиять на их занятость, условия, показатели и оплату труда.

Во-вторых, каждый отдельный работник, проявляя нетерпимость к нарушениям со стороны других, может опасаться, что эти нарушения будут случайно и несправедливо приписаны ему.

В-третьих, иногда недисциплинированность резко осуждается в трудовой группе вследствие того, что она привлекает нежелательное внимание к самой группе, снижает ее авторитет, доверие к ней.

Если в административном контроле широко используются экономические средства воздействия на поведение, то взаимный контроль из-за ограниченности прав и возможностей рядовых членов трудовой организации опирается преимущественно на моральные санкции. Последние часто недооцениваются, однако в действительности их регулятивные возможности достаточно велики.

Одним из важных проявлений взаимного контроля в трудовых организациях являются так называемые оценочные отношения. Суть их заключается в том, что индивиды и микрогруппы дают друг другу определенные оценки с точки зрения нормативных качеств, имеющих значение в организационно-трудовой сфере. В результате складывается структура персональных статусов, возникают благоприятные, неблагоприятные и нейтральные статусные категории, каждый работник или коллектив “приобретает” свой имидж в восприятии окружающих. Таким образом, различные аспекты трудовой дисциплины становятся категориями личностного отношения к человеку, группе людей.

Оценочные отношения в социальных общностях типа трудовых организаций могут отличаться и характеризоваться следующими особенностями:

- категоричностью (взаимные оценки могут быть более или менее строгими; наблюдается более или менее резкое деление на “лучших” и “худших”; во взаимных оценках учитываются всякие сложные объективные и личные обстоятельства) ;
- функциональной обусловленностью (в одних случаях оценки всецело и исключительно основаны на анализе деловых показателей, в других —

решающее значение имеют социально-психологические качества неделового порядка, симпатии и антипатии, не связанные с работой);

- инерционностью (взаимные оценки и приписываемые друг другу статусы могут быть более или менее инерционны: возникнув однажды, они с большим или меньшим трудом изменяются впоследствии при условии изменения качеств работников).

Самоконтроль — это специфический способ поведения субъекта, при котором он самостоятельно осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам. **Основное преимущество самоконтроля** — ограничение необходимости специальной контрольной деятельности со стороны администрации. Кроме того, он дает работнику чувство свободы, самостоятельности, личной значимости. В некоторых случаях самоконтроль более компетентен.

Недостатками самоконтроля являются в основном два обстоятельства: каждый работник в оценке собственного поведения склонен занижать социально-нормативные требования, проявлять либеральность в отношении себя; самоконтроль в значительной мере — это случайное явление, он плохо предсказуем и управляем, зависим от состояния субъекта как личности, проявляется только при таких его качествах, как сознательность, нравственность, порядочность и т.д.

Несмотря на перечисленные недостатки, самоконтроль в трудовых организациях вполне реален и существует на практике. Этот вид социального контроля основывается на некоторых материальных и моральных интересах.

Во-первых, самоконтроль особенно вероятен в тех случаях, когда действует индивидуальная система учета труда, когда работник несет персональную материальную ответственность за собственные трудовые результаты и экономическое мышление.

Во-вторых, важными факторами самоконтроля являются информированность, сознательность и опыт работника, знание им смысла и значимости организационно-трудовой дисциплины, понимание ее выгоды и пользы для себя.

В-третьих, нормальное поведение, дисциплинированность для многих людей — это доступные способы самоутверждения, самосовершенствования. Самоконтроль способен быть защитным механизмом в трудовой организации: если по каким-то причинам ослабевает и нарушается административный контроль, то контрольные функции сознательно или подсознательно принимают на себя рядовые работники, при этом сохраняется и дело и коллектив.

В рамках классификации **социального контроля** можно выделить не только его **виды, но и типы**. Последние различают социальный контроль с точки зрения не субъектов, а характера его осуществления.

1. **Сплошной и избирательный**. Социальный контроль может быть неодинаков в таких важных характеристиках, как интенсивность, объект, содержание поведения, подвергающиеся надзору. **Сплошной социальный контроль** носит непрекращающийся характер, наблюдению и оценке

подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений и деятельности без включения каких-либо его элементов, объектом внимания в равной степени оказываются все индивиды и микрогруппы, составляющие трудовую организацию.

При избирательном контроле его функции относительно ограничены, они распространяются только на самое главное. Сплошной или избирательный характер социального контроля определяется многими факторами — индивидуальными особенностями субъекта контроля, модой, традициями в стиле управления, качеством и состоянием персонала, объективной спецификой контролируемого поведения.

Обычно считают, что избыток социально-контрольных функций лучше, чем их дефицит. Тем не менее, ***сплошной контроль имеет свои отрицательные стороны***, которые необходимо знать и учитывать в практических целях.

Во-первых, излишние социально-контрольные функции иногда создают эффект деструктивного вмешательства: прерывают, например, трудовую деятельность в благоприятных ее режиме и условиях, приостанавливают выработанные позитивные организационно-трудовые связи и контакты.

Во-вторых, постоянное наблюдение, свойственное сплошному социальному контролю, создает дискомфорт несамостоятельности, унижает недоверием.

В-третьих, во многих случаях излишним вниманием и оценкой подавляются активность, ее функциональные характеристики.

Интенсивность всех видов социального контроля в трудовой организации не может быть постоянной, более или менее регулярно наблюдаются то расширение, то сужение социально-контрольных функций, колебания между их сплошным и избирательным характером. Это касается и самодисциплины, потому что даже самый дисциплинированный человек не способен постоянно поддерживать высокий уровень контроля за своим поведением.

На степень и масштаб социального контроля оказывают влияние фактическая статистика организационно-трудовых нарушений, а также оценка их вероятности. Если достаточно длительное время серьезные нарушения не отмечаются, это способствует либерализации контроля, его избирательности; если же на относительно нормальном фоне вдруг происходят нарушения, то контрольные функции как бы “вновь пробуждаются”, при этом “на всякий случай” принимают сплошной характер.

2. Содержательный и формальный. Основанием для выделения этих типов социального контроля является то обстоятельство, что любые системы отношений и деятельности имеют свою форму и содержание.

Понятие “*содержательный*” отражает глубину, серьезность, действенность контроля, а понятие “*формальный*” — его поверхностность, видимость, непринципиальность. Наиболее явные признаки формального контроля в трудовой организации: пребывание на рабочем месте, а не

действительное участие в процессе работы; внешняя активность, а не действительные результаты; исполнительность, а не качество исполнения.

Формальный контроль стимулирует так называемое имитативное поведение, когда человек как работник и экономический деятель не соблюдает требований дисциплины, а имитирует такое соблюдение; определенными действиями он лишь воспроизводит внешние признаки отношений и деятельности в той мере, в какой это удовлетворяет окружающих и его самого.

Особенно распространенный случай имитативного поведения — **формализм**. Он возникает вследствие как нежелания, так и неспособности следовать установленным нормам поведения, т.е. может быть умышленным или неумышленным. С точки зрения формализма, следует обратить внимание на следующее противоречие: человек, ориентирующийся на дисциплину, может оказаться в конечном итоге формалистом, а человек, ориентирующийся только на существо дела, — недисциплинированным работником. Ориентация на дисциплину ограничивает творчество, а в процессе творчества неизбежны нарушения дисциплины. Соотношение таких явлений, как дисциплина, творчество и формализм, — это большая практическая проблема.

3. *Открытый и скрытый*. Выбор открытой или скрытой формы социального контроля определяется состоянием осведомленности, информированности о социально-контрольных функциях того, что оказывается объектом этих функций. Можно выделить несколько более конкретных аспектов открытого или скрытого социального контроля в трудовых организациях. **Скрытый контроль** в трудовых организациях обеспечивается наблюдением с помощью технических средств, неожиданного появления формальных или неформальных контролеров, сбора информации через посредников.

Важный аспект социального контроля — определенность требований и санкций. Наличие такой определенности предотвращает неизвестность и неожиданность в социальном контроле, что, в свою очередь, способствует его открытому характеру, повышает социальный комфорт в процессе трудовой деятельности. Если работник не информирован о необходимости выполнения установленных требований и санкциях, которые могут быть применены к нему в случае невыполнения этих требований, то речь может идти о скрытом характере социального контроля.

Еще один показатель открытого или скрытого характера социального контроля — это предупреждение нарушений или же наказание за них. Если в трудовой организации доминирует практика своевременной регистрации отклоняющихся от принятых норм действий, доброжелательное предупредительное информирование о них и их последствиях, посильная помощь в нормализации поведения, то это свидетельствует об открытости социального контроля.

В любой трудовой организации постоянно присутствует и такое явление, как **взаимный, контроль**, когда администрация контролирует персонал, а персонал — администрацию.

Социальный контроль в сфере труда обладает сложной экономической психологией, что особенно проявляется в следующем. В состав любой организации входят разные люди с их специфическими потребностями и интересами, поэтому неизбежны и разные представления о том, что такое дисциплина труда и какой она должна быть.

С одной стороны, экономические интересы могут быть удовлетворены, и объективная необходимость в контроле отпадет, с другой стороны, вопрос урегулирования экономических притязаний может быть решен только путем установления жесткого контроля. В разных случаях контроль — это надежный способ предупреждения экономических проблем либо фактор, порождающий их. В реальной жизни работникам, управляющим, предпринимателям приходится сталкиваться с проблемой выбора: экономическая цена самого контроля или те потери, которые возможны вследствие его отсутствия.

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что определенными правилами поведения, регулирующими взаимодействие работников, выступают **социальные нормы** — совокупность ожиданий и требований трудовой организации к своим членам относительно трудового поведения, регулирующая их взаимодействие в процессе трудовой деятельности. **Социальные нормы выполняют две функции:** предписывающую, когда они задают должное поведение, выступают мерой допустимых его вариантов, и оценочную, когда они выступают эталоном, с которым сравнивается действительное поведение.

Действие социального контроля сводится главным образом к применению санкций. **Санкция** — предохранительная мера, применяемая к нарушителю социальных ограничений и имеющая для него определенные неблагоприятные последствия. **Санкции бывают формальные** — применяемые администрацией в соответствии с установленными критериями и законодательством, и **неформальные** — спонтанная реакция членов трудовой организации. Применение санкций и поощрений, противодействуя нежелательным поведенческим актам и побуждая работников к соответствующему трудовому поведению, способствует формированию у них сознания необходимости соблюдения определенных норм и предписаний.

Контрольные вопросы

1. Дать характеристику понятий “трудовая деятельность” и “трудовое поведение”.
2. Раскройте структуру трудового поведения.
3. По каким критериям можно дифференцировать трудовое поведение?
4. Основные виды трудового поведения.
5. Механизм формирования трудового поведения.
6. Формы и виды трудового поведения.
7. Основной смысл рыночных преобразований.
8. Расскажите, как формируются новые условия хозяйствования на уровне предприятия.
9. Характеристика социального контроля.
10. Функции социального контроля в сфере труда.
11. Типы контроля, встречающиеся на практике.
12. Сущность сплошного и избирательного контроля.
13. Характеристика содержательного и формального контроля.
14. Особенности открытого и скрытого контроля.

Тема 2.3 Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса

Вопросы

1. Содержание и структура понятия “отношение к труду”.
2. Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология.
3. Социальная сущность, ее структура удовлетворенности трудом.

1. Содержание и структура понятия “отношение к труду”. В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют друг с другом, вступая в социальные отношения. Наиболее важными являются отношение человека к человеку и отношение человека к труду. Они и определяют характер труда. Если взаимодействие человека со средствами производства формирует у него профессиональные способности и навыки, то отношение к труду, отношение друг к другу – определенные социальные качества.

Профессиональные способности и навыки в сочетании с физическими возможностями работников образуют главную движущую силу производства.

Отношение к труду может быть *положительным, отрицательным и индифферентным*. Оно оказывает огромное воздействие на развитие производства и всю систему производственных отношений. Суть отношения к труду заключается в реализации того или иного трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда (рисунок 2.4).

Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов:

- 1) *мотивы и ориентация трудового поведения;*
- 2) *реальное или фактическое поведение;*
- 3) *оценка работниками трудовой ситуации – вербальное поведение.*

Первый, мотивационный, элемент отношения к труду связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуются в поведении и в совокупности образуют мотивационное ядро.

Второй элемент отношения к труду – это трудовая активность работников, проявляющаяся в таких формах поведения, как степень выполнения норм выработки; качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность; участие в техническом творчестве (рационализации и изобретательстве); состязательность; многостаночное обслуживание; овладение передовыми методами и приемами труда; экономное расходование сырья и материалов, топлива, электроэнергии и т.д.



Рисунок 2.4 - Отношение работников к труду в зависимости от факторов, оказывающих на него влияние

Третий, оценочный, элемент отношения к труду – субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстаёт неполной, незавершенной.

Как видно из рисунка 2.4, трудовое поведение работников характеризуется его социальной активностью. **Социальная активность** представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями. Социальная активность реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам её проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

Трудовая активность – основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности.

Познавательно-творческая активность проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливающей, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества.

Как видим, определяющей в формировании отношения к труду выступает мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение. **Трудовое поведение** – результативный процесс, производная мотивация. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В процессе трудового поведения работник оценивает труд. **Оценка труда** – это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой. Оценка трудовой деятельности, её результатов зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работником к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.

Цели изучения отношения к труду – это выявление механизма его формирования и управления им. Наиболее значимыми моментами при этом являются изучение факторов, формирующих отношение к труду, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника. На поведение человека в труде, формирование его отношения к труду влияет множество факторов. Они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий, использование трудящимися своих знаний и опыта, умственных и физических способностей.

2.Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология. Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результатам его труда, так и по непосредственному участию работника в системе общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство. Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на **объективные условия и обстоятельства**, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и **субъективные**, связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями (рисунок 2.5).

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но и на него воздействуют и им оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные – мотивами; внутренними побудителями конкретной личности.

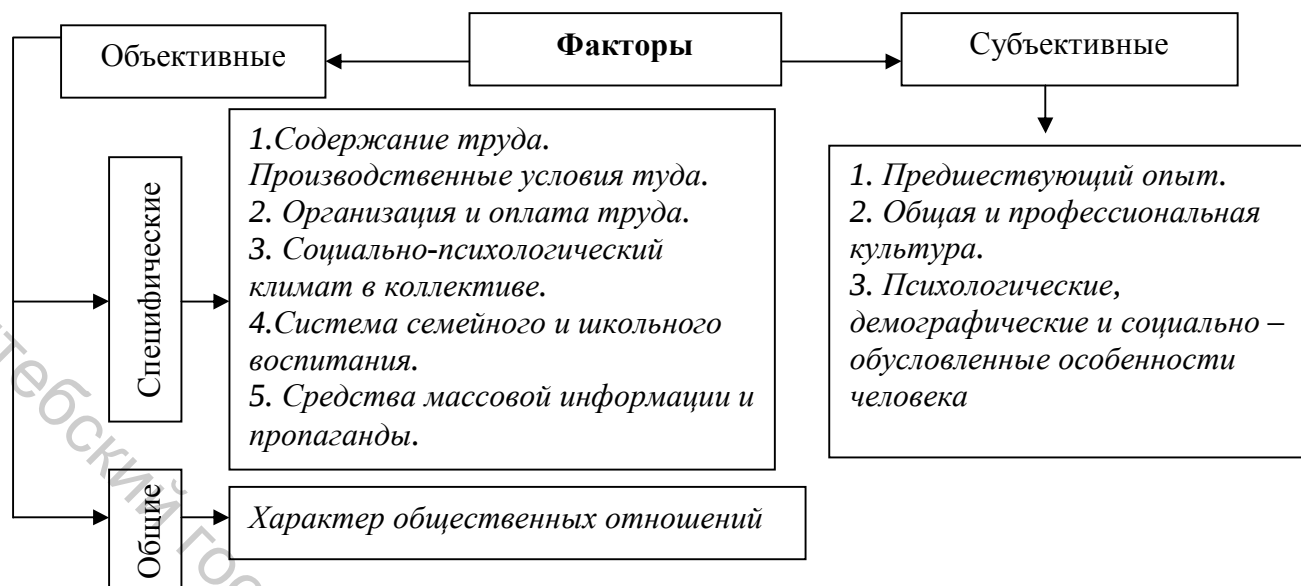


Рисунок 2.5 - Факторы формирования отношения к труду

Объективные факторы бывают *общими и специфическими*. К *общим* относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Например, частная форма собственности сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов. **Специфические факторы** – это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата труда, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды, самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Конечно, внешние социальные воздействия первоначальны, но они становятся влиятельной силой, когда преломляются через внутренний мир человека. Это позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках производства люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, высокопроизводительно, с полной отдачей сил и способностей, другие – с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требований производства, нарушают дисциплину труда. Поэтому большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают **субъективные факторы**: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации.

Чаще всего все факторы невидимыми нитями связаны между собой. Задача социологии – выявить наиболее существенные взаимосвязи и взаимозависимости. Социологической наукой предпринята попытка создать

типологию работников в зависимости от отношения их к труду. Обычно выделяют четыре типа работников.

1. *Супернормативный тип* – в эту группу входят исключительно активные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные задания, инициативные, участвующие в управлении своей трудовой организации.

2. *Нормативный тип* – в эту группу входят достаточно добросовестные работники, ориентированные на выполнение предъявляемых требований и норм.

3. *Субнормативный тип* – к этой группе относятся недостаточно добросовестные работники, пытающиеся схитрить, словчить, но так, чтобы другие ничего не замечали.

4. *Ненормативный тип* – эту группу составляют недобросовестные работники.

Безусловно, данная типология условна и может видоизменяться и корректироваться в зависимости от различного рода условий и факторов. Но она в какой-то степени помогает изучать и проводить типологию работников в зависимости от отношения их к труду.

Реформирование общества, внедрение рыночных отношений как раз и ставят основную задачу – преодолеть социальную апатию работников, развить у них интерес к труду, активизировать человеческий фактор. Отношение к труду тесно связано с удовлетворенностью трудом, производственной ситуацией.

3. Социальная сущность ее структура удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают так называемую *общую и частичную удовлетворенность трудом*, где первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая – различные его аспекты и элементы производственной ситуации.

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

1. В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе и социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг.

2. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы,

срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей.

3. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда, и их финансирование считает нерациональным.

4. Удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда – это важнейший фактор авторитета руководителя.

5. Удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по её предотвращению.

6. В зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе в отношении вознаграждения за работу.

7. Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль и способ общения администрации с работниками.

