

ТЕМА I. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ КУРСА «ОСНОВЫ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА»

1. Социология труда как наука и ее предмет
2. Связь социологии труда с науками о труде социологического и несоциологического профиля
3. Цель и задачи курса «Основы социологии труда».

1. Социология труда как наука и ее предмет

Социология труда использует принципы, категории, понятия и методы исследования социологической науки применительно к сфере труда.

Социология труда – область социологии, изучающая трудовую деятельность как социальный процесс, социальные факторы повышения эффективности труда, влияние технико-технологических и социальных условий на отношение к труду.

Предметом социологии труда – как специальной социологической теории являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

Социально-трудовые отношения могут быть сгруппированы по разным основаниям (рис.1.1). Важнейшими из них являются:

1. содержание трудовой деятельности;
2. субъект, т.е. носитель отношений;

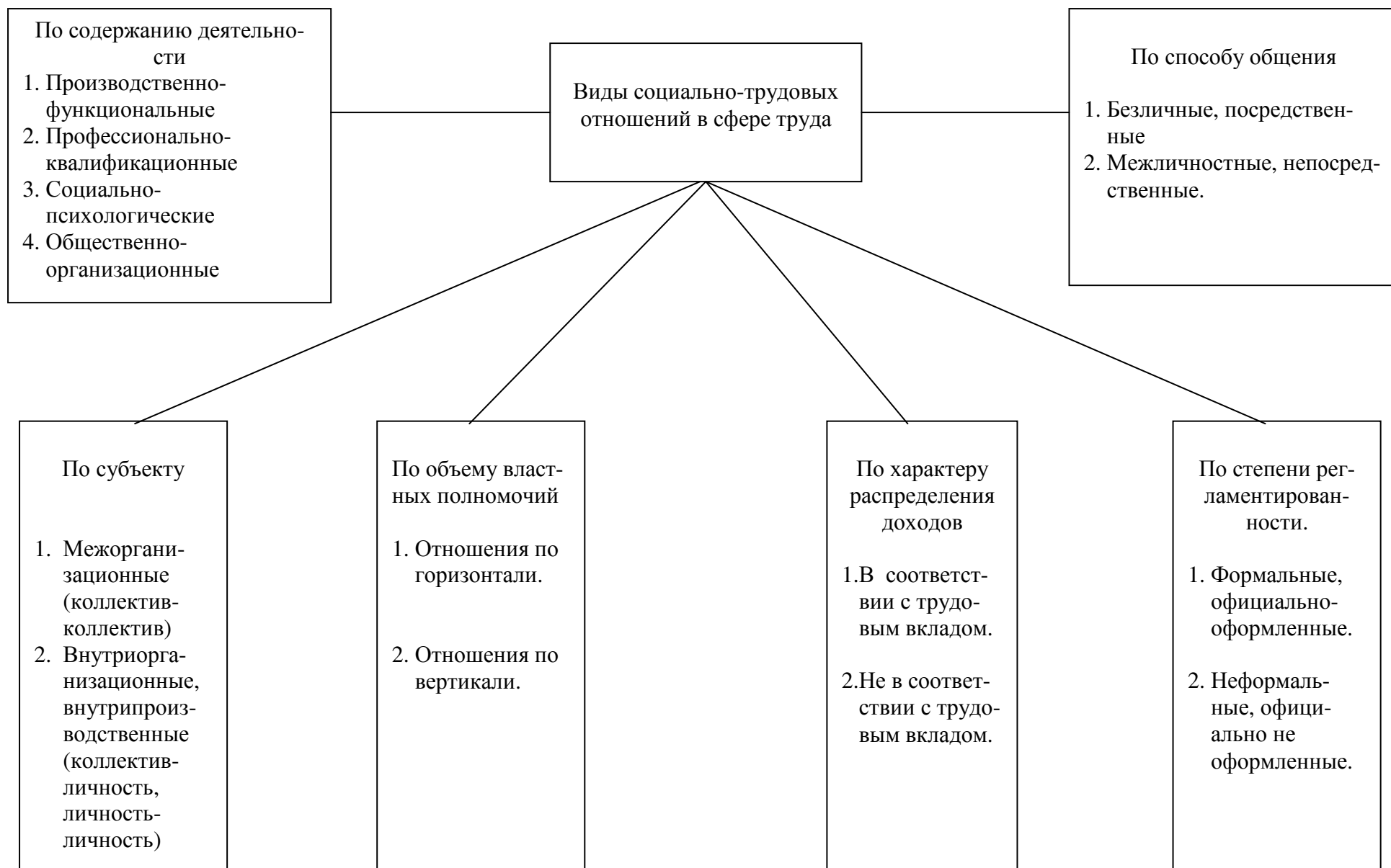


Рис. 1.1. Классификация социально-трудовых отношений в сфере труда

3. объект власти, властных полномочий;
4. характер распределения доходов;
5. степень регламентированности отношений;
6. способ общения работников в процессе труда.

Основанием для возникновения социально-трудовых отношений выступает содержание трудовой деятельности, характеризующееся разными трудовыми функциями и профессионально-квалификационным уровнем выполняющих их работников. Помимо реализации непосредственно трудовых функций работники принимают участие в деятельности общественных организаций: профсоюзной, молодежной, формируемых в трудовом коллективе. Такое участие рождает общественно-организационные отношения. Социально-психологические отношения характеризуют общественное сознание работников и связаны с такими параметрами трудовой деятельности, как мотивы поведения, ценностные ориентации и установки в сфере труда.

Социально-трудовые отношения, которые складываются между различными коллективами, социальными организациями – это межорганизационные отношения.

Социально-трудовые отношения, которые складываются внутри коллектива: между работниками или между коллективом и работником – это внутрипроизводственные или внутриорганизационные отношения.

Следующее основание группировки – объем власти. По объему власти субъектов социально-трудовых отношений, в соответствии с которым они участвуют в выработке важных решений, которые касаются коллективного трудового процесса, выделяются отношения между работниками, занимающими одинаковое социальное положение и имеющими одинаковый объем власти (отношения по горизонтали), и отношения между руководителями и подчиненными (отношения по вертикали).

Следует отметить, что субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку важнейших решений, касающихся коллективного труда.

Еще одним основанием выделения социальных отношений в сфере труда

является характер распределения доходов. По этому признаку носителями таких отношений являются группы работников, получающих заработную плату, блага, социальные услуги в соответствии или не в соответствии с трудовым вкладом. С одной стороны, недостатки хозяйственного механизма и организации оплаты труда создают возможности получать нетрудовые доходы, с другой – труд не всегда еще полностью оплачивается в результате уравниловки. Это основа существования названных двух видов трудовых отношений.

В зависимости от степени регламентированности различаются формальные и неформальные отношения.

Формальные – это отношения, официально оформленные документами: уставами, положениями, должностными инструкциями, предписывающими права, обязанности, ответственность работников.

Неформальные отношения официально не оформлены никакими документами и складываются между участниками трудового процесса благодаря взаимной симпатии, общности интересов и увлечений и другим личным основанием.

Социально-трудовые отношения невозможны без общения субъектов этих отношений. Общение выступает одновременно и как условие, и как элемент коллективной трудовой деятельности.

2. Связь социологии труда с науками о труде социологического и несоциологического профиля

Социология и другие науки о труде тесно связаны, постоянно взаимодействуют и взаимообогащаются выводами друг друга. Имеется ряд проблем, изучаемых и социологией труда, и другими науками. К примеру, социология труда и экономика труда рассматривают стимулирование, разделение и кооперацию труда, движение рабочей силы, повышение общеобразовательного уровня работников, дисциплину труда и др. Только эти вопросы труда исследуются социологией труда и экономикой труда с разных

сторон. Экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, а социологию труда интересуют трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения.

Пример.: Совмещение профессий экономика труда рассматривает как фактор повышения интенсивности труда, сокращение потери рабочего времени, выполнение работ с меньшей численностью, и следовательно, как фактор роста производительности труда. Социологию труда интересуют мотивы, побуждающие работников к освоению смежных профессий или других специальностей, степень удовлетворенности трудом и т.д.

Социология труда связана с НОТ, определяющей критерии разделения и кооперации труда, направления и обслуживания рабочих мест и др.

Социология труда также связана с физиологией труда, статистикой, трудовым правом, с нормированием труда.

Предмет социологии труда близок к предмету названных смежных дисциплин. Особенность ее в том, что она изучает социальные отношения и социальные процессы на всех уровнях деятельности и во всех отраслях.

Рассмотрим связь социологии труда с науками 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 (рис.1.2).

Социология профессий изучает престижность деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.д.

Социология организаций исследует иерархическую структуру управления производством, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда.

Социология города прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей,

разрабатывает проекты размещения промышленных объектов.

Промышленная социология изучает социальные последствия НТП, механизации и автоматизации производства, социальной организации предприятий и проблем социального управления.

Социология коллектива изучает комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций (коллективов), как основных экономических, социальных и политических ячеек общества.

Социальное планирование и прогнозирование – становление которых в качестве самостоятельных дисциплин немыслимо без изучения трудовых проблем.

Социология образования изучает систему подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства.

К молодым отраслям знания относится экономическая социология. Ее предмет-ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и

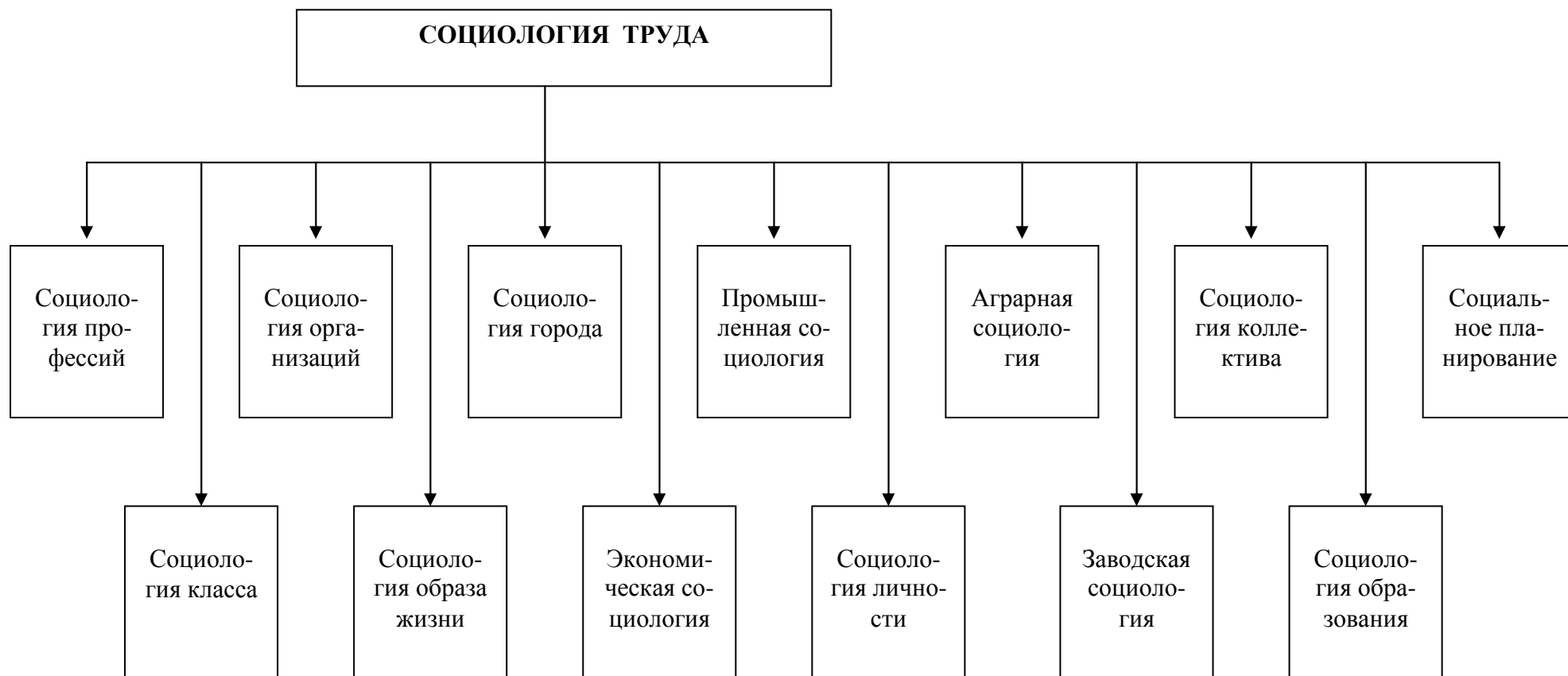


Рис. 1.2. Связь социологии труда с науками социологического профиля

др.) на макро и микро уровнях в условиях рыночной конъюнктуры.

Социология труда тесно связана с науками несоциологического профиля, изучающими труд (рис.1.3).

Психология труда изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду. У психологии труда и социологии труда много общего. Общими для них являются такие категории, как трудовые установки, мотивы поведения, готовность качественно и производительно трудиться.

Как было уже отмечено, экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда.

Физиология труда исследует закономерности функционирования состояния организма работающего человека. Социологи, управляя трудовой адаптацией работников, используют рекомендации физиологов о закономерностях формирования навыков, умений, трудовых знаний и т.д.

Трудовое право определяет юридическую сторону трудовых отношений и реализуется через социальный контроль поведения в сфере труда.

Этнографы сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующих 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. Прослеживая изменения типов орудий, характер приемов труда, методов обработки материалов, они устанавливают социальную историю производственной деятельности людей.

Становления человеческого рода через процесс труда изучает антропология.

Отмеченные взаимосвязи с науками социологического и несоциологического профиля несколько условны и будут видоизменяться (т.к. будут появляться новые науки, другие уходить со сцены).

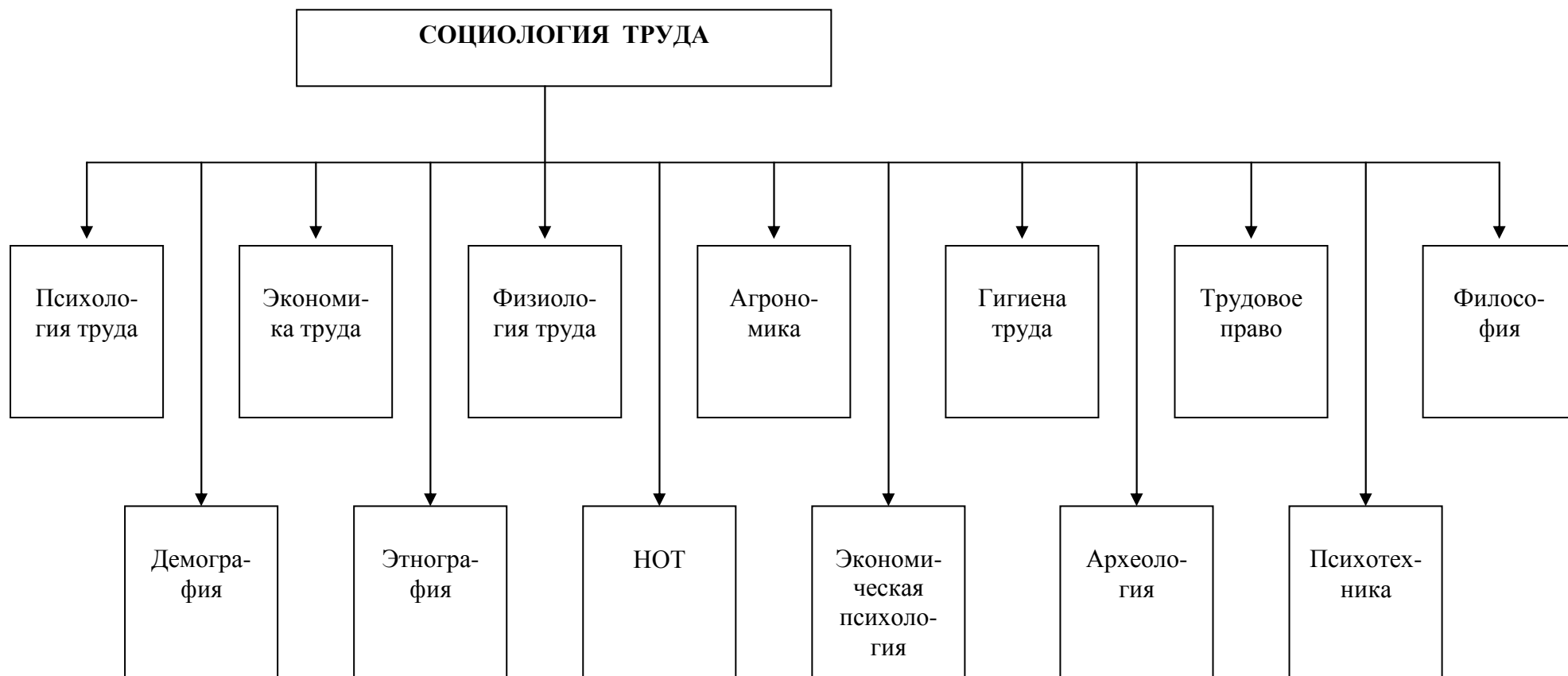


Рис.1.3. Связь социологии труда с науками несоциологического профиля

3. Цель и задачи курса «Основы социологии труда»

Главная задача курса “Социология труда” – изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда в контексте образа жизни в целом.

В условиях рыночной экономики важнейшей задачей курса следует считать изучение и анализ социологических факторов и резервов повышения эффективности труда.

Одна из центральных проблем в курсе “Социология труда” является проблема отношения к труду его мотивации. Среди социологических факторов – адаптация работников к труду, стимулирование труда, сплоченность коллектива, стиль руководства им, лидерство в коллективе и т.д.

