

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Социология труда**

**Направление подготовки (специальность) Экономика**

**Профиль образовательной программы Экономика предприятий и организаций**

**Форма обучения очная**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1</b>	<b>Конспект лекций</b>	<b>3</b>
1.1	Лекция 1, 2 (Л-1, Л-2) Предмет, содержание и история развития социологии труда	3
1.2	Лекция 3 (Л-3) Социальное развитие и уровень жизни	6
1.3	Лекция 4, 5 (Л-4, Л-5) Методологические исследования социальных процессов в сфере труда	10
1.4	Лекция 6 (Л-6) Трудовая адаптация работников	14
1.5	Лекция 7 (Л-7) Мотивация трудовой деятельности	19
1.6	Лекция 8 (Л-8) Управление трудом в рыночных условиях	23
1.7	Лекция 9 (Л-9) Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.	28
<b>2</b>	<b>Методические указания по проведению практических занятий</b>	<b>31</b>
2.1	Практическое занятие 1, 2 (ПЗ-1, ПЗ -2) Предмет, содержание и история развития социологии труда	31
2.2	Практическое занятие 3 (ПЗ -3) Социальное развитие и уровень жизни	31
2.3	Практическое занятие 4, 5 (ПЗ -4, ПЗ -5) Методологические исследования социальных процессов в сфере труда	31
2.4	Практическое занятие 6 (ПЗ -6) Трудовая адаптация работников	32
2.5	Практическое занятие 7 (ПЗ -7) Мотивация трудовой деятельности	32
2.6	Практическое занятие 8 (ПЗ -8) Управление трудом в рыночных условиях	32
2.7	Практическое занятие 9 (ПЗ -9) Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.	33

## 1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

### 1.1 Лекция 1, 2 (4 часа)

**Тема: «Предмет, содержание и история развития социологии труда»**

#### 1.1.1 Вопросы лекции:

1. Предмет и задачи социологии труда.
2. Социально-трудовые отношения.
3. Связь социологии труда с другими науками.

#### 1.1.2. Краткое содержание вопросов

##### 1. Предмет и задачи социологии труда

Социология труда является частью социологической науки. Социальные явления изучают различные социологические науки: философия, экономика, право, история, этика и др.

Философия изучает всеобщие закономерности, существующие в природе общества, предметом остальных являются отдельные стороны общественной жизни.

Социология представляет собой науку о закономерностях функционирования и развития социальных общностей разного типа: классы, социальные группы, национальные, территориальные, трудовые коллективы предприятий, объединений. Социология рассматривает общество как целостную систему и её отдельные подсистемы в их связи с общественным целым. Она изучает социальные процессы и явления в их взаимосвязи, комплексно рассматривает факторы и тенденции их развития, интересы классов, социальных групп и личностей, выступающие источником их социальной и трудовой активности.

Социология труда изучает закономерности формирования личности и трудовых коллективов, социологические аспекты руководства коллективом, социальную адаптацию работников в коллективах, социальные и социально - психологические факторы укрепления трудовой дисциплины, отношение к труду и организацию стимулирования трудовой деятельности человека, сущность и содержание планирования социально - экономического развития коллективов предприятий, а также методологические и организационные аспекты проведения социологических исследований в трудовых коллективах независимо от сферы общественно-трудовой деятельности человека.

##### 2 Социально трудовые отношения.

Для глубокого изучения социальных явлений в сфере производственно-трудовой деятельности общества необходимо, прежде всего, изучить элементарную частицу любого трудового коллектива — отдельную личность, индивида с тем, чтобы определить его роль в формировании и протекании социальных процессов, выяснить мотивы и стимулы, которыми он руководствуется, участвуя в общественно-полезной трудовой деятельности, научиться управлять поведением личности в коллективе, обеспечить единство личных, коллективных и общественных интересов.

Велик почин А.Стаханова в 1935г — его самоотверженный труд послужил началом зарождения количественного труда. Именно поэтому стахановец рассматривается как особый социальный тип личности рабочего.

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.

Основным видом социальной общности в сфере труда выступает коллектив.

Социально-трудовые **отношения** - важнейшая составная часть производственных отношений. Они возникают между участниками на основе разделения и кооперации труда в связи с необходимостью обмена деятельностью и её продуктами.

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

Социально- трудовые отношения могут быть сгруппированы по разным основаниям. Важнейшими из них являются: содержание трудовой деятельности; субъект, т.е. носитель отношений, объём власти, властных полномочий, характер распределения доходов; степень регламентированности отношений; способ общения работников в процессе труда.

Содержание трудовой деятельности характеризуется различными трудовыми функциями и профессионально-квалификационным уровнем, выполняющим их работников. Кроме этого работники принимают участие в деятельности различных общественных организаций. Это рождает общественно-организационные отношения.

**Задачи социологии труда** следующие - изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива); анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов; поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника; совершенствование мотивации и стимулирования труда; изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов; создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и трудовой организации.

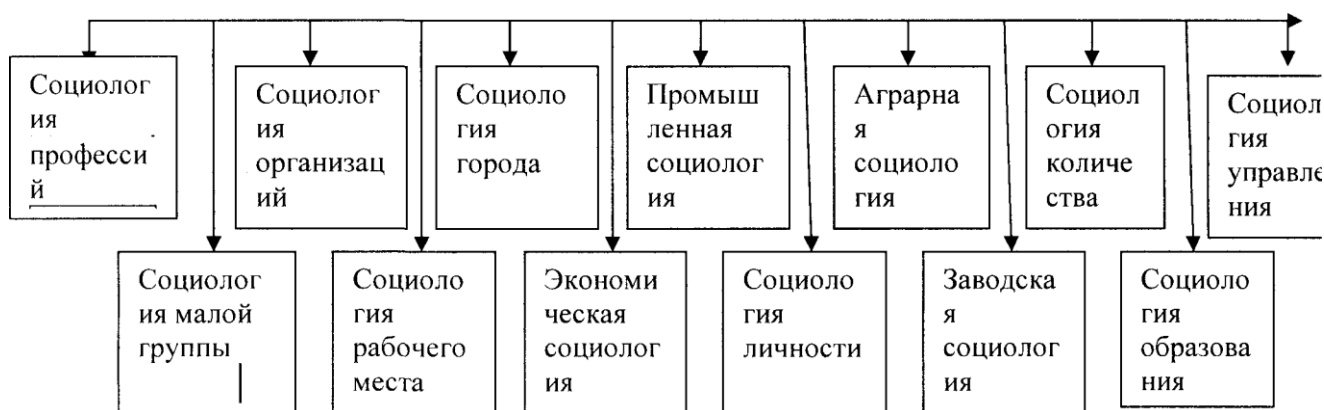
Основная задача иными словами сводится к выработке методов и приемов использования социальных факторов в решении социально-экономических проблем общества и личности.

### 3 Связь социологии труда с другими науками.

Связь социологии труда с дисциплинами о труде социального профиля. Социологическими они являются не только по методам, но и по предмету исследования. Их общая черта - изучение социальных аспектов общественного труда. Появление дисциплин внутри социологии труда стало возможным благодаря тому, что эта наука анализирует общественный труд на макро- и микроуровнях. Первый касается институционального аспекта труда, а второй — мотивационного и поведенческого.

Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля:

**Социология труда.**



**Социология организаций** исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда.

**Социология профессий** изучает престижность тех или иных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.д.

**Социология производственного коллектива** изучает широкий комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций.

**Промышленная (индустриальная) социология:** в центре внимания находится изучение социальных последствий НТП, механизация и автоматизация производства, социальной организации предприятий.

**Социология управления** - социальное планирование и прогнозирование.

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

**Социология города** прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей, разрабатывает проекты размещения промышленных объектов.

**Экономическая социология**, её предмет - ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально - квалификационных) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры

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

Социология труда тесно связана со многими дисциплинами несоциологического профиля, но изучающими труд.

**Психология труда** изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду.

**Объект психологии труда** - это деятельность индивида в производственных условиях и условиях рабочей силы. У психологии труда и социологии труда много общего, например, такие категории, как трудовые установки, мотивы поведения, готовность высококачественно и производительно трудиться. Однако социологию труда интересуют не индивидуально-личностные проявления трудового поведения, а социально-типичные проявления, характерные для различных представителей социальных и профессиональных групп. В то же время знание положений психологии труда об особенностях психологических свойств работников позволяет социологам научно обеспечить формирование и развитие коллективов, избежать неоправданных конфликтных ситуаций в сфере труда.

**Экономика труда** изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике труда интересуют сам процесс создания стоимости. Для неё важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла. В центре внимания социологии труда – трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения. Например, в стимулировании труда экономика сосредотачивает внимание на оплате труда. В этом случае рассматривается тарифная система, заработная плата, взаимосвязь между ними.

Социология труда, отдавая в целом должное внимание проблеме материального стимулирования, в первую очередь изучает совокупность побуждений к труду, такие стимулы, как содержание труда, его организация и условия, характер взаимоотношений в коллективе и т.д.

Социология тесно связана с физиологией труда, исследующей закономерности функционирования состояния организма работающего человека. Оба эти направления объединяют усилия по выработке путей преодоления отрицательных последствий монотонности труда.

Социологи, управляя трудовой адаптацией работников, используют рекомендации физиологов о закономерностях формирования навыков, умений, трудовых знаний, выработке у работников профессионально важных качеств, снижении утомления и поддержания в течение всего рабочего периода высокого устойчивого уровня трудоспособности.