Обычно удовлетворенность трудом измеряется довольно разнообразным набором индикаторов. В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы, кооперативной организации и т.д. в целях измерения удовлетворенности можно выделить следующие показатели (таблица 2.2).

Перечень индикаторов можно продолжить, лишь бы они имели отношение к труду. В этом же перечне должна приводиться и позиция “затрудняюсь ответить”.

В процессе эмпирических исследований можно и необходимо различать общую и частичную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами.

Таблица 2.2 – Показатели удовлетворенности и неудовлетворенности трудом

Удовлетворен	Неудовлетворен
1. Хорошие отношения с коллегами по работе	1. Плохие санитарно-гигиеническими условия
2. Удобная сменность, ненормируемый рабочий день	2. Неравномерное обеспечение работой
3. Разнообразная работа	3. Физически тяжелая работа
4. Работа требует знаний, смекалки	4. Низкий заработок
5. Хорошая техника безопасности	5. Плохое оборудование
6. Высокий заработок	6. Работа не дает возможность повышать квалификацию
7. Работа не вызывает физического переутомления	7. Невнимательное отношение администрации
8. Работа дает возможность повышать квалификацию	8. Однообразная работа
9. Равномерное обеспечение работой	9. Неудобная сменность
10. Внимательное отношение администрации	10. Плохая организация труда
	11. Плохая техника безопасности

Окончание таблицы 2.2

11. Популярность и важность продукции, которую выпускает цех (предприятие)	12. Работа не заставляет думать
12. Современное оборудование	13. Не вызывает интереса характер продукции, которую выпускает завод
13. Хорошая организация труда	14. Плохие отношения с коллегами по работе и т.д
14. Хорошие санитарно-гигиенические условия и т.д.	

Существует несколько принципов соотношения между ними, которые необходимо учитывать при измерении показателя “удовлетворенность трудом”:

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной.

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Среди них следующие: *объективные характеристики трудовой деятельности, субъективные особенности восприятия и переживания, квалификация и образование работника, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность, особенная материальная или моральная мотивация труда, административный режим в организации, поддержание положительной оценки и самооценки, уровень ожидания, официальное и публичное внимание к проблемам труда, общественное мнение.*

Практически все перечисленные факторы являются управляемыми и существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их помощью регулировать удовлетворенность трудом. Отношение к труду и удовлетворенность трудом являются как раз теми реальными показателями, которые помогают определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда в самом широком смысле этого слова.

Контрольные вопросы

1. Дать характеристику понятия “отношение к труду”.
2. Рассказать о трех элементах, характеризующих отношение работников к труду.
3. Раскрыть объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работника к труду.
4. Дать характеристику типов работников в зависимости от их отношения к труду.
5. Характеристика удовлетворенности трудом.
6. Перечислите основные значения удовлетворенности трудом.
7. Назовите возможные индикаторы (факторы, критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом на предприятии.
8. Расскажите о влиянии удовлетворенности на эффективность и качество труда работника. Приведите примеры.
9. Свяжите отдельные стороны удовлетворенности и неудовлетворенности трудом с трудовым поведением работника или группы.

Тема 2.4 Трудовая адаптация работников

Вопросы

1. Содержание и структура трудовой адаптации.
2. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Понятие о личностном потенциале работника и связь его с адаптацией.
3. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии.

1. Содержание и структура трудовой адаптации. Понятие «адаптация» заимствовано из биологии и означает приспособление, приурочение к окружающей среде. **Трудовая адаптация** — это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором в отличие от биологического и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация — двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности (трудовой, общественно-политической, познавательной); удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.).

Трудовая адаптация может быть *первичной* — при первоначальном вхождении работника в производственную среду и *вторичной* — при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды. Она имеет сложную структуру и представляет собой *единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации.*

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Общественно-организационная адаптация — означает освоение новыми членами трудового коллектива организационной структуры организации, системы управления и обслуживания производственного

процесса, режима труда и отдыха и т.д. Культурно-бытовая адаптация — это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации.

Психофизиологическая адаптация — это процесс освоения человеком совокупности условий труда. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

а) *стадия ознакомления*, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения;

б) *стадия приспособления* — на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;

в) *стадия ассимиляции*, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;

г) *идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного года до трех лет

2.Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.

Понятие о личностном потенциале работника и связь его с адаптацией.

Факторы трудовой адаптации — это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные — это факторы, которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- *социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);*
- *социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность,*

восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе. Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника (рисунок 2.6).

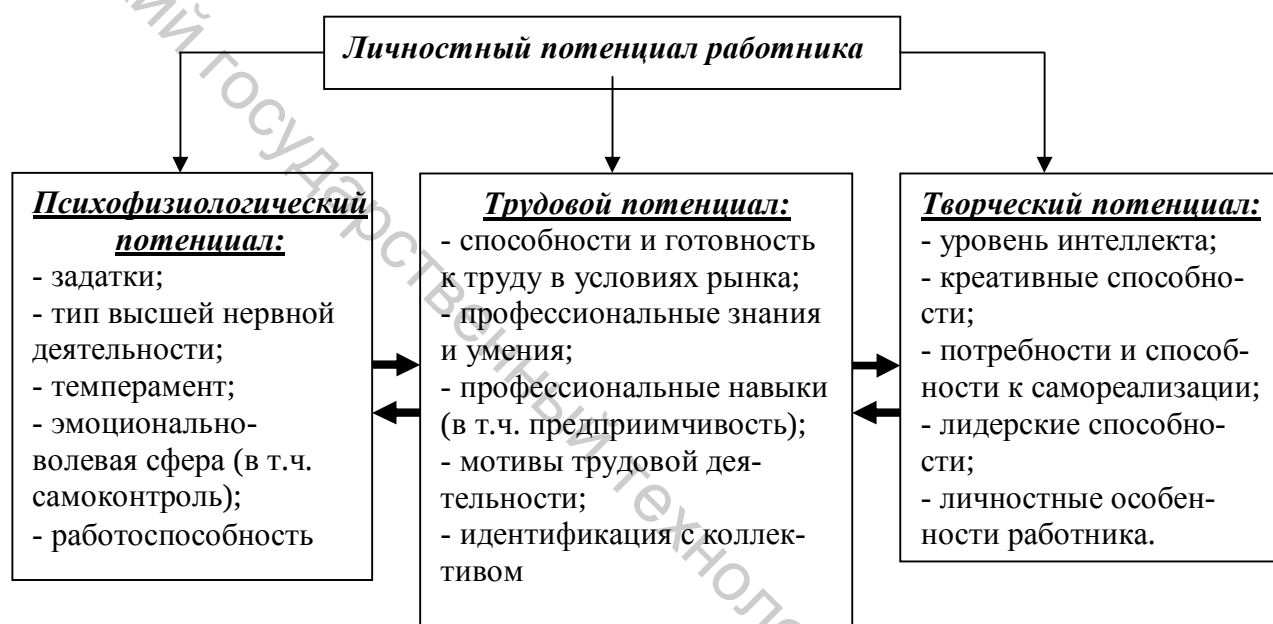


Рисунок 2.6 - Структура личностного потенциала работника

Это совокупность определенных черт и качеств работника, которые формируют и определенный **тип поведения**: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность. То есть личностный потенциал работника характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностьную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.

Исследователи отмечают, что **передовым работникам** должны быть **присущи следующие черты**: энергичность; умение управлять своими эмоциями; готовность открыто излагать свое мнение; способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, но не силы.

Психофизиологический потенциал работника определяется психофизиологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат врожденные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут развиваться в способности личности, повысить ее работоспособность.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности.

Наряду с этим важное место занимают образование и опыт, которые также оказывают влияние на уровень и степень адаптации работника. Необходимо с максимальной пользой использовать опыт и знания работника.

3. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии. Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет как теоретический, так и практический интерес. С одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой — конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор. **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. Применительно к производственному коллективу проблема профотбора состоит в определении профессиональной пригодности как совокупности особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией.

Не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию — один очень быстро овладевает навыками и достигает профессионального совершенства, у другого на это уходят годы. **Назначение профотбора** — уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования, бесед с руководителями и ведущими специалистами составляется профессиограмма. **Профессиограмма** — это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. Она включает и требования, которым должен отвечать исполнитель. **Профессиограмма включает, как правило, следующие характеристики:** производственную, техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую.

На втором этапе изучаются наклонности, социальные, психологические и физиологические характеристики молодого человека. На их основе составляют карту личности, которая характеризует человека в социальном аспекте, психологическом и физиологическом. Для составления карты

личности используют обычно **два основных метода**: систему тестов и личную беседу с поступающим на работу, анкетирование.

При составлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется **профпригодность**. Для проведения профориентационной работы необходимы специально оформленные кабинеты, наглядные информационные материалы, специально подготовленные люди. **Профориентационная работа** может проводиться и выражаться в различных **формах**: экскурсии, уроки, лекции, беседы, конкурсы, встречи с интересными людьми и т.д. На предприятиях и организациях должна существовать система должностного и профессионального продвижения работников. При назначении работника на более высокую должность должно учитываться следующее: образование работника, стаж работы, приобретенные работником профессиональные навыки, инициативность и заинтересованность в результатах качественного труда и т.д.

Карьера — это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. *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, поддержание индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию.

Наряду с профессиональной следует выделять **внутриорганизационную карьеру**. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. **Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях**: *вертикальном* — именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. *Под вертикальным направлением карьеры* понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии. *Горизонтальном* — перемещение в другую функциональную область деятельности либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. К горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением. *Центростремительном* — данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для работников. Это движение к руководству организации. **Главной задачей** планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия **двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной**. Работник должен не только четко знать свои краткосрочные и долгосрочные перспективы, но и быть знаком с теми задачами, выполнение которых позволит ему рассчитывать на продвижение по службе. На разных этапах своей карьеры работник удовлетворяет различные потребности.

Предварительный этап — это период обучения в школе, колледже, вузе и т.д. Обычно этот период длится до 25 лет. За это время молодой человек может сменить несколько видов деятельности в поисках работы, удовлетворяющей его потребности и отвечающей его возможностям. Если такая работа находится сразу, начинается процесс самоутверждения личности. Человек проявляет заботу о безопасности своего существования.

Этап становления — он длится примерно 5 лет (от 25 до 30 лет). В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, квалификацию, самоутверждается и у него появляется потребность в независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи. Поэтому молодые люди стремятся к высокой заработной плате.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 40 лет. Это период роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, а также потребность в самовыражении личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями, направленными на стабилизацию достигнутых результатов. Длится этот период от 40 до 50 (55) лет. Наступает пик совершенствования квалификации. Происходит это за счет активной деятельности и специального обучения. В этот период работник проявляет заинтересованность в создании собственной «школы», передаче своих знаний молодежи. Этот период характеризуется творческим подъемом, часто происходит резкое продвижение по службе.

Этап завершения длится от 50 (55) до 65 лет. В это время человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу с работы. Начинаются активные поиски достойной смены старому работнику, а затем и обучение новичка. Хотя этот период характеризуется для человека кризисом карьеры, удовлетворенности работой, психологическим и физиологическим дискомфортом, но самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям достигает у него наивысшей точки.

Пенсионный этап — карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. У человека появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были недоступны в период работы в трудовой организации или являлись просто хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и к другим пенсионерам. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать заботу о других источниках дохода и о здоровье постоянной.

Мы уже упоминали о карте личности, которая заводится на каждого нового работника. Стоит заметить, что карта является своего рода регистрационным документом, отражающим ход трудовой адаптации новичков. Таким образом, карта помогает проследить профессиональные и квалификационные изменения работника, в определенной степени управлять

этим процессом, а этапы карьеры могут быть своего рода ориентиром при ее планировании.

Контрольные вопросы

1. Понятие «трудовая адаптация».
2. В чем конкретно проявляется адаптированность работника к трудовой среде?
3. Что такое «первичная» и что такое «вторичная» адаптация?
4. Дать характеристику видов адаптации.
5. Перечислите все стадий адаптации и дайте им характеристику.
6. Охарактеризуйте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на адаптацию работников.
7. Что представляет собой профессиональная ориентация?
8. Дать характеристику профессионального отбора.
9. Рассказать об этапах профессионального отбора.
10. Что такое «профессиограмма»?
11. Рассказать о возможностях профессионального и квалификационного продвижения на предприятии.
12. Перечислите этапы становления карьеры работника.

Тема 2.5 Трудовая дисциплина и социально-трудовая активность работающих в коллективе

Вопросы

1. Понятие трудовой дисциплины.
2. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине.
3. Соревнование и другие формы творческой активности работающих.

1. Понятие трудовой дисциплины. Процесс становления дисциплины, как и других общественных отношений, форм и приемов привлечения людей к труду, не может быть стихийным. Этот процесс предполагает огромную политическую, экономическую и организаторскую работу в массах, направленную на повышение их сознательности, политической и трудовой дисциплины и активности.

Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

Трудовая дисциплина является необходимым условием всякой общей работы, всякого совместного труда. Всякий совместный труд нуждается в определенной дисциплине, определенном порядке, чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине, порядку. Трудовое законодательство создает юридическую основу для дальнейшего укрепления трудовой дисциплины на производстве.

Под трудовой дисциплиной как институтом трудового права следует понимать совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и нанимателя, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за

невыполнение этих обязанностей.

Трудовая дисциплина включает в себя *технологическую, конструкторскую, производственную и другие виды дисциплины*.

Технологическая дисциплина заключается в неукоснительном соблюдении работниками технологических процессов на производстве, внедрении мероприятий, направленных на обеспечение технологической подготовки производства. Нарушение работником технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание нанимателю наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности для полного или частичного лишения его премии в соответствии с положением, утвержденным нанимателем.

Конструкторская дисциплина предполагает обязанность специалистов строго соблюдать требования чертежей и другой конструкторской документации при изготовлении продукции.

Под **производственной дисциплиной** следует понимать порядок на производстве, т.е. четкое выполнение работниками установленных технологических правил и производственных инструкций. *По своему содержанию производственная дисциплина охватывает трудовую дисциплину и выходит за ее пределы*. Если рассматривать понятие производственной дисциплины в широком смысле, то следует учесть, что она состоит из многих разновидностей дисциплин. **Помимо трудовой дисциплины, в производственную дисциплину входят:** плановая; конструкторская; технологическая; соблюдение требований стандартов; соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов; договорная; исполнительская.

Плановая дисциплина предполагает порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения. Этот порядок устанавливается в постановлениях Совета Министров Республики Беларусь, приказах министерств и на других уровнях управления. Соблюдение требований стандартов заключается в соблюдении порядка стандартизации, выполнения стандартов: ГОСТ, ОСТ, СТБ, ТУ.

Договорная дисциплина характеризуется организацией хозяйственных отношений предприятий на договорной основе, строгим соблюдением договорных обязательств и ответственностью хозяйствующих субъектов за нарушение обязательств по договорам.

Исполнительская дисциплина - это своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний руководителями, специалистами и возглавляемыми ими коллективами предприятий, учреждений, организаций. Работники несут ответственность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а только ее части, состоящей в выполнении их трудовых обязанностей. Наниматель же несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

В целях обеспечения надлежащей трудовой дисциплины на предприятии,

в учреждении, организации используются различные средства воздействия на поведение работников и применяются различные методы, способствующие поддержанию необходимого уровня трудовой дисциплины. В числе других выделяют два наиболее характерных метода укрепления трудовой дисциплины: *убеждение и принуждение*.

Убеждение - это метод воздействия, стимулирующий субъект права к такому поведению, которое соответствует его воле. Такое воздействие формируется в процессе повседневного труда путем психологического воздействия. Оно ведется с учетом запросов и интересов производства и направлено на воспитание сознательности работников.

Принуждение - это такой метод воздействия, который обеспечивает совершение тех или иных действий субъектом права вопреки его воле.

Иными словами, принуждение - это применение руководителем своих властных полномочий при определенных условиях, предусмотренных законом. Метод принуждения применяется только в отношении работников, которые, находясь в трудовом правоотношении, по своей вине нарушают принятые на себя трудовые обязанности. Применяемые принудительные меры за нарушение трудовых обязанностей должны быть установлены законом. Дисциплинарная ответственность работников наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

2. Трудовой распорядок. Уставы и положения о дисциплине. Трудовой распорядок для работников определяется локальными нормативными актами: *правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием, должностными инструкциями работников, графиками работ (сменности), графиками отпусков, положениями и инструкциями по охране труда и технике безопасности, коллективными договорами, соглашениями, другими локальными нормативными актами по вопросам труда.*

Локальные нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Кодексом и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой систему правил поведения работников, т.е. определенный режим, обеспечивающий полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда, выпуск качественной продукции. В нем содержатся основные обязанности нанимателя и работников. Без внутреннего трудового распорядка невозможна нормальная деятельность предприятия, учреждения, организации, выполнение стоящих перед ними задач.

Трудовой распорядок для работников определяется уставами или положениями о дисциплине (в некоторых отраслях народного хозяйства), техническими правилами, должностными инструкциями работников и другими

локальными нормативными актами. С их помощью определяется место каждого работника в процессе производства, их взаимоотношения между собой.

Внутренний трудовой распорядок регулируется, наряду с правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине, которые выработаны коллективными договорами, штатным расписанием.

Штатным расписанием определяется должность и место работы специалиста в общей структуре трудового коллектива.

Конкретные трудовые права и обязанности руководителей и специалистов закрепляются в должностных инструкциях.

Типовые (примерные) должностные инструкции в пределах своей компетенции вправе утверждать министерства и другие центральные органы государственного управления.

Местные должностные инструкции, разрабатываемые на основании типовых (примерных), утверждаются руководителями предприятий, учреждений, организаций.

Следует иметь в виду, что типовые должностные инструкции распространяются на ограниченное число должностей. Поэтому юридической основой для разработки местных должностных инструкций обычно служит Квалификационный справочник должностей служащих.

При разработке местных должностных инструкций необходимо иметь в виду, что перечень обязанностей по той или иной должности в Квалификационном справочнике должностей служащих дается без учета специфики работы конкретного предприятия, учреждения, организации. Поэтому при составлении должностных инструкций допускаются исключения из квалификационных характеристик тех работ, которые не свойственны соответствующей должности на данном предприятии.

Важным локальным нормативным актом на предприятии, содержащим нормы, направленные на укрепление внутреннего трудового распорядка, является **коллективный договор**. Он содержит взаимные обязательства сторон по выполнению задач, стоящих перед трудовым коллективом, по совершенствованию организации производства и труда, по улучшению материально-бытового и культурного обслуживания работников, а также нормативные положения по вопросам труда и заработной платы.