Еще одна из главных задач курса это изучить и обобщить передовой опыт коллектива отраслей, регионов, практические рекомендации по управлению и планированию социальных процессов в сфере труда.

Цель социологии труда – это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их урегулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда.

ТЕМА 2. ТРУД КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

1. Социальная сущность труда
2. Социальные процессы в сфере труда
3. Особенности двойственного характера труда
4. Понятие «Содержание труда» и «Характер труда»
5. Понятие социально-экономической неоднородности труда
6. Особенности элементов отношения к труду

1. Социальная сущность труда

Труд играет большую роль в развитии человека и общества.

Сущность труда как всякого социального явления выражается в его функциях. Важнейшая из них создание материальных и духовных благ. Труд является основой общества, общественного устройства – в этом другая его функция. Труд должен способствовать реализации такой важной функции труда, как развитие личности.

Процесс труда – явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают затраты человеческой энергии, взаимодействие работников со средствами производства и производственное взаимодействие работников друг с другом.

Существуют два способа измерения специализированного труда: качественный и количественный.

Первый способ (количественный) измеряется производительностью труда. Качественная сторона труда не достаточно раскрыта в социально-экономической литературе, не смотря на то, что изучение этого вопроса играет немаловажную роль в определении расходов в процессе производства, изучении системы цен и ценообразования, организации выдачи заработной платы определенным работникам, в составлении трудового баланса и т.д. Понятие «труд качественно разнороден» означает, что в одно и то же рабочее

время на разных работах, требующих от работников различного уровня знаний и практических навыков, применяется труд неодинаковой сложности и интенсивности. Поэтому, чтобы дать количественную оценку качественно различного труда, надо привести сложный труд к простому, т.е. выразить его в единицах простого труда.

Под простым следует понимать труд, не требующий специальной длительной профессиональной подготовки, хотя на каждом данном этапе развития производства для выполнения простых работ необходимы определенные знания, приобретаемые через систему общеобразовательной подготовки.

Учет качества труда играет большую роль при организации оплаты труда. Сложный труд сопровождается повышенным расходом рабочей силы (физической и умственной энергии), а это определяет необходимость и повышенной его оплаты.

2. Социальные процессы в сфере труда

Социальные процессы в сфере труда – это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Среди них можно выделить следующие:

1. В качестве базового социального процесса социологии рассматривают сам процесс труда. Действительно, значительную часть своей жизни человек проводит на работе. Здесь он сталкивается со всем многообразием социально – трудовых отношений. Трудовая деятельность во многом определяет статус человека в организации и обществе, его материальный достаток, уровень развития его способностей, а значит, и его запросы, интересы, отношение к труду, даже способ проведения досуга, планы на будущее.

2. Социально-интегративные процессы – это процессы объединения людей в социальную группу, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации.

3. Ценностно-организационные – это процессы формирования позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованность в достижении

целей совместной деятельности.

4. Изменяюще-поддерживающие процессы – связаны с различными видами трудовых перемещений работников: движением между рабочими местами, сменой места работы, профессионально-квалификационными изменениями, развитием трудовой карьеры. Главными социальными параметрами, технико-технологической базы производства, определяющими все остальные, являются содержательность и условия труда. Коренные преобразования в технико-технологической базе производства, сокращая рабочие места тяжелого ручного, малоквалифицированного, монотонного труда, формируют оптимальный тип отношения к труду, обеспечивают развитие и применение всего трудового потенциала работников.

3. Особенности двойственного характера труда

Двойственная природа труда заключается в том, что конкретная трудовая деятельность есть, и деятельность, в ходе которой люди вступают в определенные отношения друг с другом. Социология труда изучает социальные взаимоотношения в сфере труда, т.е. форму социальных связей, реализующуюся в обмене деятельностью и взаимном действии.

Являясь основой образа жизни, труд оказывает решающее влияние на все другие формы жизнедеятельности. Это влияние проявляется в увеличении материальных и духовных ценностей, в изменении их качества, появлении новых.

Существование отчуждения труда является основой многих противоречий. Одно из них связано с тем, что с ростом образованности, расширением общего кругозора усиливается стремление людей к самостоятельности в труде, к активному участию в принятии решения, к раскрытию собственного творческого потенциала. Но будучи отчужденным от средств производства, от возможности участвовать в управлении, влиять на принимаемые решения, работник переносит свои интересы в другие сферы жизнедеятельности.

Связи труда и других форм жизнедеятельности имеют взаимный

характер. Радикальная экономическая реформа, дающая простор раскрытию нереализованных возможностей различных форм собственности, признание многообразия интересов – все это создает основу массовой инициативы, самостоятельности, поощрения трудолюбия и компетентности. Это позволяет снимать искажения и деформации труда и представить труд в его новом качестве (рис.1).



Рис. 1. Труд в его новом качестве

4. Понятие «Содержание труда» и «Характер труда»

Наиболее полно сущность труда выражается в категориях «характер» и «содержание» труда. «Содержание» труда выражено производственно-технической стороной труда. С помощью понятия «характер труда» выражается

социально-экономическая сторона труда. Понятие характер труда предполагает не одни лишь качественные характеристики. Оно не только позволяет установить, что труд в различных условиях имеет различный характер, но и помогает количественно характеризовать эти условия. Существенными элементами характера труда являются:

- социально-экономическая природа труда или его общественная форма;
- содержание труда или трудовая деятельность;
- кооперативная форма труда.

Понятием содержание труда мы фиксируем конкретную трудовую деятельность человека и ее признаки.

Содержание труда показывает меру монотонности или разнообразия труда, его ответственности, соотношение умственного и физического труда.

Характерные черты содержания труда – дифференцированность и изменяемость – придают категории содержание труда особое значение.

Изменение состава трудовых функций и затрат времени на их выполнение означает изменение содержания труда. Изменения в содержании труда изучаются на основе анализа структуры рабочего времени, затрачиваемого на выполнение тех или иных функций.

5. Понятие социально-экономической неоднородности труда

Социально-экономическая неоднородность труда, т.е. существование различных по содержательности и условиям труда видов трудовой деятельности, связанная с различиями в технико-технологической оснащенности производства и в уровне развития самих работников, предопределяет также различие в социальных качествах профессионально-квалифицированных групп. Эти различия приводят к дифференциации работников, к их социальной неоднородности. Социально-экономические различия в труде являются экономической основой, на которой складываются и воспроизводятся различия между группами работников по социальным свойствам. Важнейшими из них

являются: степень обеспеченности материальными и социальными благами (жилье, объекты социально-культурного назначения, медицинская помощь и т.п.), уровень средней заработной платы, средний доход на одного члена семьи, уровень образования, уровень трудовой и общественной активности, характер использования свободного времени и другие показатели образа жизни. Кроме названных профессионально-квалификационные группы различаются по направленности интересов, запросов, ориентаций, по отношению к труду, престижности.

6. Особенности элементов отношения к труду

Важным признаком характера труда выступает отношение к труду. Отношение к труду выражает связь между работником и трудом по поводу производства и распределения материальных благ и услуг. В нем отражается связь работника и общества.

Отношение к труду характеризуется двумя показателями: объективными и субъективными.

Объективными показателями отношения к труду являются степень ответственности к добросовестности в работе, выражаемые в количестве и в качестве выпускаемой продукции, выполняемых производственных заданий; степень инициативы; уровень дисциплинированности.

Субъективными показателями отношения к труду являются общая удовлетворенность работой, а также частные удовлетворенности различными элементами производственной ситуации: размером заработка, содержанием и условиями труда, взаимоотношениями с производством и коллегами. К факторам определяющим отношение к труду относятся:

1. Социально демографические особенности работников (пол, возраст, образование, стаж работы, а также личностные характеристики такие, как интерес, потребности, ценностные ориентации, мировоззрение)
2. Особенности производственной и непроизводственной среды, которые

подразделяются на прямые и косвенные.

Прямые факторы – это объективные специфические условия трудовой деятельности – характеристики производственной ситуации.

Косвенные – это система семейного и школьного воспитания, воздействие средств массовой информации и пропаганды.

Отношение к труду проявляется в поведении, мотивации и оценке труда (рис. 2).

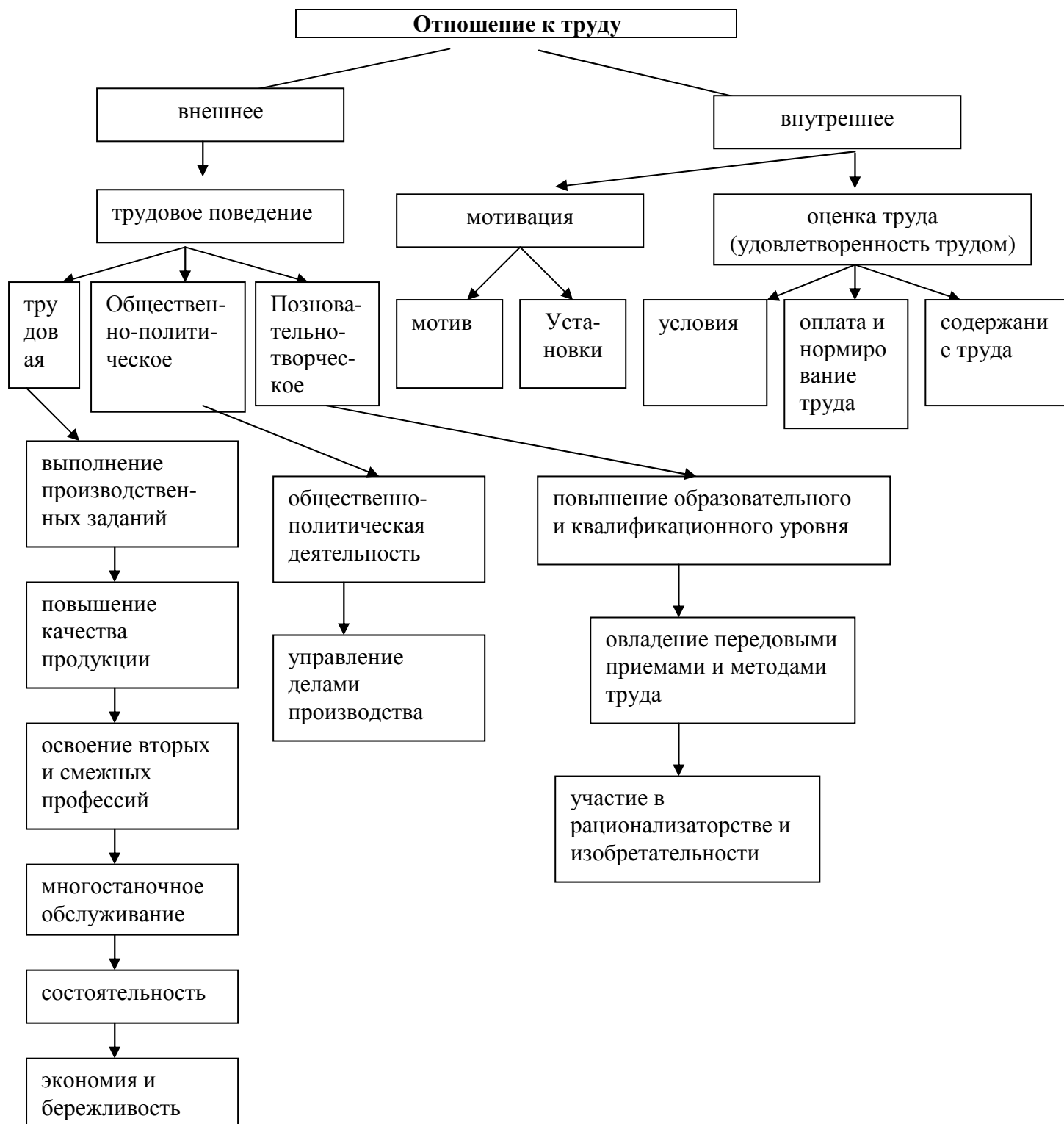


Рис.2. Отношение к труду в зависимости от трудового поведения, мотивации и оценки труда

Отношение к труду сложное социальное явление. Оно представляет собой единство трех элементов: мотивов и ориентаций трудового поведения; реального, или фактического поведения; оценки работниками трудовой ситуации.

ТЕМА III. «СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ»

1. Характеристика социальной организации и её признаки
2. Трудовой коллектив-основная форма социальной организации
3. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры предприятия
4. Социальная организация и её структура
5. Социальные процессы и явления в трудовой организации

1. Характеристика социальной организации и её признаки

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

Социальная организация обычно характеризуется следующими основными признаками: (рис.1).

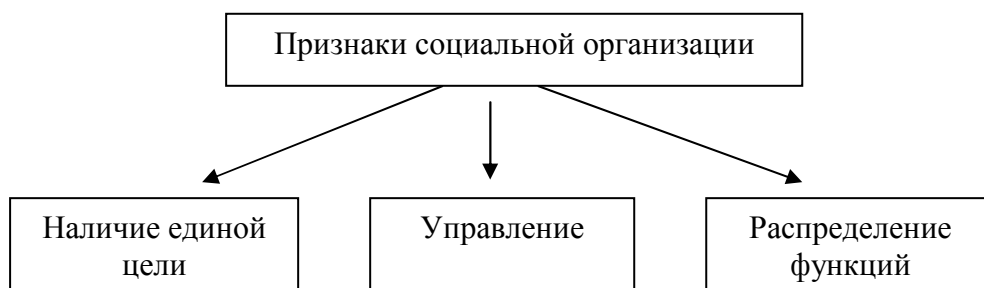


Рис.1. Основные признаки социальной организации

- наличие единой цели (производство продукции или оказание услуги);
- существование системы власти, управления, которые подразумевают подчинения работников руководству в процессе трудовой деятельности;
- распределение функции (полномочий и обязанностей) между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Процесс труда реализуется в основном в рамках социальной организации.

2. Трудовой коллектив – основная форма социальной организации

Специфической формой социальной организации выступает трудовой коллектив. 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. Трудовой коллектив предстаёт в единстве двух своих качеств, с одной стороны, в качестве социальной организации, с другой – в качестве социальной общности.

Роль трудовых коллективов проявляется через выполняемые ими функции. Важнейшими функциями трудового коллектива являются:

1. Целевая функция, для реализации которой создаётся данный коллектив.
2. Функция удовлетворения социальных потребностей работников (через организацию работник обеспечивается материальными благами).
3. Социально-интегративная функция, состоящая в воздействии на поведение работников, как в сфере труда, так и в других сферах, в сплочении коллектива ради достижения целей организации, в привитии работникам ценностей и норм коллектива.
4. Функция, связанная с участием организации в производственно-

хозяйственной и общественной жизни региона, где расположена эта организация.

Существуют три уровня объединения работников в коллектив.

1. Основной коллектив – предприятие в целом. Это высший уровень объединения.
2. Вторичный коллектив – промежуточный уровень. Это коллективы цехов, отделов, пролетов.
3. Первичный (контактный) коллектив – нижний уровень. К нему относятся бригады, секторы, лаборатории.

3. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры предприятия

Под социальной структурой предприятий понимается совокупность его элементов и отношений между этими элементами. Таким элементом структуры коллектива является социальная группа.

Социальная группа есть совокупность людей, обладающих каким-либо общим признаком, например общей профессией, одинаковым стажем работы, сходными правами и обязанностями.

Социальные группы могут быть реальные и условные (рис.2).

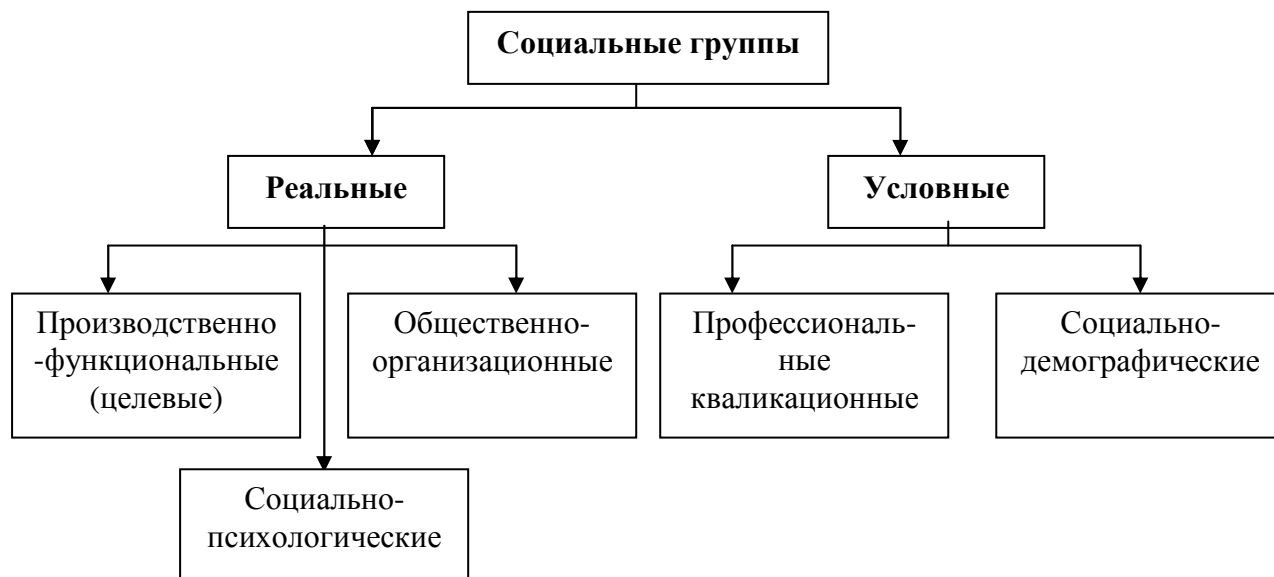


Рис.2. Виды социальных групп в трудовом коллективе

Особенность реальных групп состоит в том, что они всегда организационно оформлены, т.е. имеют руководителя, четкое распределение функций.