Социология труда тесно связана с трудовым правом. Трудовое право определяет юридическую сторону трудовых отношений, которое реализуется прежде всего через

социальный контроль поведения в сфере труда. Административный контроль, меры воздействия (поощрения и наказания) основываются на правовых нормах труда, закреплённых в юридических документах, которые регламентируют основные моменты трудовых взаимоотношений.

Есть непосредственная связь социологии труда и с научной организацией труда (НОТ). Эффективность мероприятий по научной организации труда зависит от того, будет или нет учитываться их эффект. Социологами здесь широко используется такой показатель, как удовлетворенность трудом.

К промежуточным дисциплинам можно отнести этнографию, антропологию, археологию и др.

**Этнографы** сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующие о различных народах, на эмпирических фактах показывают региональные черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности. О прошлом трудовой деятельности человека свидетельствуют находки археологов. Проследивая изменения типов орудий труда, характер приёмов труда, методов обработки материалов, археологи устанавливают социальную историю производственной деятельности людей. Исторические этапы и формы антропосоциогенеза, становления человеческого рода через процесс труда, изучает антропология.

Предметная область социологии труда не сводится к совокупности предметных областей конкретно-социологических дисциплин, изучающих под разными углами социальную природу труда. В то же время понять и изучить конкретные явления и процессы, происходящие в производственной деятельности невозможно, если не прибегать к данным других наук, в том числе экономики труда, юриспруденции, социальной и инженерной психологии, этнографии, психотехники и т.д.

## **1.2 Лекция 2, 3 (4 часа)**

**Тема: «Социальное развитие и уровень жизни»**

### **1.2.1. Вопросы лекции:**

1. Понятие качества жизни.
2. Цели деятельности человека.
3. Динамика процессов развития цивилизации.

### **1.2.2. Краткое содержание вопросов**

#### **1. Понятие качества жизни.**

Под качеством жизни обычно понимают условия человеческого существования: обеспеченность материальными благами (пища, одежда, жильё), безопасность, доступность медицинской помощи, возможность для получения образования и развития способностей, состояние природной среды, социальные отношения в обществе.

Качество жизни в общем случае определяется по всем сферам и аспектам существования человека: природа, семья, работа, общественная деятельность, учёба, свободное время и т.д. Условия, в *которых* осуществляется трудовая деятельность человека, принято называть **качеством трудовой жизни** или условиями труда (характеристика рабочего места, производственной среды (температура, влажность и т.п.), организации и оплаты труда, взаимоотношений в производственных коллективах. Эти характеристики мы будем рассматривать ниже).

Различные аспекты качества жизни столетиями обсуждаются в мировой, философской, социологической и экономической литературе. Об этом свидетельствует, в частности, следующее утверждение Аристотеля: «Цель государства - это совместное продвижение к высокому качеству жизни».

Наибольший вклад в формирование современных представлений о качестве жизни вообще и о качестве трудовой жизни внесли Э. Дюркгейм, М. Вебер, Э.Мейо, А. Маслоу, Ф.

Герцберг. Термин «качество жизни» стал широко применяться в 80-е годы после работ Дж Гэлбрейта.

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

Для анализа и планирования качества жизни используется ряд показателей, которые отражают как объективные характеристики (потребление материальных благ, продолжительность жизни, система образования и др.), так и субъективное восприятие людьми условий существования. В мировой литературе понятие качества жизни - термин «субъективное благополучие»

Относительность оценок качества жизни - пример. Для большинства европейских и американских рабочих жизнь владельца супермаркета — предел мечтаний. Однако для православных и буддийских монахов - жизнь этого человечества представляется крайне неблагоприятной.

Таким образом, разные люди воспринимают одни и те же условия существования по-разному. Причины этих различий, в конечном счёте, определяются различным пониманием смысла и целей жизни.

## **2 Цели деятельности человека.**

1. материальные блага;
2. власть и слава;
3. знания и творчество;
4. духовное совершенствование.

Стремление к материальным благам представляется в настоящее время совершенно естественным большинству населения Земли. Очень многим понятно желание власти и славы, тем более что эти цели часто связаны с богатством. Знания и творчество как цели жизни воспринимаются, по-видимому, не более чем 10% жителей развитых стран и России. В целом первые три из указанных целей деятельности большинству людей представляются естественными и понятными.

В отличие от этого до последнего времени очень немногие воспринимают духовное совершенствование как основную цель жизни. Можно лишь отметить, что жизнь была бы намного приятнее при большем числе людей, стремящихся к духовным ценностям.

Поведение большинства людей определяется сочетанием различных целей. Например: материальные блага и власть; или материальные блага, власть, слава, творчество. Вместе с тем в каждый период жизни какая-то цель, как правило, является доминирующей, в наибольшей степени определяющей действия человека.

Формирование целей жизни зависит от многих **факторов:**

индивидуальных особенностей личности, семейных традиций, жизненного опыта, общественных отношений и др. Для управления персоналом особенно важным является влияние профессиональных особенностей, структуры производственных качеств, стилей руководства. При благоприятных условиях формируются цели жизни и ценностные ориентиры, которые отвечают интересам общества и предприятия. И наоборот, нестабильность социальных отношений, низкий авторитет лидеров, массовые нарушения норм морали и права способствуют негативным тенденциям в формировании целей деятельности людей. Психологи, психоаналитики и социологи отличают, что в обществе, где господствуют отношения конкуренции, объективно неизбежно стремление значительной части людей к власти, славе, престижу.

## **3 Динамика процессов развития цивилизации.**

Развитие цивилизации характеризуется изменениями в благосостоянии человека, в производственной, социальной, интеллектуальной и духовной сферах, а так же в природной среде под влиянием человеческой деятельности.

О динамике качества жизни можно судить в первую очередь по потреблению материальных благ, средней продолжительности жизни и времени труда.

Устойчивые изменения этих характеристик отмечены с конца XV в, когда началось широкое применение таких изобретений, как механический ткацкий станок (1768г.), паровая машина Уатта (1776г.) и др. Среднегодовой рост производительности в развитых странах за период с конца XIX в. до наших дней стран Западной Европы и Северной Америки характеризовалось двумя тенденциями: 1) уменьшением обязательного времени труда; 2) ростом потребления материальных и интеллектуальных благ.

В Англии законом 1850г. длительность рабочей недели ограничена 60 часов. Во Франции 12 часовой рабочий день установлен в 1848г. В России рабочая неделя составляла: в 1900г. — 67 часов, в 1913г. 58,7 часов. Восьмичасовой часовой рабочий день в январе 1914г. был установлен на заводах Г.Форда. В настоящее время рабочая неделя 33-40 часов, оплачивается отпуск 4-6 недель - в США и развитых странах.

Устойчивый рост благосостояния жителей стран Западной Европы отмечен со второй половины прошлого века. Эта тенденция отчётливо проявляется в изменении затрат рабочего времени, которое необходимо, при соответствующих целях и доходах, для приобретения товаров и услуг.

Несмотря на отдельные периоды снижения уровня жизни, с середины XIX в во всех развитых странах наблюдается рост благосостояния при уменьшении обязательного времени труда и улучшении его условий. За указанный период средняя продолжительность жизни повысилась вдвое. Из этого следует, что неблагоприятное воздействие труда на организм человека практически не могло увеличиться.

Важно учитывать, что до последнего времени рост благосостояния в развитых странах выражался в увеличении объёма природных ресурсов, используемых в среднем на одного жителя этих стран.

В сущности, деятельность изобретателей и предпринимателей столетиями была направлена на то, чтобы человек использовал больше запасов природы, особенно нефти, газа, металлов, леса и т.д. Хотя многие изобретения обеспечивают снижение затрат энергии и материалов на единицу полученного эффекта, общее количество ресурсов, потребляемых жителями развитых стран, не уменьшается. В конечном счёте, рост ВВП -это не что иное, как увеличение количества израсходованных природных ресурсов.

Такая ориентация хозяйственной деятельности привела к тому, что запасы многих видов полезных ископаемых оказались близкими к истощению.

Наряду с исчерпанием запасов многих природных ресурсов всё более ощутимыми становятся экономические последствия деятельности человека.

Естественные экологические системы Земли не справляются с переработкой возрастающего объёма отходов. По данным академика В.И. Данилова-Данильяна, человечество уже уничтожило 70% естественных экосистем, способных переработать отходы.

Экологическая ситуация в России значительно хуже, чем в развитых странах: количество твёрдых отходов на единицу полезности продукции у нас больше в 1,5 — 2раза, треть населения испытывает воздействие вредных веществ, в 10 раз превышающие предельно допустимые концентрации (ПДК); доля расходов на охрану природной среды в 1996г - 1997г. составила менее 0,1% ВВП, тогда как в США этот показатель равен 1,5 - 2% ВВП (Финансовые известия 1996г 28 ноября).

Неблагоприятные экологические прогнозы обусловлены тем, что суммарные отходы в мире растут примерно в 2 раза быстрее, а особо опасные отходы - в 3 раза быстрее, чем количество продукции.

Одной из важнейших тенденций развития цивилизации: рост преступности во всех странах. При этом, в развитых странах темпы роста преступности существенно выше, чем в развивающихся.