Законодательство о труде Республики Беларусь в зависимости от сферы действия предусматривает **три вида правил внутреннего трудового распорядка: типовые, отраслевые, местные** (см. п. 4-6 Типовых правил).

Типовые правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) охватывают своим действием все отрасли народного хозяйства и не могут учитывать всю специфику условий труда различных отраслей народного хозяйства и управления.

Отраслевые и местные ПВТР состоят из тех же разделов, что и типовые. Однако с учетом условий работы в определенной отрасли встречаются некоторые отступления от структуры типовых ПВТР.

Местные ПВТР разрабатываются нанимателем на основании типовых или отраслевых ПВТР и должны быть вывешены нанимателем на видном месте. Местные ПВТР не должны противоречить ни типовым, ни отраслевым ПВТР.

Вместе с тем не должны механически воспроизводить текст отраслевых и типовых правил. Они призваны отражать специфику условий труда на данном конкретном предприятии, в учреждении, организации, имеют целью урегулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укрепить трудовую дисциплину.

От имени нанимателя его права и обязанности, связанные с применением ПВТР, осуществляют уполномоченные должностные лица - руководитель (его заместители) организации, руководители подразделений (их заместители), мастера, специалисты или иные работники, которым законодательством или нанимателем предоставлено принимать самостоятельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Вина работника в совершении противоправного деяния может выражаться в форме умысла или неосторожности. В некоторых случаях форма вины привязана к составу конкретного проступка. Невыполнение работником трудовых обязанностей по не зависящим от него причинам не может рассматриваться как дисциплинарный проступок, поскольку при этом отсутствует вина работника.

Законодательство предусматривает ***два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.***

Общая дисциплинарная ответственность наступает на основе правил внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на всех работников, в том числе на тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. При привлечении к этой ответственности могут приниматься во внимание лишь проступки, непосредственно связанные с работой.

Специальная дисциплинарная ответственность наступает на основе специальных нормативных актов и распространяется на отдельные категории работников с особым характером труда. Эта ответственность наступает на основе, ***во-первых***, уставов и положений о дисциплине, действующих в отдельных отраслях, и, ***во-вторых***, на основе нормативных актов, регламентирующих порядок прохождения службы отдельными категориями работников.

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие ***меры дисциплинарного взыскания***: замечание, выговор, увольнение.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами.

Дисциплинарные взыскания (за исключением увольнения работника в качестве меры дисциплинарного взыскания) в трудовую книжку не записываются.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя. Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под подпись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

3. Соревнование и другие формы творческой активности работающих. Важнейшим средством укрепления дисциплины, развития творческой активности трудящихся в их трудовой и общественно-политической деятельности является соревнование.

Соревнование - объективная закономерность нашего общества. В нем отразились те новые производственные отношения, которые возникли в стране. **Цель соревнования** - повышение организованности, дисциплинированности, производительности труда, переход к высшей технике, экономике труда и продуктов.

В сущности соревнования сформулированы основные **принципы его организации**: *гласность, сравнимость результатов и возможность практического повторения опыта.*

Гласность предполагает постоянную осведомленность всех трудящихся о ходе соревнования и его результатах. Сравнимость результатов предусматривает сравнение достигнутых успехов с прошлыми показателями и планами на будущее, а также возможность сравнения показателей работы соревнующихся. Возможность практического повторения опыта обеспечивается осуществлением системы мероприятий по изучению, обобщению и широкому распространению приемов и методов труда передовиков и новаторов производства, добившихся лучших результатов в соревновании.

Важное значение имеет разработка условий соревнования и

обязательств. Главное при этом - обеспечение активного участия в соревновании всех трудовых коллективов, каждого работника. Условия соревнования разрабатываются на длительный период, а затем могут уточняться с учетом очередных задач

В условиях развития экономики значение соревнования возрастает, усиливаются его *экономическая и социально-воспитательная функция*.

Экономическая функция соревнования состоит в мобилизации работающих на неуклонное повышение производительности труда, экономии материальных ресурсов, лучшее использование производственных фондов, повышение качества продукции.

Социально-воспитательная функция заключается в воспитании добросовестного отношения к труду. Оно учит государственному подходу к любому делу, повышает ответственность за личную работу и деятельность коллектива, дает почувствовать каждому его причастность к решению задач, стоящих перед коллективом, воспитывает чувство товарищества и взаимопомощи.

В организации соревнования и повышения его эффективности большое значение имеет правильное использование его видов и норм.

Применяемыми на предприятиях **видами соревнования** являются: *индивидуальное и коллективное*.

Индивидуальное организуется между отдельными работниками. Оно широко используется на предприятиях и должно осуществляться всюду, где существует возможность индивидуального учета работы.

Формы индивидуального соревнования разнообразны. Это соревнование за выполнение и перевыполнение личных планов, за звание лучшего рабочего по профессии, лучшего молодого рабочего, лучшего наставника, лучшего изобретателя, отличника качества и т.д.

Коллективное соревнование на предприятиях организуется между бригадами, участками, сменами, цехами, отделами.

Бригадная форма соревнования применяется не только внутри одного цеха, но и по предприятию в целом, а также между бригадами отрасли или региона (района, города, области, республики).

Особенно важное значение на современном этапе развития нашей экономики приобрело соревнование между предприятиями-смежниками, заключающими договоры с взаимными обязательствами, направленными на согласованные действия по всемерному использованию резервов производства в целях увеличения выпуска конечной продукции и повышения её качества.

Наряду с соревнованием на предприятиях широко применяются и другие **формы творческой активности работающих:** постоянно действующие производственные совещания, собрание акционеров, организации НТО, создаваемые при профсоюзных организациях общественные конструкторские бюро, советы новаторов, общественные бюро нормирования труда, общественные отделы кадров и т.д.

Контрольные вопросы

1. Дисциплина труда и ее роль в организации трудовых процессов. Характеристика основных видов дисциплины труда.
2. Производственная дисциплина и ее виды.
3. Характеристика методов укрепления трудовой дисциплины.
4. Какими локальными актами определяется трудовой распорядок для работников?
5. Какими документами (кроме локальных актов) регулируется внутренний трудовой распорядок и их характеристика?
6. Виды правил внутреннего трудового распорядка, предусмотренные законодательством о труде Республики Беларусь, область их применения.
7. Дисциплинарный проступок: определение и формы.
8. Виды дисциплинарной ответственности, предусмотренные законодательством о труде, их характеристика.
9. Меры дисциплинарного взыскания, применяемые нанимателем за совершение дисциплинарного проступка.
10. Основные принципы организации соревнования и их характеристика.
11. Какие возрастают функции для работающих на предприятии в ходе соревнования?
12. Виды и формы соревнования, их характеристика.
13. Назовите другие формы творческой активности работающих.

Раздел 3 СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 3.1 Формирование и развитие рынка труда. Проблемы занятости, безработицы и методы их регулирования

Вопросы

1. Сущность и основные социальные характеристики труда.
2. Формирование и развитие рынка труда.
3. Рынок труда и социально-трудовые отношения.
4. Основные формы безработицы и методы ее измерения.
5. Основные виды миграции на рынке труда.
6. Особенности работы службы занятости в рыночных условиях.

1. Сущность и основные социальные характеристики труда.

Рассмотрение социальной сущности труда требует соблюдения некоторых положений.

Во-первых, труд, прежде всего, процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Во-вторых, нужно учитывать, что человек, воздействуя на природу, используя и ее в целях создания потребительских стоимостей, необходимых для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей, не только создает материальные и духовные блага, но изменяет свою собственную природу. Он развивает свои способности и дарования, вырабатывает у себя необходимые социальные качества, формирует себя как личность.

Социальная сущность труда заключается, прежде всего, в характере и содержании труда.

Характер труда представляет собой связь между индивидуальным и общественным трудом, способ соединения работника со средой производства, способ включения индивидуального труда в совокупно-общественный, взаимосвязь между отдельными видами труда, тип взаимодействия работников между собой по поводу труда.

Содержание труда, заключающее взаимодействие человека и средств труда, представляет собой:

- 1) **трудовые функции:** подготовительную, энергетическую, технологическую, контрольно-регулирующую;
- 2) **трудовые условия:** физические и умственные, творческие и репродуктивные, организаторские и исполнительские, сложные и простые, самоорганизованные и регламентированные;
- 3) **средства труда:** машины, станки и инструменты; производственные здания.

Содержание труда включает в себя также степень ответственности и сложности труда, уровень творческих возможностей, соотношение исполнительских и управленческих функций, уровень технической оснащенности; степень разнообразия трудовых функций, монотонности, предопределенности действий, самостоятельности и т.д. Содержание конкретного вида трудовой деятельности предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида.

Содержание индивидуального труда – это прагматический аспект содержания труда в целом. Изучение совокупности выполняемых работником операций и трудовых функций лежит в основе практики профессионального отбора.

Важной социальной характеристикой труда являются его условия. Условия труда подразделяются на *нормальные и вредные*.

Нормальными условиями труда можно считать те, которые не наносят явного вреда здоровью человека. Нормальные условия труда обычно классифицируются на санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социальные.

Нормальные условия труда подразделяются также на *благоприятные и неблагоприятные*. Неблагоприятные условия труда вызывают неудобство, скованность, неловкость, плохое самочувствие, а иногда даже снижают работоспособность, но явно не вредят здоровью человека. Они могут снижать заинтересованность в труде, ограничивать творческое самовыражение, создавать чувство напряженности и недовольства. *Вредными условиями труда* считаются те, которые наносят ущерб здоровью человека. Эти условия практически присутствуют в каждом роде занятий, профессии и специальности

и имеют, во-первых, свой набор вредных факторов, специфических для данной области; во-вторых, свой состав профессиональных заболеваний.

Лаборатории гигиены труда, которые существуют или должны существовать на всех или большинстве предприятий, призваны оценивать потенциальную опасность следующих производственных факторов: физических — шум и вибрация, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неионизирующее излучение; химических — газы, пары, аэрозоли и др.; пыли — например, минеральная или овощная пыль; биологических — вирусы, бактерии, грибки.

Особенно сильное воздействие на человека оказывают канцерогенные вещества. Сложилась крайне парадоксальная и опасная ситуация: практически все известные человеку вредные или канцерогенные вещества применяются в современном производстве. А производство, предприятия при этом несут громадные потери, которые выражаются в:

- 1) расходах на компенсационные выплаты;
- 2) потерях вследствие снижения объема выпускаемой продукции;
- 3) нарушениях производственных календарных планов;
- 4) повреждении производственного оборудования.

Непосредственное отношение к условиям и содержанию труда имеет организация труда. Под организацией труда понимается форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда.

Организация труда входит как отдельный элемент в организацию производства. Организация производства в рамках отраслей промышленности выражается в концентрации производства, выборе и обосновании рациональных размеров предприятий, в их специализации, кооперировании и размещении.

Процесс труда имеет и свою социально-психологическую структуру. Она включает в себя такие понятия, как стимулы, мотивы, ценности, удовлетворенность трудом. **Стимулирование труда** — система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое усилие. Стимулы — это внешние факторы побуждения к труду. К материальным стимулам в экономике относят условия, формы и системы оплаты труда. **Мотивация труда** — побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей. **Мотивы** — внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками.

Ценность — положительная значимость объектов окружающего мира для человека, определяемая не их реальными свойствами, а наделяемая человеком символическими свойствами.

Итак, социально-психологическую структуру простого процесса труда можно представить следующим образом:

- 1) цель — идеальный план действий, осознанный образ предвосхищаемого результата;

2) отношение к труду — в его основе лежит ощущение осмысленности труда и стремление переформировать окружающий мир по собственному плану;

3) стимулы труда — внешние факторы, побуждающие к трудовой активности;

4) мотивы труда — внутренние стимулы, потребность, осознаваемая как нечто важное;

5) ценности и ценностные ориентации — эстетические императивы трудовой деятельности.

В социально-психологической структуре процесса труда по своим функциям выделяются два компонента: цель и удовлетворенность трудом. Цель выполняет интегрирующую роль: стимулы, мотивы и ценности, если они осознаются индивидом, становятся целью труда. **Удовлетворенность** — эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между претензиями (запросами, потребностями) и оценкой степени их реализации. Чем выше претензии, тем сложнее их удовлетворить. Удовлетворенность, как и цель, выполняет интегрирующую функцию: для стимулов, мотивов и ценностей она служит сигналом о том, что с достижением цели не все обстоит благополучно.

Обобщая все вышесказанное, социально-психологическую структуру простого процесса труда можно представить следующим образом (рисунок 3.1).

Рассматривая труд как базовый социальный процесс общественной жизни, необходимо сказать и о его видах. Основными видами труда являются ручной, механизированный и автоматизированный.

Взаимосвязь этих трех признаков дает следующие группы труда:

- 1) простой ручной;
- 2) сложный ручной;
- 3) простой механизированный;
- 4) сложный механизированный;
- 5) простой автоматизированный;
- 6) сложный автоматизированный.

Группы 1, 3, 5 — это преимущественно неквалифицированный, мало- и среднеквалифицированный труд; группы 2, 4, 6 — труд средней и высокой квалификации.



Рисунок 3.1 - Структура процесса труда

Эти дополнительные данные труда необходимы не только для того, чтобы лучше понять, что же такое труд, но и предоставляют возможность измерить его социологическими методами. В то же время труд в условиях реформирования общества нельзя рассматривать как какое-то изолированное явление, вне рынка труда, поэтому на данном вопросе необходимо остановиться более подробно.

2.Формирование и развитие рынка труда. Рынок труда считается одной из самых сложных проблем экономики. Проблемы рынка труда носят многоаспектный, многофункциональный характер.

Рынок труда можно определить как действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда. Предметом отношений на рынке труда является обмен квалификации, знаний, умений, способностей и времени человека на заработную плату и прибыль. Основными компонентами рынка труда обычно являются: биржи труда, центры подготовки кадров, фонд занятости, коммерческие центры бизнеса, государственный фонд содействия предпринимательству, пенсионный фонд и т.п. Становление рынка труда связано с возникновением и развитием новых форм собственности, нового воспроизводственного механизма, новых типов экономического поведения, новых социальных институтов.

Суть формирования рынка труда состоит в создании устойчивых экономических связей (прямых и обратных) и социальных взаимодействий между его субъектами. Следовательно, принципиальным отличием рынка труда от директивного распределения рабочей силы является возможность многовариантного выбора и непосредственного сочетания интересов работодателей и работников путем достижения взаимоприемлемого согласования спроса и предложения.

В роли субъектов спроса и предложения труда выступают юридические и физические лица. Первую группу составляют нуждающиеся в рабочей силе; вторую — предлагающие рабочую силу и, наконец, третью — выполняющие посреднические и консультационные функции в процессе взаимоотношений между первыми двумя группами лиц.

Цель формирования внутренних рынков — это создание гибких форм обеспечения предприятия необходимым персоналом на основе оптимального сочетания принципов его стабильности и мобильности. Для этого предприятие может ограничить постоянный штат работников основным контингентом требуемых рабочих и специалистов (костяком), привлекая остальных работников с внешних рынков по мере необходимости.

Внешние же рынки труда формируются с учетом профессиональных и социальных признаков рабочей силы. Признание же рабочей силы товаром предполагает определение ее стоимости и цены как основы установления уровня оплаты труда. Стоимость рабочей силы характеризуется двумя факторами: *во-первых*, профессионально-квалификационным уровнем ра-

ботника и *во-вторых*, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину. Отсюда цена рабочей силы может быть определена в денежной форме исходя из удельных затрат на обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации и из средней цены потребительской корзины с учетом социально-демографических условий.

В условиях рынка должна формироваться и новая социальная политика в сфере труда. Ее составляющими должны быть четыре направления (стратегии).

Компенсационная стратегия. Ее объект — высвобождающиеся работники, подлежащие перераспределению и переподготовке. Эта стратегия должна обеспечивать необходимую социальную защиту трудящихся.

Стимулирующая стратегия. Она предполагает создание и реализацию такого социального механизма, который бы обеспечивал ответственное, заинтересованное отношение к труду различных занятых групп и максимально учитывал разнообразие их установок и трудового поведения.

Стратегия социальной адаптации. Она обеспечивает плюрализм форм трудового образа жизни. Люди могут выбрать себе любой вид трудовой деятельности, например заняться индивидуальной трудовой деятельностью, если нет работы на государственных и частных предприятиях.

Стратегия социального партнерства. Ее основное назначение — это достижение согласия по разным аспектам трудовой деятельности между тремя социальными субъектами: правительством, предпринимателями (руководителями предприятий) и трудящимися. Основная в этом случае стратегия — это ведение диалога между тремя сторонами.

3. Рынок труда и социально-трудовые отношения. Необходимо учитывать, что рыночные отношения в сфере труда не ограничиваются только единовременным актом найма или увольнения работника, а выражают долговременные интересы сторон (работника и предприятия), обеспечивая при этом относительное равновесие спроса и предложения рабочей силы в течение всего срока, обусловленного трудовым договором, контрактом.

Состояние рынка труда зависит как от внутренних факторов, складывающихся на предприятиях, так и от общей экономической ситуации в регионе, стране, от проводимой политики в отношении безработицы.

При работе механизма внутреннего рынка труда позиция работодателя в отношении скрытой безработицы определяется не его стремлением скрывать ее, а, наоборот, наиболее полным ее выявлением для решения следующих задач: исключения расходов на содержание не требующихся предприятию или неэффективно работающих работников, сохранения контингента требующихся предприятию работников благодаря созданию для этого необходимых стимулирующих условий. Строго говоря, само понятие скрытой безработицы утратит свое значение, как только начнет нормально функционировать рыночный механизм. Взаимодействие рынка труда и социально-трудовых отношений схематично представлено на рисунке 3.2.