Условные группы – это номинальные, статистические совокупности, вычленяемые по таким признакам, как пол, возраст, образование, стаж работы.

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 – затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы трудовой организации. В этой связи выделяют следующие разновидности социальной структуры: (рис.3)

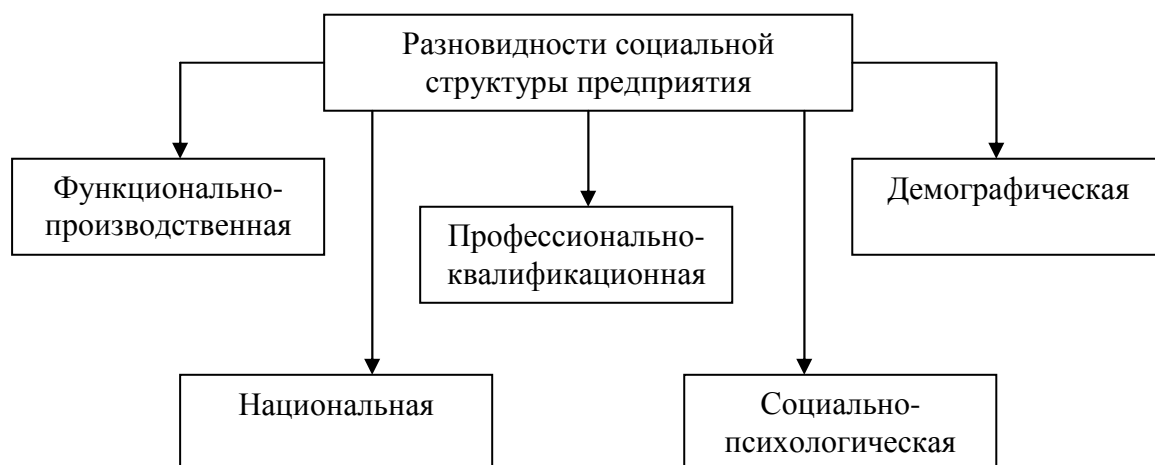


Рис.3. Разновидности социальной структуры предприятия

Функционально-производственная структура складывается из функций, выполняемых работниками, и их функциональных групп: служащих рабочих, 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.

Национальная структура коллектива ещё 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.

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

Демографическая структура трудовой организации (коллектива) определяется его составом по возрасту, полу.

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

4. Социальная организация и её структура

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, поскольку в её природе заложена известная двойственность: во-первых, она создаётся 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;

На основании этих задач в трудовой организации можно выделить два типа структур социальной организации: (рис. 4)

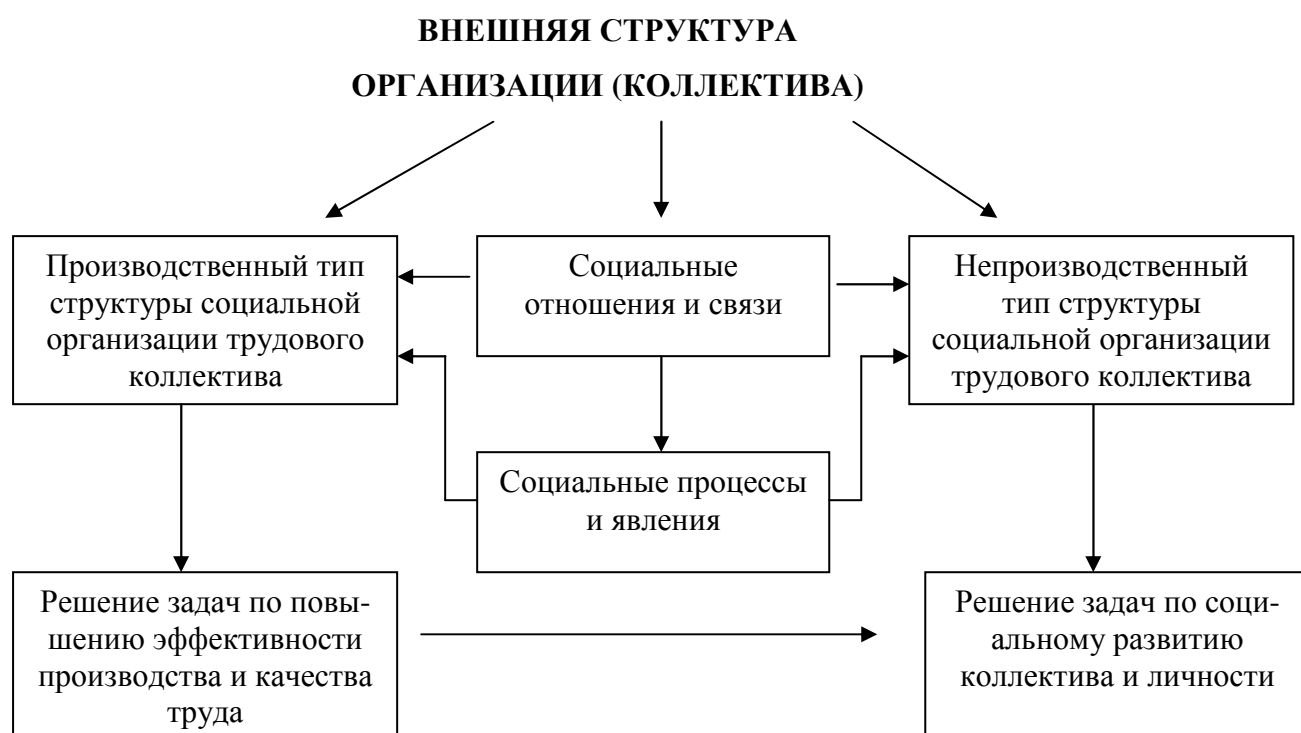


Рис.4. Структура социальной организации трудового коллектива.

1. производственную;
2. непроизводственную.

Производственный тип структуры формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей

Непроизводственный тип структуры возникает, когда члены трудовой организации (коллектива) участвуют в различных видах внепроизводственной деятельности, заполняющей внерабочее и свободное от работы время работников.

5. Социальные процессы и явления в трудовой организации

Под социальным процессом в трудовой организации понимается последовательная смена социальной организации в целом или отдельных её структурных элементов. Эта смена может быть прогрессивной, когда она отвечает требованиям общественного прогресса и направлена на реализацию прогрессивных целей, регрессивной, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего взамен, и изменения в рамках сохранения исходного состояния. Все эти процессы можно сформировать и классифицировать в трудовой организации в три основные группы.

1 группа – процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности. Они включают в себя:

- прогнозирование потребности в кадрах.
- подбор и расстановка кадров.
- стабилизация коллектива, социальной организации.

2 группа – процессы изменения условий и качества труда и жизни членов коллектива. Сюда входят:

- условия использования трудового потенциала;
- условия удовлетворения первичных жизненных потребностей;
- условия труда, развитие социально-производственной инфраструктуры;
- условия быта, развитие социально-бытовой инфраструктуры;
- условия удовлетворения духовных потребностей;
- условия удовлетворения трудовых и гражданских прав;
- условия участия трудящихся в управлении делами коллектива (организации).

3 группа – динамика формирования и развития социальных качеств людей. Данная группа включает:

- изменения в системе потребностей ценностных ориентациях работников;

- динамика состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации;
- изменение в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах активности;
- изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников;
- динамика формирования и готовности работников к инновационной деятельности;

ТЕМА IV. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Общая характеристика мотивации трудовой деятельности
2. Потребности и интересы определяющие трудовое поведение
3. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе
4. Структура мотивов трудового поведения
5. Место мотива материального обеспечения и оплаты труда.

1. Общая характеристика мотивации трудовой деятельности

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними 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 (рис.1).

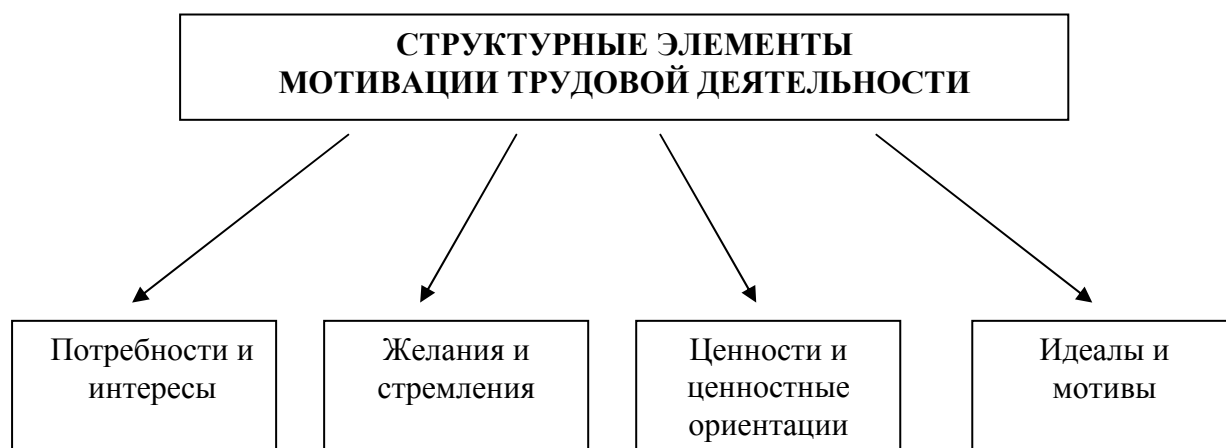


Рис. 1. Структурные элементы мотивации трудовой деятельности

Мотивация – это поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения.

Различают внутреннюю (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями) и внешнюю мотивацию (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения, договора по обмену результата деятельности работника на блага, психологического воздействия для формирования тех же целей, что и у предпринимателя).

2. Потребности и интересы определяющие трудовое поведение

Потребности – это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Наиболее полно и удачно, на наш взгляд, разработал иерархию потребностей американский психолог А. Маслоу, выделивший пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей (рис. 2).

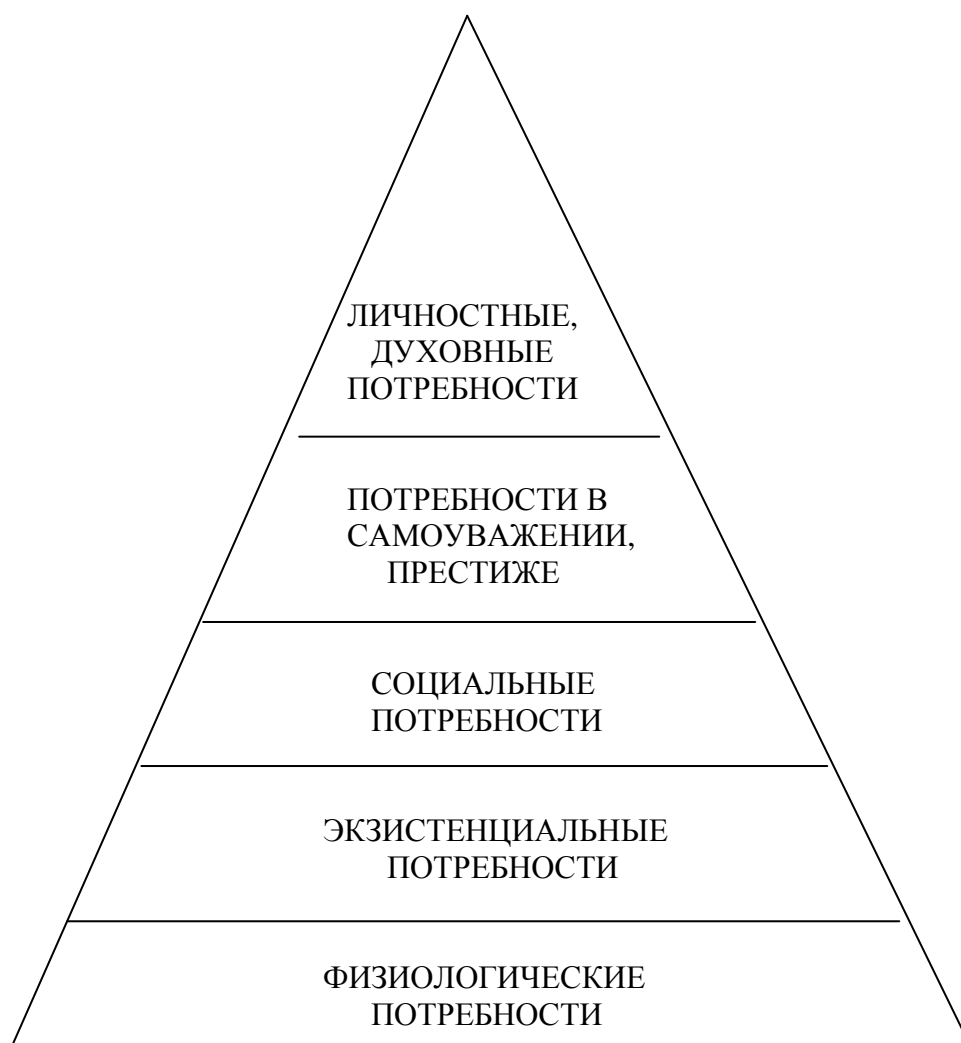


Рис. 2. Иерархическая пирамида потребностей по А.Маслоу

1. Физиологические потребности в воспроизводстве людей, пищи, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.
2. Экзистенциальные потребности – потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребность 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 в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.
4. Потребности в самоуважении, престиже – это признание достоинства,

потребности в служебном росте, статусе, престиже, признании, и высокой оценке.

5. Личностные, духовные потребности выражаются в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам. Интерес (от лат. *Interest* – имеет значение) – это конкретное выражение осознанных потребностей. В отличие от потребности интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность. Таким образом, специфической чертой интереса выступает деятельное отношение к использованию условий существования субъекта, в то время как потребность выражает состояние необходимости овладеть этими условиями.

Интересы бывают материальные (экономические) – интерес 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 т.д. Кроме того, интересы могут быть и нематериальные; интерес к занятиям, науке, искусству, общению, культуре, общественно-политической деятельности и т.д.

Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов.

3. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе

Важнейшими элементами процесса трудовой мотивации являются

ценности и нормы поведения. 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: материальными, духовными, социальными, политическими и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов.

Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для одних главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для других важнее содержание труда, его творческая насыщенность, для третьих – возможность общения т.д.

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 (терминальные) и ценности – средства (инструментальные). Терминальные ценности отражают стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д. Инструментальные представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей, убеждения личности.

Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник обуславливает своё поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей.

4. Структура мотивов трудового поведения

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника:

ориентирующая, когда мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;

смыслообразующая, если мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;

опосредствующая, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на их поведение;

мобилизующая, если мотив мобилизует силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;

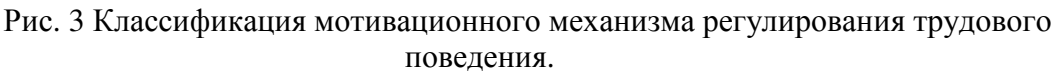
оправдательная, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной нравственной норме.

Следует различать, реальные мотивы и провозглашаемые, открыто признаваемые. Первые – это мотивы-побуждения. Вторые – мотивы-суждения, функция которых состоит в том, чтобы объяснить себе и другим свое поведение. Открыто провозглашаемые мотивы в отличие от мотивов-побуждений часто называют мотивировками.

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 поведения работников, получила названия мотивационного ядра, которое имеет свою структуру. Структура мотивационного ядра различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций:

- выбора специальности или места работы;
 - повседневной работы по данной профессии на предприятии;
 - конфликтная;
 - перемены место работы или смены профессии;
 - инновационная, связанная с изменением характеристик трудовой среды,
- и т.д.

На трудовое поведение оказывают влияние различные составляющие (рис.3).



5. Место мотива материального обеспечения и оплаты труда

Роль мотива заработной платы в структуре побуждений к труду тесно

связанна с реально действующим экономическим механизмом хозяйствования.

Ориентация на материальное вознаграждение останется ведущей до тех пор, пока не будет достигнут уровень развития производства, при котором станет возможно удовлетворение всех разумных потребностей членов общества. Если же заработная плата занимает в целом подчиненное место в структуре мотивов, то это может свидетельствовать о неэффективности действующей системы оплаты труда. В настоящее время в системе ценностей заработная плата занимает должное место.

В связи с особым местом в структуре мотивов материального вознаграждения исключительно важное значение для развития трудовой активности представляет научно обоснованная организация оплаты труда. Она призвана увязать воедино материальные интересы работника с экономическими интересами коллектива и общества в целом, обеспечить их сочетание при совершенствовании всей системы экономических, отношений и хозяйственного механизма в целом. Постоянное совершенствование этих отношений необходимо в связи с тем, что они влияют на формирование типов работников. Особенности построения тарифной системы, показателей условия премирования, степень дифференциации оплаты труда разных групп работников, те или иные оценочные показатели деятельности коллективов – все это влияет на активность в труде.

У занятых малосодержательным трудом ведущим мотивом выбора работы является размер заработной платы. У рабочих, занятых более содержательными видами труда, значимость отдельных мотивов выравнивается. Это касается и таких мотивов, как заработная плата и содержание труда.

На различия и изменения структуры мотивов оказывает большое влияние возможность удовлетворения потребностей как в самой сфере труда, так и в других сферах жизнедеятельности. Так, заинтересованность в материальном вознаграждении ослабляется до тех пор, пока в обществе не перекрыты каналы в получении не трудовых доходов.

ТЕМА V. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1. Сущность и структура трудовой адаптации
2. Факторы трудовой адаптации
3. Ролевой механизм адаптации
4. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии.
5. Управление трудовой адаптацией.