После 1990г преступность увеличивалась: на территории бывшего СССР - на 75% (1995г), в ФРГ - (старые земли) на 20% (1993г), во Франции на 11%(1993). За 100 с лишним лет с 1876г по 1992г - в Англии и Уэльсе абсолютные показатели преступности возросли в 65 раз.

В 60 - 90 е годы уровень преступности был высоким, она интенсивно росла. За это время преступность увеличилась в США в 7 раз, в Англии в 6 раз, во Франции в 5 раз, в СССР - в 4 раза, ФРГ - в 3 раза, в Японии - в 1,5 раза.

Общий уровень преступности, особенно в североамериканских и западноевропейских странах остаётся самым высоким.

Россия опережает все страны по числу заключённых на 100 тыс. жителей - 694 заключённых, для Украины этот показатель составляет - 392, для Литвы - 356, для большинства стран Европы - менее 100.

По данным Четвёртого обзора ООН за 1985-1990г рост преступности в мире составляет в среднем 5% в год.

Особенно не благоприятны прогнозы преступности в России на Украине. В России на теневой сектор приходится около 50% ВВП, на Украине 60%.

Число осуждённых за период 1990 - 1998г выросло в России почти вдвое.

По опросам общественного мнения, в России преступности с 1994г вышла на одно из первых мест среди проблем, волнующи население.

Таким образом, развитие цивилизации характеризуется следующими основными процессами:

1. Заметный рост производительности труда начался с конца ХУШв. В последние десятилетия производительность увеличивается в развитых странах в среднем на 2 - 2,5% в год.

2. Продолжительность рабочего года за последние 200 лет сократилось в развитых странах более чем в 2 раза. Нет оснований полагать, что в обозримой перспективе возможно дальнейшее сокращение времени труда. США, Швейцария - наблюдается увеличение продолжительности дня и года.

3. Среднедушевое потребление материальных благ в развитых странах за послевоенный период выросло в 3-4 раза. В последнее десятилетие рост потребления замедления и составляет не более 2% в год.

4. Рост населения существенно замедлился и в ближайший период прогнозируется на уровне 1-1,2% в год.

5. Средняя продолжительность жизни за последние 200 лет выросла в развитых странах более чем в 2 раза. Прогнозы этого показателя противоречивы вследствие ухудшающегося состояния природной среды и увеличения числа заболеваний (СПИД и др.).

6. Количество отходов производственной деятельности ежегодно увеличивается, примерно на 5%, а количество особо опасных отходов на 7-8%. Запасы многих важнейших ресурсов природы при сохранении нынешних тенденций могут закончиться за несколько десятилетий.

7. Рост преступности наблюдается во всех странах, особенно наиболее развитых. По данным ООН, в ближайшие годы преступность в мире будет расти на 5% в год. Во многих странах, в том числе в России, преступность стала проблемой номер один.

Таким образом, развитие цивилизации характеризуется как положительными, так и отрицательными тенденциями. К первым относятся: рост потребления материальных благ, снижение длительности рабочего года и рост средней продолжительности жизни (в развитых странах). Ко вторым - рост преступности в развитых странах, опережающий темпы экономического роста в 2 - 3 раза и темпы роста населения в 3 - 5 раз; ухудшение природной среды, темпы деградации которой опережают темпы экономического роста в 2 - 4 раза; увеличение диапазона различий по качеству жизни между развитыми и развивающимися странами.

### **1.3 Лекция 4, 5 (4 часа)**

**Тема: «Методологические исследования социальных процессов в сфере труда»**

#### **1.3.1. Вопросы лекции:**

1. Виды социологических исследований.
2. Методика социологических исследований.
3. Методы сбора первичной социальной информации.

#### **1.3.2. Краткое содержание вопросов**

##### **1. Виды социологических исследований.**

Чтобы познавать и управлять социальными процессами в сфере труда, нужно иметь о них информацию. Эту информацию можно получить с помощью социальных исследований.

Каковы возможности социальных исследований? Они обеспечивают обратную связь. Дают информацию об интересах, запросах, мнениях и настроениях людей, об удовлетворённости организацией труда, быта, досуга, состоянии морально - психологического климата.

Совокупность людей, с которой связана социальная проблема, выступает объектом социальных исследований. Обследуемых лиц называют респонденты.

Характеристики качества объекта, выражающие изучаемые социальные процессы, предстают как предмет исследования. Для предварительного предположения о взаимосвязях и причинах изучаемого социального явления выдвигаются гипотезы.

В зависимости от целей различают конкретные (эмпирические) прикладные, оперативные и теоретические исследования. На предприятиях обычно решают конкретные практические задачи по регулированию социальных процессов в трудовых коллективах.

Научные учреждения могут выявлять общие закономерности. Исследования могут иметь и двойные цели, когда решаются теоретические и практические задачи. Социальные явления могут изучаться в статике или динамике, различают разовые и повторные социальные исследования. При разовом социолог получает как бы «срез» состояния, явления.

Повторные исследования, по единой программе через определённые промежутки времени, выявляют динамику и тенденции развития изучаемого явления.

Повторные социальные исследования подразделяются на две разновидности: когортные (термин означает: когорта людей – совокупность людей одного года рождения), и панельные. Объектом когортных исследований являются одни и те же работники. Они позволяют проследить, как меняются у одних и тех же лиц условия, потребности, ценностные ориентации.

Панельные исследования проводятся по этой же выборке, а лица другие, хотя бригада, предприятия те же. По степени охвата различают сплошные, монографические и выборочные исследования. При сплошном изучаются все члены коллектива.

При монографическом исследовании выбирается один объект и детально изучается. Эта часть выступает в качестве микромодели всего объекта исследования.

Выборка должна быть репрезентативной не только количественно, но и качественно, т.е. структура выборки по важнейшим признакам (квалификации, полу, возрасту) должна соответствовать структуре генеральной совокупности. Если до 100 человек, то можно обследовать всех. Это будет 100% выборка. Если более 100 человек, то 30-50% выборки.

#### **2 Методика социальных исследований**

– это совокупность научных методов сбора, обработки и анализа фактов действительности, позволяющих реализовать цели и задачи социальных исследований. К социальным фактам относят поведение индивидов или социальных групп, суждения, оценки, мнения людей.

**Социальные исследования включают 5 этапов:**

1. Подготовка исследования. На первом подготовительном этапе составляется программа, определяются методы сбора информации, проводится пробное (пилотажное) исследование. В программе формируется проблема, цели и задачи исследования, определяется объект и предмет исследования, высказываются гипотезы, разрабатывается рабочий организационный план проведения исследования с добавлением его сроков, исполнителей материальной базы. Готовится инструментарий.

2. Сбор первичной социальной информации.

3. Подготовка собранной информации к обработке (выбраковка, шифровка) и её обработка.

4. Анализ обработанной информации.

5. Подготовка отчёта.

Проблемой или проблемной ситуацией в социологии называют ситуации, требующие анализа и выработки управленческого решения.

Например: проблемой исследования может выступать несоответствие между стремлением молодёжи содействовать реформам и ограничением самостоятельности, инициативы.

### **3 Методы сбора первичной социальной информации.**

Чаще в социальных исследованиях применяют следующие методы сбора информации:

1. Изучение документальных материалов;

2. Наблюдение;

3. Эксперимент;

4. Опрос.

1) Любое социальное исследование должно начинаться с анализа документов. Под документами в социологии понимаются специально созданные предметы, предназначены для передачи и хранения информации.

Документы подразделяются на письменные (печатные, машинописные, рукописные), кинографические (кино, видео, фото и т.д.) и фонетические (магнитофон, грампластинки).

В зависимости от статуса документы классифицируются на официальные (постановления, статотчёты и т.д.) и неофициальные (личные карточки, анкеты, заявления и т.д.). По источнику информации делятся на первичные, составленные на базе прямого наблюдения или опроса, и вторичные, представляющие обработку, обобщение, сделанные на основе данных первичных источников.

2) Наблюдение – это прямая регистрация событий очевидцев. Оно должно ответить на три вопроса: что наблюдать, как наблюдать, как вести записи. Важна этика: наблюдатель не должен вмешиваться в изучаемый процесс.

В зависимости от положения социолога по отношению к изучаемой группе различают включённое и невключённое (простое) наблюдение.

**Включённое** наблюдение – наблюдение изнутри, когда социолог на время наблюдения становится членом группы.

**Невключённое** – наблюдение со стороны.

Наблюдение может быть открытым, когда группа знает, и инкогнито, когда не знает.

Часто применяют такую разновидность, как метод отношения значимых ситуаций: наблюдения за важными событиями, выяснение отношения участников собрания к выступающим. Исследователи записывают силу воздействия, возгласы, аплодисменты по шкале 1,2,3,4,5. второе – неодобрительные реплики, треть – разговоры, связанные с обсуждением вопроса, четвёртое – требования дополнительной информации разговоры посторонние, призывы.

Наблюдение может проводиться несколькими лицами, у каждого определяется свой номер.

**3) Эксперимент в социальных исследованиях** – способ получить информацию об изменении поведения изучаемого объекта под влиянием управляемых факторов. Это вмешивающееся наблюдение.

Различают естественный (полевой эксперимент) и лабораторный.

В ходе полевого эксперимента работники, коллектив трудятся в обычных условиях.

Лабораторный эксперимент строится по принципу моделирования, деловых игр.

**4) Опрос** – предполагает получение ответов на задаваемые социологические вопросы. Он позволяет быстро получить большую и разнообразную информацию.

