

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«Витебский государственный технологический университет»

## **СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Методические указания к практическим занятиям  
для студентов специальности 1-27 01 01-16  
«Экономика и организация производства  
(легкая промышленность)»

Витебск  
2020

УДК 316.334.22(075.8)

Составители:

И. П. Сысоев, В. А. Скворцов

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом УО «ВГТУ», протокол 4 от 30.04.2020.

**Социология труда** : методические указания к практическим занятиям / сост. И. П. Сысоев, В. А. Скворцов. – Витебск : УО «ВГТУ», 2020. – 39 с.

Методические указания предназначены для исследования направлений отраслей социологии труда и выработки у студентов специальности «Экономика и организация производства (легкая промышленность)» навыков и умений в решении вопросов взаимосвязи трудовых ресурсов средств и предметов труда в современных производственных условиях.

УДК 316.334.22(075.8)

© УО «ВГТУ», 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Практическое занятие 1.</b> Труд как объект социологического исследования. Формирование и развитие социологии труда	4
<b>Практическое занятие 2.</b> Трудовая организация (коллектив)	7
<b>Практическое занятие 3.</b> Трудовое поведение: содержание, структура, функции	12
<b>Практическое занятие 4.</b> Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса	17
<b>Практическое занятие 5.</b> Трудовая адаптация работников	24
<b>Практическое занятие 6.</b> Мотивация социально-трудового поведения	27
<b>Практическое занятие 7.</b> Стимулирование труда в сфере социально-трудовых отношений	31
<b>Практическое занятие 8.</b> Социальная защита работника	35
Список рекомендуемой литературы	38

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

### Труд как объект социологического исследования. Формирование и развитие социологии труда

#### Вопросы:

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда.
2. Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического и несоциологического профиля.
3. Индустриальная социология – одно из главнейших направлений социологии Запада.
4. Виды научного познания управления трудом и их сущность.
5. Развитие социологии труда.
6. Роль социологии труда в рыночных отношениях.

#### Методические указания

Социология труда прошла большой и сложный путь от первого эксперимента по стимулированию труда, воплощенного в концепции «экономического человека», предложенной и обоснованной Ф. Тейлором, до других ликов, в которых постепенно открывались, познавались и использовались новые грани социального потенциала работников производства – в технологии («технологический человек»), профессиональной подготовке («профессиональный человек»), условиях труда («социально-биологический человек»). Затем, с 30-х гг. XX в. поиск социальных резервов труда был осуществлен во «втором», латентном, эшелоне использования человеческих возможностей – в социально-психологическом климате («социально-психологический человек»), участии человека в управлении («управляющий человек»), решении конфликтных ситуаций («конфликтный человек»). Во второй половине XX в. начался третий этап открытия и использования социальных резервов труда, который был связан с осознанием роли и значения творческих возможностей работника, его гражданского самочувствия и своего места в жизни общества (табл. 1.1).

Таблица 1.1 – Структура генезиса идей и практики использования социальных резервов труда

Периоды	Этапы	Содержание	Первые исследования
1	2	3	4
I Социально-экономические (наблюдаемые) резервы	Экономический человек	Стимулирование труда	1890–1910
	Технологический человек	Организация труда	1900–1912
	Профессиональный человек	Профессиональная подготовка	1908–1915

Окончание таблицы 1.1

1	2	3	4
	Социально-биологический человек	Условия труда	1920–1930
2 Социально-личностные (латентные) резервы	Социально-психологический человек	Социально-психологические отношения	30-е гг. XX в.
	Конфликтный человек	Разрешение конфликтов	С 30-х гг. XX в.
	Социально-бытовой человек	Создание социальной инфраструктуры труда	60-е гг. XX в.
3 Творческие и гражданские резервы	Управляющий человек	Соучастие в управлении	50-гг XX в.
	Творческий человек»	Участие в техническом творчестве	60-е гг. XX в.
	Социально-политический человек	Работник как гражданин с конца 30-х гг. XX в.	70-е гг. XX в.
4 Системные социальные резервы	Системный работник (индивидуализация труда, техническая и корпоративная культура, авангардные технологии)	Комплексное использование социальных резервов	с 70–80 гг. XX в.

Последовательность в развитии и использовании социальных резервов труда была своеобразной: каждый следующий этап не отменял предыдущий – он дополнял, обогащал представление о социальных резервах труда и его возможностях, шире, нагляднее показывал его неисчерпаемость. Более того, каждый новый этап использовал достижения прошлого, не поглощая его, а используя накопленный опыт для более глубоких выводов и обобщений. И, наконец, каждый этап в развитии труда выступал такой гранью социальных возможностей человека, которая постоянно развивалась и совершенствовалась, обогащалась новыми характеристиками, важными как для теоретического осмысления, так и для практического использования.