1. Сущность и структура трудовой адаптации

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

В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, протекает процесс трудовой адаптации. Этот процесс будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются и становятся нормами и ценностями отдельного работника, чем лучше и скорее он принимает, усваивает свои социальные роли. Таким образом, трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Субъектом адаптации (адаптантом) является конкретный работник или группа (например, при создании новой бригады).

Объект трудовой адаптации - производственный коллектив, работающий в отдельных организационно – технических условиях: низовой (бригада, участок, цех) или основной (предприятие). Объекты взаимосвязаны: адаптация в основном коллективе осуществляется, прежде всего, через низовой.

Выделяют первичную и вторичную адаптацию (рис.1).

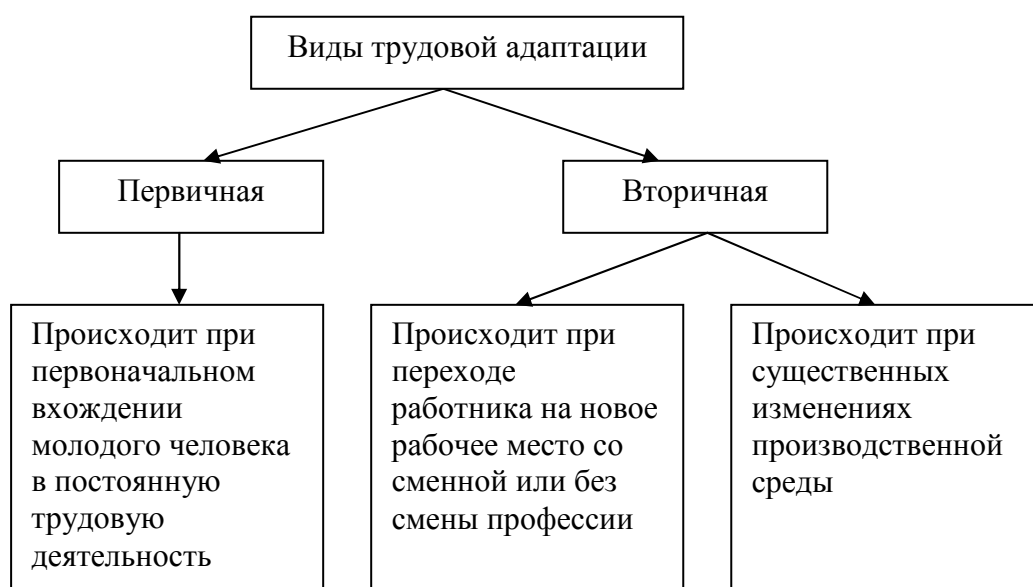


Рис. 1. Виды трудовой адаптации

Трудовая адаптация имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной, культурно-бытовой и психофизиологической адаптации.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива).

Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и так далее.

Культурно-бытовая адаптация – это освоение в трудовой организации

особенностей быта и традиций проведения свободного времени.

Психофизиологическая адаптация – это процесс освоения условий, необходимых для работника во время труда.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии: (рис. 2)

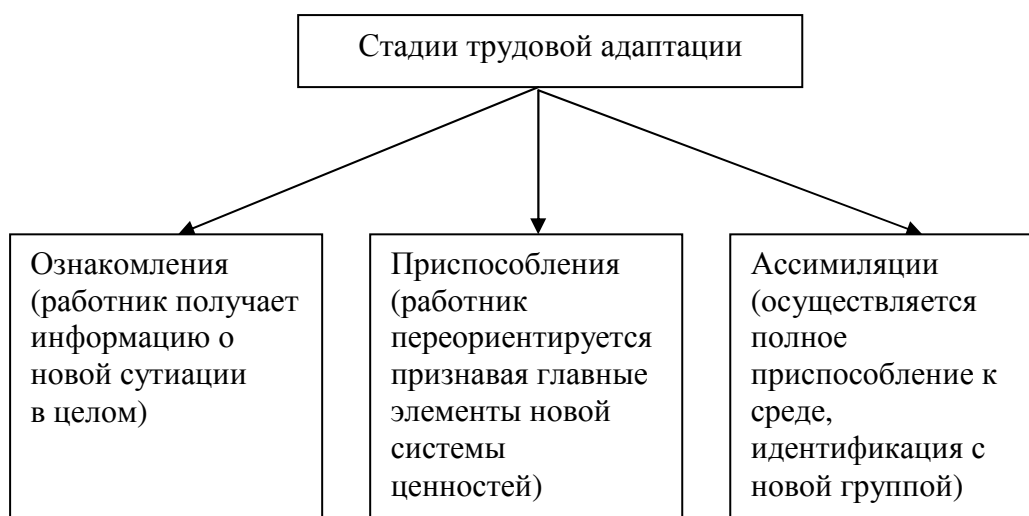


Рис.2. Стадии трудовой адаптации

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Но в среднем это минимальный срок, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, соответствии его представляемым требованиям, а он – в соответствии содержания, условий, оплаты труда своим ожиданиям. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1 до 3 лет.

2. Факторы трудовой адаптации

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

факторы, связанные с производственным процессом) – факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и так далее). К субъективным (личностным) факторам относятся:

Социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и так далее)

Специфическим фактором адаптации являются формы организации труда. К примеру: в условиях бригадной организации труда уровень адаптации рабочих, как правило, выше, чем при индивидуальной организации.

На адаптацию работников к меняющимся условиям производства влияет существующая на предприятиях система внедрения новшеств.

Как и личностные факторы, производственные факторы по – разному действуют на различные аспекты адаптации. Для одних аспектов наиболее значимы одни факторы, для других – другие. Причем сам набор значимых факторов для одних аспектов больший, для других – меньший.

Рассмотрим виды адаптации и факторы, на нее влияющие (рис.3).





Рис.3. Виды адаптации и факторы, на нее влияющие

3. Ролевой механизм адаптации

Для уяснения внутреннего содержания рассматриваемого процесса надо хорошо усвоить сущность ролевого механизма трудовой адаптации.

Прежде всего, нужно понять, что такое социальная роль.

Социальная роль – это своего рода модель, «программа» поведения, нормативно одобренный образ действий, ожидаемый в соответствии со статусом личности в коллективе.

Надо твердо знать, что роль не является чем-то внешним, «высшим» по отношению к работнику. Во-первых, взаимодействие личности с коллективом – не односторонний процесс, человек оказывает влияние на коллектив, если

рамки ролевой ожиданий становится тесны, могут меняться «модели» ролевого поведения. Во-вторых, личность не исчерпывается выполняемыми ролями – существует еще субъективное «Я», т.е. представление человека о своей подлинной сущности. Оно может вступать в конфликт с той или иной социальной ролью.

Однако и роль может влиять на личность (ролевая деформация), обуславливая особенности поведения, речи, внешнего вида и т.п. Особенно в данном смысле характерно влияние профессиональных ролей. Роль выполняется хорошо в том случае, когда требуемые для этого черты и качества человека отождествляются с личными, соответствующими субъективному «Я». В этом случае происходит процесс внутреннего принятия роли.

4. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии

Адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия.

Выбор профессии поддается управлению путем целенаправленного формирования личных намерений и интересов у молодежи с учетом социально-экономических потребностей общества.

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.

Профотбор осуществляется в два этапа.

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования рабочих процессов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется профессиограмма.

На втором этапе изучают природные данные, наклонности, социальные,

психологические и физиологические проявления поступающего на предприятие молодого человека. Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профессиональной ориентацией. В результате у них часто возникают общая неудовлетворенность трудом, безразличие к его условиям и содержанию, частое желание сменить место работы и т.д. Для проведения профориентационной работы необходимы специально оформленные кабинеты, наглядные информационные материалы, специально подготовленные люди. Она должна проводиться в различных формах: экскурсии, уроки, лекции, беседы, конкурсы рабочих мест и профессий, встреча с разными людьми и т.д.

На предприятиях и организациях должна осуществляться система должностного и профессионального продвижения в зависимости от учебы работника, стажа его работы, приобретаемых профессиональных навыков, инициативности и заинтересованности в результатах качественного труда и т.д.

5. Управление трудовой адаптацией

Управление трудовой адаптацией включает в себя измерение (учет), регулирование и контроль (рис. 4).



Рис.4. Процесс управления трудовой адаптацией.

О скорости и уровне адаптированности работников судят по объективным и субъективным показателям.

Объективными показателями общей адаптированности работника являются показатели эффективности его трудовой деятельности (выполнение норм труда, получаемых заданий, качество этого выполнения, темпы повышения квалификации), а также его активность в различных сферах жизни. Субъективные показатели общей адаптированности – это желание или нежелание продолжать работу в данной организации (потенциальная текучесть), общая удовлетворенность работой.

Регулирование адаптации предполагает проведение системы мероприятий, направленных на ускорение адаптации новых работников. Существует целый ряд факторов, на которые организация влиять не может. Это такие личностные факторы, как пол, возраст, семейное положение, планы на будущее, нормы и ценности молодого работника, подчас его ожидания. В отношении этих факторов управление адаптацией в основном выходит за рамки предприятия и упирается в такие социальные институты, как семья и образование, формирующие систему ценностей и норм молодого работника, планы на перспективу, готовность к профессиональной деятельности.

В связи с возрастающей ролью вторичной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации, а также переподготовки кадров.

С целью управления трудовой адаптацией на предприятии (в трудовом коллективе) на каждого вновь поступающего работника должна заводиться специальная карта адаптации.

Карта помогает прослеживать за адаптацией работников и в определенной степени управлять этим процессом.

Все вышеперечисленное свидетельствуют о том, что для управления адаптацией необходимо контролировать, в какой мере адаптируется конкретный работник, регулярно получать параметры адаптации, так как только при

этом условии можно эффективно оперировать всей системой мероприятий. Лишь реализация целостной системы мер, действующих постоянно, позволяет успешно управлять процессом адаптации.

ТЕМА VI. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Сущность и особенности стимулирования труда
2. Функции стимулирования труда
3. Виды стимулов трудовой деятельности
4. Требования к организации стимулирования труда
5. Механизм стимулирования труда
6. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности.

1. Сущность и особенности стимулирования труда

Все внешние побуждения и элементы трудовой ситуации, которые влияют на поведение человека в сфере труда, в той или иной степени могли бы быть названы стимулами в широком смысле.

Процесс стимулирования – это такое воздействие на работника, которое включает в свою сферу его потребности, желания, интересы, стремления, цели, мотивацию поведения. В основе стимулирования – взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности.

Стимулирование реализуется через создание условий трудовой ситуации, побуждающих личность действовать определенным образом.

При всех многообразных стимулах человек выбирает такую форму поведения, которая отвечает его сегодняшним запросам, потребностям, интересам, ценностям, т.е. процесс стимулирования включает в себя не только создание внешней ситуации выбора, но и необходимое соответствие ее внутренней структуре работника. Вместе с внешней стимулирующей ситуацией эта внутренняя структура формирует непосредственный мотив действий.

Особенность стимулирования заключается в том, что выбранная работником форма поведения соответствует целям субъекта стимулирования,

целям тех, кто эту ситуацию создавал. К примеру, на одном предприятии хорошо решается проблема повышения квалификации на другом имеются возможности обеспечения работников отдыхом и лечением. Человек, для которого вопрос лечения и отдыха в данный момент является более важным, выбирает первое. Для другого особенно ценно повысить квалификацию он выбирает второе предприятие. Налицо ситуация личного выбора. В результате создания такой ситуации выбора, т.е. в результате стимулирования, предприятия получили работников, работники, таким образом, имеют благоприятные условия для удовлетворения своих потребностей.

Деятельность работника направлена на получение от предприятий определенных социально значимых благ, а функционирование предприятий основано на том вкладе, который вносит в него работник. Таким образом, стимулирование является обменом деятельностью.

2. Функции стимулирования труда

Можно выделить экономическую, социальную, социально-психологическую и нравственную, воспитательные функции стимулирования труда

(рис. 1)

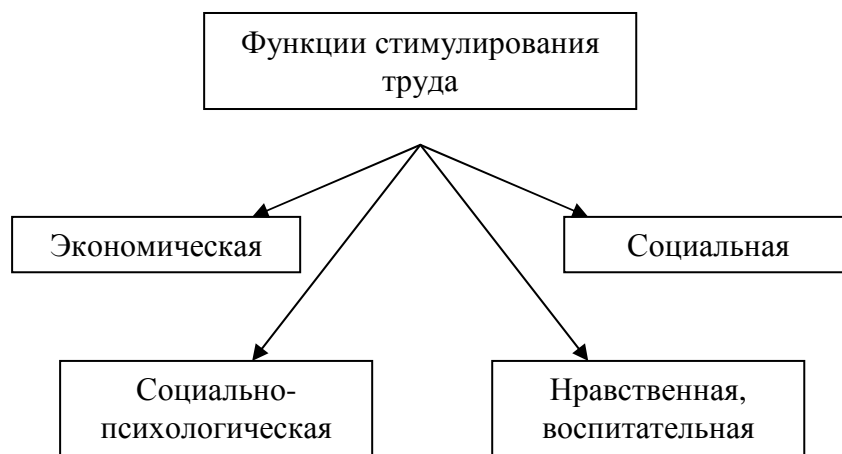


Рис. 1. Функции стимулирования труда

Смысл социальной функции стимулирования труда состоит в том, что социально-экономическое положение работников в значительной степени определяется комплексом тех экономических и социальных благ, которыми располагает человек, занимая ту или иную позицию в системе общественного разделения труда.

Социально-психологическая функция стимулирования заключается в том воздействии, которое оказывает вся организация системы стимулирования на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей, установок, ориентаций, мотиваций труда, восприятия его как важнейшей социальной ценности.

Социально-психологическая функция тесно связана, переплетается с нравственной, воспитательной функцией, отражающей «вклад» стимулирования в формирование нравственных качеств работника, в формирование трудовой морали.

3. Виды стимулов трудовой деятельности

Как и всякая совокупность явлений, стимулы могут быть классифицированы по разным основаниям. Исходя из того, что отправным моментом в процессе стимулирования являются потребности, их содержание и служит основным критерием классификации. Потребности работника многообразны, но все они могут быть разделены на материальные и нематериальные. В соответствии с этим стимулы делятся на материальные и нематериальные (рис 2).

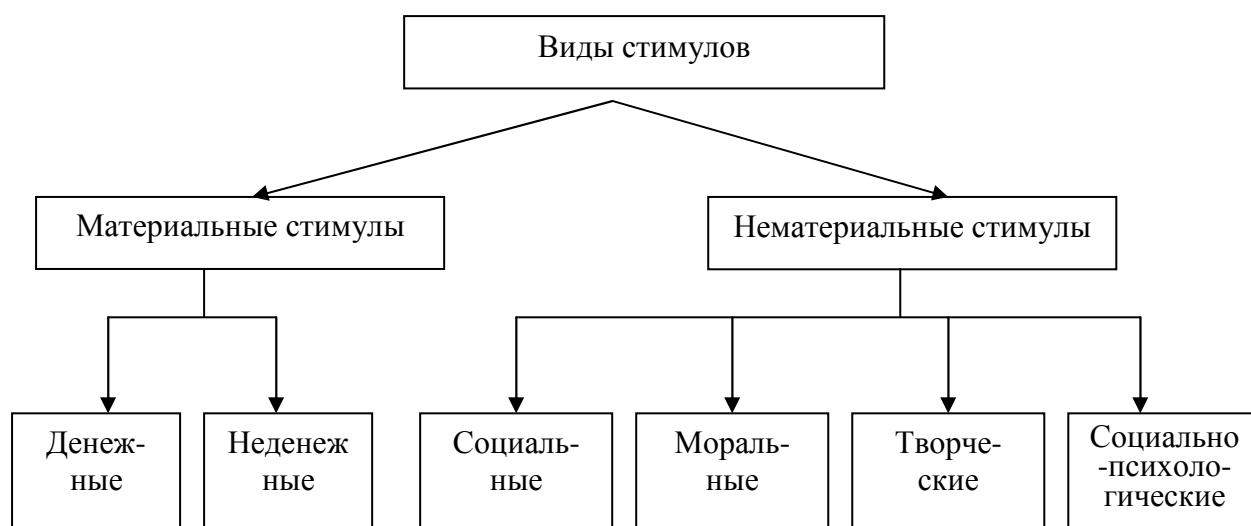


Рис. 2. Виды стимулов трудовой деятельности.

Другим основанием классификации стимулов являются интересы. Соответственно субъектом интересов можно выделить индивидуальные, коллективные и общественные стимулы труда.

Все индивидуальные стимулы труда совпадают со структурой многообразных материальных и нематериальных стимулов, так как интересы личности есть осознанные потребности. А именно потребности лежат в основе классификации стимулов на материальные и нематериальные.

Коллективными стимулами являются специальные фонды премирования: за экономию материалов, разработку и внедрение рационализаторских и изобретательских предложений.

Критерием классификации стимулов трудовой деятельности может выступать направленность в положительную или отрицательную сторону, т.е. стимулы делятся на поощряющие ту или иную форму трудового поведения и блокирующие ее (рис. 3).