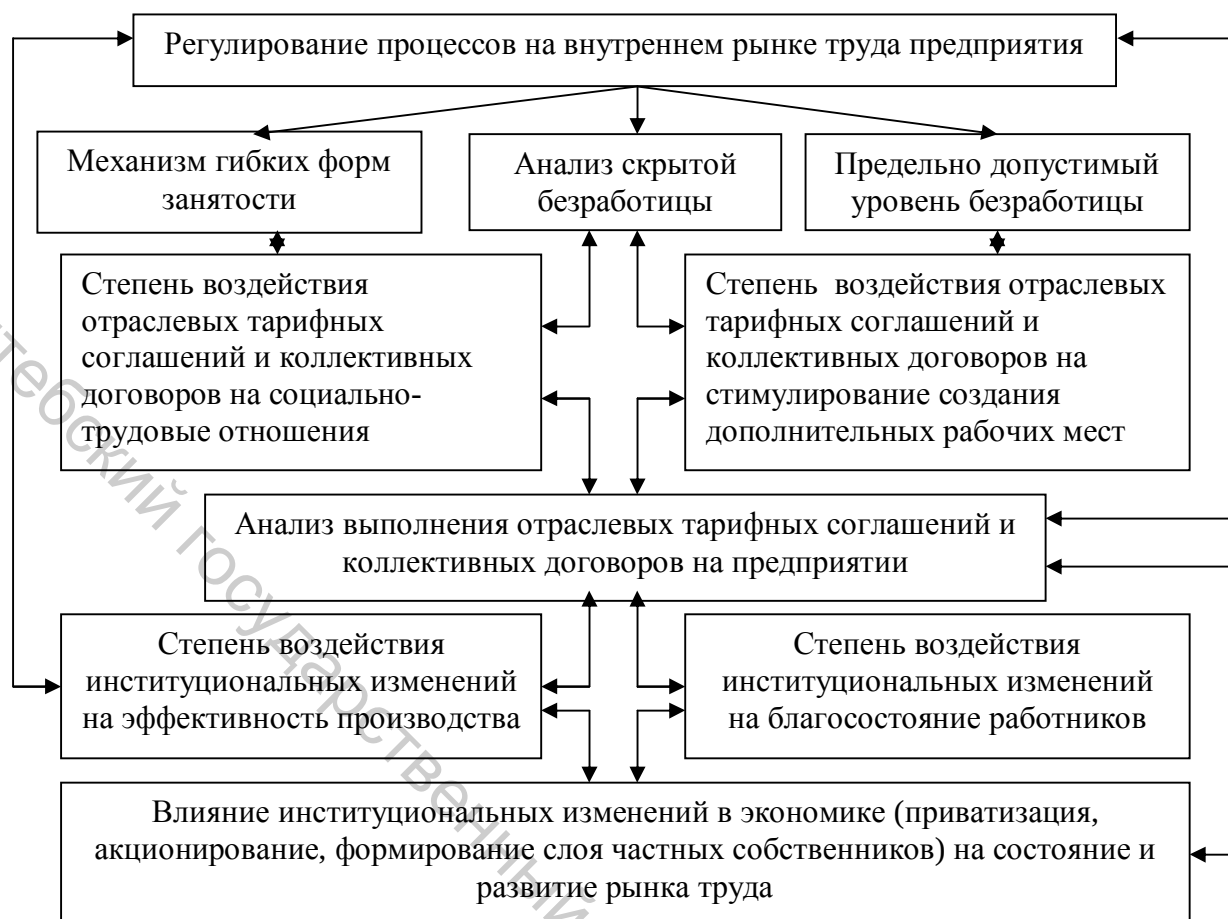


Рисунок 3.2 - Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений

Для более полной ясности необходимо подробнее остановиться на социально-трудовых отношениях.

Социально-трудовые отношения между людьми возникают на основе дифференциации и кооперации трудовых задач и функций, т. е. разделении труда. На социально-трудовые отношения особое влияние оказывают следующие **социальные явления**.

1. *Стиль работы.* Каждый работник — личность, которой свойственно субъективно интерпретировать формально заданные роли и ролевые отношения, индивидуально их понимать, вносить в них индивидуальные цели, адаптировать их к своим способностям. Довольно часто одни и те же формальные задачи и функции неодинаково выполняются разными субъектами. Это и есть стиль работы. В жизни стиль оценивается как положительный, отрицательный или нейтральный.

Существуют достаточно конкретные и типичные критерии такой оценки: удобство для самого работника с учетом его данных, приемлемость для окружающих, поддержание традиции трудовой организации, договоров или отказ от них, право на индивидуальность в зависимости от стажа

работы и авторитета, эффективность в плане производительности труда; профессионализм, инновационное значение.

Стиль работы определяется следующими факторами: объективное содержание труда с максимальными или минимальными возможностями индивидуализации и творчества, наличие и состояние нормативных документов, стиль руководства с точки зрения контроля, а также терпимость к инициативе подчиненных, мода, традиции и стереотипы вообще или в данной группе, наличие или отсутствие коллективного стиля работы, характер ситуации в плане риска, располагающий или не располагающий к инициативе и личной ответственности, стаж работы.

2. Неформальные группы. В организации наряду с формальными трудовыми группами существуют разнообразные “круги общения”, т.е. общности людей, основанные на предпочтениях и интересах нетрудового характера. Они достаточно легко и конкретно проявляются и при этом выполняют следующие *положительные и отрицательные функции*:

- могут использоваться в разделении труда по принципу совместимости как особенно контактные и мобильные команды при выполнении стабильных или случайных задач и функций;
- являются законной и справедливой формой солидарности в трудовых конфликтах, в определении и реализации инновационных идей, в обсуждении и понимании ситуации, если соответствующие функции не выполняют официальные инстанции организации;
- играют либо роль сил поддержки администрации, либо сил, подрывающих и нейтрализующих какие-то управленческие усилия, решения и методы; создают условия для определенного стиля руководства;
- препятствуют необходимым деловым отношениям в масштабе всей организации, замыкая многие важные контакты внутри себя;
- представляют собой давление большинства на меньшинство, сплоченного меньшинства на несплоченное большинство и другие формы “групповщины” в решении трудовых и экономических вопросов;
- деформируют разделение труда, подчиняя дифференциацию и кооперацию задач и функций не целям максимальной производительности и эффективности совместной трудовой деятельности, а различным эгоистическим интересам типа удержания власти и лидерства, обеспечения удобства управления, конкуренции за лучшие трудовые роли независимо от способности к ним, ложного гуманизма и т.д.;
- представляют собой активные группы по поддержанию дисциплины, если в этом отношении “инфантильны” коллектив в целом и администрация;
- являются способом предложения, разработки, пропаганды и реализации инновационных идей;
- выражают и даже формируют разные групповые мнения по любым экономическим и трудовым вопросам, вплоть до идейной солидарности или конфликтности в среде работников.

3. *Сплоченность* — это не самоцель, а средство достижения определенного состояния организации.

Объективной основой сплоченности является единство экономических интересов. Наряду с частными интересами рабочих, специалистов, управленцев в организации объективно существует общий интерес. Поэтому *сплоченность* в организации определяется как наличием общего интереса, так и пониманием и признанием его, пропагандой этого общего интереса и рекламой его внутри организации.

Важная причина сплоченности — организация труда с высоким уровнем дифференциации и кооперации задач и функций, естественно способствующая контактам и солидарности. Наконец, *сплоченность* — это явление, сильно зависимое от уровня культуры и особенностей психологии людей.

Нормальный уровень сплоченности в организации необходимо отличать от явлений мнимого и ложного коллективизма, солидарности. К таким явлениям относятся:

- попытка объединения людей по поводу или на основе каких-то второстепенных, несущественных для них интересов, в то время как существенное у них различно;
- манипулятивный принцип организации, который утверждает ценность и важность общего для всех интереса, но в качестве такого “общего интереса” в действительности выступает чей-то частный интерес;
- превращение коллективизма в самоцель, полное игнорирование индивида и индивидуальных интересов, оценка человека как работника, специалиста, руководителя главным образом с точки зрения коллективизма, коллективистского поведения.

В мировой теории и практике постоянно конкурируют системы социальной организации труда, основанные на “индивидуалистской” или “партнерской” психологии работника. В одних случаях ценность сплоченности в организации преуменьшается, в других — преувеличивается.

Дефицит сплоченности в организации может образовываться как в благоприятной, так и неблагоприятной ситуации.

На сплоченность влияет и фактор конкуренции. Чем сильнее внешняя конкуренция, тем выше или ниже уровень сплоченности внутри организации. Поэтому сплоченность основывается на таких факторах, как информация, информированность и осведомленность.

Одним словом, сплоченность — это очень актуальная проблема для организации независимо от того, является она преуспевающей или нет в данный момент. Сплоченность фактически характеризует социально-трудовые отношения в организации, является их показателем.

4. *Персональный состав*. Персональный состав оказывает влияние на организационно-трудовые отношения:

- а) через разделение труда;

- б) через положительный, отрицательный или нейтральный эффект “суммы” конкретных людей, на основе принципиальной совместимости, культуры взаимоотношений, ситуативного понимания социального климата;
- в) через специфическую ситуацию в плане индивидуального и группового лидерства, его наличия или отсутствия, влияния на дисциплину, отношение к труду, развитие, моральные ценности и т.д.

5. Коммуникации. Поддержание организационно-трудовых отношений на должном уровне требует постоянных контактов, общения между людьми. Общеизвестны горизонтальные и вертикальные, формальные и полупоформальные, межиндивидуальные, межгрупповые и межиндивидуально-групповые и другие их виды и типы. В свою очередь существует много сугубо социальных факторов и противоречий, определяющих состояние коммуникаций в плане их достаточности, эффективности, приемлемости в совместной трудовой деятельности. Охарактеризуем некоторые из них.

Понимание ситуации складывается следующим образом: самооценка информированности, достаточности собственных и чужих знаний в данной ситуации, ценностное отношение к общению вообще вследствие опыта и культуры.

Характер человека. В определенных случаях и ситуациях данную черту личности можно считать критерием профессиональной пригодности и соответствия рабочему месту.

Личные отношения. Конкретные коммуникации всегда зависят от личных симпатий и антипатий субъектов. Перечислим случаи такого поведения:

- субъекты уклоняются от контактов вследствие конфликтности, хотя понимают их необходимость и пользу лично для себя;
- субъекты не общаются друг с другом из-за чувства антипатии и этим сознательно наносят ущерб трудовой организации, внешним партнерам;
- несмотря на личную конфликтность, субъекты осуществляют все должные контакты, заботясь о собственных материальных интересах либо проявляя социальную ответственность и дисциплинированность.

Режим труда. Иногда коммуникациям препятствует особенная занятость, сосредоточенность на процессе работы в данный период.

Пространственная взаиморасположенность. Чем ближе и доверительнее расположены друг к другу субъекты в процессе социально-трудовых отношений, тем проще, полнее и вероятнее коммуникации.

Статусные различия. Контакты обычно просты и наиболее вероятны на уровне одного статуса. Хотя и здесь могут быть проблемы как при контактах типа “вышестоящий — нижестоящий”, “нижестоящий — вышестоящий”. Иногда люди ориентируются преимущественно на общение с руководством, коллективом в целом, а не с отдельными, “равными” себе индивидуумами.

Заинтересованность. Зачастую существует заинтересованность в формальной и неформальной информации. Она часто оценивается как выгодная и невыгодная, обычно в организации есть люди, располагающие или не располагающие к таким коммуникациям.

Культура. В зависимости от этого фактора неформальные коммуникации как чисто личностное общение, *с одной стороны*, способны демонстрировать взаимоуважение, укреплять функциональные связи, формировать солидарность, удовлетворять потребность в доверительности информации, *а с другой* — могут отнимать рабочее время, понимать взаимную требовательность, нарушать необходимую статусную дистанцию, ухудшать социальный климат вследствие любознательности, сплетен и слухов.

Контроль. Часто в передаче информации используются посредники, которые бюрократизируются и используют эти свои посреднические обязанности для продвижения или утверждения своих интересов. Для того чтобы данные проблемы не возникали в организации, существуют институты социального контроля (традиции, доверие и т.д.).

Как видим, коммуникации играют не последнюю роль в формировании нормальных социально-трудовых отношений, а эти отношения тесно связаны с рынком труда.

В определенной взаимосвязи находится рынок труда и занятость населения. Эта взаимосвязь хорошо просматривается на рисунке 3.3.

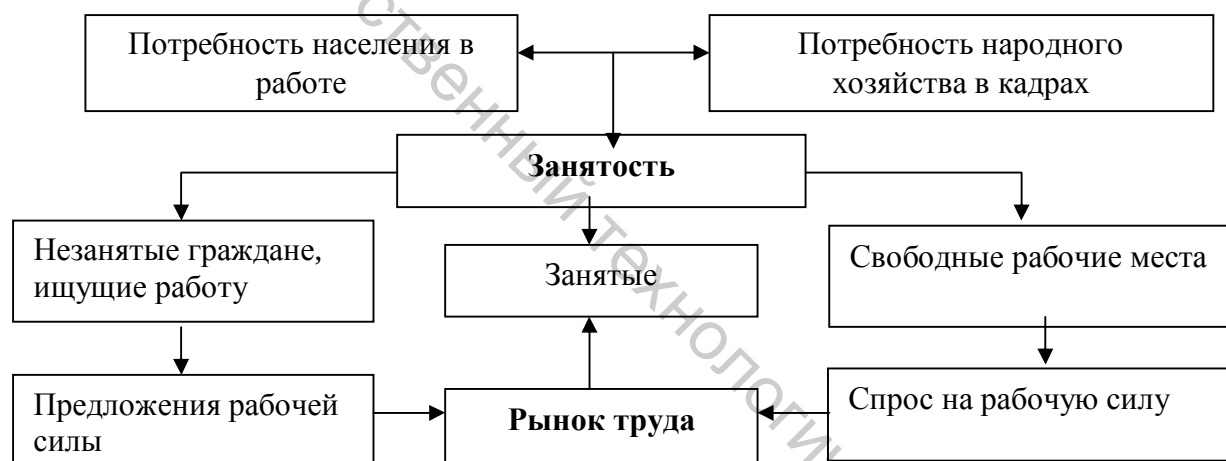


Рисунок 3.3 - Взаимосвязь рынка труда и занятости населения

4.Основные формы безработицы и методы ее измерения. Безработица — это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка. Безработица – явление не однородное и вызывается различными причинами. В зависимости от причин можно выделить несколько *видов безработицы*.

Добровольная (фрикционная) безработица. Она связана с уходом человека с прежнего места работы по собственному желанию в связи с поиском нового места работы. В то же время причины этого вида безработицы могут быть различными, поэтому некоторые авторы к таким добровольным безработным причисляют также тунеядцев, бомжей и т.д.

Вынужденная безработица связана с освобождением человеком своего рабочего места не добровольно, а в связи с банкротством предприятия,

ликвидацией данного рабочего места или по требованию администрации (увольнение).

Скрытая безработица. Под ней обычно понимают использование кадров не в полную силу, ниже их возможностей, способностей и знаний, использование работников на работах ниже их квалификации. Это происходит зачастую из-за слабых темпов научно-технического прогресса. Данное явление сопровождается низкой производительностью труда.

Структурная безработица. Она является результатом диспропорции спроса и предложения рабочей силы с точки зрения ее профессионально-квалификационных качеств. Структурная безработица охватывает в основном тех работников, чья квалификация не успевает за изменениями структуры производства, не соответствует требованиям рынка.

Технологическая безработица образуется вследствие усложнения производства, сокращения рабочих мест, на которых используется неквалифицированный труд. Рабочие места ликвидируются по причине модернизации, рационализации производственного процесса и т.д.

Для того чтобы проследить безработицу (на какой-то территории, в регионе и т.д.), определяется ее норма:

$$H_6 = \frac{Ч_6}{Ч_{pc}} * 100, \quad (3.1)$$

где $Ч_6$ — численность безработных;

$Ч_{pc}$ — общая численность рабочей силы.

Уровень безработицы можно определить по формуле

$$У_{безр.} = \frac{Ч_6}{Э_{ан}} * 100, \quad (3.2)$$

$$Ч_6 = ИРСЗ + ОСЗ + СИР + ВО + 0,3РНВ + 0,5ННВ, \quad (3.3)$$

где $Э_{ан}$ — экономически активное население.

$$ЭАН = ЗН — ВО — 0,3РНВ + БР, \quad (3.4)$$

где ИРСЗ — зарегистрированные в службе занятости как ищущие работу;

ОСЗ — безработные, обучающиеся по направлению службы занятости;

СИР — самостоятельно ищущие работу;

ВО — работники, находящиеся в вынужденных отпусках;

РНВ — вынужденно работающие в режиме неполного рабочего времени (коэффициент 0,3 примерно отражает степень их незанятости);

ННВ — незанятые, желающие работать в режиме неполной занятости (коэффициент 0,5 отражает “половинную” занятость);

ЗН — занятое население.

С определенной степенью условности уровень безработицы можно измерить и социологическими методами:

- а) путем анализа статистических данных;
- б) путем опроса населения трудоспособного возраста.

Социологические методы исследования безработицы позволяют выявить причины безработицы, выстроить их в определенной иерархии в зависимости от социально-демографических характеристик людей, дать более полную характеристику безработного, наладить учет безработных.

Учет социально-поведенческих явлений безработицы позволяет глубже понять возможности и принципы ее регуляции.

На основе анализа многих социологических исследований можно выделить следующие **функции и явления безработицы**.

1. **Социально-экономическая функция безработицы.** Во-первых, речь идет о **функции справедливости**. Всеобщая, полная занятость и скрытая безработица в этом плане менее справедливы, поскольку здесь формально заняты и получают заработную плату все, а реально и эффективно участвуют в общественном производстве не все. Во-вторых, безработице приписывается **функция стимулирования**. Каждый работающий понимает, что при определенных условиях он может оказаться в рядах безработных. Такая ситуация дисциплинирует, человек стремится к повышению активности и квалификации. Необходимо отметить, что стимулирующий эффект безработицы распространяется не только на работающих, но и на самих безработных. Они стремятся “стать лучше, повысить свой уровень” и т.д., чтобы получить работу.

2. **Общественные настроения по поводу безработицы.** Работу могут потерять все, поэтому безработицу зачастую в общественном мнении считают отрицательным явлением, нестабильным, а стабильность и постоянная занятость считается положительным явлением.

3. **Эгоизм наемного работника.** Для наемного работника рабочее место — самоцель, в то же время эффективность рабочего места для него относительно второстепенна. Наемный работник зачастую рассматривает работодателя как эксплуататора, который с помощью минимума работников при минимуме заработной платы стремится решить максимум “своих” производственных задач. Данное настроение работодателю необходимо учитывать в своей практической деятельности.

4. **Эгоизм работодателя.** Работодатель несет прямую материально-экономическую ответственность за производство, ему свойственно рассматривать и оценивать рабочие места с точки зрения их предельной эффективности. Он стремится к новейшим технологиям, нововведениям и т.д., а это порождает “лишних” людей и трудовые конфликты.

