

Министерство образования Республики Беларусь
УО «Полесский государственный университет»

И.В. ГОРИШ

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические рекомендации
по подготовке к семинарским занятиям
для студентов всех форм обучения

Пинск
ПолесГУ
2015

УДК 316.334.22(072)
ББК 60.56я73
Г69

Р е ц е н з е н т ы:
профессор кафедры менеджмента и маркетинга,
доктор социологических наук Э.Ю. Смешек;
кандидат юридических наук Е.В. Янковская

У т в е р ж д е н о
научно-методическим советом ПолесГУ

Гориш, И.В.

Г69 Социология труда : методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям / автор-составитель И.В. Гориш. – Пинск : ПолесГУ, 2015. – 56 с.

ISBN 978-985-516-390-0

Методическое пособие составлено на основе рабочей программы курса «Социология труда».

Целью рекомендаций является обеспечение студентов необходимой методической информацией по данной дисциплине.

Предназначено для студентов всех форм обучения.

УДК 316.334.22(072)
ББК 60.56я73

ISBN 978-985-516-390-0

© УО «Полесский государственный университет», 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»	7
Семинарское занятие 1	
Тема 1: Социология труда как отрасль социологической науки. Предметная отрасль социологии труда	8
Семинарское занятие 2	
Тема: История становления и развития социологии труда.....	16
Семинарское занятие 3	
Тема: Условия общественного труда: определение, классификация, особенности воздействия на социальное развитие работника.....	22
Семинарское занятие 4	
Тема: Отношение к труду как эволюционирующая характеристика трудовой деятельности	27
Семинарское занятие 5	
Тема: Концепция трудовой мотивации: диалектика взаимосвязи мотива и стимула	31
Семинарское занятие 6	
Тема: Трудовое поведение: виды и механизмы регулирувания.....	37

Семинарское занятие 7	
Тема: Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах	42
Семинарское занятие 8	
Тема: Трудовая мобильность	46
ЛИТЕРАТУРА	49

ВВЕДЕНИЕ

Курс «Социология труда» ориентирован на изучение теоретических и методологических проблем труда в контексте эволюции формирования различных подходов к освещению данного явления. Целью данного курса является раскрытие основополагающих явлений, характеризующих трудовые отношения в обществе, их влияния на изменение социальных процессов и институтов в социальной среде.

Труд рассматривается как одно из самых значимых условий формирования, функционирования и развития общества, а трудовые отношения – как образующие и образуемые отношениями социальными. Акцент при этом делается на взаимообуславливаемых процессах трансформаций труда и общества.

Структура курса определена логикой постановки проблем социологического исследования труда, предполагающей соединение материала по развитию трудовых отношений в обществах и формированию теоретических подходов к анализу данного явления.

Курс состоит из вводной части, где рассматриваются предмет науки, ее теоретико-методологический базис и основные категории и содержательной части, где анализируется наиболее значимые явления, характеризующие взаимосвязь трудовых отношений и общественных изменений.

Выделяются следующие задачи изучения курса «Социология труда»:

- выявить основные экономические законы, действующие на рынке труда;
- определить влияние социально-экономического климата в трудовом коллективе на процесс трудовой деятельности;
- проанализировать основные средства и методы управления производством;
- исследовать основные факторы, влияющие на эффективность, производительность и оплату труда.

Выпускник должен знать:

- характерные особенности социологии труда как отраслевой социологической дисциплины, ее предмет, задачи, функции, категории, методы исследования и этапы развития;
- социальную характеристику труда; его мотивацию, ценностные ориентации людей в сфере труда, показатели удовлетворенности трудом;
- основы трудового поведения, трудовой дисциплины, социально-психологических аспектов трудовой деятельности;
- закон соответствия содержания труда и его характера.

Выпускник должен уметь:

- осуществлять социологический анализ трудовых ситуаций;
- использовать экономические и социальные теории труда в прикладном его изучении;
- использовать эмпирические методы социологического исследования при изучении трудовых отношений.

Учебной программой по дисциплине «Социология труда» предусмотрено 18 часов семинарских занятий, на которых рекомендуется рассмотреть 8 тем, адресованных студентам для освоения ими фундаментальных понятий социологии труда; знакомство с основными тенденциями специальной социологической теории в этом направлении; изучение принципов организации труда.

Данное пособие призвано организовать работу студентов по подготовке к семинарским занятиям. Оно содержит тематический план, вопросы к каждой теме, рекомендуемые темы рефератов, а также краткий конспект по изучаемым темам.

В списке литературы, который включает работы как белорусских, так и российских авторов, сделан акцент на источники, доступные для изучения в библиотеке Полесского государственного университета.

При написании опорного конспекта были использованы работы Г.Н. Соколовой, Ж.Т. Тощенко, В.В. Адамчука, Т.С. Бахтиной, Б.Н. Генкина, Е.Г. Яковенко.

**ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»**

Тема семинарского занятия	Кол-во часов
Тема 1: Социология труда как отрасль социологической науки. Предметная отрасль социологии труда	2
Тема 2: История становления и развития социологии труда	4
Тема 3: Условия общественного труда: определение, классификация, особенности воздействия на социальное развитие работника	2
Тема 4: Отношение к труду как эволюционирующая характеристика трудовой деятельности	2
Тема 5: Концепция трудовой мотивации: диалектика взаимосвязи мотива и стимула	2
Тема 6: Трудовое поведение: виды и механизмы регулирования	2
Тема 7: Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах	2
Тема 8: Трудовая мобильность	2
Всего:	18

Семинарское занятие 1

Тема 1: Социология труда как отрасль социологической науки.

Предметная отрасль социологии труда

Вопросы:

1. Социология труда как отрасль социологического знания.

Предмет и задачи социологии труда.

2. Социология труда как часть научного знания о труде.

Ее взаимосвязь с науками несоциологического и социологического профиля, изучающими труд.

3. Социология труда как система научного знания.

Базовые понятия и законы социологии труда.

Сущность предмета социологии труда раскрывается путем познания закономерностей социального развития, которые отражают наиболее важные и устойчивые связи различных трудовых явлений и процессов.

К ним относят:

– законы кооперации, распределения, разделения труда, определения человеческих потребностей;

– закономерности изменения мотивации трудового поведения работников под воздействием реорганизации образа жизни и трудовых ситуаций;

– изменения содержательной части труда под воздействием результатов научно-технического прогресса и изменения трудового поведения, связанного с воздействием внешних нетрудовых факторов.

Главным предметом изучения социологии труда является **рабочая сила (человеческий фактор)**.

К нему относят:

– профессиональную и возрастную структуру рабочей силы;

– возможность свободного трудоустройства, т.е. осуществления конституционного права человека на труд;

– систему профессиональной подготовки персонала, т.е. получения теоретических знаний и практических навыков необходимого уровня квалификации для выполнения отдельных производственных заданий в процессе труда с учетом требований промышленно-экономического роста.

Следующей основной предметной областью изучения социологии труда являются **трудовые отношения**. Эти отношения складываются с момента включения человека в процесс труда и подлежат регулированию юридическими нормами с целью защиты прав работников. Нормы права, регулирующие трудовые отношения работников, являются важным фактором, который определяет положение работника в трудовой сфере и одновременно выполняет важные социально-экономические функции в масштабе государства.

С целью определения закономерности развития общественных отношений и места человека в сфере труда социология труда также изучает **культуру труда и производства**.

Под культурой труда следует понимать ряд мер, которые направлены на создание такой рабочей среды, которая бы соответствовала натуре человека и развивала бы у участников процесса труда чувство эстетического восприятия как в отношениях к среде труда и производства, так и в отношениях к выпускаемой работником продукции.