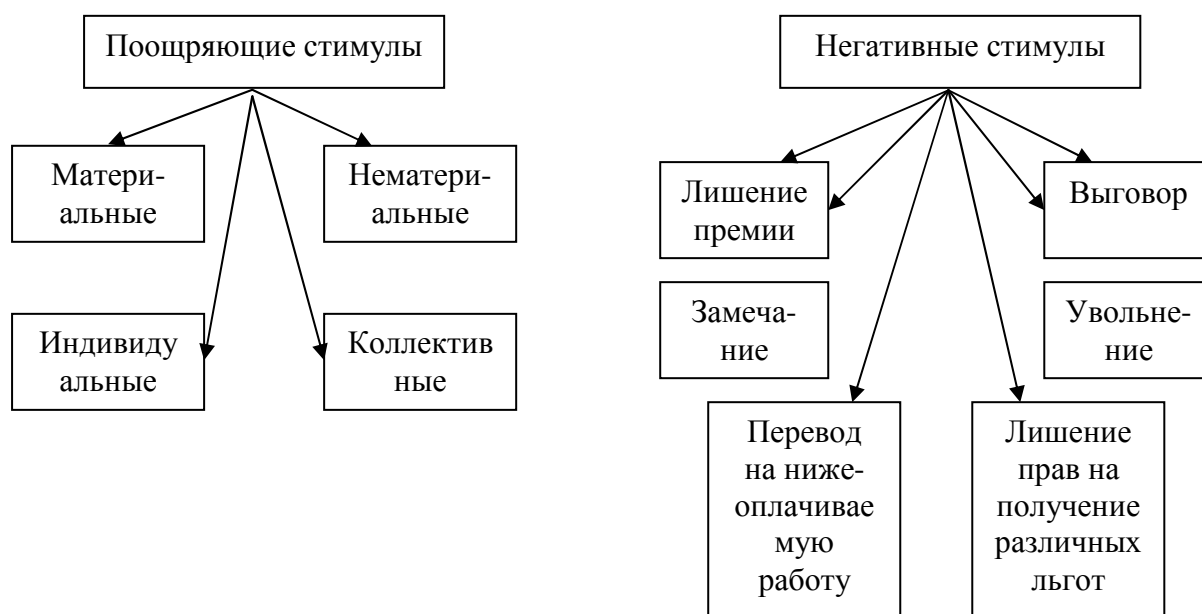


Рис. 3. Поощряющие и негативные стимулы.

В организации трудовой деятельности очень важно применять весь арсенал материального и морального стимулирования в той его части, которая относится непосредственно к организации труда, лучшему использованию трудового потенциала предприятия и повышению производительности труда за счет организационных факторов.

4. Требования к организации стимулирования труда

Стимулирование труда может быть эффективным тогда, когда его организация отвечает ряду требований, важнейшими из которых являются комплексность, дифференцированность, гласность, гибкость и оперативность, участие трудящихся в организации стимулирования (рис.4).

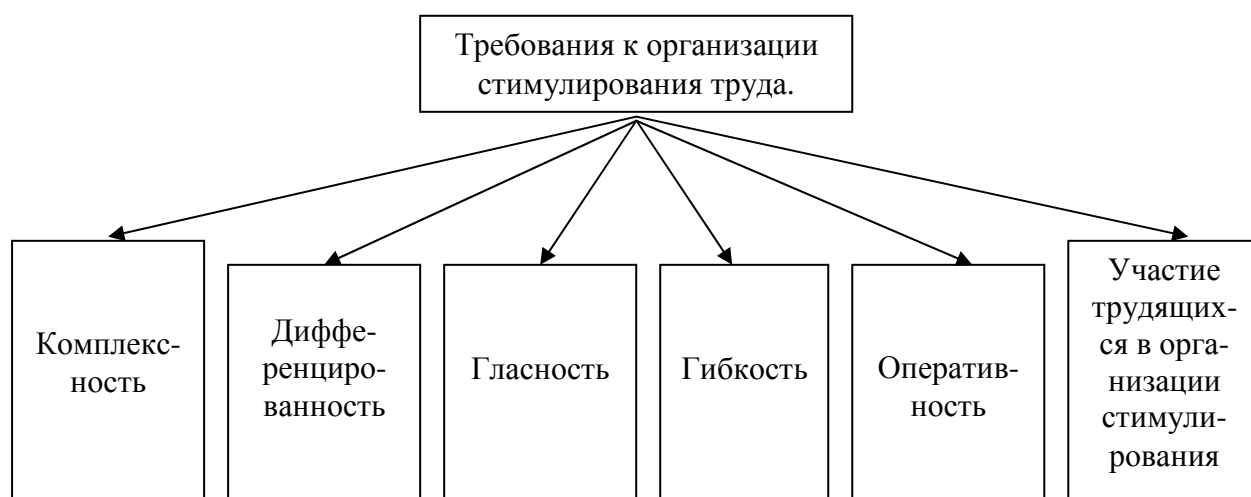


Рис. 4. Основные требования к организации стимулирования труда.

Дифференцированность стимулирования предполагает использование разных стимулов по отношению к разным группам работников и отдельным работникам. Важным требованием является гласность стимулирования.

Реализация этого требования прямо способствует улучшению восприятия стимулирования через повышение информированности работников. Гласность в стимулировании позволяет дать общественную оценку труда работников, способствует формированию и поддержанию хорошего психологического климата в коллективе. Гибкость предполагает регулярный пересмотр существующих условий стимулирования в соответствии с изменением организационно-технических и социально-экономических условий труда: изменением технической базы труда (внедрение нового оборудования, повышение уровня механизации, сокращение ручного труда и т.д.), внедрением новых форм организации труда, изменением социально-демографического и профессионально-квалификационного состава трудового коллектива.

Оперативность требует, чтобы поощрение или наказание следовало как можно быстрее за поступком.

Важнейшее требование – участие трудящихся в организации стимулирования. Такое участие является формой реализации работниками роли

хозяина производства. Участие трудящихся в организации стимулирования способствует расширению гласности, информированности, создает предпосылки для повышения социальной справедливости распределительных отношений в коллективе.

5. Механизм стимулирования труда

Механизм стимулирования труда представляет собой формы, методы и средства привлечения и побуждения людей к труду, повышение их трудовой активности.

Так как в настоящее время наиболее эффективным является труд на себя, то в последнее время широкое распространение получили методы стимулирования труда, связанные с превращением работника в хозяина предприятия, фирмы путем передачи или продажи ему части акций предприятия, начисления части дохода или применения других форм участия в прибылях.

Современный механизм стимулирования труда обязательно включает мотивацию труда.

В условиях рыночной экономики, сопровождающегося резким снижением жизненного уровня населения, главным мотивирующим фактором становится размер денежного вознаграждения (зарплата). Стимулирующая роль зарплаты достаточно широко исследовалась западными учеными.

Выводы, сделанные ими, сводятся к следующим:

1. Должна быть четкая связь между тем, что и как вы делаете (производительность труда) и тем, сколько за это получаете (зарплата);
2. Зарплата выполняет свою стимулирующую функцию повышения производительности труда только при наличии определенных условий;
 - а) люди должны придавать зарплате большее значение.
 - б) люди должны верить, что рост производительности труда приведет к росту зарплаты;

3. Зарплата любого работника разбивается на три части: первая – выплачивается за выполнение должностных обязанностей и она одинакова у всех, вторая – выплачивается в соответствии со стажем работника и третья – за результаты работы в предшествующий период.

6. Принципиальная схема стимулирования эффективной производственной деятельности

Заинтересованность предприятий в повышении эффективности производства вытекает из структуры экономических систем. В каждой из них имеются две части: *управляющая* и *управляемая*. Функции управляющей подсистемы могут выполняться управляющим органом и (или) управляющей средой.

В условиях предприятия организация эффективной работы осуществляется на основе иерархической структуры, в которой от управляющих подсистем к управляемым передается информация о необходимом уровне эффективности. Информация о достигнутых характеристиках результатов и затрат передается по каналам обратной связи. В зависимости от соотношения между необходимыми и фактическими характеристиками эффективности устанавливаются поощрения и санкции. (рис.5).

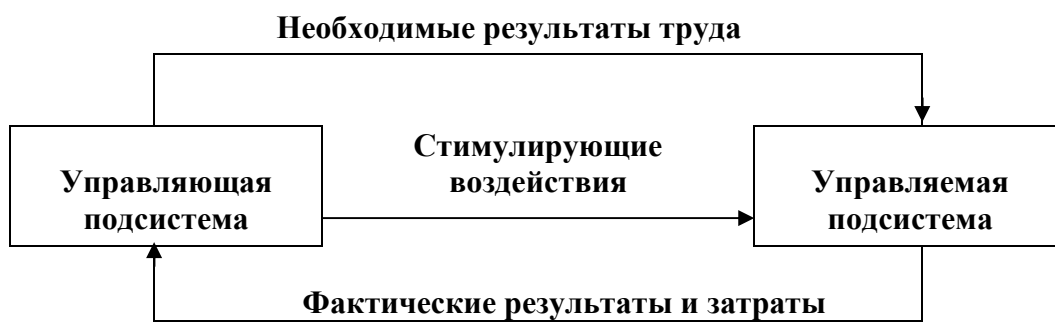


Рис.5 Принципиальная схема управления эффективностью

Из рассмотренной структуры экономических систем и принципа соизмерения затрат и результатов следует, что для эффективной деятельности любого подразделения предприятия и отдельного сотрудника должны быть определены:

1. Границы хозяйственной самостоятельности (степени свободы) в отношении ассортимента продукции, методов ее изготовления, организации оплаты труда и т. д.
2. Необходимые результаты деятельности (характеристики изделий, объемы и сроки изготовления, экологические параметры и т. д.).
3. Необходимые затраты трудовых и материальных ресурсов, определяемые в зависимости от норм затрат ресурсов на единицу продукции и объемов ее выпуска.
4. Формы и условия стимулирования роста эффективности. В частности, исходя из границ экономической самостоятельности, определяются возможные стимулы повышения качества, экономии ресурсов, увеличения объема продукции.
5. Система взаимной ответственности за выполнение принятых обязательств.

Объем необходимых затрат и стимулы их экономии должны быть известны управляемому объекту до начала работы и оставаться стабильными при неизменности условий ее выполнения. Каждое изменение этих условий и

плановых результатов должно сопровождаться изменением необходимых затрат.

ТЕМА VII. СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Сущность, значение и функции социального контроля трудового поведения
2. Виды социального контроля
3. Виды социальных норм в сфере труда
4. Укрепление трудовой дисциплины как функция социального контроля
5. Особенности санкций как средства социального контроля и принципы их применения
6. Совершенствование механизма социального контроля

1. Сущность, значение и функции социального контроля трудового поведения

Сущность социального контроля в сфере труда выражается в следующих выполнениях этим процессом функций:

- 1) оценочная, заключающаяся в оценке социально значимых поступков работников и в сравнении их с действующими в коллективе нормами поведения;
- 2) стимулирующая, состоящая в реагировании как на позитивное, так и на негативное поведение работников с целью его регулирования;
- 3) функция укрепления трудовой деятельности дисциплины, суть которой состоит в создании производственных условий обеспечивающих высокий уровень труда и способствующих сокращению ее нарушения (рис.1).

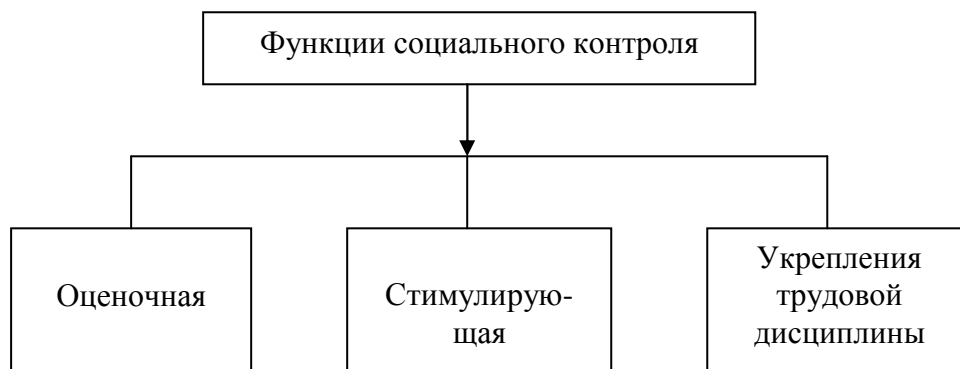


Рис. 1. Функции социального контроля.

Способы осуществления социального контроля зависят от характера технологической, экономической, социальной взаимосвязанности работников в процессе труда, от степени свободы действий на рабочем месте.

В масштабах общества в целом субъектом социального контроля над производителем выступает потребитель. На уровне коллектива в сфере труда субъектами социального контроля выступают сами работники, трудовые коллективы, их общественные организации.

2. Виды социального контроля

В зависимости от того, кто осуществляет социальный контроль различают следующие его виды: (рис.2).

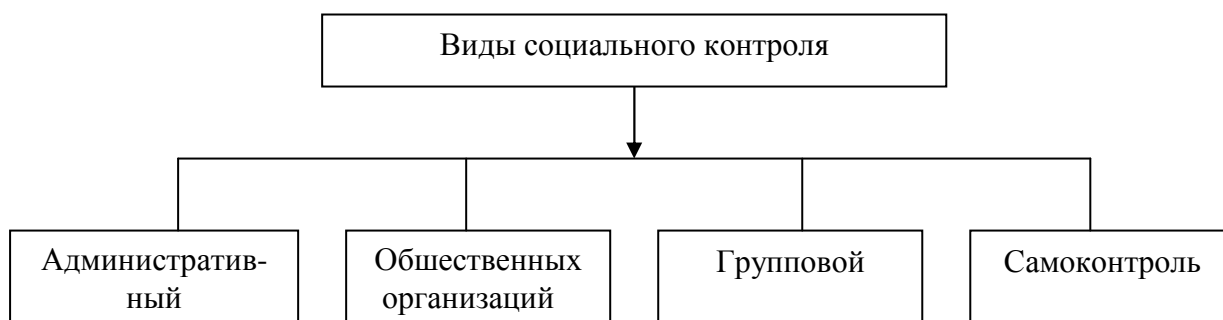


Рис. 2. Виды социального контроля.

1. Административный социальный контроль. Для его осуществления вышестоящие органы наделяют администрацию предприятия и его подразделений соответствующими властными полномочиями. Административный контроль опирается на заранее предписанную, узаконен

2. Контроль общественных организаций. Его осуществляют профсоюзные и молодежные организации, общественные отделы кадров, различные комиссии, формируемые в соответствии с Уставом профессиональных союзов при профкомах.

3. Групповой социальный контроль, под которым понимается воздействие коллектива, отдельных групп на работников. Групповой социальный контроль имеет две разновидности: официальный (собрания трудового коллектива, производственные совещания и др.) и неофициальный, социально-психологический, выражающийся в спонтанных взаимных реакциях членов коллектива на поведение.

4. Самоконтроль работника за своим поведением, т.е. внутренний контроль, связанный с интернализацией (усвоением) работниками принятых в обществе и коллективе ценностей и норм поведения.

Механизм социального контроля в сфере труда складывается из трех основных компонентов:

- 1) Оценочных показателей деятельности;
- 2) Социальных норм-норм поведения, выступающих эталоном, с которым сопоставляется поведение работников;
- 3) Санкции – средств воздействия на поведение как групп, так и отдельных работников.

3. Виды социальных норм в сфере труда

Социальные нормы, являясь правилами трудового поведения работников, отличаются от экономических и технологических норм. Они регулируют сферу взаимодействия работника с обществом.

Социальные нормы формируются на базе ценностей коллектива. Поэтому их основное назначение в том, чтобы обеспечить соответствие поведения каждого работника обще-коллективным ценностям.

Назначение норм трудового поведения как важнейших внешних регуляторов активности работников раскрывается в двух выполняемых ими функциях – предписывающей и оценочной. Выполняя предписывающую функцию, норма задает работнику или группе работников определенный, должный вид поведения. С помощью оценочной функции реальное, фактическое поведение работников оценивается в соответствии со стандартами поведения. Таким образом, нормы трудового поведения являются эталоном, с которым субъект социального контроля соотносит поступки работников.

Все многообразие действующих в сфере труда норм поведения может быть классифицировано по ряду признаков: по содержанию, способу установления, по сфере распространения и применения, по субъекту нормотворчества.

В зависимости от способа установления все нормы трудового поведения подразделяются на правовые, профессионально-должностные и моральные.

Нормы трудового поведения являются важнейшим элементом группового сознания и характеризуют трудовую, профессиональную мораль коллектива.

На основе обще-коллективных норм, а также предшествующего опыта работников в коллективе формируются социальные ожидания (экспектации). Ожидания как неофициальные требования коллектива являются элементом группового сознания и влияют на трудовое поведение.

Изучение всего многообразия характерных для сферы труда норм социально значимого поведения, их функций и видов является предпосылкой успешного руководства и позволяет прогнозировать поведение работников, коллективов в целом, а также намечать меры воздействия на сознание реальное поведение членов коллектива.

4. Укрепление трудовой дисциплины как функция социального контроля

Важной функцией социального контроля является поддержание и укрепление дисциплины труда. Дисциплина труда является объективно необходимой формой связи между работниками, участвующими в процессе труда. Ее основное требование заключается в том, чтобы люди, участвующие в едином или разных, но связанных между собой процессах труда, подчинялись определенному порядку поведения.

В современных условиях еще необходимы специальные методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические, материальные и моральные.

Важную роль в укреплении дисциплины труда играют организационные меры, направленные на улучшение использования рабочего времени и оборудования, на внедрение научной организации труда и производства, совершенствование системы управления.

На практике используется также широкий диапазон мер морального воздействия на работника с целью укрепления дисциплины труда. Она выступает составной частью более широкой проблемы – отношения к труду – и отражает различные общественные связи и отношения, существующие между работниками в ходе коллективного труда. Основным критерий дисциплинированного труда – достижение эффективных конечных результатов.

Основным направлением в работе по укреплению дисциплины труда является повышение роли трудовых коллективов, использование прав, предоставленных им законодательством.

Четкая организация и ритмичность производства - это один из важнейших вопросов, связанных с дисциплиной труда. Высокий уровень организации и ритмичности сам предопределяет высокую дисциплину труда и успешную работу взаимосвязанных участков и звеньев производства рациональность использования рабочего времени, результативность труда многих людей, а также их заработную плату, интерес к труду качества продукции и работы.