5. **Субъективизм в кадровых решениях.** В условиях рынка можно часто наблюдать, что при решении конкретных, персональных вопросов увольнений, сокращений и т.д. администрация или ее представители часто исходят не из профессионально-трудовых и экономических соображений, а из своих индивидуальных и социальных предпочтений (из-за несложившихся личных отношений работника с руководителем и т.д.).

6. Конкуренция или солидарность. Если идет процесс сокращения кадров, то у предприятия два варианта решения данной проблемы: а) сокращение части работников и сохранение рабочего времени и оплаты для остальных (конкурентный вариант); б) сохранение всего штата, но сокращение рабочего времени и оплаты для всех (солидарный вариант). Оба эти варианта проявляются как на макро- так и на микроуровне.

7. Противоречия социальной защиты. Основное противоречие социальной защиты безработных состоит в том, что безработица — это следствие неблагоприятной социально-экономической ситуации, но именно в такой ситуации затруднительна выплата пособий и низка их покупательная способность. Налицо ситуация: чем выше удельный вес безработных в обществе, тем меньше уровень социальной защиты каждого из них, выше социальная напряженность. В то же время необходимо иметь в виду и такое явление, как попытка жить на пособие по безработице и потеря желания искать работу. Социальная защита безработных должна соответствовать двум условиям: 1) поддерживать и реабилитировать действительно вынужденных безработных; 2) не стимулировать добровольную безработицу и иждивенчество.

8. Особенности переживания безработицы и их факторы. Переживание безработицы — это очень широкая и интегративная категория. Она отражает такие реальные и традиционно изучаемые на социологическом уровне явления, как: характер осознания человеком безработного положения и его риска; степень болезненности реакции человека на безработицу, адаптация к ней.

Результаты исследований показывают, что к особой критической категории относят себя безработные старшего поколения и люди предпенсионного возраста. Более болезненно воспринимают безработицу мужчины.

На характер переживания безработицы оказывают влияние и многие индивидуальные черты личности человека. Одни высоко оценивают свой жизненный опыт и социальные способности, считают себя готовыми к решению любых жизненных проблем, другие в этом плане менее уверены в себе. На характер переживания безработицы влияют и такие факторы, как инертность (пассивность самого работника), сложности, связанные с получением пособия по безработице.

Особенности переживания безработицы — это, по существу, показатели степени ее социально-психологической проблемности для разных категорий и типов людей, которые должны учитываться работодателем в его кадровых решениях.

9. Поведение безработных. На поведение безработного влияет большое количество совершенно различных **факторов** - *объективные и субъективные.* **К объективным** можно отнести уровень благосостояния безработного. Один человек, оказавшись в положении безработного, не будет торопиться с устройством на любую работу, а попытается найти ту, которая, по его мнению, в наибольшей степени ему подходит. Другой же, оставшись без работы, может

испытать сильный шок, откажется от всяческих притязаний и согласится на любую предложенную ему работу. *К субъективным* можно отнести отношение человека к безработице как к явлению и как к личному несчастью. Затянувшаяся безработица может повлечь за собой конфликты в семье, стрессы, психические заболевания, деградацию личности и как результат этого — вовлеченность в преступность.

10. Фактор потребительской психологии. Уровень безработицы определяют и такие характеристики, как ценностные ориентации и их предпочтения в потреблении. Одни люди говорят, что им достаточно и того, что они имеют, и довольствуются пособием по безработице. Другие, наоборот, стремятся устроиться на работу, чтобы удовлетворить свои потребительские нужды.

На преодоление негативных последствий безработицы направлена государственная политика в этой области, которая определена Законом РБ “О занятости населения в Беларуси”.

Основные направления политики следующие:

- предоставление равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор вида занятости;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;
- соблюдение принципа добровольности труда, в соответствии с которым обеспечивается свободное волеизъявление граждан в выборе профессий;
- социальная защита в области занятости;
- сочетание самостоятельности местных органов власти с согласованностью действий при проведении централизованных мероприятий в решении проблем занятости населения;
- координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
- поощрение работодателей в создании новых рабочих мест;
- международное сотрудничество в решении проблемы занятости и некоторые другие направления.

Разработаны программы по конкретизации этих положений государственной политики, которые предусматривают формирование благоприятных условий для занятости населения, сокращение периода безработицы, скорейшего возвращения безработных граждан к производительному труду, стабилизации доходов безработных граждан, развития службы занятости, малого предпринимательства и других мер.

Одним из эффективных средств обеспечения занятости населения в период формирования общества является развитие малого предпринимательства. Малые предприятия обладают целым рядом преимуществ и, прежде всего, свободой выбора организационных форм, адекватных виду производственной деятельности. Это обеспечивает им необходимую гибкость, что особенно важно

при работе в конкурентной среде. Для них характерна и более высокая норма прибыли. Мировая практика доказывает, что именно малый бизнес и есть тот реальный и эффективно действующий механизм (наряду с комплексом государственных социальных программ), который способствует сокращению безработицы, обеспечивает рост занятости и конкурентной среды.

5. Основные виды миграции на рынке труда. Миграция — это территориальные перемещения людей, в том числе и изменение места жительства. Все случаи миграции имеют профессионально-трудовые и имущественно-доходные причины или последствия, они являются важной проблемой социологии труда и экономической социологии, так как влияют на рынок труда.

Различают следующие **виды миграции**: *межгосударственная, внутригосударственная, постоянная, маятниковая, эпизодическая и брачная*. Рассмотрим каждый вид в отдельности.

Межгосударственная миграция является следствием безработицы, различия в уровне жизни разных стран, неравномерности естественного движения населения и т.д. В данном виде миграции можно выделить три укрупненные **группы эмигрантов**.

Первая — это безвозвратно эмигрирующие, среди которых, как правило, трудоспособные лица составляют около 70%.

Вторая — это временные эмигранты, выезжающие по служебным заданиям, частным приглашениям, в туристические поездки, на отдых.

Третья — это люди, ищущие временную работу за границей, как правило, по контракту на период от одного до пяти лет..

Внутригосударственная миграция является основным составным компонентом развития общей миграционной ситуации в стране. Внутренняя миграция состоит из межрегиональных и внутрирегиональных миграционных потоков. Эти потоки — следствие перемещения городских и сельских жителей.

Постоянная — это безвозвратная миграция и временная, когда выезд и связанное с этим перемещение ограничено каким-то сроком.

Цикличная, ее иногда называют сезонной, миграция — это ежегодно повторяющиеся сезонные перемещения граждан, вызванные определенными обстоятельствами, родом работ.

Маятниковая миграция включает регуляторы передвижения рабочей силы от одного населенного пункта в другой, на работу и обратно. Ее регулярность соответствует режиму трудовой деятельности, и поэтому она является существенным источником формирования рабочей силы и рынка труда.

Эпизодическая миграция является, как правило, кратковременной и самой многочисленной. Прежде всего, имеются в виду деловые командировки с самыми разными целями и задачами, поездки, связанные с материально-техническим снабжением и со сбытом продукции.

Брачная миграция представляет собой перемену места жительства одного из супругов в связи с заключением брака.

Миграция как определенное социально-экономическое явление выполняет *две функции*: 1) **социальную** — когда люди благодаря своим перемещениям пытаются наиболее полно удовлетворить свои потребности ; 2) **экономическую** — которая связана с разностью спроса и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах.

Как видим, **миграция вызывается множеством причин**, наиболее типичными из которых являются:

- резкие изменения в региональном размещении производства;
- возможность реализовать свои профессиональные ориентации, получить работу на лучших условиях оплаты, по специальности и в желаемой должности в другом месте жительства;
- стремление к лучшим условиям и качеству жизни;
- необходимость смены места жительства и работы в связи с неподходящими климатическими условиями из-за состояния здоровья;
- семейно-брачные обстоятельства, воссоединение с семьей, родными;
- потребность в обновлении образа жизни, определенной культуре и познании;
- необходимость и возможность улучшения жилищных условий;
- социальные и этнические конфликты;
- трудовые конфликты и конфликты в семье;
- случайные обстоятельства и др.

Миграция часто создает трудности с жильем, правда, в разной степени разным категориям и типам мигрирующих. *Здесь существенны следующие явления.* **Во-первых**, во многих случаях речь идет о специфических мигрантах как типах людей, умеющих создавать проблему себе и государству. **Во-вторых**, вследствие миграционной “нагрузки” на сферу жилья возникают специфические конфликты между категориями населения, в том числе социально-классовые, социально-региональные, социально-этнические. **В-третьих**, ограниченность и высокая стоимость жилья часто не позволяют осуществлять планируемые перемещения как массовой рабочей силы, так и отдельных работников. **В-четвертых**, плотность жилья способствует более ответственному отношению людей к миграции, но не препятствует им, если уровень жизни достаточно высок или речь идет об обеспеченных социальных слоях. **В-пятых**, институт “разрешения на жительство” противоречив: с одной стороны, он обеспечивает порядок, с другой — ущемляет некоторые права человека.

Иногда возникают **ситуации критически вынужденной миграции**. Они связаны не только с экологическими бедствиями и войной, но и с кризисом производств, являющихся доминирующими в данном регионе или поселении.

Разные типы людей при этом проявляют себя по-разному, отношение общества к мигрантам столь же различно.

*Если одни категории мигрантов благополучно переживают изменение места жительства, решая при этом важные задачи и улучшая свое положение, то для других миграция — это социально-экономическая и профессионально-трудовая проблема. **Во-первых**, ощущается недостаток финансовых средств, возникают неожиданные расходы. **Во-вторых**, трудно или невозможно найти работу с прежней оплатой, по прежней профессии или в прежнем статусе.*

Миграция способна приводить к искажению **половозрастной структуры**, что создает трудности не только в решении кадровых вопросов, но и в некоторых специфических социальных отношениях.

*В условиях резкого контраста между центром и провинцией естественное стремление людей к лучшему качеству жизни и общению прямо или косвенно способствует перемещениям в большие города. **Во-первых**, рано или поздно это приводит к ненормальной структуре занятости как экономическому и социальному явлению. **Во-вторых**, возникают трудности в сфере экологии и здоровья людей. **В-третьих**, нереализация социальных и экономических планов и ожиданий вследствие высокой конкуренции вынуждает многих людей либо к люмпенизированному и преступному образу жизни, либо к возврату на прежнее место жительства, что объективно и субъективно перечеркивает целый период их жизни.*

*Значительную часть эмигрантов составляет учащаяся молодежь. **С одной стороны**, молодые люди стремятся строить свою карьеру и дальнейшую жизнь по месту обучения. **С другой стороны**, вследствие конкуренции здесь трудно реализовать многие планы, хотя формально большой город — это возможность престижной работы, профессионального выбора.*

Явление миграции имеет этнические аспекты, отражающие не национальные различия, а различия в традиционной и межпоколенной принадлежности к определенному месту проживания. Вследствие этих различий мигрант может испытывать социальную дискриминацию: его стартовые возможности в первом поколении длительно или полностью оказываются ниже, чем у представителей коренного населения

В условиях рынка далеко не одинаково относится к мигранту и сам работодатель, исходя из экономических и человеческих соображений. Или ориентируется на деловые качества и профессионализм независимо от прежнего проживания претендента на рабочее место, проявляет патернализм и участие к новичку, приезжему.

Миграция — один из важнейших факторов, способствующих конфликтности или стабильности семьи. Она либо способствует ее сплоченности, либо приводит к распаду, если у членов семьи взгляды на миграцию и ее последствия противоположны.

В разных регионах способствуют миграции или сдерживают ее специфические социальные условия, связанные с историческими традициями, этническими особенностями.

Связанные с миграцией стабильность или нестабильность определенного населения могут рассматриваться в социокультурном плане. Если нестабильность отчасти способствует позитивному обновлению социальных настроений, то стабильность положительна тем, что поддерживает и стимулирует порядок и уважение лучших традиций, участие в гражданских и общественных инициативах, бережливое отношение к местной занятости и психологии труда.

В жизни очень часто встречается и так называемая **местная миграция**, когда осуществляются перемещения от места жительства до места работы. Перемещения такие неизбежны, монотонны и ежедневны.

В плане смягчения проблемы повседневного перемещения “дом — работа” в разное время и в разных социальных проектах предлагалось:

- а) строительство компактных профессионально-трудовых и рабочих поселков, в которых место работы и жилье максимально приближены;
- б) размещение и распределение жилья работников вблизи предприятия, учреждения;
- в) специальная профориентация, помогающая людям в поиске работы недалеко от места жительства;
- г) организация служебного транспорта для своих работников;
- д) предоставление людям временного жилья на отдельные дни недели, если ежедневные перемещения затруднены, и т.д.

При этом имеют значение и возможности личного общественного транспорта, его обслуживание и организация. Вопреки стереотипу, это не только показатель качества жизни, но и фактор оптимизации занятости. Миграция создает определенную напряженность на рынке труда, поэтому процессы, связанные с перемещением населения, необходимо учитывать в работе службы занятости, подходить к данной проблеме надо дифференцированно с учетом имеющихся научных разработок.

6. Особенности работы службы занятости в рыночных условиях. На общегосударственном уровне органы управления занятостью населения представлены службой занятости населения Беларуси. **В обязанности службы занятости входит:** анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информация о состоянии рынка труда, учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства, консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам, оказание услуг по трудоустройству, регистрация безработных, оказание им помощи, включая выплату пособий, организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения, организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Работа служб занятости может быть более эффективной и целенаправленной, если при них будут функционировать социологические и социально-психологические службы (социологи и социальные психологи).

Изучение проблем, анализ социальных процессов и явлений, связанных с безработицей, осуществляется более эффективно и дифференцированно **социологическими методами, которые изучают** закономерности движения кадров в регионе, проблемы разных слоев населения в условиях рынка труда, профессиональную ориентацию выпускников средней школы и возможности их трудоустройства, социальную эффективность системы профориентационной работы, обеспечение занятости выпускников вузов, техникумов (колледжей), средней школы, состояние системы образования разных уровней, основные направления по обеспечению занятости населения с учетом его потребностей и интересов, состояние занятости населения и рынка труда в городе (регионе), занятость различных социальных групп и т.д.

Для проведения социологического исследования составляется программа с определением целей и задач исследования, намечается объект и предмет исследования, формулируются гипотезы, интерпретируются употребляемые в исследовании понятия, разрабатываются методики исследования, определяются порядок и форма проведения исследования, получение и представление итогового материала. Социологические и социально-психологические исследования позволяют более эффективно решать главные задачи служб и центров занятости.

Главной же целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита.

Контрольные вопросы

1. Дать характеристику социальной сущности труда.
2. Объясните, что такое «характер труда» и «содержание труда».
3. Раскрыть понятие «условия труда».
4. Сущность социально-психологической структуры процесса труда.
5. Понятие и сущность рынка труда.
6. Факторы, характеризующие стоимость рабочей силы.
7. Сущность новой социальной политики в сфере труда.
8. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений.
9. Характеристика безработицы.
10. Характерные виды безработицы.
11. Факторы повышения занятости трудоспособного населения.
12. Характеристика миграции и основные причины этого процесса.
13. Рассказать о видах миграции.
14. Основные цели и задачи службы занятости.
15. Роль социологических исследований в повышении эффективности работы службы занятости.

Тема 3.2 Мотивация социально-трудового поведения

Вопросы

1. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
2. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.

1. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. **Внутренними побудительными** силами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. **Мотив - побуждение** к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания или предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную сторону мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают стимулы социального и предметного окружения либо устойчивые потребности и интересы.

Наиболее полно и удачно, на наш взгляд, иерархия потребностей разработана американским психологом А.Н. Маслоу, выделившим **пять уровней потребностей**.

1. **Физиологические и сексуальные потребности** — это потребности в воспроизводстве, пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.

2. **Экзистенциальные потребности** — это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда — в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3. **Социальные потребности** — это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4. **Престижные потребности** — это потребности в уважении со стороны «значимых других», служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5. **Духовные потребности** — это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А.Н. Маслоу называл первичными (врожденными), *три остальных* — вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. А.Н. Маслоу считал, что само удовлетворение не выступает мотиватором поведения человека. Голод движет человеком, пока эта потребность не удовлетворена.

Существует множество **социальных и моральных потребностей**, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Среди

них можно выделить следующие (рисунок 3.4) .

Потребности стимулируют поведение, но только тогда, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму — форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам. **Интерес** — это конкретное выражение осознанных потребностей. Потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, а интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Материальные интересы — это интересы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда интересы работников к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования, льготам и компенсациям за неблагоприятные условия труда, к режиму труда и удобным посменным графикам работы, к возможности получения жилья, хорошему медицинскому обслуживанию и т.д.

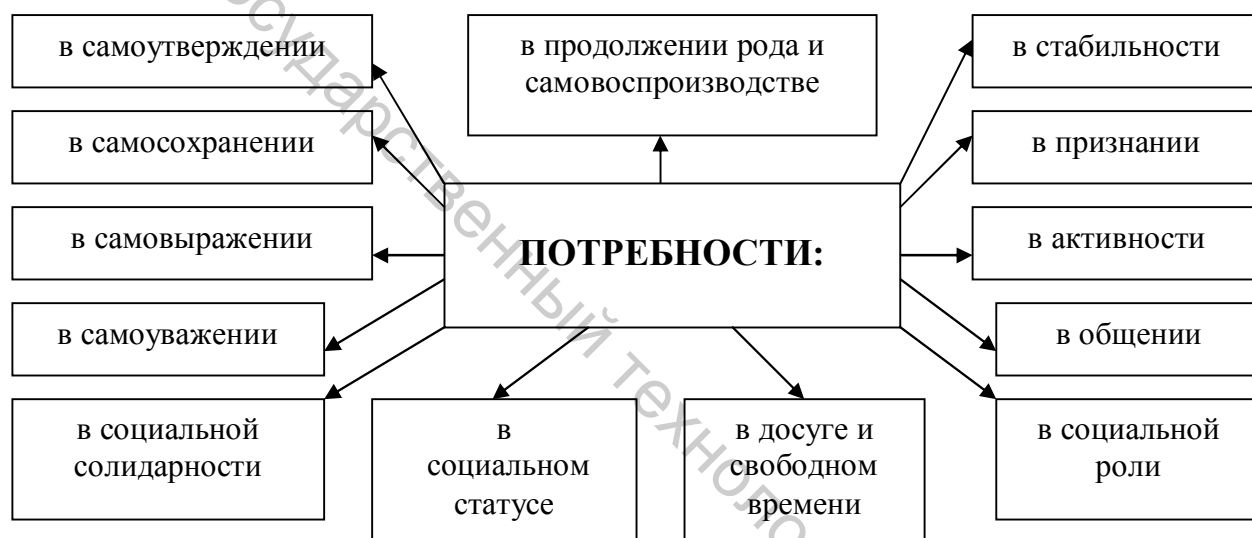


Рисунок 3.4 – Характеристика социальных и моральных потребностей

Кроме того, интересы могут быть и нематериальные — к знаниям, науке, искусству, общению, культуре, общественно-политической деятельности и т.д.

Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов. Потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. В различных условиях жизнедеятельности у разных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других социальных групп работников разная структура и направленность потребностей и интересов.

На основе потребностей формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе.

2. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.

Ценности — это представления субъекта, общества, класса, социальной

группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей.

Ценности бывают материальные, духовные, социальные, политические и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов. Так, потребность в творчестве рождает интерес к творческому труду, который уже воспринимается как ценность. Они могут соответствовать содержанию потребностей, интересов, но могут и не соответствовать. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание обладает относительной самостоятельностью. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводит к тому, что ценности — это не слепок потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризует ее ценностные ориентации, служащие общим ориентиром в человеческом поведении.

Среди ценностей различают ценности-цели и ценности-средства. Часто их еще называют *терминальные* и *инструментальные*.

Терминальные ценности отражают стратегические цели существования человека - здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д.

Инструментальные ценности представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей.

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, духовности, нравственности и общественного сознания. Специфической формой ценностей выступают общественные *идеалы*. **В идеалах** выражена цель деятельности. Они выполняют связующую функцию между настоящим и будущим. Социально признанные ценности и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые также являются элементами мотивации трудового поведения.

Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник мотивирует свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей. Если предполагаемое действие не находит оправдания в системе общественных и личных ценностей, то оно может не совершиться.

Поведение работника, его мотивация обуславливается не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и социальными нормами — стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения. Если ценности задают то или иное направление поведения группы, человека, его мотивации, то нормы регулируют конкретные поступки, действия и их осмысливают. Воздействие на трудовое поведение социальных ценностей и норм образует целую систему ценностно-нормативного регулирования.

Структура мотивов трудового поведения. Сами по себе мотивы достаточно подвижны, поскольку складываются зачастую под воздействием эмоций человека, его темперамента. Более устойчивое отношение к ситуациям и объектам, характеризующее стабильную готовность к определенным действиям, выражается понятием «установка». Таким образом, «мотив» и «установка» близки по смыслу, хотя не являются полностью аналогами.

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника. **К этим функциям относятся следующие:**

- *ориентирующая*, когда мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- *смыслообразующая*, когда мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
- *опосредующая*, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- *мобилизующая*, когда при необходимости мотив мобилизует все силы работника для реализации значимых для него видов деятельности;
- *оправдательная*, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Следует различать истинные, реальные мотивы и провозглашаемые, открыто признаваемые.

Первые — это *мотивы-побуждения*. **Вторые** — *мотивы-суждения*, функция которых заключается в объяснении себе и другим своего поведения.

Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, получила название мотивационного ядра. Оно имеет свою структуру, которая различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций. Среди таких **ситуаций** можно выделить следующие: *выбора специальности или места работы, повседневной работы по данной профессии, конфликтную, перемены места работы или смены профессии, инновационную, связанную с изменением характеристик трудовой среды, и т.д.*

Как видим, на трудовое поведение оказывают влияние различные составляющие (рисунок 3.5).

В последние десятилетия социология труда разрабатывает продуктивные идеи, позволяющие значительно углубить знания механизма социального поведения. Интересен в этом плане подход В.А. Ядова, сформулировавшего диспозиционную концепцию социального поведения личности. Она образуется на стыке потребностей, интересов и ситуаций, имеющих сложную структуру.

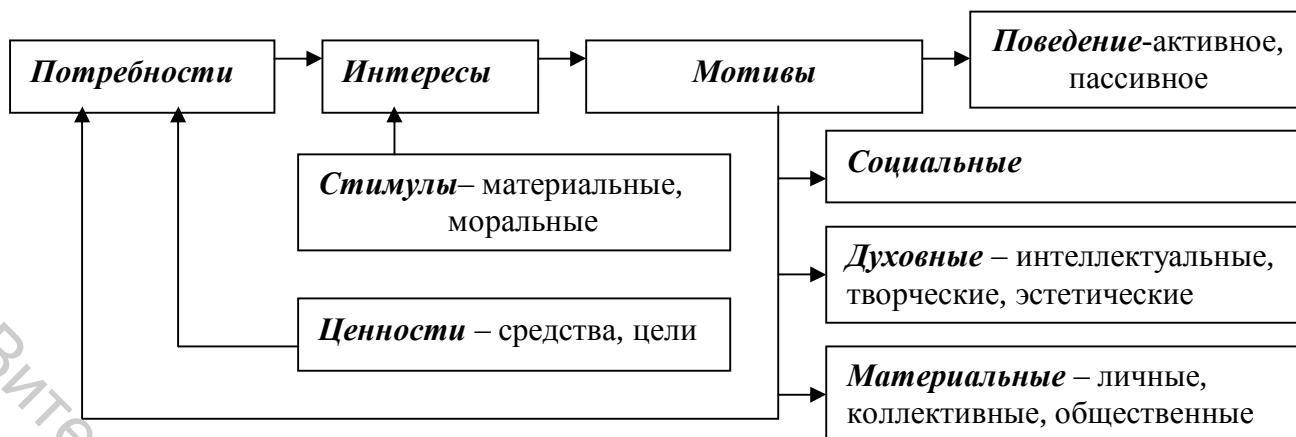


Рисунок 3.5 - Классификация элементов мотивационного механизма регулирования трудового поведения.

Выделено четыре уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

1-й уровень составляют установки, формируемые на основе потребностей биологического характера в простейших ситуациях, в бытовых условиях;

2-й уровень составляют социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в повседневной жизни;

3-й уровень диспозиций характеризует общую направленность интересов личности на определенную сферу труда или досуга (это базовые социальные установки);

4-й уровень (наивысший) образует система ценностных ориентации личности (мотивы выбора профессии, структура мотивов увольнения и т.д.).

При изучении мотивов и установок надо иметь в виду, что их содержание скорее отражает содержание ценностей и норм, прежде всего, социально одобренных, нежели направление личных потребностей и интересов. При этом субординация, иерархия мотивов свидетельствует об иерархии ценностей. Структуру же потребностей и интересов отражают затраты времени на различные виды деятельности.

Развертывание механизма мотивации человека в процессе трудовой деятельности можно схематично представить следующим образом:

Нужда (нехватка благ, пригодных для обмена) → **Потребность** (концентрация на нехватке определенных благ) → **Влечение** (спонтанный поиск восполнения нехватки определенных благ) → **Стимул** (конструирование образа необходимого блага) → **Мотив** (нахождение способа добычи эквивалента необходимого блага) → **Мотиватор** (закрепление этого способа, связанного со стабилизацией предприятия) → **Установка** (готовность предпринимать необходимые меры) → **Интерес** (предвосхищение получения прибыли) → **Ценность** (усвоение общечеловеческих ценностей) → **Стремление** → **Замысел** → **План** → **Намерение** → **Воля**.

Знание динамики мотивации труда — это условие обязательных требований к работнику и правильных ожиданий от него правильного и своевременного выбора методов стимулирования. Ведь мотивация — это

процесс стимулирования отдельного работника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации.

Контрольные вопросы

1. Дать характеристику понятия «мотив» и «мотивация».
2. Дать характеристику понятия «потребность».
3. Назовите пять уровней потребностей, приводимых американским психологом А.Н. Маслоу.
4. Потребности, имеющие непосредственное отношение к мотивации труда. Раскрыть содержание понятия «интерес».
5. Характеристика понятия «ценность».
6. Перечислить и дать характеристику ценностей.
7. Основные функции мотивов в сфере труда.
8. Понятие и структура мотивационного ядра.
9. Дать характеристику понятия «диспозиция».
10. Рассказать об уровнях диспозиций и месте их в мотивации трудовой деятельности.

Тема 3.3 Стимулирование труда в сфере социально-трудовых отношений

Вопросы

1. Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере труда.
2. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда.
3. Зарубежный опыт стимулирования труда.

1. Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере труда. Стимулирование труда — это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Исходя из данного определения, **стимулирование труда** — это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности.

В социально-экономической системе, основанной на товарно-денежных отношениях, значимость заработной платы для человека нормальна и бесспорна. Однако это не означает, что любая оплата труда является одновременно и его стимулированием.

В связи со сказанным теорию стимулирования труда можно свести к решению двух взаимосвязанных задач:

а) нахождению границ, в которых заработная плата, исходя из ее экономических законов, вообще может являться средством стимулирования, подчиняться целям стимулирования и управляться с точки зрения этих целей;

б) определению тех конкретных принципов и методов организации оплаты труда, которые были бы наиболее эффективны в стимулировании трудовой деятельности индивидуального и совокупного работников и при этом

не противоречили бы экономическим законам.

Трудовая деятельность, как и всякая активность, характеризуется целым рядом ценностных аспектов, которые и выступают конкретными целями в стимулировании труда, образуя его структуру. С точки зрения данной структуры, различаются *недифференцированный и дифференцированный эффекты стимулирования*.

Суть недифференцированного эффекта в том, что под воздействием одного стимула (например, оплаты труда) достигаются одновременно все цели, приводятся в норму все показатели трудовой деятельности. **В случае же дифференцированного эффекта** стимулирования цели относительно независимы, самостоятельны, в частности, это проявляется в том, что один и тот же стимул воздействует на многие аспекты труда, но в разной мере и с разными результатами.

Дифференцированный эффект стимулирования выражается в следующих проблемных ситуациях.

1. Погоня за количественными результатами в стимулировании негативно отражается на качественных показателях.

2. Ориентация на количественные и качественные результаты одновременно приводит к экономической нерациональности труда или негативно отражается на сроках выполнения работ и обязательствах.

3. Одна и та же оплата труда стимулирует количественные результаты, но не стимулирует качественные, поскольку работник уже достиг предела своих способностей в определенной работе.

4. Поддержание материальными поощрениями или санкциями дисциплины, регламента и исполнительности не всегда является стимулированием самой работы.

5. Стремление величиной заработной платы сохранить или привлечь кадры иногда приводит лишь к сохранению или притоку рабочей силы.

6. Одна и та же оплата труда может оказывать разное воздействие на трудовую активность в условиях дефицита кадров и их достатка.

7. Особенность оплаты труда в неблагоприятных условиях и во внеурочное время заключается в том, что стимулирование является не вознаграждением за конкретные результаты труда, а компенсацией за моральный и физический ущерб, который трудно точно измерить, критерии которого во многом субъективны.

Проявление недифференцированного и дифференцированного эффекта стимулирования в сфере труда зависит от размера оплаты труда, содержания и организации труда, особенностей личности работника. В рамках теории стимулирования очень важен вопрос о его классификации.

1. **Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование.** При пропорциональном виде стимулирования трудовая активность основывается на постоянной мере стимула, которая изначально определена и принята как нормальная, удовлетворяющая; изменение затрат усилий в плане их длительности или интенсивности предполагает пропорциональное изменение меры

стимула.

О прогрессивном стимулировании можно говорить, если трудовая активность основывается на возрастающей мере стимула; одинаковые затраты трудовых усилий во времени предполагают все большую меру стимула, поскольку происходит адаптация к самому стимулу.

В случае регрессивного стимулирования трудовая активность основывается на убывающей мере стимула, поскольку во времени происходит адаптация к самой трудовой активности.

Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование — это, прежде всего, определенные типы ожиданий оплаты труда, которые могут и не совпадать с реальной оплатой.

Различия между перечисленными видами стимулирования, несмотря на их сложность, иногда хорошо осознаются самим работником и очевидны для администратора. *Доминирующим в трудовой активности можно считать пропорциональный тип стимулирования.*

Прогрессивный стимул проявляется в том, что:

- *повышение оплаты* лишь на ограниченное время вызывает эффект трудового энтузиазма, затем происходит адаптация к достигнутому уровню, снова возникают ожидания увеличения вознаграждения, стимулирующее значение прежнего повышения оплаты теряется;
- *премиальные вознаграждения*, если они начинают носить постоянный и регулярный характер, воспринимаются как гарантированные и сами собой разумеющиеся, в этом случае потребность в стимуле сохраняется;
- *увеличение стажа* трудовой деятельности повышает профессионально-трудовую самооценку человека, обостряет чувство социального роста, потребность в продвижении, что способствует установке человека на все более высокое вознаграждение;
- *потребность в увеличении стимула* естественна для всех случаев трудовой активности в пограничных условиях, т. е. условиях, приближающихся к сверхнормативным, необычным. Поскольку человек не может определить настоящую цену данной трудовой активности, цену своих личных затрат и потерь, он часто неудовлетворен любой оплатой, ожидает или требует более высокой.

Приведенные ситуации отражают типичные явления, хотя возможны и исключения. Разные люди по-разному адаптируются к стимулу.

Регрессивный стимул проявляется в том, что:

- *многие формы организационно-трудовых отношений и деятельности предполагают для человека особую сложность в начальный период, на стадии их введения, освоения, апробации.* Именно этому периоду и должна соответствовать максимальная мера стимула;
- *человек приспосабливается к трудовой деятельности, со временем открывает в ней творческое содержание.* Значимость оплаты именно как стимула к труду при этом может снижаться, замещаясь значимостью

творческого мотива.

2. Жесткое и либеральное стимулирование. Жесткое стимулирование основано преимущественно на принуждении человека к затратам усилий.

Либеральное стимулирование основано преимущественно на привлечении человека к затратам усилий.

В практической деятельности стимулирующее воздействие принуждения и привлечения часто очень сложно разграничить. В то же время достаточно реальны ситуации, когда доминирует либо принуждение, либо привлечение. Категоризация принуждения как жесткого, а привлечения — как либерального стимулирования основывается на том, что принуждение более сильный фактор, влияющий на поведение. И жесткий, и либеральный виды стимулирования имеют свои недостатки, связанные, прежде всего, с определенными границами, за которыми стимулирующее влияние может терять свою эффективность.

Для **разграничения жесткого и либерального стимулирования** в многообразных реальных фактах трудовой деятельности людей служат следующие **критерии**.

Во-первых, оплата за формальные трудовые усилия — оплата за конечный результат — оплата за реализацию результата. В данной последовательности жесткость стимулирования возрастает.

Во-вторых, индивидуальная или совокупная формы оплаты труда. Более жестким стимулированием для работника является индивидуальная оплата труда. Индивидуальная форма оплаты труда создает ситуацию, когда работник индивидуально противостоит работодателю. В этом случае он не может существенно способствовать поддержанию или повышению оплаты путем требований, что также делает его положение более ответственным с точки зрения отношения к работе. Все эти особенности индивидуальной оплаты труда не характерны для совокупности формы оплаты.

В-третьих, оплата труда с наличием или отсутствием компонентов социальной защиты. Наличие социальной защиты ослабляет стимулирующий механизм в трудовой деятельности человека, создает ситуацию либерального стимулирования. Отношение человека к труду определяется не критической материальной необходимостью, а моральным выбором, т. е. зависит от настроения и сознательности.

В-четвертых, самостоятельный или наемный труд. Если в первом случае работник имеет возможность «выбирать» меру активности и вознаграждения по собственному усмотрению, то во втором они достаточно жестко определяются организацией и требованиями работодателя. Таким образом, степень свободы выбора между ценностными максимумом и минимумом для наемного работника ограничена, оплата труда «от него не зависит».

Жесткий и либеральный виды стимулирования труда различаются безусловным или условным характером самого стимула. В первом случае человек получает установленную администрацией заработную плату и независимо от своей неудовлетворенности ею выполняет все требования администрации под строгим контролем; в противном случае он теряет работу.

Во втором случае человек трудится в зависимости от меры заработной платы, своей удовлетворенности ею. **При этом он имеет возможность:**

- а) сменить данную работу на лучшую, вышеоплачиваемую;
- б) оставаться на данной работе, но работать хуже или лучше (по собственному усмотрению), адекватно заработку;
- в) вступить в диалог с работодателем, обсуждать и совместно с ним устанавливать оплату.

Одним словом, трудовая деятельность человека может стимулироваться как «зарплатой вообще», так и «определенной заработной платой».

3. Актуальное и перспективное стимулирование. **Актуальное стимулирование** связано со значением оплаты труда как источника повседневного существования, а **перспективное стимулирование** направлено на удовлетворение более глубоких инстинктов собственности, власти, социального продвижения и стабильности. **Перспективное стимулирование** может быть особенно эффективно, если:

- а) речь идет о достижении больших целей;
- б) вероятность их достижения достаточно высока, наглядна;
- в) есть такие качества людей, как вера, терпение, целеустремленность.

Именно эти обстоятельства определяют возможность ориентира людей на вознаграждение, которое они получают не сегодня, а в будущем.

Важная проблема теории и практики — соотношение стимулирования труда и такого механизма регуляции поведения людей, как **социальный контроль** (в том числе и административный). **Социальный контроль** — механизм саморегуляции в социальных системах, осуществляющийся посредством нормативного регулирования поведения людей. **Социальный контроль** — элемент социальных институтов, который обеспечивает следование социальным нормам, правилам деятельности, соблюдение нормативных требований и ограничений в поведении. Он необходим для обеспечения позитивных изменений в поведении людей. **Контроль** является своеобразным насилием, принуждением, а **стимулирование** — это добровольная активность, основанная на личной экономической заинтересованности. В действительности соотношение несколько иное. Контроль необходим и неизбежен в материальном стимулировании труда, он является неотъемлемым элементом стимулирующей ситуации. Во многих случаях только контроль обеспечивает реальную заработную плату. В конечном итоге стимулирует не сама оплата труда, а вероятность ее получения или неполучения, которая и определяется контролем. Необходимость контроля — это недостаток материально-экономического стимулирования труда по сравнению с социальными и моральными мотивами к труду. Если работнику свойственно творческое и ответственное отношение к работе, то необходим лишь фрагментарный контроль ради поддержания работоспособности и настроения. В жизни контроль обязателен и необходим в рамках материального стимулирования. Он является стимулом к труду, воспитывает правильное к нему отношение, если осуществляется правильно и справедливо.

2. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда. Оплата труда обладает для человека абсолютной и безусловной значимостью, т. е. является приоритетной ценностью, важнейшей целью трудовой деятельности. Стимулирующим воздействием оплаты труда на трудовую деятельность являются следующие условия.