Достоинство его в широте охвата различных проблем современного общества.

**Различают 4 разновидности опроса:**

1. Анкетирование (письменный опрос);

2. Интервью – устная беседа, очный опрос;

3. Экспертный опрос – получение ответов от компетентных по изучаемой проблеме лиц;

4. Социометрический опрос.

Метод опроса, опирающийся на достаточное число обученных анкетёров или интервьюеров, позволяет в максимально короткие сроки опрашивать большие совокупности людей и получать разнообразную информацию.

Не менее ценное его достоинство – широта охвата различных областей социальной практики. Важно учитывать возможное искажение информации.

**Анкета** – социологическая анкета – это объединённая единым исследованием, замыслом система вопросов, направленных на выявление количественно-качественных характеристик объекта и предмета анализа.

**Анкетирование** – наиболее распространённый в прикладной социологии вид опроса. Оно может быть групповым или индивидуальным. При групповом опросе анкеты раздаются группе в комнате, аудитории, месте отдыха и т.д. При этом можно проконсультировать накопление анкет. Обеспечивается большой процент возврата анкет. При индивидуальном анкетировании анкеты раздаются на работе или по месту жительства. Отрицательным моментом является не полный возврат анкет и влияние посторонних лиц. Может применяться почтовый опрос. Преимущества состоят в том, что не нужно большого количества анкетёров.

Анкета (опросный лист) представляет совокупность упорядоченных по содержанию и форме вопросов.

**Анкета** – это своего рода сценарий беседы с респондентом.

Началу такой беседы предшествует краткое вступление (обращение к респонденту), где излагаются цели, задачи опроса, объясняется техника заполнения анкеты. Затем располагаются наиболее простые вопросы. Это «завязка» беседы, формируется психологическая установка на сотрудничество.

Вопросы классифицируются по важнейшим признакам: по содержанию, по функциям, по структуре, по форме. Они могут объединяться в блоки.

**По содержанию вопросы делятся на 2 группы:** о фактах и событиях и вопросы об оценках и мнениях по поводу этих событий. В первую группу входят вопросы о поведении и продуктах деятельности респондента, а также социально-демографические вопросы о личности (о нормах выработок). Ко второй группе вопросы типа: «Как Вы оценили результаты работы по.....за прошедший год на Вашем предприятии». Нередкие случаи, когда респонденты отказываются отвечать.

**По функциям различают 4 типа вопросов:** основные, фильтрующие, контрольные, контактные.

**Основные** – для получения информации.

**Фильтрующие** – отсеять некомпетентных респондентов.

**Контрольные** – для уточнения правдивости основных. Это модификация основного вопроса.

**Контактные** – позволяют установить доброжелательные отношения.

В зависимости от структуры вопросы бывают открытые и закрытые. В открытых респондентах формируют ответ. В закрытых – варианты ответов и опрашиваемый выбирает из «веера» предлагаемых.

**Закрытые могут быть 3х вариантов:**

1. да – нет;
2. альтернативные - выбор из нескольких;
3. вопросы-меню - выбор одновременно нескольких.

**Правила формирования вопросов:**

1. Вопрос должен соответствовать целям и задачам исследования.
2. Каждый вопрос должен быть логически отдельным.
3. Вопрос должен быть понятен для всех.
4. Вопрос не должен быть длинным.
5. Вопрос не должен навязывать ответ.
6. Должен быть баланс положительных и отрицательных ответов.

Анкеты применяют при изучении оценки хода перемен в трудовых коллективах, форм организации труда, отношения к труду, психологического климата.

**Интервьюирование различают 3 вида интервью:** формализованное (стандартизированное), фокусированное и свободное. **Формализованное (стандартизированное) интервью** – самая распространённая разновидность. Общение строго регламентировано вопросником и инструкцией. Вопросы чаще закрытые. Ответы чётко записываются. **Фокусированное интервью** – сбор мнений, оценок по поводу конкретной ситуации, явления. Респондентов заранее готовят с предметом беседы: читают книгу, статью, работают в семинаре. **Свободное интервью** – проводится без заранее подготовительного опросника или плана беседы. Определяется только тема интервью. Группы опрашиваемых обычно (10-20 человек).

Разновидностью опроса является социометрический опрос. Термин «социометрия» в переводе означает измерение степени дружественных отношений. Можно выявить взаимные чувства симпатии и неприязни.

Основным инструментом проведения социометрического опроса является социометрическая карточка (социокарта).

Выяснение отношений достигается благодаря включению в социометрическую карту вопросов типа: «С кем из членов Вашей бригады Вы советуетесь при выполнении производственных заданий?», «С кем из членов Вашей бригады Вы согласились бы жить по соседству?».

Социометрическая карточка: отметьте, пожалуйста, ваш выбор крестиком (результаты оглашению в количестве не подлежат).

№ п/п	Ф.И.О. членов бригады в алфавитн ом порядке.	<b>Вопрос 1.</b> Если бы Ваш коллектив заново формировалс я, с кем бы Вы хотели работать в одной бригаде?	<b>Вопрос 2.</b> Если бы Ваш коллектив заново формировалс я, с кем бы Вы не хотели работать в одной бригаде?	<b>Вопрос 3.</b> К кому из членов бригады Вы обращаетесь за советом в трудовых производств енных ситуациях?	<b>Вопрос 4.</b> Кого из членов бригады Вы считаете наиболее квалифициро ванным работником?	<b>Вопрос 5.</b> С кем Вы поддержив аете тесные дружеские связи во внеабоче е время?	<b>Вопрос 6.</b> Если бы Ваш коллектив формировался заново, кого из членов бригады Вы хотели бы иметь бригадиром?
1.							
2.							
3.							

4.							
5.							

#### **Различают следующие основные типы социометрических критериев:**

1. Производственные и непроизводственные (5 вопрос в социометрической карте – не производственный).

2. Прямые и косвенные, Вопросы 1,2,3 – косвенные.

3. Положительные и отрицательные 1,3,4,5,6 – положительные.

На первый взгляд нет ничего легче и проще, чем сочинять вопросник на любую тему. Мы постоянно задаём в жизни массу вопросов.

Однако в социологии вопрос выполняет функцию социо-инструмента. Он обращён к большой совокупности людей и должен быть понятен всем (молодым, пожилым, со средним образованием).

Вопросы могут быть открытые и закрытые. Прямые и косвенные вопросы. Иногда вопросы анкеты требуют от респондентов критического отношения к себе, окружающим людям. В этих случаях прямые вопросы могут остаться без ответа или быть не точными. Поэтому используют вопросы, сформулированные в косвенной форме. Ответы могут сообщаться в безличной форме.

#### **Социометрический опрос обладает рядом преимуществ:**

1. Получение общей картины межличностных отношений в короткий срок.
2. Выявление социометрических психологических взаимосвязей работников на многочисленных контактах, как в производственной, так и в личной сфере.
3. Определение количественной оценки качественных явлений.
4. Выявление исходных микрогрупп для подбора первичных коллективов.
5. Возможность комплектования трудовых коллективов с более благоприятной социо – психологической структурой.
6. Простота и доступность данного вида опроса.

### **1.4 Лекция 6 (2 часа)**

#### **Тема: «Трудовая адаптация работников»**

##### **1.4.1. Вопросы лекции:**

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

##### **1.4.2. Краткое содержание вопросов**

##### **1. Содержание и структура трудовой адаптации.**

**Трудовая адаптация** - это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором в отличие от биологического и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно—адаптирующими системами. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым подчиняя своё поведение служебным предписаниям данного предприятия.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определённые цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия.

Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют,

приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации.

**Трудовая адаптация** - двусторонний процесс между личностью и новой для неё социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и её практической реализации; росте всех видов активности, удовлетворённости различными сторонами трудовой деятельности, (содержанием труда, з/платой, условиями труда, морально-психологическим климатом и т.д.).

Трудовая адаптация может быть первичной и вторичной. Первичная трудовая адаптация - первоначальное вхождение работника в производственную среду. Вторичная трудовая адаптация - при смене рабочего места со сменой и без смены профессии или при существенных изменениях среды.

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

**Профессиональная адаптация** - определённый уровень овладения профессиональными навыками и умениями, формирование некоторых профессионально необходимых качеств личности.

**Социально-психологическая адаптация** - освоение человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождение в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию об организации, ее нормах, ценностях, о лидерах группы, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе. Постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально - психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, администрацией и т.д.

**Общественно-организационная адаптация** - освоение новыми членами трудового коллектива организационной структуры организации.

**Культурно-бытовая адаптация** - участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени. Культурно-бытовая адаптация происходит быстро и безболезненно в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

**Психофизиологическая адаптация** - это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареет не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д.

**В процессе адаптации работник проходит следующие стадии: (этапы)**

I. *Стадия ознакомления* — работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения.

II. *Стадия приспособления* - на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

III. *Стадия ассимиляции* - осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой.

IV. *Идентификация*, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают три категории работников:

безразличные, частично идентифицированные, полностью идентифицированные. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. Как правило, это ядро составляют наиболее квалифицированные и добросовестные работники.

Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1 года до 3-х лет.

### **3.2 Объективные и субъективные 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** - это факторы (в трудовой организации - связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива и т.д.

**Субъективные** (личностные) факторы:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т. д.);
- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль, коммуникабельность и т.д.)
- социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, желание повысить квалификацию и образование и т.д.).