Для достижения высокой дисциплины труда, в свою очередь, большое значение имеет состояние организации труда как на каждом рабочем месте, так и на предприятии в целом.

В условиях рыночной экономики предприятие не может добиться успеха в конкуренции с другими товаропроизводителями, если в трудовом коллективе нет высокой дисциплины труда, опирающейся на общую и личную материальную заинтересованность его работников в высоких конечных результатах производства.

5. Особенности санкций как средства социального контроля и принципы их применения

К санкциям относятся различные реакции субъектов социального контроля на трудовое поведение работников. Санкции применяются для поощрения желательного, одобряемого поведения и наказания нежелательного отклоняющегося от принятых норм. Санкционирование является формой оценки трудовой и общественной деятельности членов коллектива. Применяемые в организации санкции способствуют формированию у работников представления о границах, в которых их поведение считается приемлемым.

По своей сущности позитивные и негативные санкции являются стимулами. Однако это стимулы особого рода, отличающиеся от постоянно действующих стимулов, таких например, как тарифная часть заработка, условия и организация труда.

В зависимости от характера воздействия санкции подразделяются на два вида: позитивные, т.е. одобряющие поведение, и негативные от принятых норм.

К позитивным санкциям относится разовое премирование работников, объявления благодарности, выделение льготных и бесплатных путевок в санатории.

К негативным санкциям относят все виды взысканий, лишения премий,

обсуждения проступка на собрании трудового коллектива, замечание, выговор, увольнение, перевод на нижеоплачиваемую работу.

Применяемые в сфере труда санкции, как позитивные, так и негативные, оказывают воздействие не только непосредственно на работников, которым они адресованы, но и на всех участников трудового процесса. Они имеют большое профилактическое значение и носят предупредительный характер.

При наложении санкций и осуществления дисциплинарной политики следует руководствоваться следующими принципами:

1. систематичности и универсальности санкционирования;
2. оптимальности соотношения количества применяемых поощрений и наказаний;
3. неотвратимости взыскания за нарушение норм трудового поведения;
4. соразмерности применяемых поощрений и наказаний совершенным поступкам;
5. учета особенностей восприятия санкций различными социальными группами работников;
6. согласованности воздействий со стороны всех субъектов социального контроля.

6. Совершенствование механизма социального контроля

Совершенствование механизма социального контроля предполагает следующие направления работы:

1. совершенствование критериев оценки деятельности коллективов и отдельных работников;
2. отказ от укоренившейся практики разнарядок при представлении к государственным наградам-орденам, медалям, присвоению почетных званий, когда вышестоящие органы заранее определяют требования к качествам, которым должны соответствовать награждаемые;
3. улучшение системы учета использования рабочего времени работ-

никами;

4. разработка и внедрение отраслевых и заводских единых стандартов «Дисциплина труда»;

5. устранение дублирования и параллельности в работе органов социального контроля, а также совершенствование их структуры;

6. формирование у работников готовности к критической самооценке собственного трудового вклада;

7. усиление воспитательной работы с принятыми на предприятие трудящимися с целью выработать у них такие качества, как дисциплинированность, инициативность, самостоятельность, чувство долга, ответственность.

ГЛАВА VIII. СПЛОЧЕНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 1.Сплоченность коллектива и его влияние на стабильность и эффективность производства.
- 2.Показатели и факторы сплоченности коллектива
- 3.Сущность психологического климата
- 4.Психологическая совместимость и её учёт при подборе кадров
- 5.Конфликты в коллективе их классификация, значение и способы разрешения
- 6.Роль руководителя в разрешении конфликта

1. Сплоченность коллектива и его влияние на стабильность и эффективность производства

Эффективность деятельности предприятия в значительной степени зависит от внутриколлективной сплоченности.

Внутриколлективная сплоченность представляет собой единство поведения его членов.

Процесс сплочения трудового коллектива это формирование и поддержание единства интересов,ценностей и поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Сплочение противостоит разобщению коллектива и развитию в нем конфликтной ситуации.

В зависимости от уровня сплоченности различают несколько типов первичных коллективов:

- сплоченные
- расчлененные
- разобщенные

Характерными признаками сплоченного коллектива являются стабильность его состава, поддержание между членами коллектива дружеских

контактов в рабочее и не рабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины.

Для расчлененного коллектива характерно наличие нескольких социально-психологических групп, недружелюбно относящихся друг к другу, большой разброс в показателях дисциплинированности и общественной активности работников.

В разобщенном коллективе доминируют функциональные отношения, социально-психологические контакты не развиты, высока текучесть, часто возникают конфликты. Для расчлененных и разобщенных коллективов, а также для коллективов с низким уровнем сплоченности характерны также социально-психологические черты, часто имеющие неосознанный характер, как подверженность коллектива слухам, паническим настроениям, повышенной внушаемости, эмоциональной неустойчивости.

Управление сплоченностью предполагает повышение степени устойчивости и надежности деловых связей как между отдельными работниками, так и между различными социальными группами работников.

2. Показатели и факторы сплоченности коллектива

Для определения уровня сплоченности используют следующие частные показатели:

- коэффициенты фактической и потенциальной текучести;
- число элементов дезорганизации (прогулы, опоздания на работу и другие нарушения трудовой дисциплины);
- количество конфликтов.

По своей направленности сплоченность может быть положительной и отрицательной.

Положительная-ориентированная на достижение коллективных целей.

Отрицательная-направленная на достижение целей социально-психологических групп, противоречащих целей всего коллектива.

Процесс сплочения трудового коллектива регулируется с помощью воздействия на факторы обуславливающие уровень сплоченности. Следует различать общие и специфические локальные факторы внутриколлективной сплоченности.

Общие факторы или условия предпосылки сплоченности универсальны и имеют значение для всех трудовых коллективов.

Кроме того общими являются и социокультурные факторы – ценности, нормы и традиции членов общества, деятельность институтов науки, образования, культуры, морально-нравственная атмосфера в обществе.

К локальным специфическим факторам внутриколлективной сплоченности относятся специфические особенности самого трудового коллектива и социальных групп работников входящих в него. Сюда относятся социально-экономические характеристики предприятия и его подразделения, деятельность, поведение и сознание работников данного коллектива. Все многообразие локальных факторов, обуславливающих уровень сплоченности, можно объединить в 5 групп: (рис.1)

- организационно-технические;
- экономические;
- общественно-организационные;
- социально-психологические;
- психологические.

Действие организационно-технических факторов связано с функционированием технической подсистемы предприятия.

Уровень организации производства и труда характеризуется созданием всех необходимых условий для ритмичной работы, обеспечением материалами, оснасткой и другими вещественными элементами труда, четкой системой обслуживания рабочих мест.

Формы организации трудового процесса могут быть индивидуальными или коллективными. Последние предполагают широкое использование взаимозаменяемости, взаимомоппозиции, освоение вторых и смежных профессий в

целях лучшего использования рабочего времени, что способствует единству действий работников.

Пространственное расположение рабочих мест также влияет на сплочение коллектива, предопределяя частоту контактов, способы общения в процессе труда.

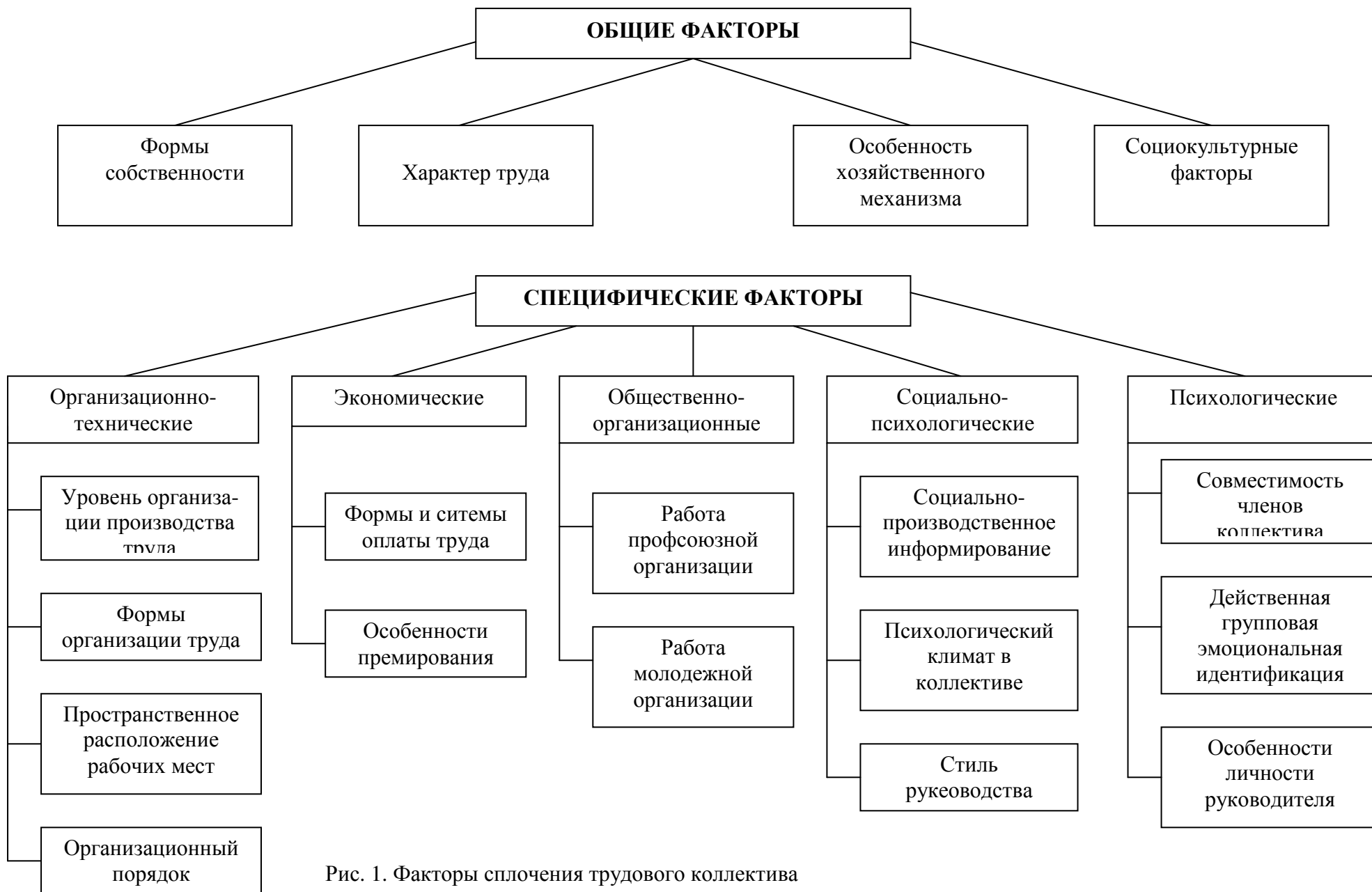


Рис. 1. Факторы сплочения трудового коллектива

3. Сущность психологического климата

1. Психологический климат коллектива представляет собой эмоциональный настрой коллектива и отражает сложившиеся взаимоотношения между его членами.

Признаками благоприятного психологического климата являются:

- высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении различных сторон работы коллектива;
- отсутствие давления руководителей на подчиненных;
- удовлетворенность каждого принадлежностью к коллективу;
- высокая степень эмоциональной и поведенческой включенности и взаимопомощи в случае возникновения различных трудностей производственного и бытового характера у коллег;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов.

Для коллективов с благоприятным психологическим климатом характерны взаимное доверие между работниками, теплота межличностных отношений. В коллективах с неблагоприятным психологическим климатом наблюдаются полярные проявления названных качеств группового настроения и отношения к работе.

4. Психологическая совместимость и ее учет при подборе кадров

Психологическим фактором сплочения коллектива является совместимость его членов, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого. Совместимость проявляется во

взаимопонимании, взаимопреемлемости, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг к другу.

Существует два вида совместимости: психофизиологическая и психологическая. Психофизиологическая совместимость связана с синхронностью индивидуальной психической деятельности работников с равным уровнем развития таких психических процессов, как восприятие, внимание, мышление. Психологическая совместимость предполагает оптимальное сочетание личностных психологических свойств: черт характера, темперамента, способностей.

Несовместимость приводит к нарушениям делового общения, к непониманию, неприемлемости и в конечном счете к рассогласованию деятельности. Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов – к отрицательным эмоциональным состояниям и даже конфликтам.

Психологическая совместимость в коллективах обеспечивается правильным подбором и расстановкой кадров. Степень психологической совместимости может быть повышена в результате социальных тренировок- социально-психологического тренинга.

5. Конфликты в коллективе их классификация, значение и способы разрешения

Конфликт представляет собой такой вид общения, в основе которого лежат противоречия.

По сфере распространения внутриорганизационные конфликты могут быть деловыми (сфера производственно-функциональных отношений) и личностными (сфера межличностных отношений).

Особым видом деловых конфликтов являются трудовые споры. Трудовые споры возникают из-за недобросовестного отношения работников к труду, незнания оппонентами конфликта трудового законодательства или

несоблюдения его, противоправных и бюрократических действий руководителей.

Разновидностью деловых конфликтов являются так называемые позиционные конфликты, основанные на определенной противоположности производственных задач различных групп работников.

Основными причинами деловых конфликтов являются недостатки в организации производства и труда, низкий уровень организационного порядка:

- нечетко сформулированные цели и задачи подразделений и отдельных работников;
- несовершенство оценочных показателей деятельности коллектива, их несоответствие целям организации, ради которых она была создана;
- несоответствие состава работников этим целям, связанное с просчетами в подборе и расстановке кадров;
- нечеткая регламентация деятельности отдельных подразделений и исполнителей.

Конфликты могут выполнять в коллективе двоякую функцию: положительную и отрицательную.

Положительную роль выполняет конфликт между нарушителями трудовой дисциплины и дисциплинированными работниками. Полезными оказываются конфликты, вызываемые людьми небезразличными к общему делу.

Управление процессом сплочения коллектива предполагает выявление объективных причин и субъективных условий возникновения конфликта.

Возможны следующие способы разрешения внутриорганизационного конфликта:

- взаимное примирение конфликтующих сторон;
- рассмотрение конфликта на собраниях трудовых коллективов, в общественных организациях и последующее принятие решения, обязательного для всех участников конфликта;
- механическое уничтожение конфликта, связанное с увольнением из

организации.

Наиболее предпочтительным способом выхода из конфликта является первый, предполагающий проведение переговоров, в ходе которых уточняется предмет конфликта, выясняются позиции участников и закладываются основы его разрешения.

6. Роль руководителя в разрешении конфликта

В деле сплочения трудового коллектива немаловажное значение имеет умение руководителя улаживать конфликтные ситуации. Поэтому при улаживании конфликтных ситуаций необходимо проявлять терпение, выдержку, детально разобраться в каждом конкретном случае, принимать необходимые меры для нормализации обстановки. Руководителю не следует бояться признать свою неправоту. Это только укрепляет его авторитет. От позиции руководителя в большой степени зависит поддержание здорового психологического климата.

Личностные особенности руководителя проявляются в его организаторских способностях, в умении работать с людьми. Руководители первичных коллективов, которые 3 четверти своего рабочего времени тратят на межличностные контакты, должны обладать коммуникабельностью, приветливостью и в то же время твердостью, требовательностью, принципиальностью.

Умение руководителя разрешить конфликт-признак его профессиональной компетентности.

Таким образом, установление причин и сферы действия конфликта, умение отличить причины от поводов, выбор наиболее соответствующего ситуации способа его разрешения делает процесс сплочения коллектива управляемым.

ТЕМА IX. РУКОВОДСТВО ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

1. Сущность процессов руководства и лидерства
2. Принцип делегирования ответственности
3. Стилъ руководства
4. Изменения мотивации руководства трудовым коллективом

1. Сущность процессов руководства и лидерства

Руководство трудовыми коллективами состоит в персональном воздействии наделенных властью лиц на трудовое поведение работников.

Руководители наделяются правами принимать управленческие решения и отвечают за реализацию поставленных перед коллективом целей. Главной задачей высшего руководства является процесс управления в целом:

- координация разных функций, их увязка и согласование;
- подбор руководителей соответствующих служб и подразделений;
- организация иерархии управляющей системы в целом.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит:

- составление общего плана работы;
- объединения людей для работы;
- руководство работой;
- согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников;
- контроль за работой.

Процесс руководства трудовым коллективом состоит из следующих фаз: принятие решений, их осуществление и контроль над реализацией.

Важнейшими принципами руководства персоналом являются:

- возложение ответственности на каждого работника за его работу;
- каждый работник должен знать, кому именно он подчинен и от кого

получает указания.

Классификация решений, касающихся функционирования и развития коллективов, возможна по ряду признаков: по личному вкладу руководителя в принятии решений, по участию в нем подчиненных, по уровню компетентности решений.

2. Принцип делегирования ответственности

В зависимости от участия подчиненных в принятии решения различают единоличные и коллегиальные (коллективные, групповые) решения. Принятие коллегиальных решений связано с реализацией важных научных принципов руководства – делегирования ответственности. Принцип делегирования ответственности означает передачу руководителями части своих полномочий подчиненным.

Делегирование полномочий основывается на доверии руководителя к подчиненным, поощрении их инициативы, внимательном отношении к их мнениям.

Практическая реализация этого принципа приобретает особое значение на современном этапе в связи с расширением самостоятельности хозяйственных звеньев. Это предполагает сохранение практики коллегиальных решений и делегирование рабочим части прав и обязанностей в управлении производством и трудом. Как единоличные, так и коллегиальные решения имеют свои достоинства и недостатки. Преимуществами коллегиальных решений являются:

- повышение идентификации работников, принимающих участие в принятии решений с целями и задачами коллектива;
- большая возможность предусмотреть последствия решений для различных социальных групп работников;
- развитие активности рядовых работников, реализация ими положений сохозяев.