Следующим предметом изучения социологии труда является **способ использования рабочего времени**. Для общества и человека большое значение имеют процесс организации рабочего времени в течение всей рабочей смены и отношение работников к рациональному использованию рабочего времени.

Вместе с этим социология труда как наука изучает и **способы использования свободного времени**.

Это имеет большое значение, т.к. от формы использования времени вне работы будет зависеть и то, как работник будет ис-

пользовать свое рабочее время. При изучении социологии труда особое внимание уделяется изучению свободного времени работника, которое представляет собой вид свободного существования, выбранного человеком в качестве лучшего способа самореализации.

Также к предметной области социологии труда относят **нормы социально-трудовых отношений, нормы трудовой морали и уровень степени ответственности субъектов трудового коллектива.**

Понятие трудовой морали заключается в наборе норм поведения работника в процессе выполнения им трудовых функций, которые основаны на процессах понимания роли и значения труда в каждом обществе. Также социология труда выявляет и анализирует причины возникновения конфликтных ситуаций в формальной и неформальной организации рабочих групп, формы их проявления, а также возможные способы решения данных конфликтных ситуаций.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что социология труда служит своеобразной теоретической основой для практики трудовых решений на макро- и микроуровнях.

Предмет социологии труда (с точки зрения социологической теории) заключается в механизме и структуре социальных и трудовых отношений, а также явлений и процессов в сфере труда.

Система наук о труде включает множество самых разнообразных и относительно самостоятельных дисциплин. Социология труда изучает «поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду», взаимоотношения социальных групп в процессе труда, делает акцент на демографические различия людей, на различия в их образовании и квалификации, на особенности воспитания и политических взглядов, вероисповедания и общественного положения.

Многообразие наук о труде обусловлено спецификой тех трудовых проблем, которые являются объектом исследования каждой из них.

Предметом **экономики труда** является система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда. Экономика труда изучает социально-экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации.

Физиология труда как наука изучает влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека, является научной основой разработки норм труда, режимов труда и отдыха, планировки рабочего места, обеспечения благоприятных условий труда.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе труда, отношение человека к своей трудовой деятельности. Она является основой профессиональной подготовки, разработки систем мотивации и стимулирования труда работников, выступает инструментом управления трудовыми конфликтами.

Эргономика является основой рационализации трудовых процессов, поскольку изучает деятельность человека в его связи с техникой, машинами, средствами производства. Эргономика позволяет оптимизировать взаимодействие человека с машинными системами.

Гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности обеспечивают создание на производстве здоровых и безопасных условий труда.

Демография – это наука о народонаселении, которая изучает процессы воспроизводства населения, его половозрастную структуру, расселение жителей по регионам страны, что позволяет эффективно удовлетворять потребности предприятий в необходимых трудовых ресурсах.

Управление персоналом дает возможность реализовывать трудовой потенциал (путем подбора, обучения и справедливого вознаграждения персонала организации работников), позволяет эффективно управлять персоналом организации (обеспечивается выбором оптимального стиля управления, выработкой кадровой политики, проведением маркетинга персонала).

Социология профессий изучает общественное разделение труда, престижность различных видов трудовой деятельности, профессиональную пригодность человека и др.

Организация труда изучает формирование упорядоченной системы взаимодействия работников, их групп и подразделений для достижения поставленных целей, что позволяет обеспечить эффективное соединение рабочей силы со средствами производства в конкретных условиях, реализацию трудового потенциала работников и удовлетворяет потребности всех субъектов социально-трудовых отношений.

Трудовое право является юридической основой трудовых отношений. Оно устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов социально-трудовых отношений, определяет дифференциацию в оплате труда, служит основой социальной политики и социальной защиты работников.

Статистика труда дает возможность проведения анализа эффективности труда на основе количественных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы и др.

Основополагающее понятие социологии труда – это, прежде всего, дифференциация следующих категорий: «характер труда», «содержание труда», «социальные формы труда», «условия и организация труда», «стимулирование трудовой деятельности» и др.

Сегодня категориальный аппарат социологии труда расширился, в него включены такие понятия, как «социальные факторы производительности труда», «мотивационная структура тру-

довой деятельности», «трудовые резервы и движение кадров на производстве», «отношение к труду», «культура труда» и ряд других.

Понятие **«характер труда»** выражает единство его технико-экономического содержания и общественной формы, социально-экономическое качество общественного труда на той или иной ступени развития производительных сил и производственных отношений, обусловленное особенностями способа соединения работника с орудиями труда.

Понятие **отчуждения труда** фиксирует совокупность сопутствующих негативных социальных явлений между участниками процесса труда. При этом под результатом понимается не только непосредственный продукт труда и вознаграждение за труд как часть стоимости этого продукта, но речь идет о более широком понимании результатов труда как совокупности всех социальных условий, воспроизводимых и существующих благодаря труду, как общественному явлению, и самой трудовой деятельности.

Особенности характера труда и степень отчуждения труда проявляются в таких взаимосвязанных параметрах трудовой деятельности, как отношение к труду, удовлетворенность трудом, содержание и содержательность труда.

Отношение к труду – понятие, означающее совокупность реальных мотивов трудовой деятельности личности, таких как, например, ориентации на заработок, на отношения с коллегами по работе, на общественную значимость труда, его содержание, достижение признания среди знакомых или определенного социального статуса и др.

Исследуя отношение к труду, социологи стремятся выявить факторы, от которых оно зависит, определить типы трудовой мотивации. При этом используются две группы показателей, характеризующих отношение к труду: объективные и субъективные.

Первые выражаются в конкретных результатах трудовой деятельности и трудовом поведении работников. Вторые – в составе и иерархии мотивов трудовой деятельности.

Удовлетворенность трудом – это обобщенный эмпирический показатель отношения к труду. Он характеризует сознание субъектов труда и проявляется в вербальном поведении работников. Фактический уровень удовлетворенности трудом формируется под воздействием двух групп факторов.

К первой группе относятся совокупные условия труда, ко второй – личностные особенности работников: их ценностные ориентации, притязания, информированность, индивидуальные оценки отдельных сторон трудовой деятельности.

Понятие **содержания труда** отражает взаимодействие субъекта и средств труда в процессе трудовой деятельности и означает совокупность трудовых функций и действий работников, их соотношение и взаимосвязь. Под влиянием научно-технического прогресса состав трудовых функций изменяется в направлении роста объема тех функций, которые связаны с опосредованным воздействием на предмет труда с помощью устройств обработки и передачи информации. Физические усилия со временем уступают место интеллектуальным, психическим; рутинные операции – элементам творчества, поиска нестандартных решений.

Это означает, что растет содержательность труда.

Понятие **содержательности труда** характеризует важнейшую качественную сторону труда как вида человеческой деятельности. Под содержательностью труда понимается степень его насыщенности творческими (продуктивными) элементами по сравнению со стандартными, рутинными (репродуктивными) составляющими. Социологический анализ содержания и содержательности труда дает возможность оценить состояние и перспективы социального развития трудового коллектива организации, определить состав конкретных шагов по стимулированию труда. Анализ долгосрочных тенденций изменения содер-

жания и содержательности труда является одним из направлений социального прогнозирования, исследующих перспективы социальной структуры общества.

Темы рефератов:

1. Социальные грани труда.
2. Объект и предмет изучения социологии труда.
3. Основные понятия социологии труда и социальных резервов труда.
4. Функции социологии труда в развитии и становлении общества.
5. Характер и содержание трудовой деятельности.
6. Общие свойства трудовой деятельности.