В процессе производственной адаптации не последнее место занимает *личностный потенциал работника*.

### **3.3 Понятие о личностном потенциале работника и связь его с адаптацией.**

*Личностный потенциал работника* - это совокупность определенных черт (социально-демографических, социально-психологических) и качеств работника, которые формируют и определяют тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. То есть личностный потенциал работника характеризует внутреннюю и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.

#### **Структура личностного потенциала работника.**

Психофизиологический потенциал.	Трудовой потенциал.	Творческий потенциал.
Задатки	Способность и готовность к труду в условиях рынка	Уровень интеллекта
Тип высшей нервной деятельности	Профессиональные знания и умения	Креативные способности
Темперамент	Профессиональные навыки (в т.ч. предприимчивость)	Потребности и способность к самореализации
Эмоционально-волевая сфера (в том числе самоконтроль)	Мотивы трудовой деятельности	Лидерские способности
Работоспособность	Идентификация с коллективом	Личностные особенности работника

#### **Черты передового работника:**

1. энергичность;
2. умение управлять своими эмоциями;
3. готовность открыто излагать своё мнение;
4. способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, но не силы.

Уровень развития личностного потенциала работника, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит от способа их интеграции, внутренней сбалансированности всех элементов, придающих качественно новую силу самой производительной способности работника.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности. Наряду с этим важное место занимают образование и опыт, которые также оказывают влияние на уровень и степень адаптации работника.

### **3.4. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии.**

Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Определённой 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.

Проблема профотбора состоит в определении профессиональной пригодности как совокупности особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определённого вида деятельности и удовлетворённость избранной профессией.

Назначение профотбора - уменьшить потери из-за неудовлетворённости выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в 2 этапа:

I.этап - на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования, бесед с руководителями и ведущими специалистами составляется профессиограмма

**Профессиограмма** - это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным

работником, специалистом при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. Она включает и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает, как правило, следующие характеристики: производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую.

II этап- изучаются наклонности, социальные, психологические и физиологические характеристики молодого человека. На их основе составляют карту личности, которая характеризует человека в социальном аспекте (сознательность, мотивы к профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворённость производственной деятельностью), психологическом (особенности внимания и памяти, быстрота и продуктивность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли) и физиологическом (особенности нервной системы, общее состояние здоровья).

Для составления карты личности используют обычно два основных метода:

1.Систему тестов (**набор** задач в процессе решения которых определяется психофизиологические особенности и качества человека - внимание, темперамент и т.д.)

2.Личную беседу с поступающим на работу, анкетирование.

При составлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств определяется профпригодность. Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профессиональной ориентацией. В результате чего у них часто возникает неудовлетворённость трудом. Для проведения профориентационной работы необходимы специально оформленные кабинеты, наглядные материалы, специально подготовленные люди. Профориентационная работа может проводиться и выражаться в различных формах (экскурсии, уроки, лекции, беседы, конкурсы, встречи и т.д.).

На предприятиях должна существовать система **должностного и** профессионального продвижения работников.

При назначении работника на более высокую работу должно учитываться: образование, профессиональные навыки, инициативность, заинтересованность в результатах качественного труда.

**Карьера** - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации)

Различают два вида **карьеры: профессиональную и** внутриорганизационную

**Профессиональная** - характеризуется тем, что работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития:

обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию (Эти стадии можно пройти последовательно в различных организациях).

Внутриорганизационная охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трёх основных направлениях:

- вертикальном — подъём на более высокую ступень структурной иерархии;
- горизонтальном - либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определённой служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы и т.д.). Сюда можно отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением;

- центростремительном - это движение к руководству организацией (приглашение работника на недоступные для него раньше встречи, совещания, отдельные важные поручения, доступ к дополнительным источникам информации).

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия 2-х карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен не только чётко знать свои краткосрочные и долгосрочные перспективы, но и быть знаком с теми задачами, выполнение которых позволит ему рассчитывать на продвижение по службе.

### **Этапы карьеры**

**Предварительный этап** - длится до 25 лет. Это период обучения в школе, колледже, вузе и т.д. В этот период человек ищет себе работу, удовлетворяющую его потребностям и отвечающую его возможностям.

**Этап становления** - длится 5 лет (25 до 30 лет) - освоение профессии, приобретение навыков, квалификации, самоутверждение, потребность в независимости, создание семьи, стремление к высокой зарплате.

**Этап продвижения** - длится от 30 до 40 лет. Это период роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растёт потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и ещё большей независимости, а также потребность в самовыражении.

**Этап сохранения** - характеризуется действиями, направленными на стабилизацию достигнутых результатов. Период от 40 до 50/55 лет. Наступает пик совершенствования квалификации. Активная деятельность, заинтересованность в создании собственной «школы», передаче своих знаний молодёжи. Творческий «подъём», резкое продвижение по службе. Человек достигает вершин независимости и самовыражения, высоко оценивает себя. Интересует уровень оплаты, появляется большой интерес к другим источникам дохода (акции, долевое участие и т.д.).

**Этап завершения** - длится от 50/55 до 65 лет. В это время человек начинает всерьёз задумываться о пенсии, готовится к уходу с работы. Этот период характеризуется кризисом карьеры, удовлетворенности работой, психологическим и физиологическим дискомфортом,

но самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям достигает у него наивысшей точки.

**Пенсионный этап** - карьера завершена. У человека появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые ранее были не доступны в период работы. Стабилизируется уважение к себе и другим пенсионерам. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать заботу о других источниках дохода и о здоровье постоянной.

Карта личности является своего рода регистрационным документом, отражающим ход трудовой адаптации новичков. Карта личности помогает проследить профессиональные и квалификационные изменения работника, в определённой степени управлять этим процессом, а этапы карьеры могут быть своего рода ориентиром при её планировании.

### **1.5 Лекция 7 (2 часа)**

#### **Тема: «Мотивация трудовой деятельности»**

##### **1.5.1. Вопросы лекции:**

1. Факторы трудовой мотивации.
2. Индивидуальная и групповая мотивация.
3. Мотивация предпринимательства и наемного труда.

##### **1.5.2. Краткое содержание вопросов**

###### **1. Факторы трудовой мотивации**

Решающее влияние на эффективность организации оказывает трудовое поведение ее работников.

Труд – одна из основных сфер жизнедеятельности человека и от того, что значит для нас работа, как мы относимся к ней, как трудовая деятельность позволяет реализовать свои возможности, зависит мироощущение личности.

Что собой представляет эффективное трудовое поведение?

Оно предполагает, что человек надежно и добросовестно исполняет свои обязанности, готов во имя интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за рамки своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, сотрудничество и помощь.

Обычно в таких случаях говорят, что человек трудится добросовестно и что он болеет за общее дело. Однако это не одно и то же. В первом случае мы говорим о трудовом поведении, во втором – об отношении человека к работе.

Возможны 2 вида отношения к труду: как к самооценности и как к средству удовлетворения других потребностей.

При отношении к труду как к самооценности конкретная трудовая деятельность представляется важной сферой жизни человека, без которой его существование было бы неполным. Например, труд врача – хирурга.

При отношении к труду как к средству удовлетворения других потребностей труд выступает как источник материального обеспечения других, более важных потребностей личности. Например, для обеспечения оплаты за образование своих детей.

В основе трудового поведения лежат внутренние устремления, определяющие направленность активности личности.

**Мотивация** – это комплекс мотивов и ценностей личности, определяющий ее трудовое поведение.

Целесообразно выделять наиболее общие, фундаментальные основы мотивации человека. К числу таких мотивирующих факторов относятся: интерес к работе, материальная заинтересованность, ощущение своей значимости, удовлетворенность благоприятным психологическим климатом в коллективе.

Остановимся на вышеперечисленных факторах более подробно.

1. **Интерес к работе.** Непривлекательный труд кажется человеку неинтересным, лишенным смысла и воспринимается как наказание. Достаточно вспомнить миф о Сизифе, обреченном за свои грехи беспрестанно поднимать в гору камень, который снова скатывался вниз.

Чем богаче духовный мир человека, чем выше его образование и квалификация, тем сильнее он стремится к интересной работе. У нас на НПО «Стрела» на рабочих местах слесарей – сборщиков работают специалисты с высшим образованием, отсюда и усилие их требовательности к организации труда (станки с ЧПУ).

Социологические исследования, проведенные по проблемам инженерного труда, показали, что удовлетворенность инженеров своей профессией выше, чем удовлетворенность работой. Оценивая свою профессию, представители этой категории исходят из идеализированного представления о том, чем бы они могли бы заниматься при предоставлении всех возможностей. Действительность же отличается от подобных идеальных надежд.

Вопрос о степени интересности работы связан не только с содержанием труда, но и с её организацией. Современные формы организации труда ориентируют трудовые коллективы на большую самостоятельность в решении производственных задач / организация подряда СТК/. На Западе широко применяется организация самоуправляющихся бригад, за которыми закрепляются все звенья технологического процесса от исходного сырья до готовой продукции.

2. **Материальная заинтересованность.** Она может иметь основное или второстепенное значение, но так как источником нашего существования является материальное вознаграждение за труд, мы стремимся к тому, чтобы труд, соответственно, оплачивался.