В то же время при принятии коллегиальных решений каждый может

чувствовать меньшую личную ответственность, чем, если бы он принимал это решение единолично.

Достоинствами единоличных решений являются:

- их оперативность;
- непосредственная связь с персональной ответственностью руководителей, принимающих решения.

Однако при единоличных решениях остается нереализованной хозяйская самостоятельность рядовых работников.

Коллегиальные решения не исключают личную персональную ответственность руководителя за конечный результат деятельности.

По степени компетентности различают решения, основывающиеся на здравом смысле, и профессиональные. Научно-обоснованными могут считаться только профессиональные решения.

Реализация решений зависит в значительной степени от организационного порядка в каждом трудовом коллективе, от уровня исполнительской дисциплины.

Таким образом, на трудовое поведение работников оказывает большое влияние деятельность их руководителей и качество управленческих решений.

3. Стил ь руководства

Особенности взаимодействия членов коллектива по поводу принятия, осуществления решений и контроля за их реализацией формируют стиль руководства коллективами.

Стил ь руководства складывается из следующих элементов:

1. Распределение полномочий между руководителями и подчиненными, предоставление им самостоятельности;
2. Участие в информировании коллектива;
3. Используемая тактика воздействий на подчиненных;
4. Преобладающие формы обращения к подчиненным;

5. Особенности социального контроля в коллективе;
6. Характер взаимодействий с общественными организациями;
7. Позиция руководителя в конфликтных ситуациях.

В зависимости от сочетания этих элементов различают три типа стилей руководства:

1. Авторитарный
2. Демократический
3. Либеральный

Их особенности отражены в таблице 3. Следует отметить, что на практике редко встречаются руководители, работающие в соответствии с рассмотренными в таблице стилями. Чаще всего используются элементы разных стилей.

Таблица 3.

Характеристика стилей руководства

Параметры взаимодействия руководителей с подчиненными	Стили руководства		
	авторитарный	демократический	либеральный
1. Прием принятия решения	Единолично решает вопросы	Перед принятием решения советуется с подчиненными	Ждет указаний от руководства или решения совещания
2. Способ доведения решения до исполнителей	Приказывает, распоряжается, командует	Предполагает, просит	Просит, спрашивает
3. Распределение ответственности	Берет на себя или перекладывает на подчиненных	Распределяет ответственность в соответствии с переданными полномочиями	Снимает с себя всякую ответственность
4. Отношение к инициативе	Подавляет	Поощряет, использует в интересах дела	Отдает инициативу в руки подчиненных
5. Отношение к подбору кадров	Боится квалифицированных работников	Подбирает грамотных работников	Подбором кадров не занимается
6. Отношение к недостаткам	Все знает-все умеет	Постоянно повышает свою квалификацию, учитывает критику	Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных
7. Стил ь общения	Держит дистанцию, не общителен	Дружески настроен, любит общение	Боится общения, общается с подчиненными только по их

			инициативе
8.Характер отношений с подчиненными	Диктуется настроением	Ровная манера поведения, постоянный самоконтроль	Мягко, покладист
9.Отношение к дисциплине	Приверженец формальной жесткой дисциплины	Сторонник разумной дисциплины, осуществляет дифференцированный подход к людям	Требует формальной дисциплины
10. Отношение к моральному воздействию на подчиненных	Считает наказание основным методом стимулирования, поощряет только по праздникам	Использует различные виды стимулов, всегда ориентируясь на праздники	Действует примерно так же как и демократ

4. Изменения мотивации руководства трудовым коллективом

В современных условиях претерпела существенные изменения мотивация руководства трудовым коллективом:

1. Преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом;
2. Руководство теперь направлено на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения намеченных целей;
3. Получил развитие принцип коллегиальности в управлении.

Важное значение приобрели следующие социально-психологические аспекты руководства трудовым коллективом:

1. Главным стимулом в работе является стабильность служебного положения;
2. Увольнение по инициативе администрации сравнительно редко, так как сопряжено с соблюдением множества различных правил;
3. Воспитание у работников чувства приверженности своему предприятию (фирме) осуществляется посредством издания информационных бюллетеней, журналов, в которых освещаются деятельность и события жизни предприятия (фирмы); устройства праздников и проведения дней отдыха.

Повышения эффективности руководства достигается за счет таких факторов как:

- хорошая организация рабочих мест;
- рациональное планирование и использование производственных площадей;
- систематическая подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- обеспечение стабильности занятости;
- разработка и реализация различных социально-экономических программ.

5. Требования к современным руководителям трудового коллектива

В условиях перехода к рыночным отношениям все большее значение приобретает вопрос о том, каким должен быть современный руководитель. Ведь каждое предприятие – это люди, это трудовой коллектив, которому предстоит работать в новых условиях, самостоятельно решать задачи своего развития.

Руководитель становится уважаемым только тогда, когда подчиненные выражают готовность следовать за его указаниями. Но это возможно лишь в том случае, когда руководитель в своей деятельности постоянно воспринимает подчиненных как личностей с их характерами и способностями, нуждами и желаниями. Когда руководитель понимает, что людьми движут различные интересы, зависящие от их возраста, пола, семейного положения, конкретной ситуации, в которой они находятся.

Руководитель должен обладать такими деловыми качествами, как компетентность, предприимчивость, экономическое мышление, знание основ науки управления.

Высокий профессионализм руководителя, т.е. компетентность в соответствующей сфере деятельности, позволяет ему принимать научно-обоснованные решения и, что особенно важно, предвидеть последствия их реализации. Профессионализм руководителя зависит от его образования, опыта

работы, стремления к постоянному расширению своих знаний, регулярного изучения передового опыта. Руководитель должен хорошо разбираться в технологии, экономике, организации производства и в социальных процессах вверенного ему подразделения.

Необходимыми качествами руководителя в настоящее время является установка на новое, способность постоянно осваивать технико-технологические и социально-экономические знания, способность возглавлять внедрение нововведений, восприимчивость к переменам, умение действовать в условиях неопределенности.

Организаторское чутье руководителя проявляется в умении постигать внутренний мир другого человека, уметь заинтересовать или заставить работать подчиненных. Психологический такт предполагает умение найти общий язык с каждым членом коллектива. Умение руководителя заражать и заряжать своей энергией окружающих характеризует степень эмоционально-волевой ответственности.

Руководитель должен обладать такими личностными особенностями, такими чертами характера, как энергичность, инициативность, решительность, требовательность, оптимизм, самостоятельность, способность к риску.

Важным личностным свойством руководителя является его высокая работоспособность, интеллектуальная и эмоционально-волевая стрессоустойчивость.

Отличительной особенностью современного руководителя должна стать интеллигентность, высокая общая и внутренняя культура, широкий круг интересов.

ТЕМА X. ТРУДОВЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ

- 1.Трудовые перемещения как социальный процесс
2. Виды трудовых перемещений.
3. Формы трудовых перемещений
4. Управление трудовыми перемещениями.

1. Трудовые перемещения как социальный процесс

Трудовые перемещения – это процесс, изменяющий место работников в системе разделения труда, процесс смены места приложения труда работниками.

Трудовые перемещения выступают важнейшим элементом воспроизводства рабочей силы, которое включает в себя ее производство, распределение и потребление (использование).

Трудовые перемещения – одна из форм социальных перемещений, понимаемых как перемещения индивидов и групп индивидов. Они существуют наряду с перемещениями социально – демографическими, перемещениями в сфере образования, досуга, потребления. Трудовые перемещения происходят в рамках социальной структуры общества, способствуют изменению этой структуры и подчиняются закономерностям ее развития.

Собственно социальные перемещения обозначают перемещения между классами и социальными слоями, группами, изменение социального положения индивида, группы. Трудовые перемещения часто сопровождаются и перемещениями собственно социальными. Так, перевод рядового инженера на должность руководителя сектором – из одного социального слоя в другой. А смена профессии токаря на профессию сварщика не влечет за собой социальных перемещений.

Кроме экономических и социальных законов в основе трудовых перемещений лежат закономерности общественного и группового сознания, выража-

ющиеся в социальных нормах и ценностях, мотивах поведения и потребностях.

Действие экономических и социальных законов, социологических и социально-психологических закономерностей проявляется в ускорении темпов научно-технического прогресса, рационализирующего общественное производство и жизнь общества, в возникновении новых отраслей, в дальнейшей механизации производства и труда, в изменении требований производства к составу работников по профессиям, уровню образования, квалификации, в сокращении различий в характере и содержании труда.

Трудовые перемещения – один из важнейших социальных процессов в сфере труда. Это связано с той ролью, которую он выполняет в развитии общественного производства и общества. Трудовые перемещения способствуют обеспечению народного хозяйства рабочей силы, содействуя тем самым повышению эффективности производства, то есть выполняя *экономическую функцию*. Кроме того, в процессе трудовых перемещений реализуется и *социальная функция*, так как при этом совершенствуется социальная структура общества, полнее удовлетворяются потребности работников, связанные со сферой труда, создаются условия для развития личности работников.

2. Виды трудовых перемещений

Трудовые перемещения бывают разных видов.

Важнейшим критерием классификации трудовых перемещений является их содержание, сущностные особенности. Среди них следует выделить прежде всего *профессионально- квалификационные перемещения* (рис.1).

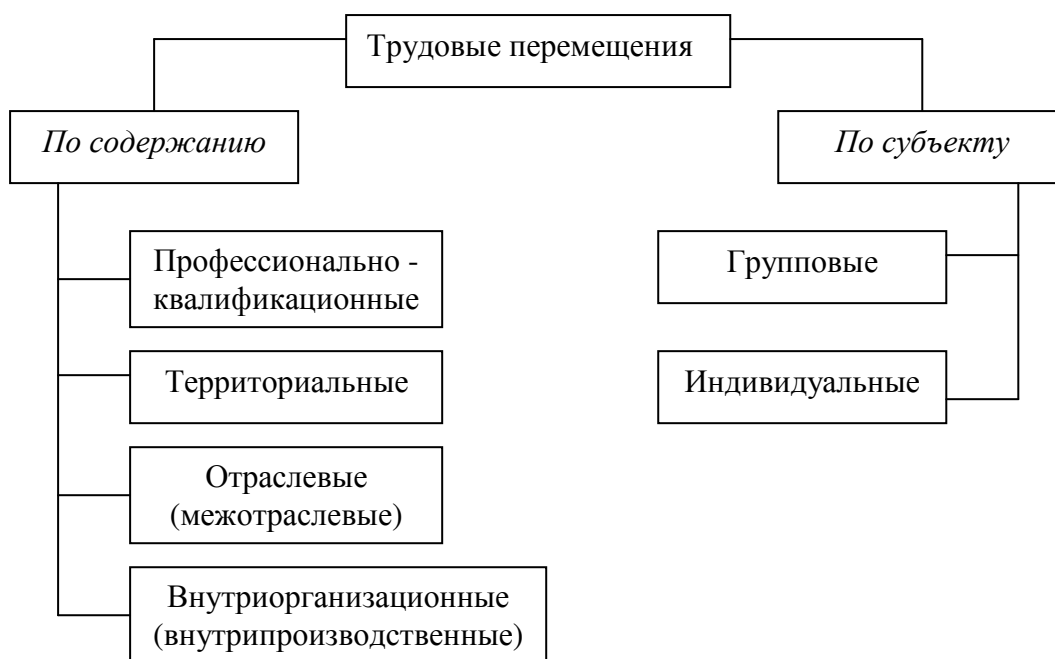


Рис 1. Виды трудовых перемещений

Диапазон этих перемещений определяется у рабочих дифференциацией профессий труда разной степени квалификации, у специалистов и служащих – дифференциацией профессий и должностей. Перемещения могут быть межпрофессиональными, междолжностными, перемещениями из одной категории персонала в другую (из рабочих в служащие или из служащих в рабочие).

К профессионально-квалификационным перемещениям относят внутрипрофессиональные, или квалификационные, хотя они далеко не всегда влекут за собой смену места приложения труда и, таким образом, не являются в буквальном смысле трудовыми перемещениями.

В основе *территориальных перемещений*, с одной стороны, лежит объективный процесс развития производительных сил общества, а с другой – интересы развития личности, семейные мотивы. Территориальные перемещения происходят между экономическими районами, населенными пунктами и внутри них.

Отраслевые (межотраслевые) перемещения вызываются к жизни обособлением отдельных сфер и отраслей общественного производства, их спецификой, выражающейся прежде всего в особенностях процесса труда: интенсивности, сложности, важности продукта труда отрасли для

удовлетворения различных общественных потребностей.

Внутриорганизационные, или внутризаводские перемещения обусловлены тем, что каждая организация представляет собой сложную социотехнико-экономическую систему рабочих мест, постоянно изменяющуюся под влиянием научно-технического прогресса.

Специфической функцией внутрипроизводственных перемещений является их воздействие на перемещение работников за пределы предприятия: чем больше масштабы и выше уровень организации внутрипроизводственных перемещений, тем меньше внешняя текучесть кадров.

Различные виды перемещений тесно связаны друг с другом и практически не происходят в чистом виде. Территориальные перемещения одновременно могут быть профессионально-квалификационными и отраслевыми, отраслевые – территориальными и профессионально-квалификационными. Лишь внутрипроизводственные перемещения могут быть только профессионально-квалификационными.

Все виды перемещений различаются по субъекту: перемещается либо индивид, либо группа.

3. Формы трудовых перемещений

Трудовые перемещения реализуются в различных формах.

Формы трудовых перемещений различны (рис 2.) Они могут происходить внутри предприятия в организованной форме – переводом на другие рабочие места, и в неорганизованной – в форме внутрипроизводственной текучести кадров; за его пределами – в форме миграции работников, которая также может быть организованной и неорганизованной. Организованные формы миграции – организованный набор, переселение семей, общественные призывы, перевод работников на другие предприятия. Неорганизованной формой является текучесть кадров между предприятиями, отраслями, сферами производства.



Рис.2. Формы трудовых перемещений.

Природа внутрипроизводственных перемещений и перемещениями между предприятиями, в сущности, одна и та же. Главное – это их организованный или неорганизованный характер, независимо от того, где они происходят. Организованные перемещения – это управляемая форма. Неорганизованные перемещения, осуществляемые по инициативе самих трудящихся, - стихийная форма.

Процесс трудовых перемещений для каждого отдельного работника воплощается в форме *трудовой карьеры*.

Трудовая карьера индивида обусловлена существующим разделением труда и находится под определенным воздействием образования, квалификации, стажа работы, социального происхождения, места рождения (город, село), социальной активности. Пределы и скорость продвижения работника определены возможностями развития его способностей и ценностными ориентациями на трудовую карьеру.

4. Управление трудовыми перемещениями

Управление трудовыми перемещениями должно способствовать более полной реализации их функций. Цель управления – расширение планомерности в трудовых перемещениях.

На всех уровнях управления: народное хозяйство – регион – отрасль – предприятие – объектом социального управления служат не трудовые перемещения как таковые, а вся та социально-экономическая система, в рамках которой этот процесс реализуется. По сути дела, проблемы, которые должно решать управление трудовыми перемещениями, одни и те же на разных уровнях. Но их масштаб, специфика, методы управления целиком определяются конкретным уровнем.

Важнейшим косвенным методом управления трудовыми перемещениями в условиях рыночной экономики является и расширение социальных гарантий для работников, высвобождаемых с предприятий и организаций.

Управление трудовыми перемещениями в регионе учитывает потребности и интересы работников при посредстве службы трудоустройства и информации населения. Эта служба, концентрируя значительную часть информации о потребностях предприятий и организаций в рабочей силе, о возможностях получения работы на выезд, способствует повышению региональных и отраслевых трудовых перемещений.

Управление трудовыми перемещениями на уровне предприятий означает подбор и расстановку кадров, которые сводятся к нахождению оптимального размещения работников в структуре производственного коллектива.

Управление перемещениями внутри предприятия не ограничивается созданием системы профессионального продвижения. Оно может быть эффективным, когда работа по профпродвижению – лишь часть, подсистема целостной системы мер по оптимизации перемещения рабочей силы.

Реализация новой стратегии управления трудовыми перемещениями требует формирования мобильного работника, способного достаточно быстро адаптироваться в новых производственных и социально-психологических условиях, способного и желающего осваивать в течение трудовой жизни несколько профессий, настроенного на постоянное повышение своей квалификации.

Управление трудовыми перемещениями в новых условиях должно осуществляться исходя из решения таких проблем, как преобразования в сфере приложения труда, создание системы непрерывного образования, совершенствование пенсионного обеспечения.

ТЕМА XI. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ КОНКРЕТНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Сущность, цели и задачи социологических исследования в сфере труда
2. Функции, виды и этапы социологического исследования
3. Разработка программы социологического исследования
4. Основные методы получения первичной социологической информации
5. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия
6. Обработка первичной социологической информации
7. Квантификация и шкалирование, анализ результатов исследования

1. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда

На сегодняшний день понимание роли социальных процессов и отношений в сфере труда как важнейшего фактора повышения его эффективности стало аксиомой. **Так как социология труда изучает структуру и механизм социально – трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда,** то нам необходимо знать, что **социально – трудовые отношения** – это отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности

Основная цель проводимых исследований – повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и

разнообразны, как сложны социальная структура предприятия, протекающие в ней социальные процессы. Во многом они будут определяться спецификой, содержанием и условиями деятельности. Однако можно выделить ряд наиболее общих задач.

1. *Совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений* – изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления (разграничение управленческих функций, рациональность иерархической системы, стиль и методы руководства, степень участия рядовых исполнителей в принятии решений, определение пределов компетенции и ответственности и т.п.).

2. *Повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы* на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, уяснения причин избыточной текучести кадров.