Семинарское занятие 2

Тема: История становления и развития социологии труда

Вопросы:

- 1. Исторические предпосылки формирования предметных представлений о социологии труда.**
- 2. Этапы становления социологии труда.**
- 3. Классический этап истории развития социологического знания о труде.**

Труд по-разному характеризовался на различных этапах развития человечества, его материального производства. Seriously изменялись и воззрения на него, трактовки его содержания и предназначения, роли в жизни людей.

В течение длительного времени господствовал весьма дифференцированный подход к тем или иным видам труда.

Труд физический – крестьянина, ремесленника, охотника – т.е. труд, производящий непосредственно материальные блага, не рассматривался как деятельность, достойная свободного человека (читай «господина»).

В философских произведениях и в художественных текстах практически не встречается описание тех видов труда, которые были связаны с получением сельскохозяйственного продукта, с созданием предметов быта, повседневной жизни. Если даже авторы и выходили на размышления об этих видах труда, они мало отличались от описаний поведения животного, использования орудий труда. Технология осуществления видов трудовой деятельности никого не интересовала – продукт (товар) интересовал постольку, поскольку нужно было удовлетворять те или иные потребности. Они понимались как нечто данное, нечто само собой разумеющееся.

В реальной исторической практике труд претерпевал постоянные изменения, в результате чего видоизменялись как сам

человек, его знания, умения и навыки, так и средства и предметы труда.

Особое значение приобретает *оценка труда, отношение к нему, взаимодействие между участниками труда*, которые опосредствуются формами собственности, а также особыми, специфическими способами соединения рабочей силы со средствами производства.

На понимание роли физического труда и отношение к нему в значительной степени влияли религиозные воззрения на труд (в частности, в христианстве) как наказание Божье.

Лишь один вид труда считался заслуживающим внимания – **творческий**: труд художника, писателя, архитектора, музыканта и т.п. Только эти виды труда рассматривались как занятия, достойные свободного человека.

Вплоть до XIX в. в физическом труде не видели ничего, что должно быть уважаемо и признаваемо обществом. Работодателя интересовал только конечный результат: что произведено, что можно потребить (продать), какую пользу (выгоду, прибыль) из этого можно извлечь. Различные представления, существовавшие на протяжении истории человечества, в большей или меньшей степени давали понимание труда как общественного явления, подчеркивая как детерминирующую роль человека в трудовом процессе, так и значение труда для общества.

В учебной литературе нашли отражение различные подходы к истории зарубежной индустриальной социологии и социологии труда.

Первый, наиболее часто встречающийся, выделяет определенные хронологические периоды в развитии данной науки.

Второй акцентирует внимание на различиях и особенностях менталитета в различных странах при формировании социально-трудовых концепций.

Наконец, в рамках третьего подхода некоторые авторы ограничиваются исследованием отдельных научных направлений, существовавших в индустриальной социологии труда.

Встречается также сочетание в одной и той же работе всех либо некоторых из названных подходов.

При хронологическом подходе выделяют следующие этапы становления науки:

1. Первый, донаучный, включавший в себя древние и средние века, характеризовался появлением первых научных представлений о сущности и характере труда, получивших свое развитие в рамках философских и экономических воззрений.

2. Второй, классический, пришедшийся на период становления социологии как отрасли научного знания (XIX – начало XX вв.), характеризовался возникновением социально-экономических учений, составивших теоретическую базу современной экономической социологии, индустриальной социологии и социологии труда.

3. Третий, современный, начавшийся в 20-х годах XX в., отмечен бурным развитием методике эмпирических социологических исследований и ее использованием при изучении социальных сторон производственной деятельности, а также созданием на основе полученных результатов новых теоретических подходов к исследованию социально-трудовых процессов.

История возникновения социологии труда неразрывно связана с историей развития человеческого общества и общей социологии. Возникновению и формированию социологии труда как самостоятельной науки предшествуют процессы развития научного формирования взглядов и производственного труда. Как самостоятельная отрасль, социология труда обозначилась на рубеже XIX–XX вв.

Научный анализ роли производственного труда и непосредственно человека в производственной деятельности впервые был сформулирован в трудах А. Смита. Им было сделано достаточно простое утверждение о необходимости способствовать выполнению трудовых обязанностей, не создавая препятствий на пути работника, не мешая ему реали-

зовывать склонность к обмену знаниями и навыками и уважая его собственный корыстный интерес.

Далее, основоположником т.н. «моральной арифметики» Д. Бенхамом был сформулирован основной трудовой принцип для работника – возможность достичь наибольшего удовлетворения в делах и его стремление к избеганию страданий. Эта идея получила свое развитие в работе «О свободе» и в других трудах Дж. С. Милля. Им был выведен некий «идеальный экономический человек», который должен был служить образцом для подражания для людей. Основным смыслом рациональной организации производственных процессов и трудовой деятельности, по Миллю и другим представителям т.н. «моральной философии», считался *феномен блага*.

Вторая половина XIX в. принесла новую теорию социологии труда – теорию маргинализма.

В соответствии с ней был провозглашен принцип полезности и реализации человеком своего потребительского спроса. В трудах Карла Маркса человек представляется обезличенным, он выступает лишь олицетворением производственных и трудовых отношений в обществе. Данные отношения, по мнению Карла Маркса, находятся в объективной реальности. В XVIII и XIX вв. возросло противоречие между способами достижения высокой производительности труда и увеличения эффективности производственных процессов и социальным мнением трудящегося населения. Возникла объективная необходимость считаться с желаниями, интересами и потребностями работника.

Данная необходимость привела к возникновению на рубеже XIX–XX вв. революционной идеи увеличения производительности труда путем использования резервов, скрытых в самом работнике. Стали появляться различные методы мотивации человека и его заинтересованности в результатах своего труда.

Революцию во взглядах на предназначение и сущность работника связывают с трудами Ф. Тейлора. В своих работах он с успехом анализировал не только научную мысль, но и практику реального производства. Ф. Тейлор дал обоснование и продемонстрировал практическую возможность такой организации производства, при которой любой работник без штрафов и принуждения был мотивирован на раскрытие своих потенциальных трудовых возможностей.

Это послужило началом новых научных поисков и их практической реализации по использованию потенциальных побудительных импульсов, заложенных в человеке-работнике.

Большое внимание вопросам социологии труда уделено в работах М. Вебера, который, по мнению многих, является одним из основателей данной дисциплины. При изучении общественного разделения труда М. Вебер предлагал разграничение и выделение трех основных трудовых аспектов – экономических, технических и социальных. Не умаляя исторического значения для производства развития технологии, Вебер отводил основную роль способу присвоения, в отличие от Маркса, который считал основным способ производства. По М. Веберу, там, где идет речь о способах присвоения, говорится и о формах собственности и, как следствие из этого, об экономических отношениях. В целом проблемам исторического генезиса и описания технической и социально-экономической природы коллективной (фабричной) формы труда М. Вебер посвятил много своих работ.

Принципиально новый подход, заключающийся в поиске резервов повышения производительности труда в самом человеке, был найден лишь на рубеже XIX–XX вв.

К тому времени назрел вопрос о необходимости поиска резервов человеческого труда, исходя из физиологических возможностей человека как субъекта деятельности производства.

Существует ли возможность повышения интереса работника к более эффективной работе без применения к нему методов постоянного контроля, штрафных санкций и других принудительных мер воздействия?

К подобному вопросу пришла не только научная социологическая мысль, но и практика производственных отношений. Этот принципиально новый революционный взгляд и привел к огромным изменениям в дальнейшем становлении личности.