В 80-е годы социологи провели исследование по проблемам материального стимулирования труда на Дальнем Востоке. В числе прочих был задан вопрос: «Хотели бы вы больше работать, чтобы больше зарабатывать?»

Ответы оказались далеко не однозначны. Так, молодые работники до 20 лет, не имеющие своей семьи и профессионально не определившиеся, больше ценят свое свободное время. Пожилые работники 55-60 лет ориентированы на улучшение условий труда, снижение тяжести труда. Мужчины среднего возраста 30-35 лет проявляют более высокую материальную заинтересованность в труде.

Психологи пришли к следующим выводам:

1. Рост заработной платы является мощным стимулом труда не для всех и не всегда.
2. Удовлетворенность заработком зависит не от его размера, а от социальной справедливости в оплате труда.
3. Ощущение своей значимости в коллективе.

Работник ощущает себя нужным в том случае, если руководитель его ценит, организация, где он трудится, замечает его успехи, заботиться о создании для него возможностей роста – квалификационного, материального, должностного, считается с его личными проблемами.

Одна из американских телефонных компаний в 70-е годы стала полагать сигналы бедствия: резко снизилось качество труда, возросла текучесть кадров. Особенно эти негативные явления проявилась в отделе, который занимался подготовкой телефонных справочников. Компания наняла на работу целую группу контролеров, но машинистки свою работу не улучшили. Тогда пригласили известного специалиста в области мотивации Ф. Херцберга, который пришел к выводу, что кардинальных изменений не произойдет, пока работа не будет приносить радость. К числу факторов, способствующих созданию радости труда, Херцберг отнес гигиенические факторы, собственные мотивы и сам процесс труда. Гигиенические факторы: эстетика рабочего места, выполнение требований эргономики в оборудовании рабочего места. Собственные мотивы – ощущение успеха и связанное с ним

признание. Каждая девушка-машинистка была закреплена за 1 телефонным справочником, где на титульном листе значилось ее имя. Процесс труда – привлекательность труда, возможность выразить себя в труде, деньги.

При реализации указанного комплекса факторов результаты не замедлили сказаться: резко возросла ответственность, улучшилось качество работы настолько, что не стали нужны контролеры, снизилась текучесть кадров.

#### 4. Удовлетворенность благоприятным психологическим климатом в коллективе.

Атмосфера в коллективе зависит от отношений, складывающихся между коллегами по работе и от взаимоотношений с руководителем.

Потребность в хороших отношениях с окружающими естественна, и если они не сложились или обострились, это всегда тяжело переживается, что приводит к отчуждению от коллектива, к снижению трудовой отдаче, к смене места работы.

Американские психологи Э. Мейо Ф.Херцберг предложили определенные правила для укрепления единства группы;

1. Помогите группе испытать общий успех. Успех – это реализованная цель.
2. Дайте возможность сотрудникам выразить себя в труде.
3. Укрепляйте доверие в группе друг к другу и к лидеру.
4. Культивируйте чувство принадлежности к группе.

## **2 Индивидуальная и групповая мотивация.**

Под мотивами понимаются активные движущие силы, определяющие поведение людей. Поведение человека всегда мотивировано. Это может быть упорная работа, с воодушевлением и энтузиазмом, а может быть уклонение от нее в знак протеста. Поведение может иметь любые другие формы проявления. Всегда следует искать мотив поведения. Менеджеров всегда будет интересовать вопрос как мотивировать человека к эффективной работе по чужому заданию.

Врач и психолог А. Маслоу определил иерархическую структуру поведенческих мотивов индивида и групп (так называемые «пирамиды Маслоу»).

Индивидуальная мотивация, с точки зрения Маслоу, состоит из 5 уровней. Низший – 5-й уровень составляют физиологические потребности (жажда, голод, холод). Каждый человек должен стремиться к тому, чтобы не испытывать нужду, которая бы угрожала его существованию. Хлеб нужен для тех, у кого его нет.

Каждый последующий уровень мотивов вступает в силу, когда реализуется предыдущий.

4 уровень – стремление к безопасности, защите от риска. Человек стремится к безопасности, он ни в коем случае не хочет оказаться на той же ступени бедствия. Этот мотив приобретает особое значение тогда, когда рабочие места оказываются под угрозой. Когда человек чувствует себя защищенным, отпадает и этот мотив.

3 уровень – стремление к контактам, общению равного с равным.

2 уровень – положение, престиж, гордость.

1 уровень – цель самовыражения. Там, где сотрудникам предоставляется такая возможность, они полностью выкладываются на работе, не останавливаясь ни перед какими жертвами. Люди, работающие на конвейере, ищут возможности для самореализации за пределами своей профессии.

Д. Макгрегор в книге «Человек на предприятии» писал: «Человек жив хлебом единым, если хлеба у него нет. То есть, только неудовлетворенные потребности без внешнего принуждения толкают человека к определенным действиям. Если удастся добиться совпадения потребностей индивидов с потребностями организации, предприятия, то работники будут выкладываться ради удовлетворения этих потребностей, чего не обеспечит никакое принуждение».

Групповая мотивация по Маслоу тоже состоит из 5 уровней:

5 низший уровень – самые слабые групповые мотивы: случай, давление, неосознанные объединения.

4 уровень – совместные представления на эмоциональной почве: ненависть, любовь, поклонение идолам, хобби.

3 уровень – солидарность, стремление к безопасности, образование групп из страха, толпа с сильным лидером, соглашательство.

2 уровень – стремление утвердиться в конкуренции с другими, гордость за коллектив, принадлежность к престижным группам, бойцовский дух.

1 уровень – самые мощные групповые мотивы – стремление к цели (возможно, трудно достижимая цель), дух первопроходцев, стремление к свободе, улучшениям, радости общего труда и к успеху.

При создании группы решающую роль играют личные мотивы. Каждый ищет свою выгоду. Если группа оправдывает его ожидания, то объединяющие силы возрастают. Если же то, что дает ему группа, он может получить и в одиночку, то это ослабляет чувство принадлежности к группе. Если же личные потребности при вступлении в группу остаются неудовлетворенными, то первоначальная мотивация может обернуться антипатией и ненавистью. Группа альпинистов, покоряющая горную вершину, может после восхождения распасться из-за преобладания индивидуальных интересов (слава, престиж, реализация кредо, гонорары за публикации и доклады).

Социолог В.Ядов сформулировал концепцию управления социальным поведением личности. Человек обладает сложной системой личностных predispositions (dispositions).

Он выделил 4 уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

1 уровень низший – потребности биологического характера в простейших ситуациях (бытовых условиях)

2 уровень – социальные установки на основе потребностей в общении в обычных повседневных обстоятельствах.

3 уровень – общая направленность интересов личности в определенную сферу труда – базовые социальные установки.

4 уровень – система ценностных ориентаций личности (о главных целях жизни и источниках их достижения) выбор профессии, места работы, места жительства.

### **3 Мотивация предпринимательства и наемного труда.**

На селе нет рыночных структур управления, службы маркетинга, информационных агентств, нет поиска новых технологий. Отсюда, как следствие, слабо формируется мотивация к труду, характерная, как для предпринимателя, так и для наемного работника. Не каждый работник может быть предпринимателем, то есть на селе сохранится наемный труд.

Введение паев, акций деморализует работников, подрывает их стимулы к труду, так как из-за низкой экономической культуры, они преувеличивают значение своих дивидендов и их роли, как совладельцев хозяйства, забывая, что они в первую очередь являются наемными работниками.

Многолетние исследования, проводимые учеными нашей кафедры доц. Устиновым А.П., и доц. Гуровой М.И., подтверждают вывод о том, что в новые формы хозяйствования, прежде всего, в фермерские хозяйства, стремятся перейти работники, имеющие хорошую профподготовку, опыт, здоровье, соответствующий возраст, способные брать на себя ответственность, инициативные и стремящиеся к совершенствованию своих способностей.

Трудовая мотивация определяется местом в общественном разделении труда. Существуют 2 основных типа мотивации – наемного работника и предпринимателя (фермера). Поэтому первой задачей для коллективных и государственных хозяйств является воспитание у своих работников мотивации к наемному труду.

Екатеринбургские социологи провели в 1993 году исследование по проблемам мотивации труда. Мотивация предпринимателя, по их мнению, складывается из следующего комплекса устремлений

1. Стремление к проявлению своих творческих способностей (создание и эффективное введение своего хозяйства).
2. Стремление к риску.
3. Самостоятельное формирование и распределение предпринимательского дохода.
4. Семейные обстоятельства (воспитание детей в условиях конкретного, ежедневного труда на себя).

Если предприниматель стремится к риску, то наемный работник, наоборот, заинтересован в более стабильной деятельности, в стремлении уйти от риска.

Мотивация наемного работника обуславливается следующими мотивами:

1. Осознание своего места в общественном разделении труда (главной собственностью работника является его рабочая сила, а источником существования является наемный труд).
2. Признание цивилизованных методов продажи своей рабочей силы (заключение равноправного контракта с работодателем).
3. Осознание деятельности профсоюзов для защиты своих интересов.
4. Стремление к стабильности в выполнении служебных обязанностей и в получении фиксированного дохода, как плате за уменьшение риска, который берут на себя предприятия – работодатели.

На селе следует сформировать рыночные отношения по всей цепочке от получения продукции до ее реализации самими товаропроизводителями. Этого можно достичь за счет кооперации по переработке сельхозпродукции, ее реализации, оказанию сервисных услуг.