3. *Развитие системы адаптации* новых работников на предприятии, а также работников к инновациям на основе исследования механизма формирования «кадрового ядра», факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценки социальных последствий технических и организационных новшеств, совершенствования системы подбора и расстановки кадров.

4. *Повышение трудовой активности работников* на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, факторов, ее определяющих, оценки действенности существующих и рекомендаций по разработке новых систем стимулирования.

5. *Изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию, гуманизации трудовой деятельности.* Выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры.

6. *Повышение качества трудовой жизни*, в том числе за счет лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально – бытовой

сферы в организации. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

Многие из указанных задач актуальны для современного Азербайджана.

2. Функции, виды и этапы социологического исследования

Социологическое исследования – это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Функции социологических исследований следующие.

Информационно-исследовательская направлена на создание постоянно обновляемой и дополняемой базы социальной информации

Организационно-внедренческая заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставлении информации заинтересованным лицам.

Пропагандистская – распространение основ социологических знаний, особенно среди руководящего состава организации.

Методическая – разработка новых, изучение и использование имеющихся прогрессивным методом ведения социологических исследований.

Социологические исследования бывают следующих **видов**:

В зависимости от цели различают *конкретные* (эмпирические, прикладные) исследования, направленные на решение конкретных задач, имеющих проблем в сфере трудовой деятельности, а также *теоретические*, цель которых – выявление общих социальных закономерностей, разработка методологии исследования, понятийного аппарата.

В зависимости от того, в статике или динамике изучается объект, выделяют *разовые* (анализирующие состояние на данный момент) и *повторные* (изучающие объект в развитии) исследования, которые, в свою очередь, подразделяются на *когортные* (изучается один и тот же объект, те же люди,

группы – через определенные интервалы времени) и *панельные* – повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.

Помимо этого выделяют так называемые *пилотажные* исследования, т.е. пробные, предназначенные для апробации инструментария (например, анкет, разработочных таблиц и т.п.).

Исследование может быть *сплошным*, когда изучается вся генеральная совокупность, т.е. весь объект исследования, все входящие в него единицы. Вместе с тем, если генеральная совокупность достаточно велика, может проводиться *выборочное* исследование, когда изучается лишь часть генеральной совокупности – «выборка».

Социологическое исследование проводится в несколько этапов. Первый – подготовка к проведению исследования, включая составление его программы. Второй – сбор первичной социологической информации. Третий – подготовка собранной информации к обработке и ее обработка. Четвертый – анализ обработанной информации, составление выводов и предложений. Пятый – подготовка отчетов о результатах исследования, практических рекомендаций.

3. Разработка программы социологического исследования

Разработка программы социологического исследования – очень ответственный момент. Это документ, где определяются методология и методы исследования, требующая решения проблема, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, уточняются используемые понятия, составляется организационно – технический план работ.

В ходе постановки проблемы прежде всего необходимо выявить *проблемную ситуацию*.

В соответствии с проблемой определяется *цель исследования* – модель ожидаемого решения проблемы.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен ряд *задач* (средства достижения цели). Их необходимо четко сформулировать.

Не менее важным является определение объекта и предмета исследования.

- *Объект исследования* – носитель проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей).

В рамках объекта выделяют единицы исследования (наблюдения) – элементы, в отношении которых ведется сбор информации.

Следующим этапом является определение *предмета исследования*.

Это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Предметом исследования могут быть: взаимоотношения в коллективе, текучесть кадров, стиль и методы руководства и т.п.

Очень ответственный момент – выдвижение *гипотез* – научных предположений, задающих направление всему исследованию.

Проверить достоверность выдвинутой гипотезы в ходе исследования можно, только если понятия, в которых она выражена, четко сформулированы, однозначно истолковываются и поддаются какому – либо количественному измерению. Для этого при разработке программы исследования применяются две основные процедуры – интерпретация и операционализация понятий.

Интерпретация понятий – уточнение, истолкование их смысла.

Операционализация понятий (или операциональная интерпретация) – это установление порядка количественного измерения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс сплоченности группы).

В ходе подготовки к проведению исследования необходимо обеспечить его *репрезентативность* (достоверность получаемых данных и выводов, гарантию того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности, отражают свойства совокупности в целом).

При формировании выборки используется ряд *методов вероятностного отбора*. К простым относятся: простая случайная выборка – с помощью таблиц случайных чисел; систематический отбор – через интервал в перечне объектов генеральной совокупности; серийная выборка, когда единицами случайного отбора являются определенные «гнезда» - группы.

Далее в ходе разработки программы исследования определяются методы сбора информации и инструментарий (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные листы, инструкции и проч.) Инструментарий должен быть апробирован на удобство использования и обработки данных, полноту и надежность получаемых сведений в ходе пилотажного исследования.

Необходимо разработать *организационно – технический план* исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы предоставления результатов на каждом из этапов, формы контроля за ведением работ, смета затрат и источники финансирования.

4. Основные методы получения первичной социологической информации

Любое исследование чаще всего начинается с *анализа документов*.

По форме фиксации информации можно выделить письменные, статистические, иконографические, фонетические документы.

К *письменным* относятся: государственные и центральные архивы, архивы организаций, учреждений, предприятий и документы временного хранения; пресса; личные документы; косвенная документация.

Косвенные документы – это печатные издания, данные которых используются как дополнительный материал (справочники, каталоги, библиография и проч.).

Статистические данные являются эмпирической основой социологического исследования. Их достоинства – удобство сбора, обработки, анализа

сведений, возможность сопоставления информации во времени.

Иконографические документы – кино-, фото-, видеоматериалы, произведения изобразительного искусства. К *фонетическим* относятся материалы звукозаписи.

По степени оригинальности различают документы *подлинные и копии*.

По отношению к самому исследованию документы разделяются на *независимые*, существующие помимо него, и *специальные* – инструментарий исследования; анкеты, дневники, протоколы наблюдения и т.п.

Назначение **анализа документов** – извлечь необходимую информацию, оценить ее надежность, достоверность, значимость для целей исследования, перевести информацию, содержащуюся в документе, на «язык» (в термины) исследования, зафиксировать ее в виде определенных признаков (категорий анализа), попытаться найти способ квантификации (количественного измерения) этих признаков, дать с ее помощью характеристику исследуемых процессов и явлений.

Существуют два основных **метода анализа документов**. Первый – *традиционный* (или «классический»). Его цель – осмысление и интерпретация содержащейся в документе информации.

Второй метод анализа документов – *формализованный* (или «контент-анализ»). Он применяется при наличии объемного и несистематизированного письменного материала.

Еще один метод сбора первичной социологической информации – **опрос**, т.е. получение ответа на заранее подготовленные вопросы.

5. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия

1. Анкетирование – опрос с помощью специального документа – анкеты, содержащего вопросы, ответы на которые фиксируются респондентом письменно.

Различают *прессовые* (публикуемые в органах печати), *почтовые* (рассылаемые по почте с просьбой о возврате в определенные сроки) и *раздаточные* (раздаваемые для заполнения и немедленного возвращения) анкеты.

Успех проведения анкетирования, достоверность получаемой информации во многом зависят от правильности формулировки и последовательности вопросов. **Вопросы анкеты различаются в зависимости от их функций, содержания, конструкции, формы** (рис.1).



Рис.1. Классификация вопросов анкет.

Основные (содержательные) вопросы предлагаются для получения искомой информации.

Открытые вопросы предоставляют формулировку ответа самому респонденту – он должен написать ответ. Здесь можно получить обширный

спектр мнений, оценок, мотивов. Однако обработка данных по открытым вопросам очень трудоемка – надо разработать классификатор ответов, систематизировать их для дальнейшей обработки.

Закрытые вопросы предлагают респонденту перечень возможных ответов – ему остается лишь выбрать один или несколько из них.

Полузакрытые вопросы включают либо неопределенные альтернативы ответов типа «не помню», «не знаю», «не задумывался», «затрудняюсь ответить», либо предлагают возможность, помимо имеющихся вариантов ответов, написать свой.

Прямые вопросы затрагивают реальные явления, ситуации.

Прожективные – подразумевают условную, возможную ситуацию.

Для успешного проведения анкетирования должны соблюдаться определенные требования к разработке анкет.

2. Интервью – это акт непосредственного общения респондента и опрашивающего (интервьюера).

По способу коммуникации различают *телефонное и личное* интервью, по способу ведения – *стандартизированное* (по жесткому предварительному плану, включающему формулировку и последовательность вопросов) и *свободное*, когда заранее определены лишь общая схема и тематика беседы. По количеству интервьюеров – «*один на один*» и «*групповое*».

Как и в случае анкетирования, достоверность получаемой информации определяется соблюдением определенных требований при проведении интервью.

3. Социометрический опрос (социометрия, структурный анализ малых групп) используется для изучения внутри- и межколлективных связей и дает возможность количественной оценки межличностных отношений в малой (контактной) группе путем выявления взаимных симпатий и антипатий. Социометрия позволяет оценить позицию (социометрический статус) каждого члена группы в ней, выделить подгруппы, взаимоотношения между группой и отдельным ее членом, между индивидами, между подгруппами, определить

сплоченность группы и т.п.

Для опроса этим методом применяется специальная анкета – *социометрическая карточка*, на основе которой устанавливаются предпочтения (выбор, желание сотрудничать), отклонения (отвержение, желание уклониться от сотрудничества), опускания (нейтральное отношение, отсутствие и предпочтения, и отклонения). Для заполнения социокарточки опрашиваемым предлагаются особого рода вопросы – *социометрические критерии выбора*.

Следует отметить, что социометрический опрос целесообразен в коллективах, имеющих опыт совместной работы не менее полугода, численностью не более 8-9 человек. В ином случае опрашиваемому трудно четко определить свое отношение к членам группы.

Обработка данных социометрического опроса начинается с составления *социоматрицы*, сводящей данные опроса в общую таблицу. В ней определяется количество сделанных и отданных выборов по каждому члену группы и по группе в целом. Вариант социоматрицы представлен в таблице 1.

Таблица 1.

Социоматрица

Кто выбирает	Кого выбирают					Отдано выборов		
	А	Б	В	Г	Д	+	-	Всего
А		+	0	-	+	2	1	3
Б	+		+	-	0	2	1	3
В	+	+		0	-	2	1	3
Г	-	-	0		0	-	2	2
Д	+	-	-	+		2	2	4
Полученные Выборы								
+	3	2	1	1	1	8		
-	1	2	1	2	1		7	
Всего	4	4	2	3	2			15

4. Экспертный опрос – разновидность опроса, где респондентами являются эксперты – специалисты в данной области деятельности. Они компетентно участвуют в анализе и решении проблемы прикладного социологического исследования.

Экспертный опрос может проводиться в форме свободного или частично стандартизированного интервью, анкеты с открытыми вопросами. Эксперты могут высказывать свое мнение в произвольной устной или письменной форме, однако возможна и формализация процедуры экспертной оценки. Здесь возможен ряд вариантов.

Балльная оценка. Эксперту предлагается оценить, например, влияние того или иного фактора на исследуемый процесс, проставив баллы: от 1 (влияние отсутствует) до 5 (наибольшее влияние).

Ранжирование. Эксперту предлагается упорядочить, например, причины текучести кадров по значимости: на первое место поставить наиболее важную, по его мнению причину, и далее по убыванию значимости.

Метод попарных сравнений часто используется как вспомогательный при ранжировании. Все сравниваемые объекты объединяются в пары и из каждой выбирается наиболее значимый. Это можно пояснить в виде схемы, приводимой ниже.

Метод наблюдения состоит в непосредственном восприятии и регистрации происходящих событий исследователем (наблюдателем). Он используется в основном для получения описательной информации и не раскрывает причин происходящего. Программа наблюдения включает все основные элементы программы социологического исследования.

В качестве инструментария при наблюдении используются различные документы.

Наблюдения различаются в зависимости от позиции наблюдателя, степени стандартизации процедуры, регламентированности во времени, обстановке, в которой они происходят.

Эксперимент – один из наиболее сложных методов сбора информации в прикладной социологии. Под экспериментом понимается получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно – следственных связей.

Для получения достоверных данных в ходе эксперимента должны выполняться следующие требования: наличие экспериментальной (воздействует экспериментальный фактор) и контрольной (фактор отсутствует) группы – для обоснования выводов о том, что регистрируемые изменения вызваны именно экспериментальным фактором; воспроизводимость (возможность повторить) условий и процедуры эксперимента; сохранение нормального состояния и функционирования объекта эксперимента.

Научный эксперимент нацелен на достижение новых знаний, *практический* – на испытание и внедрение *практических* новшеств. В ходе *параллельного* эксперимента сравнивают состояние экспериментальной и контрольной групп, при *последовательном* в качестве контрольной выступает та же экспериментальная группа до введения экспериментальной переменной. При *лабораторном* эксперименте все параметры его обстановки строго задаются исследователем, либо эксперимент проводится на модели исследуемого объекта; *полевой* проводится в естественных условиях существования объекта исследования. «*Чистый*» - эксперимент, о проведении которого не знают члены исследуемой группы. Если независимая переменная вводится экспериментатором, эксперимент называют *искусственным*, если возникает «сама по себе» - *естественным*.

6. Обработка первичной социологической информации

Обработка первичной социологической информации может проводиться вручную, с помощью средств малой механизации, с использованием компьютерной техники. **Основные этапы обработки** первичной информации следующие.

Первый этап. Разрабатываются логическая схема обработки и анализа получаемых данных.

Второй этап. В случае обработки данных компьютерными методами осуществляется разработка математического обеспечения, выясняется, какие

необходимы программы для обработки материалов исследования, иногда разрабатывается новое программное обеспечение.

- Третий этап. Подготовка данных первичной социологической информации к обработке.

Далее подсчитывают все документы, входящие в обрабатываемый массив информации, каждому присваивается порядковый номер. Информация кодируется, т.е. категориям документа присваиваются условные обозначения (шифр, код). Если все вопросы анкеты закрытые, кодирование может осуществляться в ходе ее разработки. При наличии полужакрытых и открытых вопросов кодировать информацию возможно только после их «закрытия». Закодированную информацию переносят на машинные носители, контролируют качество переноса и устраняют ошибку.

Четвертый этап. Обработка информации (расчет средних величин, установление корреляционных связей, составление группировок, таблиц, графиков и пр.).

7. Квантификация и шкалирование, анализ результатов исследования

В ходе сбора и обработки данных социологического исследования нередко встает вопрос об измерении социологических характеристик, не имеющих числового выражения (мнения, оценки, суждения и т.п.). Чтобы решить эту проблему, применяется процедура **квантификации**, т.е. придания качественным признакам количественной определенности.

Для того чтобы измерить социальное свойство, необходимо найти «индикатор» измерения – внешний признак его проявления. В качестве индикаторов могут выступать и варианты ответов на вопросы, а инструментом измерения является **шкала**.

Применяются следующие *типы* шкал.

Номинальная (неупорядоченная) шкала наименований представляет собой перечень характеристик объекта или явления. Она позволяет

осуществить группировку характеристик по различным признакам.

Ранговая шкала (шкала порядка) упорядочивает проявление свойств от большего к меньшему или, наоборот, от меньшего к большему. Так, если мы выстроим мотивы увольнений работников по собственному желанию в порядке от мотивов большей значимости к мотивам меньшей значимости, то также получим ранговую шкалу.

Интервальная (метрическая) шкала образуется на основе ранговой путем присвоения баллов ее делениям.

При *конструировании шкалы* используются различные *методы*.

1. Метод прямого измерения – оценка свойства проводится респондентом путем выбора ответа из серии предлагаемых, которым приписывается числовое значение.

2. Метод ранжирования. Упорядочив объекты по степени выраженности анализируемого признака, приписываем им числовую оценку по месту в данном ранжированном ряду.

3. Метод попарных сравнений. Объекты сравнения ранжируются в зависимости от количества выборов, полученных в ходе всех сравнений.

4. Метод равных интервалов. Опрашиваемым, чаще экспертам, выдается заранее составленный список суждений с тем, чтобы расположить их в фиксированное число (обычно 7-11) категорий по значимости. При этом эксперты должны считать, что интервалы, т.е. отличия одного суждения от другого, равны. Порядковый номер категории присваивается суждению в качестве ранга.

Заключительная часть анализа данных социологического исследования – составление отчета, который отражает содержание программы исследования, ее выполнение, полученные выводы, содержит практические рекомендации и оценивает возможности их внедрения, ожидаемые социальные и экономические результаты использования практических предложений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт. – Новосибирск: Наука, 1984.
2. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. – Новосибирск: Наука, 1986.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. НОРМА-ИНФРА. М., 2000.
4. Guliyev T.Ə. Əməyin sosiologiasi. Bakı, Maarif, 1998.
5. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Уч. пособие. – Киев: Выща шк., 1990.
6. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Уч. пособие. – М. : Высшая школа, 1989.
7. Дорин А.В. Экономическая социология: Уч. пособие. – Мн.: ИП «Экоперспектива», 1997.
8. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. – М.: Политиздат, 1986.
9. Кравченко А.И. Трудовые организации: Структура, функции, поведение. – М.: Наука, 1991.
10. Маркович Д. Социология труда. М. , 1988.
11. Наумова Н.Ф. О социологическом и экономическом подходах к трудовой мотивации. – М.: ВИНИСИ, 1990.
12. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М.: Политиздат, 1982.
13. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе. – М.: Экономика, 1982.
14. Попова И. М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления. – Киев: Наукова думка, 1986.
15. Рабочая книга социолога. М., Экономика, 1989.
16. Рофе А.И. Экономика и социология: Уч. пособие. – М.: МИК, 1996.
17. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова, А.И.Кравченко, В.В.Щербины – М.: Изд – во МГУ, 1993.
18. Экономика и социология труда /Под ред. Адамчука В.В. – М.: Экономическое образование, 1995.