1. *Зависимость между активностью и вознаграждением.* Существует немало исследований, подтверждающих наличие данной проблемы. Отсутствие зависимости между трудом и его оплатой порождает и определенную проблему социального климата в трудовой группе. Потенциально «хороший» работник вынужден сдерживать свои трудовые усилия, принимать неестественный для себя стиль трудового поведения, «плохой» же в этом случае «торжествует» и самоутверждается, доказывая другим правильность своей позиции.

Обычно считается, что условный совокупный работник думает только о том, чтобы получить как можно больше денег за свою работу. Однако исследования вносят поправку в этот стереотип. Анализ результатов исследований, проведенных в последние годы, показывает, что сегодня достаточно распространен такой тип работника, который ориентируется не столько на максимальную, сколько на «заработанную» оплату труда.

Принцип зависимости между активностью и вознаграждением не только принуждает, но и привлекает к работе на основе нравящейся многим людям идеи именно «заработанной» оплаты труда.

Работник может путем простых аналитических операций сделать свои выводы об обоснованности или необоснованности оплаты его труда, о наличии или отсутствии зависимости между трудовым вкладом и заработной платой. Социологические исследования предоставляют возможность выяснить, почему работник или группа работников считают определенную заработную плату необоснованной и как в этой связи их мнение влияет на отношение к работе. Исследования позволяют также выяснить, чем работник или группа работников объясняет *очевидные или мнимые факты необоснованности оплаты труда - произволом и специальным намерением администрации, объективными сложностями учета труда, случайными ошибками.*

2. *Определенность принципа вознаграждения.* Логика данного условия заключается в следующем: чтобы оплата труда оказывала стимулирующее воздействие, работник должен знать принцип оплаты, данный принцип должен быть конкретным, понятным, открытым.

Согласно социологическим опросам, принцип заработной платы для многих работников неизвестен и непонятен, что отмечается ими как актуальная проблема.

Отсутствие информированности, осведомленности, понимания принципа оплаты труда формирует дискомфортное самочувствие работника, снижает установку на трудовую активность.

Благоприятное воздействие на личность работника и его отношение к труду оказывает нормирование труда. Сам факт этого мероприятия, независимо от его качества, внушает работнику мысль о том, что в организации существует

порядок, ведется учет трудового участия и трудового вклада, оплата труда рассчитывается научным путем, а не «берется с потолка».

В принципе любая информация об оплате труда на предприятии, в фирме, трудовой организации положительна тем, что формирует у работника следующие **мнения**: *в вопросах заработной платы нет умышленных секретов от работника, к вопросам заработной платы на предприятии относятся очень внимательно, заработная плата рассчитывается профессионально.*

3. **Стабильность критериев оценки активности.** Данное условие эффективности стимулирования труда особенно распространяется на такие точные системы оплаты труда, как сдельная, повременная и др. Из зарубежной и отечественной практики известен способ манипуляции поведением работника, основанный на следующем принципе. Если работник повышал свою трудовую активность и достигал больших результатов по сравнению с результатами предыдущего периода, то на этот энтузиазм работодатель отвечал повышением норм выработки или понижением расценок на соответствующие работы. Заработная плата при этом оставалась неизменной, и работник никак не вознаграждался за свое трудолюбие. Чтобы предотвратить подобное явление в социально-трудовых отношениях, подрывающее отношение к труду, необходимо руководствоваться **некоторыми правилами**:

- во-первых, изменение критериев оценки активности не должно быть неожиданным для человека. Оно может происходить только через определенный интервал времени, позволяющий работнику морально и функционально адаптироваться к изменению;
- во-вторых, изменение критериев оценки активности путем повышения требований недопустимо, если речь идет о больших затратах сил. В этом случае стимул оплаты труда резко потеряет свою значимость на фоне проблемы самосохранения, здоровья.

4. **Договорный механизм.** В сфере труда действие данного механизма проявляется в контрактном и согласительном принципах вознаграждения. **Контрактный принцип оплаты труда имеет следующие социальные значения**: *охраняет работника от злоупотреблений работодателя, уравнивает их шансы при урегулировании отношений, типизирует трудовые отношения, делает наглядным и понятным принцип оплаты труда, примиряет и дисциплинирует, поскольку исключает борьбу работника за лучшие условия труда и выдвижение им новых требований.*

Подписывая контракт, человек уже изначально может быть неудовлетворен оговоренной в нем оплатой труда, но у него нет выбора, и он соглашается на предлагаемые условия.

Тем не менее в большинстве случаев контрактный принцип оплаты труда имеет стимулирующее влияние на трудовую деятельность человека. **Это объясняется следующими причинами**: *контракт обязывает человека воспринимать данную оплату труда как нормальную, поскольку она была принята им добровольно, контракт вынуждает к соблюдению дисциплины труда, как и всякое личное обязательство, контракт способствует усилению*

мотивации к труду, поскольку дает гарантии и уверенность в определенной его оплате.

Согласительный принцип вознаграждения — это участие работника в определении собственной оплаты труда. Участие работников в определении своей собственной оплаты труда повышает удовлетворенность ею, ответственное и разумное отношение к оплате, оказывает в целом стимулирующее воздействие и на их трудовую деятельность.

Договорный механизм — это специфический человеческий фактор, возможности которого в экономической сфере используются, к сожалению, неполно.

5. **Подкрепление и реализация ожиданий.** Существуют случаи и ситуации, когда работодатель и работник находятся в отношениях взаимных ожиданий. Работодатель ожидает повышения трудовой активности работника, а работник — повышения оплаты труда. Работодатель опасается, что повышение оплаты труда не отразится на трудовой активности, а работник испытывает аналогичные опасения в отношении того, что изменение трудовой активности не отразится на оплате труда.

Проблема заключается в правильности применения **последовательности, или реальные действия вызываются** ожидаемым стимулом, или же они являются ожидаемой реакцией на уже реальный стимул. В стимулировании труда могут и должны использоваться оба типа последовательности.

Во-первых, необходимо чуткое и внимательное отношение к любым проявлениям положительного трудового поведения человека как работника. Такие проявления должны своевременно и адекватно вознаграждаться.

Во-вторых, должна существовать система вознаграждения, гарантирующая не оплату труда, а саму трудовую активность. Необходимо использовать формы вознаграждения, при которых оплата труда или ее повышение как бы предшествовали соответствующему труду.

6. **Особенности объекта стимулирования.** Стимулирующая функция оплаты труда при всех других благоприятных обстоятельствах реализуется или не реализуется в зависимости от состояния человека или группы, на которые данная оплата труда распространяется. **Можно выделить следующие типы индивидуального или совокупного работников.**

1. Человек не реагирует на оплату труда и ее изменения, трудовую активность при этом поддерживает на относительно постоянном уровне.
2. Человек реагирует на оплату труда и ее изменения, «принципиально» соотносит трудовую активность с мерой оплаты труда.
3. Работник не реагирует на оплату труда и ее изменения, в любом случае считает вознаграждение за свой труд недостаточным, стремится к минимальной трудовой активности.

Второй тип работников наиболее распространен, и его отношение к стимулированию труда может быть эффективным. **Первый и третий типы** тоже реальны, их трудовая деятельность слабо поддается стимулирующему

воздействию оплаты труда.

Уровень притязаний работников к оплате труда может зависеть от разных субъективных причин — характера работника, его смелости и настойчивости в требованиях, оценки им качества собственной работы, своих способностей в данном виде труда, отсутствия или наличия индивидуальных трудностей и проблем в работе, определяющих возможность получения компенсации.

Имеет значение и фактор настроения. Работники могут на определенный период смириться с низкой заработной платой, не требуя ее повышения, но также могут привыкнуть к высокой оплате труда, требуя ее и в дальнейшем. Одним словом, стимулирующее значение оплаты труда зависит от удовлетворенности ею. Работники обычно сравнивают свою заработную плату с заработной платой, получаемой другими людьми. Появляются различного рода эмоциональные переживания и суждения, вызванные этими сравнениями. А это, в конечном счете, сказывается на стимулирующем воздействии оплаты труда, что необходимо учитывать работодателю.

Реакцией на притязания работников по поводу оплаты их труда могут быть следующие защитные виды поведения работодателя:

- а) игнорирование принципа справедливости в оплате труда как сложного, непонятного, нерационального;
- б) жесткое административное решение вопросов оплаты труда;
- в) демонстративное применение открытых или закрытых форм оплаты труда.

Заработная плата чаще всего выступает как форма дохода и представляет собой **потребительский мотив** в трудовой деятельности. **Потребительский мотив в трудовой деятельности проявляется в следующих ситуациях.**

1. Люди обладают разными материальными и духовными запросами вследствие характера, а также фактического материального положения.

2. Человеку свойственно желание покупать как можно больше высококачественных и дорогих товаров, для этого ему необходим достаточный доход, что и вынуждает его максимально работать, т. е. зарабатывать.

3. Трудовое поведение работника, его отношение к труду зависят от потребительского рынка, т. е. объективных условий и возможностей реализации оплаты труда.

4. Заработная плата, отношение работника к труду зависят либо от личных потребностей работника, либо от накоплений, либо от инвестирования в собственное предпринимательство на перспективу.

5. Определенная связь прослеживается между стимулированием труда и социальной защитой. Социальная защита страхует элементарные потребности людей, но в то же время именно удовлетворение элементарных потребностей является наиболее сильным стимулом к активности.

В то же время в стимулировании труда необходимо видеть и учитывать негативный аспект. Стараясь увеличить материальные достижения, сделать общество более богатым, люди расширяют и развивают производство. Таким

образом, стимулирование труда приводит к использованию энергии и ресурсов в таких масштабах, что может привести к экологической катастрофе. В этой связи возникает вопрос о разумности и достаточности своевременного стимулирования труда.

3. Зарубежный опыт стимулирования труда. Вся система стимулирования труда в США основывалась и в настоящее время основывается на общих принципах, которые условно можно разделить на *два направления*. **Основной смысл первого направления** заключается в создании отношений доверия между руководителями и подчиненными, между самими подчиненными за счет ясности в подходах стимулирования труда. **Основными составляющими первого направления** являются:

1) *глубокие убеждения в совместных этических ценностях*. Они основываются на ясных целях и задачах трудовой деятельности, а также способах их достижения и решения. Все работники должны быть убеждены, что достичь их можно, только постоянно повышая свой профессиональный уровень, путем качественного и эффективного труда;

2) *политика полной занятости*. Работнику создаются все необходимые условия для полной трудовой отдачи в процессе рабочего времени. Этому подчинены условия и организация труда, весь производственный цикл;

3) *обогащение работ*. Каждому работнику фирмы с учетом его социально-психологических характеристик, квалификации по мере возможностей подбирается работа, которая представляется ему более интересной, содержательной и посильной;

4) *личные стимулы к труду*. На фирме разработана целая система гибкого поощрения работников, главным образом материального, которая заинтересовывает их в поиске резервов и возможностей трудиться более эффективно и качественно;

5) *неспециализированная карьера*. По желанию сотрудника перемещают на другое рабочее место, на другой участок работы. Эти перемещения могут быть как по горизонтали, так и по вертикали;

6) *личное участие работника в принятии решения*. Участие обычно происходит на основе консенсуса. Обычно на фирме через определенные промежутки времени проводится опрос общественного мнения по какому-нибудь актуальному вопросу. Если большинство опрошенных высказались отрицательно по изучаемому ключевому вопросу, то решение не принимается, то есть работники фирмы имеют своего рода право «вето»;

7) *неявный контроль*. Каждый работник хорошо информирован о целях и задачах фирмы, знает, что скрывается за его производственными показателями, и он контролирует в процессе своей трудовой деятельности не только себя, но и как бы «скрыто» своих коллег по работе;

8) *утверждение сильной культуры труда*. В данном случае уделяется большое внимание условиям и содержанию труда, механизации и автоматизации всех производственных процессов, культуре поведения в

процессе производственной деятельности;

9) *холистический подход к работнику*. Фирма видит свое предназначение в удовлетворении буквально всех потребностей ее работников. Эти потребности могут быть как материальными, так и социальными.

Второе направление включает те принципы, которые свойственны только этой фирме и предполагают развитие у работника анархии и индивидуализма. *Эти принципы* следующие:

1) *сильная вера в индивидуализм (уважение к человеку)*. К мнению работника прислушиваются, с ним считаются. Поощряют почти все формы активности работника. Ему постоянно доказывают, что он основная фигура фирмы и призывают его следовать принятым компанией убеждениям;

2) *четкая кадровая политика*. Службы «Управления персоналом» имеют всю полноту информации о каждом работнике, сотруднике фирмы, «ведут» его по служебной и профессиональной лестнице предприятия, фирмы, организации;

3) *единый социальный статус работников*. Все работники фирмы находятся в одинаковых демократических условиях, пользуются одинаковым вниманием, как бы «все равны». Руководитель фирмы, руководители других служб и подразделений с одинаковым уважением и вниманием относятся ко всем работникам, независимо от занимаемой ими должности;

4) *привлечение к работе специалистов высшей квалификации*. Фирма принимает на работу специалистов только высшей квалификации, это позволяет ей экономить на обучении и переобучении работников;

5) *расширенная подготовка и переподготовка всех работников*. На фирме существует график подготовки и переподготовки кадров, который строго выполняется. Это позволяет работникам фирмы полностью реализовывать свой потенциал;

6) *максимальное делегирование полномочий работникам, вплоть до самых низовых исполнителей*. В американской специализированной литературе данная форма получила название «партисипативные методы управления», когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли, в подготовке и принятии какого-нибудь решения и т.д.;

7) *намеренное затруднение деятельности линейных руководителей*. В данном случае сознательно снижается роль линейных руководителей, а подчиненным предоставляется полная возможность полностью реализовать свой потенциал. У подчиненных расширяется самостоятельность, а руководители вынуждены искать пути по улучшению управления;

8) *поощрение несогласия*. Это принцип развития в людях индивидуализма. Суть его состоит в поощрении расхождения во взглядах;

9) *поощрение горизонтальных связей*. Сознательно разрушаются вертикальные взаимосвязи, чтобы затем их заменить горизонтальными, возникшими в противовес вертикальным;

10. *Институализация изменений.* Если изменения дают положительный результат, то они официально закрепляются как социальный институт.

Принципы, объединенные в перечисленные выше два направления, дополняют друг друга, а объединение их позволяет представить успешно действующую и развивающуюся корпорацию XXI в.

Система стимулирования труда в Японии. Япония в настоящее время является лидером индустриального развития не только в Азии, но и во всем мире. До начала 60-х гг. XX в. исследователи называли ее «отсталой страной». Поэтому стояла необходимость в сжатые сроки преодолеть это отставание и это предопределило создание специфической модели экономического и технологического способа производства.

Эти модели основывались на так называемом японском типе управления и японской системе стимулирования активности и трудовой мотивации работников. Все это привело к формированию качественно новой парадигмы производственных отношений, которая в отличие от американского рационализма пронизана гуманизмом, она дает возможность полностью раскрыть личностный потенциал каждого работника. ***Японская система стимулирования труда основывается на следующих положениях.***

1. *Пожизненный найм рабочих и служащих.* Пожизненный найм рабочих и служащих в крупных фирмах охватывает до 30% рабочей силы. Он ставит постоянных работников в привилегированное положение.

2. *Принцип «старшинства».* Он обеспечивает повышение заработной платы в зависимости от стажа работы, квалификации. Повышение обязательно приводит к повышению заработной платы и надбавок к ней и служит основой для формирования служебной карьеры.

3. *Разносторонняя подготовка кадров.* Она предусматривает обязательное регулирование повышения квалификации работников и обеспечивает им должное продвижение. Важным моментом для формирования служебной карьеры в той или иной форме является «ротация».

4. *Планомерное перемещение кадров из одного функционального подразделения в другое.* Такой способ перемены работы, своего привычного рабочего места играет громадную положительную роль. На новое рабочее место переносится все положительное и прогрессивное, работник критически подходит к новой работе.

5. *Система горизонтальной координации.* Это когда на низовом уровне создается целая сеть специальных органов (совет мастеров, совет бригадиров, совет менеджеров и т.д.), которые позволяют оперативно и результативно решать большинство организационных и управленческих вопросов.

6. *Особая процедура принятия решений.* От общепринятой она отличается тем, что большое количество времени тратится на всестороннюю подготовительную работу перед принятием решения. Работников, социальные группы знакомят со всеми тонкостями (последствиями) в случае принятия решения, с ними советуются, их практически делают соучастниками будущих решений.

7. *Вовлечение работающих в «малые производственные группы по совершенствованию трудовой деятельности».*

Они сейчас больше известны под названием «движение за самоконтроль», «движение за бездефектную продукцию», «Кружки контроля качества» (ККК), «кружки за снижение себестоимости». ***Говоря об организационном феномене «кружков контроля качества», можно выделить следующие положительные моменты:***

- 1) повышение образовательного уровня членов ККК;
- 2) повышение уровня производственных умений и навыков;
- 3) повышение уровня внутрифирменной коммуникации как непосредственно на рабочем месте, так и между различными звеньями по горизонтали и по вертикали;
- 4) улучшение психологического климата на производственных участках;
- 5) активизирование творческого потенциала членов ККК;
- 6) превращение ККК в дополнительный стимул более усердной работы.

Самым важным моментом в механизме увязывания личных профессиональных интересов каждого сотрудника с результатами производственного участка, на котором последний трудится, является система оценки прилагаемых им усилий.

Самый важный момент при выставлении оценок — это своевременность и точность выполнения поставленной подразделению задачи. В японских корпорациях различают два основных типа оценок. *К первому типу относят оценки, выставляемые вышестоящим начальством своим сотрудникам.*

Существует три уровня таких оценок:

- 1) оценка со стороны непосредственного руководителя;
- 2) со стороны отдела, службы, цеха работника;
- 3) со стороны административного руководства фирмы.

Существуют следующие ***критерии для вынесения оценок:***

- *трудовые результаты* - объем выполняемой работы, качество работы, результаты деятельности, находящиеся за границами непосредственных трудовых обязанностей (работа в «кружках контроля качества» и другие внеслужебные обязанности);

- *отношение к служебным обязанностям* (трудовая дисциплина, работа с группой, активность и самостоятельность);

- *стремление к служебному росту и развитию* (саморазвитие, результативность деятельности);

- *специфические проявления и результаты.*

Оценки по всем вышеперечисленным параметрам отражаются на результатах периодического годового повышения заработной платы. Эта оценка учитывается также и при формировании балла, влияющего на процедуру повышения квалификационного уровня.

Другой документ, отражающий оценку вышестоящего начальства по отношению к работнику, — это «Мнение непосредственного руководителя по результатам обучения сотрудника на рабочем месте». Оценка, зафиксированная

в этом документе, заодно с оценкой реальных результатов сотрудника, участвует в процедуре повышения квалификационного уровня, влияет на формирование размера заработной платы сотрудника в целом.