Иждивенческое поведение на селе во многом продолжает сохраняться из-за его экономической замкнутости и системе закупок продукции переработчикам по монопольно низким ценам.

Устранение посредников, использующих свое монопольное положение, даст резкое увеличение доходов самим хозяйствам, позволит занять работников в зимний период и продемонстрирует наемным работникам механизм сельскохозяйственного рынка.

Такой путь формирования рыночной мотивации для многих наемных работников является более предпочтительным по сравнению с фермерством, так как снижает риск разорения ввиду значительного потенциала сельхозпредприятий.

Таким образом, деятельность человека полимотивированна. К числу мотивов, определяющих трудовое поведение, можно отнести интерес к работе, материальную заинтересованность, ощущение своей значимости, стремление к благоприятному психологическому климату в коллективе. Эффективное ведение дела достигается при совпадении интересов индивида и группы. Предприниматель и наемный работник проявляют противоположные мотивы трудового поведения, один стремится к риску, другой пытается от него уйти, отсюда и разница в доходах. Так как не каждый человек способен стать предпринимателем, то необходимо формировать мотивацию наемного работника, чтобы он был в состоянии отстаивать свои интересы.

## **1.6 Лекция 8 (2 часа)**

**Тема: «Управление трудом в рыночных условиях»**

### **1.6.1. Вопросы лекции:**

1. Структура систем управления человеческими ресурсами.
2. Основные характеристики рынка труда.
3. Безработица.

### **1.6.2. Краткое содержание вопросов**

1. Структура систем управления человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами осуществляется на различных уровнях: от мирового сообщества до подразделений предприятия.

Наиболее общие рекомендации по управлению трудовой деятельностью разрабатывает МОТ, которая имеет свои представительства в различных странах, в том числе и в России. Рекомендации МОТ направлены, прежде всего, на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работополучателями и государством. Страны, которые выполняют рекомендации МОТ, пользуются признанием в международных отношениях, имеют приоритеты при распределении ресурсов международных фондов.

В каждой стране есть *система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики*. Для России второй половины 90-х гг. такими органами, прежде всего, являются Министерство труда и социального развития и Федеральная служба занятости. Названия и структура этих органов могут меняться, но любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные документы по:

- условиям труда на всех предприятиях;
- соотношениям в оплате труда на государственных предприятиях и в учреждениях (так называемой бюджетной сфере);
- управлению занятостью населения;
- пенсионному обеспечению;
- помощи безработным, инвалидам и малообеспеченным слоям населения;
- организации взаимоотношений представителей работодателей и работополучателей.

Органы управления человеческими ресурсами в *регионах* основное внимание уделяют вопросам занятости, социальной политики, регулирования взаимоотношений работодателей и работополучателей, на уровне региона.

Структура систем управления человеческими ресурсами предприятия зависит от его размеров, выпускаемой продукции, квалификации управляющих, традиций и других факторов.

*На предприятиях России* до последнего времени функции управления персоналом разделены между отделами кадров подготовки кадров организации труда и заработной платы главного технолога, техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований. При этом отдел кадров подчиняется заместителю директора по кадрам и режиму (на некоторых заводах он называется заместителем по кадрам и социальным вопросам); отдел труда и заработной платы - заместителю директора по экономическим вопросам; отделы главного технолога и техники безопасности - главному инженеру (техническому директору); отдел подготовки кадров - заместителю директора по кадрам или главному инженеру. Помимо указанных отделов на крупных предприятиях в цехах имеются подразделения (бюро) по труду и заработной плате.

Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок, выполнением поручений руководителя предприятия и директивных органов.

Функции отдела труда и заработной платы обычно концентрируются на проблемах тарификации работ, начисления и учета заработной платы, разработке инструкций в этой области. Расчет фондов оплаты труда практически выполняется либо отделом труда и заработной платы, либо плановым отделом. На многих предприятиях отдел труда занят также расчетами норм труда.

В отделе главного технолога выполняется проектирование технологических процессов, оснастки, специального оборудования, а также производятся расчеты по установлению норм труда.

В последние годы на предприятиях России стали формироваться комплексные системы управления персоналом. В качестве примера на рис. 1 приведена структура системы управления персоналом РАО «Газпром».

На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе этой службы выделяются подразделения или сотрудники (в зависимости от размеров предприятия) по следующим основным группам функций:

- планирование численности персонала;
- анализ и регулирование условий труда;
- обеспечение безопасности труда;
- отбор персонала, оформление на работу, увольнение;
- организация труда; оценка и аттестация персонала; повышение квалификации; оплата труда;
- социальные проблемы персонала;
- организация взаимоотношений между администрацией, профсоюзами, работниками.

Проектирование трудовых процессов обычно осуществляется вместе с проектированием технологии отделами подготовки производства, которые не входят в состав служб управления персоналом. При этом решается весь комплекс проблем проектирования приспособлений, инструмента, выбор оборудования, рационализации приемов труда с учетом требований эргономики и техники безопасности. В результате такого комплексного проектирования устанавливаются нормы затрат времени на элементы производственного процесса. Интегрированная система подготовки производства обеспечивается современными средствами информационной и вычислительной техники. При проектировании трудовых процессов осуществляется тесное взаимодействие служб подготовки производства и управления персоналом.

Типичной для крупных западных компаний является система управления человеческими ресурсами корпорации «Вестингауз электрик» (рис.2).

Правовой основой деятельности систем управления человеческими ресурсами являются соглашения и договоры между субъектами социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне заключается генеральное соглашение между представителями профессиональных союзов, работодателей и Правительства РФ. Генеральные соглашения заключаются также на уровне субъектов федерации.

Отраслевые соглашения заключаются между отраслевыми профсоюзами, объединениями работодателей и представителями государства.

На предприятии основой регулирования социально-трудовых отношений является коллективный договор, который заключается на срок от одного до трех лет между работодателем и представителями наемного персонала. В коллективно договоре фиксируются взаимные обязательства по основным вопросам условий и оплаты труда: найма, переобучения, увольнения; обеспечения безопасности и охраны здоровья; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; формам, системам и размерам оплаты труда; условиям функционирования профсоюзов; формам разрешения трудовых споров. Кроме того, в нем указываются формы предоставления услуг предприятия своим сотрудникам (питание, транспорт, лечение и т. д.), социальные гарантии при ухудшении экономической конъюнктуры, компенсации при несчастных случаях и другие пункты.

## **2 Основные характеристики рынка труда.**

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов). Вместе с тем важно учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые определяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства.

Рынок труда прежде всего является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями.

Основой анализа рынка труда является установление спроса на рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории точка пересечения кривых спроса и предложения («крест Маршалла») определяет цену труда (уровень заработной платы) и количество занятых.

Спрос на *рабочую силу* зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование. Предложение рабочей силы определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью), возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями.

Влияние традиций и социально-психологической ориентации человека на предложение труда одним из первых исследовал М.Вебер. Он показал, что увеличение ставок оплаты труда далеко не всегда приводит к росту занятости и интенсивности труда. Человек, ориентированный на определенный уровень удовлетворения материальных потребностей, не будет стремиться увеличить время и интенсивность труда после достижения соответствующего уровня заработка. В последующем П. Самуэльсон трактовал эту ситуацию с позиций соотношения между величинами заработной платы и свободного времени.

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

Сегментация рынка *труда* является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающиеся *Первичный рынок труда* формируется наиболее привлекательными видами работ, т.е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста. *Вторичный рынок труда*, наоборот, — работами, где нет гарантии занятости, низок, уровень оплаты, ограничены перспективы профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков обусловлено, прежде всего, различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий; существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам.

В графических моделях сегментации рынка труда первичный рынок обычно представляется ядром, а вторичный периферией, т. е. расположенными вокруг ядра кольцами, характеризующими уровни стабильности условий получения работы.

*Национальные рынки труда* формируются под влиянием традиций уровней технологического развития, качества жизни населения и других факторов. В частности, рынок труда США характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты при относительно низких гарантиях занятости. Японский рынок труда отличается традициями гарантированной занятости для основной части персонала предприятий, относительно невысокой мобильностью населения, меньшими, чем в США и развитых странах Европы, уровнями оплаты.

Основным отличием рынка труда России является высокий уровень скрыто безработицы, которая, с одной стороны, является резервом

расширения производства, а с другой — может стать, существенным фактором дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры.

К важным характеристикам рынка труда относятся показатели *эластичности*, которые определяют степень влияния

социально-экономических факторов на изменение спроса и предложения труда. В частности, коэффициент эластичности спрос по цене труда показывает, на сколько процентов уменьшается занятость (численность работающих) при увеличении заработной платы на 1%. В относительно коротких периодах спрос

на рынке труда нельзя считать эластичным. Это объясняется тем, что в развитых странах отношения занятости регулируются системами индивидуальных контрактов и коллективных

договоров, которыми определены уровни оплаты труда и гарантии сохранения рабочих мест на срок не менее одного года.

Коэффициенты эластичности на рынке труда зависят от изменений цен на потребительских рынках, так как величина

заработной платы в длительном периоде (более одного года) зависит от динамики цен на товары и услуги. Кроме того, надо учитывать зависимость спроса на труд от конъюнктуры, как общей экономической, так и на отраслевых рынках.