Темы рефератов:

1. Основные научные школы социологии труда в США в XX в. и их вклад в развитие этой науки.
2. Общие закономерности развития социологии труда.
3. Теория групповой динамики К. Левина.
4. «Доктрина человеческих отношений» Э. Мэйо.
5. «Теория управления через участие» Д. Макгрегора.
6. Становление социологии труда в России и Беларуси.

Семинарское занятие 3

Тема: Условия общественного труда: определение, классификация, особенности воздействия на социальное развитие работника

Вопросы:

- 1. Понятие условий общественного труда.***
- 2. Основные подходы к классификации условий общественного труда.***
- 3. Гуманизация условий труда на современном этапе развития экономики.***

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Эти факторы оказывают существенное влияние на организм человека, его физиологические и психические функции во время трудовой деятельности, а, следовательно, на работоспособность и производительность труда.

Условно их объединяют в следующие группы:

- 1) социально-экономические факторы, включающие законодательную и нормативно-правовую базу;
- 2) технические и организационные факторы, обусловленные конструкцией, особенностями средств и предметов труда, применяемых технологий, средств защиты, а также организационными формами производства, труда и управления;
- 3) естественно-природные факторы – географические, климатические, геологические, биологические;
- 4) социально-психологические факторы, обусловленные характером и особенностями взаимоотношений людей и их групп в трудовой деятельности, личными и групповыми ценностями в сфере труда, системой информации и коммуникаций в организации.

В процессе труда на работника оказывают влияние вредные и опасные факторы окружающей среды.

Их разграничение обусловлено особенностями воздействия на человеческий организм. Вредными факторами условий труда являются те, воздействие которых может привести к развитию профессионального заболевания (химические, биологические, физические, психофизиологические). Опасными факторами производственной среды называются факторы, воздействие которых может привести к травме, резкому ухудшению здоровья, вплоть до летального исхода.

При определенных условиях (например, при определенной комбинации или длительности воздействия) вредные факторы производственной среды (даже при соответствии нормам) могут стать опасными для человека.

К числу опасных факторов производственной среды относятся: движущиеся машины и механизмы или их незащищенные подвижные части, перемещаемые грузы, отлетающие части при обработке предметов труда, электрический ток, повышенная температура и т.п.

Выделяют следующие группы условий труда:

1) санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю предметную среду (шум, освещение, микроклимат), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

2) психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника;

3) условия безопасности труда, обусловленные состоянием техники безопасности и вероятностью получения травм;

4) эстетические условия, воздействие которых определяет эмоциональный настрой и отношение к труду с позиций художественного восприятия действительности;

5) социально-психологические условия, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе, стиль руководства.

Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность, умственные способности, восстановление рабочей силы характеризует тяжесть труда.

Критерии и классификация условий труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

При поддержании оптимальных условий труда (1-й класс) сохраняется здоровье работников и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Допустимые условия труда (2-й класс) отмечаются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированных перерывов или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия на состояние здоровья работающих и их потомство в ближайшем и отдаленном периоде.

Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3-й класс) отличаются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4-й класс) имеют отличительной чертой уровни производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных заболеваний, в том числе в тяжелых формах.

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы «риска». В со-

временных условиях Международная организация труда широко развернула движение за гуманизацию условий труда.

Вопрос гуманизации условий труда при переходе к рынку достаточно труден, однако рынок должен расставить все на свои места.

Во-первых, должна резко измениться цена рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна оцениваться значительно выше, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда. Поскольку это экономически невыгодно трудовым коллективам и хозяйственникам, прежде всего владельцам собственности, они будут искать реальные пути коренного улучшения условий труда, отказавшись от покупок и использования трудозатратной техники и технологии.

Во-вторых, люди изменят отношение к своему здоровью, т.е. не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Вместо готовности получить прибавку за труд в виде компенсации за неблагоприятные условия труда работники будут стремиться повысить свою квалификацию и применить свои физические и творческие способности на более интересной и высокооплачиваемой работе. Возможности заполнить рабочие места с неблагоприятными условиями труда будут ограничены. Без решения проблемы коренного улучшения условий труда такие производства просто не смогут функционировать.

В-третьих, необходимо сформировать новую систему управления условиями труда, адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы.

В-четвертых, на предприятиях (в организациях), основанных на различных организационно-правовых формах собственности, следует создать систему стимулирования улучшений условий труда:

– поставить величину страхового тарифа в зависимость от уровня безопасности предприятия;

– установить систему штрафов за нарушение безопасности и гигиены труда, размеры которых следует привязывать не к минимальной заработной плате, а к среднему размеру оплаты труда по стране; величина штрафа должна соответствовать экономическому ущербу государства, который определяется как потеря дохода от трудовой деятельности работника; потерю дохода государства рассчитывать как недопоступление от основных налогов;

– освободить от налогообложения средства, направляемые на мероприятия по улучшению охраны труда;

– повысить выплаты работодателей за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

Темы рефератов:

1. Гигиенические нормативы условий труда.
2. Физические условия труда.
3. Условия труда на рабочем месте.
4. Условия труда на предприятии.
5. Условия труда в офисе.
6. Тяжелые и вредные условия труда.

Семинарское занятие 4

Тема: Отношение к труду как эволюционирующая характеристика трудовой деятельности

Вопросы:

- 1. Отношение к труду как характеристика субъекта труда.*
- 2. Характеристика типов работников в зависимости от их отношения к труду.*
- 3. Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология.*

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

Отношение к труду характеризует стремление человека (или отсутствие стремления) максимально проявить свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов.

При изучении отношения к труду надобно учитывать 3 уровня этого отношения:

- 1) отношение к труду вообще;
- 2) отношение к профессии;
- 3) отношение к работе в данных конкретных производственных условиях.

На первом уровне отношения в качестве определяющих действуют факторы, наиболее общие для совокупности рабочих, т.е. отношение к труду обусловлено всей совокупностью общественных отношений – главным образом, социально-

экономической природой общества, системой общественного разделения труда.

Что касается отношения к профессии, здесь, наряду с общими социальными факторами, отношение к труду во многом определяется совокупностью объективных возможностей развития личности в данном конкретном виде трудовой деятельности, т.е. зависит от функционального содержания труда по данной профессии, а также от индивидуальных особенностей рабочего, от его склонностей, профессиональных ориентаций и т.д.

Отношение к работе в данных конкретных производственных условиях (третий уровень отношения к труду) есть выражение частной модификации общих социально-экономических и производственных условий в пределах особенностей конкретного участка работы (завода, цеха) и зависит от условий труда, организации производственного процесса, формы и размера оплаты и многих других переменных, присущих данному конкретному участку работы.

Социологической наукой предпринята попытка вывести типологию работников в зависимости от их отношения к труду.

Обычно выделяется 4 типа работников:

1) супернормативный тип – в эту группу входят исключительно активные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные задания, инициативные, участвующие в управлении своей трудовой организацией (фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.);

2) нормативный тип – в эту группу входят достаточно добросовестные работники, ориентированные на выполнение предъявляемых требований и норм;

3) субнормативный тип – к этой группе относятся недостаточно добросовестные работники, пытающиеся схитрить, словчить, но так, чтобы другие ничего не замечали;

4) ненормативный тип – эту группу составляют недобросовестные работники.

Однозначно, данная типология условна и может видоизмениться и корректироваться в зависимости от различного рода условий и факторов, но она в какой-то степени помогает изучить и проводить типологию работников в зависимости от отношения их к труду.

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство.

Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на объективные условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и субъективные, связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и ими оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности.

Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные – мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими.