Так, стимулирование труда, лежавшее в основе концепции «экономического человека», прошло гигантский путь в своем развитии, начиная от рекомендаций Ф. Тейлора до обоснования и применения принципиально новых стимуляторов труда, которые использовались в конце XX в. в условиях автоматизированного производства, в эпоху непрерывных информационных революций. Аналогичный вывод можно сделать и применительно к «технологическому», и к «социально-биологическому», и «социально-психологическому человеку».

Несомненно, одно – научная и практическая мысль соединились в своем поиске резервов труда и производства, причем это соединение происходило на гуманистической основе, на признании роли сознания и поведения работника – его профессиональных знаний, мотивов, потребностей, установок, ценностных ориентаций, интересов. Изучение социальных резервов составило сущность и содержание новой социологической дисциплины – социологии труда, а в производственной практике – научные основы менеджмента. Наконец,

необходимо отметить еще один примечательный факт – социология труда развивалась (в отличие от многих других направлений в социологии) под непосредственным влиянием практики, реальной жизни, которые во многом обуславливали ее развитие.

***Отработка тестов по теме:***

***Тест*** «Сущность социологии труда».

***Тест*** «Формирование социологии».

***Вопросы для обсуждения по теме «Труд как объект социологического исследования»:***

1. Раскройте сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Покажите роль труда в развитии человека и общества.
3. Дайте характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда.
4. Определите предмет социологии труда как специальной социологической науки.
5. Перечислите основные цели, которых можно достичь с помощью такой дисциплины, как социология труда.
6. Какие задачи решает социология труда на современном этапе развития общества?
7. Дайте характеристику основных методов исследования в социологии труда.
8. Проследите связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля.
9. Что общего между социологией труда и некоторыми дисциплинами несоциологического профиля? Перечислите особенности, характерные только для социологии труда.

***Вопросы для обсуждения по теме «Формирование и развитие социологии труда»:***

1. Раскройте основную цель индустриальной социологии, предмет её исследования.
2. Дайте характеристику основных направлений в индустриальной социологии.
3. В чём основное содержание классической школы научного менеджмента?
4. Назовите основателей теории «человеческих отношений», раскройте суть «Хоторнских экспериментов».
5. Перечислите основные закономерности, выявленные в ходе исследования межличностных отношений в производственной деятельности.
6. Раскройте содержание эмпирической школы управления трудом.

7. Дайте характеристику основных эмпирических школ управления трудом.
8. Перечислите основные периоды в развитии эмпирической социологии США.
9. В чём заключается суть школы социальных систем?
10. Перечислите основной круг проблем, исследуемых социальной инженерией.
11. Расскажите о вкладе А. Чупрова и Ю. Янсона в отечественную социологию труда.
12. Дайте характеристику исследований проблем социологии труда в России в начале XX в.
13. Охарактеризуйте послереволюционный период развития социологии труда.
14. Какова роль в разработке проблем социологии труда группы ЦИТ (А.К. Гастева) и «группы 17-и» (П.М. Керженцева)?
15. Раскройте причины негативного отношения к социологии и социологии труда в 30–40-е гг.
16. Определите и охарактеризуйте основные черты нового этапа оживления социологических исследований.
17. Перечислите основные школы и направления в исследовании социологии труда 60–90-х гг. и охарактеризуйте их.
18. Как можно решить проблемы социологии труда в рыночной системе хозяйствования?

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

### Трудовая организация (коллектив)

#### **Вопросы:**

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

#### **Методические указания**

Трудовая организация – это организационно закреплённая совокупность людей действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно

необходимого продукта или оказания услуг. Такие трудовые организации часто называют трудовыми коллективами.

Назначение трудовой организации состоит в эффективной трудовой деятельности, в удовлетворении потребностей работников, в снижении издержек производства, в повышении уровня организации производства; повышении объемов и качества выпускаемой продукции; максимальном учете запросов потребителя и снижении цен с целью завоевания рынков сбыта, то есть к обеспечению экономического роста страны и процветанию общества.

**Трудовая среда.** Под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения людей, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает, как физические факторы (то есть санитарно-гигиенические условия труда в широком смысле), так и технико-технологические факторы (средства труда, предметы труда, технологический процесс).

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. С социологической точки зрения, труд, в первую очередь, представляет собой отношения, возникающие между конкретными людьми – участниками процесса труда. В ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовой среде, определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовой организации, и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде, и достижение эффекта трудовой деятельности.

На поведение работников в трудовой среде оказывают влияние: формы организации и оплаты труда, психологический климат, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников, внепроизводственная деятельность людей и т. д.

