

**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 заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1	Конспект лекций	3
1.1	Лекция 1 (Л-1) Предмет, содержание и история развития социологии труда	3
1.2	Лекция 2 (Л-2) Методологические исследования социальных процессов в сфере труда	6
1.3	Лекция 3 (Л-3) Управление трудом в рыночных условиях	9
2	Методические указания по проведению практических занятий	16
2.1	Практическое занятие 1 (ПЗ -1) Социальное развитие и уровень жизни	16
2.2	Практическое занятие 2 (ПЗ -2) Методологические исследования социальных процессов в сфере труда	16
2.3	Практическое занятие 3 (ПЗ -3) Трудовая адаптация работников	16
2.4	Практическое занятие 4 (ПЗ -4) Мотивация трудовой деятельности	17
2.5	Практическое занятие 6 (ПЗ -6) Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.	17

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекция 1 (2 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.

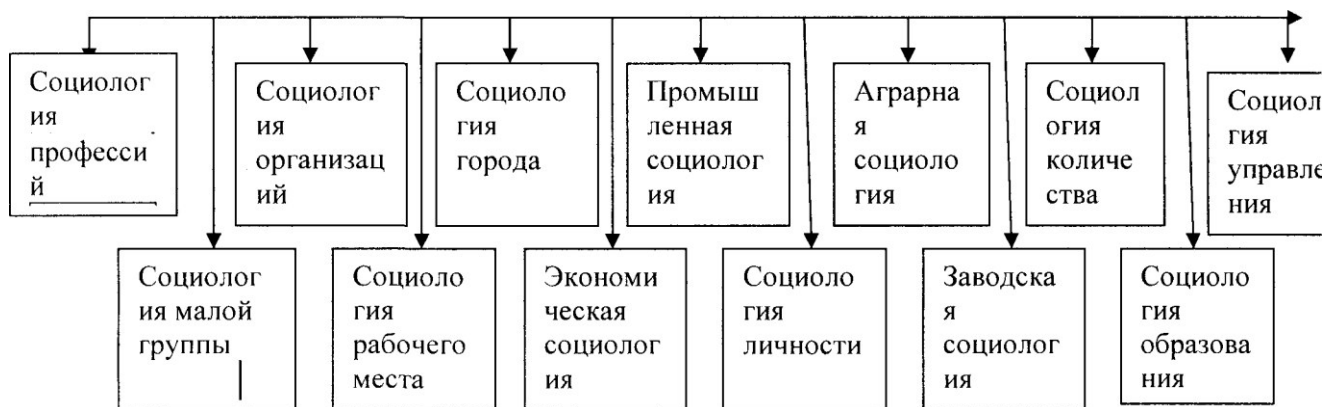
Основная задача иными словами сводится к выработке методов и приемов использования социальных факторов в решении социально-экономических проблем общества и личности.

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. Прослеживая 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 (2 часа)

Тема: «Методологические исследования социальных процессов в сфере труда»

1.2.1. Вопросы лекции:

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

1.2.2. 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 микромоделей 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.	Вопрос 1. Если бы Ваш коллектив заново формировалс я, с кем бы Вы хотели работать в одной бригаде?	Вопрос 2. Если бы Ваш коллектив заново формировалс я, с кем бы Вы не хотели работать в одной бригаде?	Вопрос 3. К кому из членов бригады Вы обращаетесь за советом в трудовых производств енных ситуациях?	Вопрос 4. Кого из членов бригады Вы считаете наиболее квалифициро ванным работником?	Вопрос 5. С кем Вы поддержив аете тесные дружеские связи во внерабоче е время?	Вопрос 6. 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.

1.3 Лекция 3 (2 часа)

Тема: «Управление трудом в рыночных условиях»

1.3.1. Вопросы лекции:

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

1.3.2. 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 коллективном 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 предопределяют 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.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие 1 (ПЗ-1) (1 час).

Тема: «Социальное развитие и уровень жизни.»

2.1.1 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.

2.1.2 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: «Методологические исследования социальных процессов в сфере труда.»

2.2.1 Задание для работы:

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

2.2.2 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 (ПЗ-3) (1 часа).

Тема: «Трудовая адаптация работников»

2.3.1 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.

2.3.2 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 4 (ПЗ-4) (1 часа).

Тема: «Мотивация трудовой деятельности»

2.4.1 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.

2.4.2 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.

2.4.3 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.

2.5 Практическое занятие 5 (ПЗ-5) (1 часа).

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

2.5.1 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.

2.5.2 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.

2.5.3 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.