К общим факторам относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности.

Например, частная форма собственности (и это доказано рядом исследований) сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов.

Специфические факторы – это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды, самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Темы рефератов:

1. Черты характера, выражающие отношение к труду.
2. Воспитание положительного отношения к труду.
3. Нравственное воспитание в труде.
4. Творческое отношение к труду.
5. Православное отношение к труду.
6. Отношение к труду в протестантизме.
7. Отношение к труду при капитализме и при социализме.

Семинарское занятие 5

Тема: Концепция трудовой мотивации: диалектика взаимосвязи мотива и стимула

Вопросы:

- 1. Теория мотивации потребностей А. Маслоу.*
- 2. Теория ERG К. Альдерфера.*
- 3. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.*
- 4. Теория двух факторов Ф. Герцберга.*
- 5. Теория ожиданий В. Врума.*
- 6. Модель Портера-Лаулера.*
- 7. Гедоническая мотивационная теория.*
- 8. Теория драйвов (влечения).*
- 9. Теории «Х» и «Y» Д. Мак-Грегора.*

Теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию. В значительной мере их предмет сконцентрирован на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. В данных теориях делается попытка понять, что побуждает человека к деятельности.

Абрахам Маслоу признавал, что люди имеют множество различных потребностей, но полагал также, что эти потребности можно разделить на пять основных категорий:

1. Физиологические потребности, являющиеся необходимыми для выживания – потребности в еде, воде, убежище, отдыхе, и сексуальные потребности.

2. Потребности в безопасности и уверенности в будущем – потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены в будущем. Проявлением потребностей уверенности в будущем яв-

ляется покупка страхового полиса или поиск надежной работы с хорошими видами на пенсию.

3. Социальные потребности, иногда называемые **потребностями в причастности** – чувство принадлежности к чему или кому-либо, чувство, что тебя принимают другие, чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки.

4. Потребность в уважении – потребность в самоуважении, личных достижениях, компетентности, уважении со стороны окружающих, признании.

5. Потребности самовыражения – потребность в реализации своих потенциальных возможностей и росте личности.

Система потребностей Маслоу – иерархическая, т.е. потребности нижних уровней требуют удовлетворения и, следовательно, влияют на поведение человека, прежде чем на мотивации начнут сказываться потребности более высоких уровней. В каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая для него является более важной или сильной. Прежде чем потребность следующего уровня станет наиболее мощным определяющим фактором в поведении человека, должна быть удовлетворена потребность более низкого уровня. Поскольку с развитием человека как личности расширяются его потенциальные возможности, потребность в самовыражении никогда не может быть полностью удовлетворена. Поэтому и процесс мотивации поведения через потребности бесконечен.

Теория потребностей К. Альдерфера

Так же как и Маслоу, Клейтон Альдерфер в своей теории исходит из того, что потребности человека могут быть объединены в отдельные группы.

Но считает, что существует три группы потребностей:

- 1) потребности существования;
- 2) потребности связи;
- 3) потребности роста.

В соответствии с теорией К. Альдерфера иерархия потребностей отражает восхождение от более конкретных потребностей к менее конкретным, и каждый раз, когда потребность не удовлетворяется, происходит переключение на более простую потребность. Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз – процессом фрустрации. Наличие двух направлений движения в удовлетворении потребностей открывает дополнительные возможности в мотивировании человека.

Теория потребностей Альдерфера относительно «молода», она не имеет достаточного эмпирического подтверждения ее правильности. Однако знание этой теории полезно для практики управления, т.к. она открывает для менеджеров перспективы поиска эффективных форм мотивирования, соотносящихся с более низким уровнем потребностей, если нет возможности создать условия для удовлетворения потребностей более высокого уровня.

Теория двух факторов Герцберга

Теория Герцберга заключается в том, что все потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению условиями жизнедеятельности (работой, местом жительства и пр.). Мотивации, которые примерно соответствуют потребностям высшего уровня, описанными Маслоу и МакКлелландом, активно воздействуют на поведение человека.

Теория ожиданий Врума

Теория ожиданий Врума базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого: «...Работники сумеют достичь уровня результативности, требуемого для полу-

чения ценного вознаграждения (ценностью для каждого человека является только его, т.е. индивидуальная, ценность – похвала, работа, которая нравится, положение в обществе, удовлетворение потребности в самовыражении), если делегированный им уровень полномочий, их профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи», – отмечает В. Врум.

Мотивационная модель Портера-Лаулера

Лейман Портер и Эдвард Лаулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, включающую элементы теории ожидания и теории справедливости. В их модели фигурируют 5 переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

Согласно модели Портера-Лаулера, достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенное вознаграждение. Более того, в этой теории устанавливается соответствие между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты.

Таким образом, результативный труд дает удовлетворение. Портер и Лаулер полагают, что чувство выполненной работы ведет к удовлетворению и способствует повышению результативности, значит, высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

Гедоническая мотивационная теория

Гедоническая мотивационная теория полагает, что человек стремится к максимизации удовольствия, наслаждения и минимизации неудовольствия, дискомфорта, боли, страдания.

Одним из разработчиков этой теории является американский психолог К.Г. Юнг. Он считает, что удовольствие высту-

пают главным фактором, который определяет активность, направленность и организацию поведения работников. В теории Юнга поведение детерминирует следующая за действием эмоция. Если эта эмоция будет позитивной, действие повторяется, если негативной – стопорится.

Сторонники гедонической теории считают, что эмоциональные ощущения воспринимаются как удовольствие лишь до определенного уровня. Затем наступает пресыщение, и это же ощущение воспринимается как неудовольствие.

В последнее время гедоническую теорию называют «двух-размерной» в связи с выделением двух существенных факторов: уровня стимуляции и гедонического тона, который имеет отношение к субъективному удовольствию.

Теория драйвов (влечения)

Теория драйвов считается разновидностью бихевиористской модели S–R, где S – стимул, R – реакция. Создателем мотивационной теории драйвов является американский психолог Карл Халл. Согласно этой теории, личность имеет тенденцию самостоятельно поддерживать свое внутреннее состояние, любое изменение во внутреннем мире личности ведет к определенной реакции. В первую очередь, человек пытается свести на нет любые изменения. Элементами нейтрализации выступают *драйвы (влечения)*. Происходящие вслед за реакцией и усиливающие силы этой реакции новые попытки называются *подкреплением*. Подкрепленное чем-либо поведение достаточно прочно закрепляется в психике работника.

В организациях стран с развитой рыночной экономикой эту систему используют в процессе стимулирования работников на трудовую активность посредством денежного вознаграждения и разного рода поощрений. Однако при этом в психике работника создается настрой на ожидание вознаграждения: если несколько раз подкрепить не слишком производительный труд работника, он привыкает и больше не мыслит труда без дополнительного вознаграждения.

Темы рефератов:

1. Традиционные теории мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Теория справедливости С. Адамса.
4. Теория условных рефлексов.
5. Психоаналитическая мотивационная теория.
6. Эмпирические исследования мотивации.