**Социальная структура трудовой организации.** Трудовой коллектив как социальный организм имеет и определенную социальную структуру. Существует несколько видов социальных структур: производственно-функциональная, целевая, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, общественно-организационная, социально-психологическая и национальная социальные структуры.

Производственно-функциональная структура трудового коллектива включает в себя производственные подразделения предприятия: выпускающие продукцию, реализующие продукцию, управляющие, организовывающие, планирующие, обслуживающие и др. В связи с этим можно выделить три уровня социальной структуры: высший (это производственный коллектив предприятия в целом); средний (цеха, участки, службы); первичный (бригады, смены, группы).

В зависимости от выполняемых функций весь трудовой коллектив делится на две большие группы: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала входят все работники основной деятельности: руководители,



специалисты, технические исполнители, основные и вспомогательные рабочие, ученики, работники военизированной и сторожевой охраны, пожарной охраны, работники научно-исследовательских и конструкторско-технологических подразделений. В состав непромышленного персонала включают работников жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытового и медико-санитарного обслуживания, подсобных сельскохозяйственных предприятий, спортивных сооружений, педагогический и обслуживающий персонал дошкольных учреждений и др.

Целевая структура трудового коллектива представляет собой совокупность всех уровней социальной структуры, связанных между собой общей целью и задачами как производственного, так и социально-психологического характера, выражающих одинаковые интересы, общие ценностные ориентации.

Профессионально-квалификационная структура трудового коллектива – это социальная форма профессионального разделения труда. Она предполагает деление работников предприятия на группы по уровню образования, профессиям, а внутри профессий по уровню квалификации, производственному стажу, специальности и специализации.

Социально-демографическая структура распределяет трудовой коллектив на группы по полу, возрасту, семейному положению, уровню доходов и др. В каждой группе необходимо изучать специфические потребности, интересы ее членов, характер воспроизводства рабочей силы, и др.

Общественно-организационная структура выражает систему отношений в трудовом коллективе, в котором всегда образуются формальные и неформальные объединения, между которыми складываются определенные отношения. Несовпадение интересов этих групп может привести к социально-трудовым конфликтам.

Социально-психологическая структура трудового коллектива определяется системой взаимосвязи позиций и ролей отдельных работников и малых групп. В результате формируется определенный социально-психологический климат в трудовом коллективе, определенная трудовая мотивация, трудовая адаптация новых членов коллектива, разрешение социально-трудовых конфликтов, то есть эффективность деятельности коллектива.

Национальная структура трудового коллектива представляет собой национальный состав коллектива. Поэтому необходимо учитывать национальные традиции каждого работника, в особенности если в коллективе складываются довольно значительные национальные группы.

Все виды социальных структур трудового коллектива в совокупности определяют содержание внутри коллективных социально-трудовых отношений. Изучение этих отношений позволяет эффективно управлять трудом на предприятии и в организации.

**Социальная организация и ее структура.** Социальная организация промышленного предприятия представляет собой систему социальных групп,

выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей цели или целей. Это обычно работники (организационно оформленная общность людей), объединяющиеся для создания или производства конкретной продукции с помощью конкретных средств производства. Социальная организация обычно характеризуется следующими признаками:

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

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, так как в ее природе заложена определенная двойственность: во-первых, она создается для решения определенных задач, во-вторых, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей. На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система разнообразных межличностных отношений, обусловленных индивидуальными особенностями, целями, ценностями, мотивами людей.

Перед трудовой социальной организацией чаще всего ставятся следующие задачи:

- 1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда;
- 2) социальное развитие коллектива и/или работника как личности.

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

Производственный тип структуры социальной организации формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как:

- 1) функциональную, определяющую содержание труда;
- 2) профессиональную, реализующуюся в подготовке и переподготовке кадров;
- 3) социально-психологическую, то есть межличностные отношения в коллективе;
- 4) управленческую, состоящую в конкретной системе управления.

Качественными признаками функционирования производственного типа структуры социальной организации выступают потребности и интересы, требования работника к труду и в первую очередь к содержанию и условиям труда, к условиям своего профессионального и карьерного роста, к организации труда.

Непроизводственный тип структуры социальной организации имеет место тогда, когда члены трудовой организации (трудового коллектива) участвуют в различных видах непроизводственной деятельности в свободное от работы время. К непроизводственной структуре социальной организации

можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

Общая структура социальной организации промышленного предприятия возникает и развивается как в рабочее время, так и во время досуга (развитие неформальных отношений). Эти социальные организации связаны между собой и дополняют друг друга. В социальную структуру трудовой организации (трудового коллектива) входят и социальные процессы и явления. Под социальным процессом в трудовой организации понимаются последовательные изменения социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов.