Второй тип оценки, выставляемой в японских фирмах, — это «Карта целей развития, которые себе ставит сотрудник». Эта карта фактически представляет собой самооценку работника.

В совокупности все эти принципы, оценка и самооценка, оплата труда работника способствуют в максимальной степени эффективному использованию человеческого фактора, что приводит, в конечном счете, к увеличению производительности труда и улучшению качества выпускаемой продукции, раскрепощению производственной предприимчивости работающих.

Стимулирование труда на предприятиях Финляндии, Швеции. Успехи Финляндии, Швеции и других скандинавских стран являются убедительным доказательством умелого стимулирования и управления трудом. Одной из концепций управления, успешно применяемой на многих предприятиях и организациях, является **концепция «управления по результатам»**. В рамках этой концепции осуществляется и стимулирование труда. Управление по результатам является процессом, состоящим из следующих основных этапов.

1. *Определение результатов.* Оно начинается с глубокого анализа устремлений, на основе которого определяются желаемые результаты для разных уровней трудовой деятельности.

2. *Ситуационное управление ради достижения этих результатов.* Полностью организуются все дела производства, деятельность людей и окружения таким образом, чтобы планы превращались в желаемые результаты. А для этого одним из главных условий является правильное стимулирование труда и творческий подход к нему.

3. *Контроль (наблюдение) за результатами.* В процессе контроля, который является необходимым элементом в данной системе, выясняется, какие результаты в области стимулирования труда и всей коммерческой деятельности достигнуты по плану и какие случайно. Особое внимание при этом уделяется вопросам оценки работы сотрудников и системе их стимулирования, обеспечению собственной мотивации к жизни и работе. **Эти мероприятия на предприятиях Финляндии можно представить следующим образом:**

- не попадай во всеобщее беличье колесо, поскольку бег в нем никогда не кончается. Возьми в свои руки использование собственного времени, найди в этом вопросе правильный и достаточно разумный подход;
- резервируй столько времени, сколько нужно для достижения конечных целей. Ты никогда не сможешь распоряжаться своим временем, если не продумаешь самостоятельно или с чьей-то помощью, что для тебя является существенным. Не пытайся делать все, а делай самую важную работу, исходя из конечных целей;
- поддерживай наиболее важные (связанные с твоей работой)

организационные и человеческие контакты;

- семья — это главная единица общества, учитывая, что в семье ты получаешь значительную часть мотивации к жизни и труду. Ты несешь ответственность за развитие своей семьи и за то, как она выходит из трудных ситуаций;
- необходимо иметь друзей и оберегать хорошие человеческие взаимоотношения, так как они мотивируют твою жизнь;
- необходимо вовремя занять четкую, обдуманную позицию по главным жизненным проблемам и ценностям. Необходимо как можно скорее выяснить, что ты ценишь и чего хочешь от жизни.

Эти рекомендации ценны и для тех, кто только вступает в трудовую жизнь, и для тех, кто переживает определенную стадию личностного развития. Есть и некоторые практические возможности обеспечения собственной мотивации к работе, к которым рекомендуется прислушиваться и ориентироваться на них:

- позаботься о том, чтобы ты был всегда хорошо отдохнувшим, бодрым и деятельным;
- относись положительно к работе и жизни;
- активно развивай себя, укрепляя и используя свои сильные стороны и исправляя свои недостатки, с которыми необходимо что-то делать;
- сделай более приятным свое окружение на работе;
- постарайся, чтобы твоя работа существенно менялась через каждые 5—7 лет;
- определи для себя на ближайшие годы на основе собственных потребностей различные альтернативные варианты продвижения по службе как в своем трудовом коллективе (трудовой организации), так и вне его. Главную ответственность за развитие своей карьеры в целях сохранения мотивации к работе неси сам;
- будь откровенным со своими коллегами и осуществляй взаимообмен опытом. Требуй того же от них по отношению к себе. Это поможет твоей работе и развитию мотивации к ней;
- вознаграждай себя за хорошие достижения в работе и требуй вознаграждения со стороны трудового коллектива;
- постоянно проявляй заботу о своем физическом и психическом состоянии.

Близка к финской и шведская система стимулирования труда. Она построена на формировании высокого уровня жизни, обеспечения занятости населения и большого количества, социальных благ. Это построение общества всеобщего благосостояния, основанного на системе всеобщего равенства, суть которого заключается в том, что общество отвечает за предоставление всем гражданам государственных услуг хорошего качества в ряде важнейших областей. Вся система трудовой деятельности, образования, здравоохранения, страхования и т.д. направлена на стимулирование человека труда. Это и обеспечивает в конечном итоге высокие экономические результаты в трудовой деятельности.

Как видим, опыт, накопленный ведущими корпорациями США, Японии, западных стран, по стимулированию труда представляет для нас большой интерес. Вместе с тем, решая вопрос о применении той или иной модели стимулирования труда, необходимо учитывать конкретные условия существования того или другого предприятия, фирмы, трудовой организации, экономическую целесообразность нововведения и внедрять только то, что необходимо и что подходит для белорусского менталитета. В противном случае любое нововведение будет бесполезным, неспособным и принесет только вред.

Контрольные вопросы

1. *Раскрыть понятие «стимулирование труда».*
2. *Факторы, оказывающие влияние на стимулирование труда.*
3. *Характеристика видов стимулирования.*
4. *Взаимозависимость между активностью и вознаграждением.*
5. *Раскрыть стимулирующую роль заработной платы.*
6. *Основная сущность договорного механизма.*
7. *Принципы стимулирования в корпорациях США.*
8. *Сущность Японской системы стимулирования труда.*
9. *Специфика и особенности стимулирования труда работников на предприятиях Финляндии и Швеции.*

Тема 3.4 Социальная защита работника

Вопросы

1. *Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда.*
2. *Социальные институты и механизм социальной защиты работника.*
3. *Социальные гарантии.*

1. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда. Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, а также формирует новую политику хозяйственной мотивации. Существует острое противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей.

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX – начале XX в.в. а соответствующий термин впервые появился в США в 30-х гг. и постепенно распространился в западной социологии, обозначая систему мер, защищающих любого гражданина и вообще любого жителя страны от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода.

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия “социальная защита”. *Сама система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и*

политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования **трудоспособным гражданам** за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства, **социально-уязвимым слоям** – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, т.е. систему институтов, которые ее обеспечивают (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

В полном своем проявлении **социальная защита должна охватывать** следующие **направления**:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;
- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми, не противоречащими закону способами;
- создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т.д.;
- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;
- обеспечение экологической безопасности членов общества;
- защита граждан от преступных посягательств;
- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципов правового, демократического государства;
- создание условий, исключающих вооруженные, социальные и межнациональные конфликты;
- защита от политического преследования и административного произвола;
- обеспечение свободы духовной жизни, защиты от идеологического давления;
- создание благоприятного климата как в обществе в целом, так и в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;
- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему – социально ориентированное рыночное хозяйство, в рамках этой трансформации сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма.

Проходящие глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему

обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий в частности чрезвычайно актуальной. Переход от тоталитаризма к демократии и от командно-распорядительной экономики к рыночной в плане **социальной защиты противоречив**. С одной стороны, преобразования демократического и рыночного характера в ряде аспектов усиливают социальную защиту граждан, но, с другой стороны, в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите.

Цель социально-политических преобразований в Беларуси заключается в том, чтобы утвердилось настоящее гражданское общество. Объективная потребность, коренящаяся в сути рыночной экономики, порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным в нынешней ситуации является усиление социальной защиты от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии – это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения в любом обществе осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.

В любом государстве существует целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт можно определить как устойчивую форму организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. **К первому виду** (классу) социальных институтов социологи относят *социально-организационные институты, ко второму – социально-нормативные*.

Важнейшим и наиболее мощным **социально-организационным институтом** является **государство**, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из множества разных институтов. С точки зрения социальной защиты, их можно разделить на три группы. Важную роль в выполнении *функций социальной защиты играют* такие институты, как *страховые компании и различные специализированные фонды, а также благотворительные организации*. Большую группу социально-организационных институтов образуют различные общественные, политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными осуществлять защиту работников наемного труда, являются *профессиональные союзы*. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации – “независимые” профсоюзы, которые по праву стали именоваться независимыми. Они выступают представителями

работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур.

Основная деятельность как “зависимых”, так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ – использование форм и механизмов социального партнерства.

Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение при создании в Беларуси различных постоянно и временно действующих, 2–3 - сторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях. Они могут рассматриваться как особая разновидность институтов и **именоваться институтами социального согласия.**

Наряду с социально-организационными институтами в обществе имеется множество нормативных систем, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе. Но поскольку они выступают средствами организации совместной деятельности людей, определяют их роль и статусы, такие нормативные системы, не имеющие организационного воплощения, но играющие определенную роль в социальной защите, тоже являются социальными институтами (это определенные нормы, ценности и т.д.). Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов. Большое значение для обеспечения социальной защиты прав и интересов трудящихся как раз и имеют такие институты, как трудовое право, институты трудового законодательства.

Важным **социально-нормативным институтом** в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время *тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры.*

Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации тоже являются **социальными институтами** и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику.

Основная производственная деятельность сама по себе не предусматривает осуществление социальной защиты прав и интересов занятых на этих предприятиях работников. Главным **институтом социальной защиты**, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает **профсоюзная организация.**

Повышение защитной роли этих организаций особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или репрофилирования.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть коллективного договора кардинально изменилась в последнее время, потому

что наемным работникам потребовалась надежная юридическая база социальной защищенности.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является **трудоустройство**. Его нельзя однозначно и безусловно рассматривать как институт социальной защиты, но он может выступать таковым при следующих **условиях**:

а) если контрактная система на предприятии отрегулирована таким образом, что специально предусматривает систему обеспечения прав работников;

б) если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных социально-экономических гарантий.

Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты. **Процесс формирования механизма социальной защиты** в нашей стране идет непрерывно, и уже сегодня можно говорить **о трех его компонентах**:

1) **институциональном**, включающем весь перечень существующих институтов социальной защиты;

2) **инструментальном**, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты;

3) **деятельном**, когда используются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты – нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д. Узнать о том, как функционирует этот механизм в Беларуси, можно с помощью социологических исследований.

В заключение данного раздела необходимо представить **основные принципы механизма социальной защиты**:

1) социальная защита должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих;

2) социальная защита не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни. Можно повысить пенсии или заработную плату, но не заботиться о создании необходимой социальной инфраструктуры, в результате не будет необходимого эффекта;

3) социальная защита должна опираться на национальные и культурные традиции народов. Учитывать их;

4) социальная защита должна базироваться и на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу;

5) необходимо активно развивать и формировать у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он себя сам.

3. Социальные гарантии. Любая социальная защита строится на определенных социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему.

Гарантии должны быть:

- 1) регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между спросом и предложениями рабочей силы;
- 2) содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества;
- 3) рассчитаны на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разделена на следующие группы: пригодных для работы в современных условиях, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки, кто может работать, но при создании подходящих условий труда, пригодных для работы, и не желающих работать.

Для полной ясности **о социальных гарантиях** приведем некоторые выписки **из законодательства** по этому вопросу.

1. Гарантии в реализации права на труд:

- а) свобода выбора занятий и работы;
- б) государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни;
- в) государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы;
- г) безработных государство бесплатно обучает новым профессиям и т.д.

2. Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей-инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и т.д.

3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4. Создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. В условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособий по безработице и т.д.

Контрольные вопросы

1. История формирования концепции социальной защиты.
2. Характеристика понятия “социальная защита”.
3. Основные направления, охватываемые социальной защитой.
4. Дать характеристику понятия “социальный институт”.
5. Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
6. Роль профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.
7. Основные принципы социальной защиты.
8. Основное предназначение социальных гарантий.
9. Привести некоторые положения из законодательства о социальных гарантиях трудоспособному населению.

Примерная тематика докладов и рефератов, по дисциплине «Социология труда»

1. Социально-экономические гарантии и социальная защищенность работников предприятия в рыночных условиях хозяйствования.
2. Содержание труда и способы его обогащения.
3. Состояние социально-производственной обстановки на предприятии как важнейшее условие удовлетворенности трудом.
4. Отношение работника к труду — основной показатель его трудовой и социальной активности.
5. Социальные факторы роста или повышения эффективности труда рабочих на предприятии.
6. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
7. Сплоченность трудового коллектива и факторы, ее определяющие.
8. Социальные и социально-психологические предпосылки эффективной коллективной деятельности.
9. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе (трудовой организации).
10. Удовлетворенность трудом работников в коллективе.
11. Социальные перемещения работников внутри предприятия, их регулирование.
12. Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
13. Трудовая мотивация работников в современных условиях.
14. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду.
15. Личностный потенциал работника, его формирование и развитие.
16. Притязания современного работника и возможности их реализации.
17. Социальное и профессионально-квалификационное становление молодых работников.

18. Инновационная деятельность в трудовом коллективе, отношение работников к инновациям.
19. Подготовка кадров для предпринимательства: методы и проблемы.
20. Социально-экономическая эффективность труда работников на предприятиях с разной формой собственности.
21. Социальные гарантии и безработица в условиях рынка.
22. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива.
23. Рынок труда молодежи: проблемы формирования и развития.
24. Становление и развитие предпринимательства как социального явления.
25. Социологический анализ факторов социально-экономического развития предприятия.
26. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность, качество труда.
27. Мотивация трудовой деятельности: механизм внутренней регуляции трудового поведения.
28. Качество трудовой жизни: проблемы, пути улучшения.
29. Сплоченность первичного трудового коллектива: социологические и социально-психологические аспекты.
30. Социальное развитие персонала на промышленном предприятии в новых условиях хозяйствования.
31. Социологический анализ профессионально-квалификационной структуры коллектива.
32. Механизм социальной защиты работников и эффективность ее функционирования в трудовой организации.
33. Социологический анализ состояния дисциплины труда и влияющих на нее факторов.
34. Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность.
35. Занятость работников в условиях рынка: проблемы, пути решения.
36. Трудовая среда: система образующих ее элементов, их эмпирический анализ.
37. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива (трудовой организации), их структура, социологический анализ.
38. Интерес к собственности как стимул к труду.
39. Экономическое поведение: содержание, структура, виды и формы.
40. Индивидуальная трудовая деятельность как предмет и объект социологического анализа.
41. Трудовое поведение: содержание, структура и функции.
42. Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности.
43. Потребительское поведение: модели и формы проявления.
44. Социальные проблемы труда женщин (ветеранов, инвалидов, молодежи).

45. Формы и модели стимулирования в зарубежной социологии труда.
46. Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
47. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих (инженерно-технических работников, специалистов, служащих, работников управленческого труда) на предприятии.
48. Основные социально-экономические приоритеты трудовой организации (трудоого коллектива) в условиях рынка.
49. Социальная напряженность в трудовом коллективе (организации): пути предотвращения и преодоления.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : Гардарики, 1999. – 407 с.
2. Бабосов, Е. И. Экономическая социология : учеб. пособие / Е. И. Бабосов. – Москва, 2004. – 544 с.
3. Буланов, В. С. Рынок труда : учебник для вузов / В. С. Буланов ; под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – Москва : Экзамен, 2003. – 448 с.
4. Ванкевич, Е. В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е. В. Ванкевич, А. П. Морова, И. В. Новикова. – Витебск : УО «ВГТУ», 2004. – 303 с.
5. Социология : энциклопедия / А. А. Грицанов [и др.]. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 319 с.
6. Гриценко, Н. И. Социальное государство : социально-экономический аспект / Н. И. Гриценко // Человек : социальная политика, социальное партнерство. – Москва : АТиСО, 1997.
7. Данилова, А. Н. Социологическая энциклопедия / А. Н. Данилова ; под ред. А. Н. Данилова. – Минск : БелЭн, 2003. – 384 с.
8. Дикарева, А. А. Социология труда : учебник / А. А. Дикарева, М. Н. Мирская. – Москва, 1989. – 288 с.
9. Елсукова, А. Н. Социология : учеб. пособие для вузов / А. Н. Елсукова ; под общ. ред. А. Н. Елсукова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск : ТетраСистемс, 2004. – 319 с.
10. Заславская, Т. И. Социальная трансформация российского общества: деятельность-структурная концепция / Т. И. Заславская. – Москва : Дело, 2002. – 228 с.
11. Кадомцева, С. В. Экономические основы системы социальной защиты / С. В. Кадомцева. – Москва, 1997.
12. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2001. – 245 с.
13. Кобяк, О. В. Экономическое поведение хозяйствующего субъекта : социологический анализ / О. В. Кобяк ; под науч. ред. Г. Н. Соколовой. – Москва : ФУАинформ, 2002.
14. Костин, А. А. Рынок труда и теории занятости : учеб. пособие / А. А. Костин, Г. М. Зущина, Р. М. Султанова. – Москва : АТиСО, 1997.
15. Маркович, Д. Ж. Социология труда : учебник / Д. Ж. Маркович. – Москва : ВЛАДОС, 1997. – 432 с.
16. Ньюстром, Дж. В. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 207 с.
17. Ромашов, О. В. Кризис наемного труда и задачи профсоюзов (или упущенные возможности реформ) / О. В. Ромашов // Человек: социальная политика, социальное партнерство. – Москва : АТиСО, 1997.

18. Ромашов, О. В. Кризис наемного труда и экономическая культура / О. В. Ромашов // День науки в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов. – Санкт-Петербург: ФНПР, 1997.
19. Ромашов, О. В. Социология труда : учеб. пособие для вузов / О. В. Ромашов. – Москва : Гардарики, 2001. – 320 с.
20. Соколова, Г. Н. Социология труда : учебник для студентов социол. и экон. спец. вузов / Г. Н. Соколова. – Минск : Высшая школа, 2002. – 316 с.
21. Соколова, Г. Н. Рынок труда и механизмы его регулирования / Г. Н. Соколова ; под. ред. Г. Н. Соколовой. – Минск : БТН-информ, 2001. – 354 с.
22. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – Москва : Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.
23. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – Москва : Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
24. Ядов, В. А. Становление трудовых отношений в постсоветской России / В. А. Ядов ; под общ. ред. В. А. Ядова. – Москва : Академический Проект, 2004.
25. Якимов, В. Н. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами : учеб. пособие для руководителей и специалистов предприятий / В. Н. Якимов ; под ред. В. Н. Якимова [и др.]. – Москва : Экономика, 1989.