Семинарское занятие 6

Тема: Трудовое поведение: виды и механизмы регулирования

Вопросы:

- 1. Понятие трудовой деятельности и трудового поведения.**
- 2. Виды трудового поведения. Механизм регулирования трудового поведения.**
- 3. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.**

Трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации; это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса; это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации. Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса к другому;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки, как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим критериям:

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

Классификации видов трудового поведения многообразны:

- 1) в зависимости от субъектов трудового поведения выделяют индивидуальное и коллективное трудовое поведение;
- 2) в зависимости от наличия (либо отсутствия) взаимодействия выделяют следующие виды трудового поведения: предполагающее взаимодействие и не предполагающее взаимодействие;
- 3) в зависимости от производственной функции, выполняемой работником, выделяют исполнительское и управленческое трудовое поведение;
- 4) степень детерминированности предопределяет жестко детерминированное и инициативное трудовое поведение;

5) в зависимости от степени соответствия принятым нормам трудовое поведение может быть нормативным и отклоняющимся от нормативов;

6) в зависимости от степени формализации правила трудового поведения либо устанавливаются в официальных документах, либо являются произвольными (неустановленными);

7) характер мотивации предполагает ценностное и ситуативное трудовое поведение;

8) производственные результаты и последствия трудовой деятельности формируют либо позитивное, либо негативное трудовое поведение;

9) сфера осуществления поведения человека формирует следующие виды трудового поведения: собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы;

10) в зависимости от степени традиционности поведения выделяют сложившиеся виды поведения и зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции;

11) в зависимости от степени реализации трудового потенциала трудовое поведение может быть достаточным или требующим значительной мобилизации различных компонентов трудового потенциала и др.

Основными формами трудового поведения являются:

1) функциональное поведение – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места, технологией изготовления продукции;

2) экономическое поведение – поведение, ориентированное на результат, и на его соотношение с количеством и качеством затрачиваемых человеческих ресурсов; на оптимизацию затрат и результатов труда. При отсутствии компенсации за труд будет отсутствовать интерес к такой трудовой деятельности, и трудовой деятельности вообще;

3) организационное и административное поведение – суть его состоит в формировании позитивной трудовой мотивации членов трудовой организации. Для этого используют моральные, материальные и социальные стимулы к труду;

4) стратификационное поведение – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального и должностного продвижения;

5) адаптивно-приспособленческое поведение реализуется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды. К нему можно отнести конформистское поведение – приспособление индивида к установкам других лиц, особенно вышестоящих, и конвенциональное как форму приспособления индивида к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре;

6) церемониальные и субординационные формы трудового поведения обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом;

7) характерологические формы трудового поведения – это эмоции и настроения, которые реализуются в трудовом поведении человека;

8) деструктивные формы поведения – это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса.

Темы рефератов:

1. Трудовое поведение и его характеристика.
2. Структура трудового поведения.
3. Трудовое поведение, мотивы и стимулы.
4. Трудовая активность как основа трудового поведения.

5. Трудовое поведение, его формы.
6. Виды трудового поведения.
7. Трудовое поведение молодежи.
8. Механизмы регулирования трудового поведения.

Семинарское занятие 7

Тема: Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах

Вопросы:

- 1. Понятие социальной организации и социальной группы.**
- 2. Характеристика трудового коллектива.**
- 3. Функции трудового коллектива.**

В отечественной и зарубежной литературе существуют десятки определений понятия организации, в которых за её первоэлемент принимаются человек, цель, порядок, связи. Чтобы считаться организацией, группа людей должна соответствовать нескольким обязательным требованиям:

- наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью группы;
- принятие общей цели (или желаемого результата) всеми членами группы;
- наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Основными признаками организации являются:

- распределение членов организации по ролям и статусам;
- разделение труда и его специализация;
- построение по вертикальному иерархическому принципу с назначением руководителей и подчиненных;
- наличие управляющих принципов и норм;
- целостность системы.

Понятие «организация» следует рассматривать с двух позиций: структурной и поведенческой.

С точки зрения структурной позиции «организацию» следует рассматривать как таковую, т.е. это способы распределения обязанностей, полномочий, ответственности, организационные структуры управления по горизонтали и вертикали.

В основном это те вопросы, которые изучаются теорией и практикой управления. С точки зрения поведенческой позиции центром исследования является человек с его потребностями, способностями, мотивацией к труду. Следует заметить, что обе позиции взаимосвязаны, однако поведенческий аспект организации на конкретном предприятии является объектом изучения теории трудового коллектива – высшей формы социальной группы.

В зарубежной литературе понятие «коллектив» используется очень редко – чаще употребляется более общее понятие «социальная группа». Однако не каждая социальная группа является коллективом и не каждая группа является социальной.

Например, толпа, аудитория радиослушателей, пассажиры на остановке не являются социальными группами – это квазигруппы, но они могут быть объектами исследования социологов, если изучается общественное мнение такой квазигруппы. Однако результаты такого исследования не могут быть распространены на иные группы населения.

Принадлежность к социальной группе – важнейший фактор, определяющий поведение человека. В социологии труда под социальной группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-либо общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства и определенным образом осознают свою принадлежность к этому социальному образованию. Каждая группа характеризуется основными параметрами: состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций.

Состав группы можно охарактеризовать на основе таких признаков, как возраст, профессия, уровень образования, стаж работы и т.п.

Структуру можно охарактеризовать по нескольким формализованным признакам: структура коммуникаций, структура предпочтений, структура власти.

Групповые процессы социально-психологического характера включают в себя адаптацию, коммуникацию, идентификацию и интеграцию. Особенности происходящих социально-психологических процессов зависят от места индивида в группе, т.е. его статуса и роли, его позиции.

Групповые нормы – это правила, выработанные и принятые группой. Нормы связаны с ценностями, которые складываются в каждой группе на основе отношения к определенным социальным явлениям. Если личность не признает групповых норм, применяется система санкций – механизмов, посредством которых группа заставляет своего члена соблюдать групповые нормы. Трудовой коллектив как социальный организм имеет определенную социальную структуру как совокупность принципов взаиморасположения, взаимосвязей и взаимоотношений составных элементов, составляющих целостную систему.

Существуют производственно-функциональная, целевая, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, общественно-организационная, социально-психологическая и национальная социальные структуры.

Функции трудовых коллективов обусловлены задачами организации, ее специализацией и местом, которое занимает организация в иерархической системе производства. Можно назвать три устойчивые функции производственной организации: целевую, социально-интегрированную, управленческо-воспитательную.

Целевая функция – обеспечение выпуска заданного объема продукции определенного типа и качества – главная в иерархии функций, и ее результативность в рыночной экономике определяется нормой прибыли.

Социально-интегрированная функция – это эффективное использование человеческого потенциала в микросоциуме –

трудо­вом кол­лек­ти­ве, соз­да­ние хо­ро­шей со­ци­аль­но-пси­хо­ло­гиче­ской ат­мо­сфе­ры, бла­го­при­ят­ных ус­ло­вий тру­да, при ко­то­рых че­ло­век не ис­пы­ты­ва­ет стра­ха и бес­по­кой­ства за сво­е здо­ро­вье и не бо­ит­ся по­те­рять ра­бо­ту, яв­ля­ю­щую­ся ис­точ­ни­ком сред­ств су­ще­ст­во­ва­ния.

Уп­рав­лен­че­ско-вос­пи­та­тель­ная функ­ция – это обес­пе­че­ние ин­те­гра­ции ор­га­ни­за­ции с мак­ро­со­ци­умом (об­ще­ством) на ос­но­ве ре­а­ли­за­ции за­ко­нов, пра­вил, нор­м, ин­струк­ций, вы­ра­бо­тан­ных мак­ро­си­сте­мой и ее со­ци­аль­ны­ми ин­сти­ту­та­ми на уров­не ми­к­ро­си­сте­м.

Темы рефератов:

1. Социальные организации, их типы и виды.
2. Структура и принципы социальной организации.
3. Социальные свойства организаций, их признаки.
4. Трудовой коллектив: понятие, виды и характеристика.
5. Трудовой коллектив и его роль в современных условиях.
6. Структура трудового коллектива.
7. Трудовой коллектив. Полномочия трудового коллектива.