### **3 Безработица.**

Безработными считаются лица, которые по действующему законодательству могут быть приняты на работу и активно ее ищут. Для получения статуса безработного и пособия по безработице необходимо выполнение ряда условий:

- регистрация в службе занятости; активный поиск работы;

- отсутствие других источников дохода;

- сотрудничество со службой занятости, выполнение ее рекомендаций. Поскольку эти условия не всегда выполнимы, то пособие по безработице

получают не все ищущие работу: в США — 30%, во Франции — 39, в Швеции — 68%. Длительность выплаты пособия: в США — 26 недель, во Франции и ФРГ — 52 недели, в Дании и Голландии — 130 Недель, в России — до 12 месяцев.

Уровень *безработицы* определяется на начало (или на конец) периода как отношение числа лиц, имеющих статус безработного, к численности *экономически активного* населения. Эта категория включает работающих по найму или на собственных предприятиях, в том числе в личном подсобном хозяйстве, или имеющих такие предприятия, но не работающих на них, а также лиц без работы, но желающих работать.

Так называемый *естественный уровень* безработицы для развитых стран Запада принято считать равным 4—6%. Фактически уровни безработицы в развитых странах за период 1970—1991 гг. колебались от 1,2 (Япония) до 12,3% (Италия). В годы экономического кризиса 30-х гг. XX в. безработица в США и Европе достигала 25—32%.

Принято различать следующие *типы безработицы*:

- фрикционная;

- сезонная;

- структурная;

- циклическая;

- скрытая.

*Фрикционная безработица* связана с изменением места работы, в том числе из-за изменения места жительства.

*Сезонная безработица* обусловлена сезонными колебаниями спроса на рабочую силу.

*Структурная безработица* вызвана изменениями в структуре спроса на труд в связи с технологическими изменениями в экономике. Этот вид безработицы является следствием различий в структуре как рабочей силы, так и рабочих мест.

*Циклическая безработица* вызвана спадом производства в связи с фазой экономического цикла. Безработицу в России 90-х гг. XX в. можно считать циклической, так как ВВП страны за период 1990—1997 гг. сократился наполовину.

*Скрытая безработица* определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы. Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна. В настоящее время значительная часть циклической безработицы в России является скрытой. Содержание лишнего персонала некоторые авторы склонны объяснять «пережитками социализма» в сознании руководителей крупных предприятий (особенно оборонных). Весьма вероятно, что указанные пережитки проявились и в желании руководить большим коллективом, что повышает престиж директора, степень его влияния в регионе и вероятность получения льгот от государства. В.

Полтерович объясняет сохранение лишнего персонала на предприятиях России следующим образом: «Стремясь не допустить создания коллективных фирм, плохо поддающихся реструктуризации, и взрастить на российской почве систему корпораций западного типа, правительство вывело гибрид, менее всего способный к обновлению — **открытое акционерное общество, управляемое работниками**. Если основная часть акций фирмы распределена между менеджерами и рабочими, то менеджеры не могут позволить себе массового увольнения рабочих: в случае если уволенные продадут акции внешним инвесторам, велика вероятность смены менеджеров. По аналогичным причинам рабочие должны опасаться увольнения менеджеров, ибо после продажи ими акций контроль над фирмой может перейти в руки новых хозяев, так что рабочие окажутся под угрозой увольнения. Многие российские фирмы страдают от низкой квалификации управляющих, однако их парадоксальная организационная структура препятствует и существенному сокращению затрат труда, и привлечению новых менеджеров?».

Чем бы ни объяснялось сохранение лишних работников на предприятии и соответствующее снижение реальной оплаты труда, несомненно, что это существенно уменьшило величину безработицы в России и связанную с ней социальную напряженность.

### **1.7 Лекция 9 (2 часа)**

**Тема: «Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда»**

#### **1.7.1. Вопросы лекции:**

1. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
2. Социальные гарантии.

#### **1.7.2. Краткое содержание вопросов**

##### **1. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.**

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. ***Социальный институт** — это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых соответствующего института..* Первые из названных видов (к социальным институтам именуются некоторыми социологам социально- организационными институтами, вторые — нормативными.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом статутом является *государство*, которое представляет собой ело институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные спец ваные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются *профессиональные союзы*. В настоящее время традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, «независимые»: союзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, справедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями; наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в < деятельности для защиты прав и интересов трудящихся, форм и механизмов социального партнерства. Данный механизм хорошо; тан в странах развитой демократии и зарекомендовал себя с положительной стороны. Суть этого механизма состоит не в конфронтации, а в проведении переговоров с

представителями работодателей и государства, нахождения компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Наряду с социальными организационными в обществе имеется множество социально-нормативных статутах, которые не воплощаются какой-то организацией, а существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство). Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры и т.д.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает *профсоюзная организация*. Повышение защитной роли этой организации особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или перепрофилирования. Да и при нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является *коллективный договор*. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является *трудовой контракт*. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что предусматривает специально систему обеспечения прав работников, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий

## **2 Социальные гарантии.**

Любая социальная защита строится на социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему и должны:

- регулировать рынок рабочей силы через смягчение противоречий между ее спросом и предложениями;
- содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);
- рассчитывать на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения концентрированного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разбита на следующие группы:

- пригодных для работы в современных условиях;
- тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;
- кто может работать, но при создании подходящих условий труда;
- кто вообще не может работать;
- кто не стремится работать.

Для полной ясности о социальных гарантиях приведем некоторые выписки из законодательства по этому вопросу.

### **1. Гарантии в реализации права на труд:**

свобода выбора занятий и работы;

государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни;

государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы;

безработных государство бесплатно обучает новым профессиями и т.д.

2. Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и т.д.

3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4. Создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. В условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособия по безработице и т.д.

В условиях формирования рыночной системы хозяйств обостряется противоречие между необходимостью проведения кейнсианской экономической политики и недостаточным запасом социальной защиты людей, которая становится необходимым элементом функционирования цивилизованного общества.

Изучение данной проблемы позволяет определить социальную защиту как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, обеспечивающих достойное и социально приемлемое качество жизни человека. Основными институтами социальной защиты человека являются профессиональные союзы и другие общественные объединения. В то же время социальная защита строится на социальных гарантиях, гарантии зафиксированы законодательством.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### **2.1 Практическое занятие 1 (ПЗ-1) (2 часа).**

**Тема: «Предмет, содержание и история развития социологии труда.»**

#### **2.1.1 Задание для работы:**

1. Социальные процессы в сфере труда.
2. Труд – важнейший социально-экономический процесс.
3. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.
4. Типы социально-трудовых отношений.
5. История развития социологии труда.

#### **2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

#### **2.1.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

### **2.2 Практическое занятие 2 (ПЗ-2) (2 часа).**

**Тема: «Социальное развитие и уровень жизни.»**

#### **2.2.1 Задание для работы:**

1. Качество жизни как критерий оценки социального развития общества.
2. Понятие уровня жизни. Показатели и факторы уровня жизни.
3. Показатели качества трудовой жизни. Условия труда.

#### **2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

#### **2.2.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

### **2.3 Практическое занятие 3, 4 (ПЗ-3, ПЗ-4) (4 часа).**

**Тема: «Методологические исследования социальных процессов в сфере труда.»**

#### **2.3.1 Задание для работы:**

1. Методика проведения социометрического опроса в трудовом коллективе.
2. Способы обработки социометрических карт.
3. Анализ социометрических карт.
4. Расчет социометрических индексов

#### **2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

#### **2.3.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

#### **2.4 Практическое занятие 5 (ПЗ-5) (2 часа).**

**Тема: «Трудовая адаптация работников»**

##### **2.4.1 Задание для работы:**

1. Содержание и структура трудовой адаптации.
2. Влияние объективных и субъективных факторов на адаптацию современного работника.
3. Личностный потенциал работника и уровень его адаптации на предприятии.
4. Сущность и значение профессионального отбора.

##### **2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

##### **2.4.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

#### **2.5 Практическое занятие 6 (ПЗ-6) (2 часа).**

**Тема: «Мотивация трудовой деятельности»**

##### **2.5.1 Задание для работы:**

1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Формирование и функционирование мотивов труда.
3. Виды мотивов и стимулов, их взаимосвязь и взаимодействие.
4. Система стимулирования работников.

##### **2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:**

В ходе выполнения практических занятий делаются расчеты норм труда в отраслях растениеводства и животноводства; студенты знакомятся с методическими указаниями по конкретно поставленным задачам, а также изучают материал по данным темам.

##### **2.5.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

#### **2.6 Практическое занятие 7 (ПЗ-7) (2 часа).**

**Тема: «Управление трудом в рыночных условиях»**

##### **2.6.1 Задание для работы:**

1. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики.
2. Международный уровень управления трудом.
3. Роль МОТ в разработке программ и занятости и преодолении безработицы.
4. Сущность и содержание кадровой политики предприятия.

### **2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:**

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

### **2.6.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

## **2.7 Практическое занятие 8 (ПЗ-8) (2 часа).**

**Тема: «Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.»**

### **2.7.1 Задание для работы:**

1. Сущность уровня жизни и факторы его определения.
2. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.
3. Источники формирования и структура доходов населения.
4. Социальные гарантии.

### **2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:**

В ходе выполнения практических занятий рассматриваются вопросы организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников первичных трудовых коллективов при различных формах собственности и хозяйствования.

### **2.7.3 Результаты и выводы:**

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.