Семинарское занятие 8

Тема: Трудовая мобильность

Вопросы:

- 1. Теории социально-трудовой мобильности.**
- 2. Особенности и виды трудовой мобильности.**
- 3. Факторы трудовой мобильности.**

Трудовая мобильность – это показатель гибкости сотрудника, способности приспособиться к новым условиям работы.

Причем под «новыми условиями» подразумевается многое – внедрение новой техники или программного обеспечения, изменение должности, необходимость переквалифицироваться и освоить новую профессию, иногда даже переезд или смена образа жизни в целом, если того требует работа. Считается, что трудовая мобильность помогает повысить эффективность труда.

Трудовая мобильность оценивается двумя способами. Уровень реализованной (фактической) трудовой мобильности измеряется на основе готовых данных, иллюстрирующих миграционные и кадровые перемещения, их объем и интенсивность.

Потенциальная трудовая мобильность (теоретическая готовность населения к изменениям, связанным с работой выясняется путем проведения социологических опросов. Потенциальная трудовая мобильность важна для регулирования рынка труда. Трудовая мобильность зависит не только от возраста, но и от характера человека, его воспитания.

Трудовая мобильность очень важна, если вы хотите построить успешную карьеру – без готовности к изменениям вперед не продвинешься.

Значительная часть новых профессий предъявляет достаточно жесткие требования к трудовой мобильности их представителей. Однако если вам важнее стабильность, комфортные условия работы, оптимальный баланс работы и личной жизни –

не пытайтесь переступить через себя. Трудовая мобильность необходима тогда, когда она помогает вам добиться каких-то целей, а цели в этой жизни у каждого разные.

Трудовая мобильность бывает разных видов и реализуется в различных формах. Важнейшим критерием классификации трудовой мобильности является ее содержание, сущностные особенности.

По содержанию трудовая мобильность делится на следующие виды:

- профессионально-квалификационная;
- территориальная;
- отраслевая (межотраслевая);
- внутриорганизационная (внутризаводская).

Трудовая мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы (текущее положение, возможности улучшения условий труда, жизни, сделанные вложения);

2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств (положения работника на новом месте, возможность продвижения на новом месте, сохранение вложений);

3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей (объективные и субъективные характеристики, степень изменения, затраты на перемещение);

4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях становления и развития рыночных отношений (наличие информации о вакантных рабочих местах, стоимость информации, достоверность информации).

Темы рефератов:

1. Сущность, типы и виды социальной трудовой мобильности.
2. Факторы социально-трудовой мобильности.
3. Миграция как вид социальной трудовой мобильности.
4. Социально-экономическая и трудовая адаптация.
5. Трудовая карьера как форма трудовой мобильности.
6. Международная трудовая мобильность.
7. Управление трудовыми ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агашкова, А. Где у него кнопка или Как развить на предприятии действующую систему мотивации персонала / А. Агашкова // Мотивация персонала. – 2010. – № 1. – С. 71–74.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Актуальные проблемы гармонизации социально-трудовых отношений. Проблемы правового регулирования социально-трудовых отношений. Экономические и организационные аспекты формирования социально-трудовых отношений в организации. Влияние социально-экономической политики государства на эффективность деятельности предприятий : материалы Седьмой Международной научно-практической конференции (4 марта 2005 г.) : в 2 кн. / Ред. И.В. Мандрик. – Витебск : УО ФПБ ВФ «МИТСО», 2005. – Кн. 2. – 256 с.
4. Бабосов, Е.М. Социально-стратификационные факторы обеспечения устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь : монография / Е.М. Бабосов ; НАН Беларуси, Институт социологии, Белорусский республиканский фонд фундаментальных исследований. – Минск : Право и экономика, 2008. – 157 с.
5. Бабосов, Е.М. Экономическая социология : учеб. пособие для студентов вузов экономических и социологических специальностей / Е.М. Бабосов. – Минск : УП «Технопринт», 2004. – 336 с.
6. Батурич, В.К. Общая теория управления : учеб. пособие / В.К. Батурич. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 487 с.
7. Большаков, С.А. Основные направления государственного регулирования заработной платы в реальном секторе экономики / С.А. Большаков // Экономика. Финансы. Управление. – 2009. – № 3. – С. 7–15.
8. Булаш, Л.В. Оценка условий труда и предоставление

компенсаций / Л.В. Булаш // Экономика. Финансы. Управление. – 2008. – № 4. – С. 47–50.

9. Владимирова, Л.П. Экономика труда : учеб. пособие / Л.П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К°, 2002. – 300 с.

10. Воеводина, Н.А. Социология и психология управления : учеб. пособие / Н.А. Воеводина, И.А. Данилова, Р.Н. Нуриева. – М. : Омега-Л, 2010. – 199 с.

11. Воловская, Н.М. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Н.М. Высоцкая. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 204 с.

12. Высоцкий, О.А. Безработица на рынке труда молодых специалистов и ее влияние на экономику Республики Беларусь / О.А. Высоцкий, В.В. Борботько // Экономика и управление. – 2009. – № 4. – С. 96–99.

13. Гага, В.А. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения : учебник / В.А. Гага. – Томск : Изд-во Томского гос. ун-та, 2008. – 340 с.

14. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М. : Издательская группа Норма-ИНФРА, 1998. – 384 с.

15. Гришко, В. Технологии, доступные вам, или Как не платить зарплату / В. Гришко // Генеральный Директор. – 2011. – № 2. – С. 41–42.

16. Дашкова, Е.С. Предпосылки формирования современных концепций мотивации труда и подходов к вознаграждению работников / Е.С. Дашкова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление. – 2009. – № 2. – С. 86–89.

17. Демина, Е.С. Примерное положение о порядке применения дисциплинарных взысканий / Е.С. Демина // Отдел кадров. – 2009. – № 10. – С. 92–95.

18. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 464 с.

19. Завельский, М.Г. Экономика и социология труда : курс лекций / М.Г. Завельский. – М. : Логос : Палеотип, 2001. – 208 с.
20. Загорец, В.С. Международная миграция как фактор формирования трудовых ресурсов Республики Беларусь / В.С. Загорец // Проблемы управления. – 2011. – № 3. – С. 78–83.
21. Зенькова, И.В. Анализ соответствия структуры трудовых ресурсов и рабочих мест / И.В. Зенькова // Экономические и юридические науки : Вестник Полоцк. гос. ун-та. – 2009. – № 4. – С. 40–47.
22. Ильина, Л.А. Формирование и развитие механизмов мотивации и стимулирования труда в системе управления организацией нефтегазовой отрасли: теория, методология, практика : автореферат дисс. на соискание ученой степени доктора экономических наук: специальность 08-00-05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / Л.А. Ильина. – Самара : ФГБОУ ВПО «СГТУ», 2013. – 44 с.
23. История социологии : учеб. пособие / под общ. ред. А.Н. Елсукова [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Вышэйшая школа, 1997. – 381 с.
24. Кирсанов, К.А. Теория труда : учеб. пособие для вузов / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. – М. : Экзамен, 2008. – 416 с.
25. Кляuze, В.П. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда работающих / В.П. Кляuze // Отдел кадров. – 2008. – № 11. – С. 94–95.
26. Кравченко, А.И. Социология управления: фундаментальный курс : учеб. пособие / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2008. – 983 с.
27. Кунельский, Л.Э. Повышение эффективности труда в промышленности : монография / Л.Э. Кунельский. – М. : Экономика, 1987. – 256 с.
28. Куропатенкова, И.Н. Экономика трудовых ресурсов :

учебно-методич. пособие / И.Н. Куропатенкова. – Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский гос. экон. ун-т. – Минск : БГЭУ, 2014. – 91 с.

29. Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления совершенствования / С.Н. Лебедева // Белорусский экономический журнал. – 2006. – № 3. – с. 80–91.

30. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда : учеб. пособие для студентов вузов специальности «Менеджмент организации» / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2014. – 280 с.

31. Меерзон, Б. Повышение эффективности труда обеспечит выход из экономического кризиса / Б. Меерзон // Экономика и управление. – 2009. – № 3 / 4. – С. 19–23.

32. Михалева, Т.А. Механизм мотивации труда как фактор устойчивого развития сельского хозяйства / Т.А. Михалева // Микроэкономика. – ОАО «Институт микроэкономики». – 2009. – N 4. – С. 67–70.

33. Нижегородцев, Р.М. Рынок труда и проблемы человеческого капитала: теория и современная практика / Р.М. Нижегородцев. – Гомель : Центр исследований институтов рынка, 2007. – 50 с.

34. Остапенко, С. Обзор рынка труда (октябрь 2011 г.) / С. Остапенко // Генеральный директор. – 2011. – № 10. – С. 76–77.

35. Остапенко, Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах / Ю.М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2001. – 199 с.

36. Остапенко, Ю.М. Экономика труда : учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М. : Инфра-М, 2005. – 268 с.

37. Подгайская, Л.И. Экономическая социология : краткий курс лекций / Л.И. Подгайская, С.Н. Зень; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет. – Минск : БГЭУ, 2007. – 114 с.

38. Редько, С.К. Вознаграждение по итогам годовой рабо-

ты / С.К. Редько // Планово-экономический отдел. – 2009. – № 1. – С. 74–79.

39. Рогачев, Н.И. Оценка деятельности организации в сфере труда: аудит персонала / Н.И. Рогачев, А.С. Круглов, Г.В. Попова // Регион: системы, экономика, управление. – 2010. – № 1. – С. 105–109.

40. Рожкова, А.Ю. К вопросу об эффективной занятости / А.Ю. Рожкова // Известия Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов. – 2010. – № 3. – С. 140–144.

41. Ромашов, О.В. Социология труда и экономическая социология : учебник / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2007. – 447 с.

42. Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – М. : Кнорус, 2010. – 400 с.

43. Рынок труда г. Минска : социологический анализ / Г.Н. Соколова // Социология. – 2008. – N 2. – С. 67–83.

44. Рынок труда и доходы населения : учеб. пособие / ред. Н.А. Волгина. – М. : Филинь, 1999. – 280 с.

45. Силласте, Г. Экономическая социология : учеб. пособие / Г. Силласте. – М. : Гардарики, 2005. – 383 с.

46. Соколова, Г.Н. Социология труда : учебник / Г.Н. Соколова. – Минск : Вышэйшая школа, 2002. – 320 с.

47. Соколова, Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы : науч. издание / Г.Н. Соколова. – Минск : Белорусская наука, 2006. – 302 с.

48. Соколова, Г.Н. Экономическая социология : практикум / ред. Соколова Г.Н. – Минск : Белорусская наука, 2000. – 335 с.

49. Соколова, Г.Н. Экономическая социология : учеб. пособие для вузов / Соколова Г.Н. – Минск : Вышэйшая школа, 1998. – 368 с.

50. Соколова, Г.Н. Культура труда в социальном развитии технической интеллигенции : социологический анализ / Г.Н. Соколова. – Минск : Наука и техника, 1989. – 176 с.

51. Социология труда : учеб. пособие / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М. : Изд-во МГУ, 2008. – 368 с.
52. Социология : энциклопедия / сост. АА. Грицанов [и др.]. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1320 с.
53. Токарская, Н.М. Социология труда : учеб. пособие / Н.М. Токарская, И.С. Карпикова ; под ред. М.А. Винокурова. – М. : Университетская книга, Логос, 2006. – 208 с.
54. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: генезис идей и социальной практики (опыт нового прочтения) / Ж.Т. Тощенко // Вестн. Моск. гос. ун-та приборостроения и информатики. – 2010. – № 26. – С. 217–240.
55. Тощенко, Ж.Т. Социология управления : учебник. / Ж.Т. Тощенко – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.
56. Тощенко, Ж.Т. Социология труда : учебник для вузов / Ж.Т. Тощенко, А.Г. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.
57. Чикида, Н.В. Мотивация труда персонала как основа повышения эффективности экономической системы / Н.В. Чикида // Труды Белорусского государственного технологического университета. Сер. VII, Экономика и управление. – 2011. – № 7. – С. 272–275.
58. Чурбанов, А.С. Перечень нормативных правовых актов по государственному регулированию заработной платы работников реального сектора экономики / А.С. Чурбанов // Экономика. Финансы. Управление. – 2009. – № 4. – С. 33–42.
59. Экономика и рынок труда : учеб. пособие / ред. А.С. Головачев ; ред. А.С. Головачев. – Минск : Вышэйшая школа, 1994. – 247 с.
60. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / ред. А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА, 2010. – 584 с.

61. Бахтина, Т.С. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Т.С. Бахтина, О.В. Бондаренко, М.И. Бухалков. – Ростов н/Д : Феникс, 1999. – 512 с.
62. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты : учебно-методический комплекс / А.М. Бабич [и др.] ; ред. Н.А. Волгин. – М. : РАГС, 2010. – 368 с.
63. Шлендера, П.Э. Экономика труда : учебник / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М. : Юристъ, 2003. – 592 с.
64. Соколова, Г.Н. Экономико-социологический словарь / Г.Н. Соколова [и др.] ; сост.: Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк ; ред. Г.Н. Соколова. – Минск : ФУАинформ, 2002. – 448 с.
65. Галко, И.К. Экономическая социология : пособие / И.К. Галко, Е.З. Ломоносов. – Минск : Белорусская наука, 2001. – 717 с.
66. Экономическая социология : учебно-методический комплекс для студентов дневной и заочной форм обучения / С.Н. Зень, В.Я. Кочергин, А.А. Первачук. – Минск : Изд-во МИУ, 2005. – 216 с.
67. Алексейченко, Ю.А. Экономическая социология и социология труда : курс лекций / Ю.А. Алексейченко, С.А. Степанишин, А.А. Агашкова. – Минск : Институт управления и предпринимательства, 2002. – 175 с.
68. Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учеб. пособие / Е.Г. Яковенко. – М. : ЮНИТИ-Дана, 2004. – 319 с.
69. Яковчук, В.Н. Экономическая социология : учебно-практическое пособие / В.Н. Яковчук. – Минск : БГЭУ, 2002. – 122 с.
70. Жулина, Е. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] / Е. Жулина // Thelib.ru – Режим доступа: http://thelib.ru/books/zhulina_elen/ekonomika_i_sociologiya_truda_shpargalka.html. – Дата доступа: 11.02.2015.

Учебное издание

Гориш Ирина Владимировна

Социология труда

Методические рекомендации

Ответственный за выпуск *П.Б. Пигаль*

Редактор *Т.И. Сакович*

Подписано в печать 19.03.2015 г. Формат 60x84/16.
Бумага офсетная. Гарнитура «Таймс». Ризография.
Усл. печ. л. 3,26. Уч.-изд. 1,88 л.
Тираж 57 экз. Заказ № 827.

Отпечатано в редакционно-издательском отделе
Полесского государственного университета
225710, г. Пинск, ул. Днепровской флотилии, 23