**Отработка теста по теме:**

**Тест** «Трудовая организация».

**Тест** «Трудовые коллективы».

**Вопросы для обсуждения по теме:**

1. Дайте характеристику понятий «трудовой коллектив» и «трудовая организация». Что у них общего и что различно?
2. По каким критериям различаются трудовые организации?
3. Дайте характеристику понятия «трудовая среда».
4. Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации?
5. Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации.
6. Дайте характеристику понятия «социальная организация».
7. Перечислите основные признаки социальной организации.
8. Раскройте содержание структуры социальной организации.
9. Что понимается под социальным процессом?
10. Какие социальные процессы бывают в трудовой организации?
11. Раскройте содержание I группы социальных процессов.
12. Дайте характеристику II группы социальных процессов.
13. Расскажите о III группе социальных процессов в трудовой организации.
14. В чем специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами?
15. Перечислите этапы исследования актуальных проблем трудовой организации в условиях рынка.
16. Перечислите основные факторы, определяющие эффективность работы трудовой организации.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

### Трудовое поведение: содержание, структура, функции

#### Вопросы:

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

#### Методические указания

Трудовое поведение – 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, обеспечивающей определенный уровень личностной идентификации с трудовой средой и трудовым коллективом.

Трудовое поведение формируется и под влиянием таких факторов, как социальные и профессиональные характеристики работников, условия труда в широком смысле, системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Трудовое поведение направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

В качестве основополагающих начал трудового поведения человека можно выделить следующие: мотивацию, восприятие, критериальную основу трудового поведения человека.

В основе трудового поведения лежат мотивы, внутренние устремления, определяющие направленность трудового поведения человека и ее формы. Мотивация – это ключ к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на него.

Восприятие является процессом организации и интерпретации представлений об окружающем мире. Восприятие представляет собой полусознательную деятельность по приему и переработке информации, причем не всей, а лишь значимой. Оно влияет на поведение людей не непосредственно, а преломляясь через ценности, верования, принципы, уровень притязаний.

К критериальной основе трудового поведения человека относятся те устойчивые характеристики его личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

1) циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния, в

основном они определяются технологией работ (функциональным набором операций и функций);

2) маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса к другому (например, при карьерном росте или смене места работы);

3) поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;

4) действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные человеком в план собственных устойчивых убеждений;

5) акции и действия, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

6) спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;

7) осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

8) действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим критериям:

1) по предметно-целевой направленности, то есть по тому, на что оно направлено;

2) по глубине пространственно-временной перспективы достижения определенной цели;

3) по контексту трудового поведения, то есть по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми разворачивается все многообразие поступков и действий;

4) по методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов;

5) по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т. д.

Механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих. *Потребности* – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом. *Интересы* – реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни. *Трудовая ситуация* – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс. *Мотивы* – осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение). *Ценностные ориентации* – разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения человека. *Установка* – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и

выражающая предрасположенность действовать тем или иным образом относительно данного социального объекта. *Стимулы* – внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

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 является произвольным (неустановленным);

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 формируют 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, 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 – это 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 конвенциальное – 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.

**Социальный контроль** – это деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия. При этом важно обеспечить соответствие трудового поведения общепринятым социальным нормам. Основными функциями социального контроля в трудовой сфере являются: 1) стабилизация и развитие производства; 2) экономическая рациональность и ответственность; 3) морально-правовое регулирование; 4) физическая защита человека; 5) моральная и психологическая защита работника и др.

В зависимости от характера используемых санкций или поощрений социальный контроль бывает двух видов: экономический (поощрения, взыскания) и моральный (презрение, уважение).

В зависимости от контролируемого субъекта могут быть выделены различные виды социального контроля: внешний, взаимный и самоконтроль.

*Внешний контроль* характеризуется тем, что его субъект не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы. Чаще всего это административный контроль, который имеет свою мотивацию, отражающую особенности отношения администрации к вопросам дисциплины в сфере труда. *Взаимный контроль* возникает в ситуации, когда носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом. Таким образом, дополняется или замещается административный контроль. Существуют различные формы взаимного контроля – коллегиальный, групповой, общественный.

*Самоконтроль* – это специфический способ поведения субъекта, при котором он самостоятельно осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам. Основное преимущество самоконтроля – ограничение необходимости специальной контрольной деятельности со стороны администрации.

В зависимости от характера осуществления социального контроля, выделяют следующие его типы:

1. *Сплошной и избирательный*. Сплошной социальный контроль носит непрерывающийся характер, наблюдению и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений, все индивиды, составляющие трудовую организацию. При избирательном контроле его функции относительно ограничены, они распространяются только на самые главные, заранее определенные, стороны трудового процесса.

2. *Содержательный и формальный*. Содержательный контроль отражает глубину, серьезность, действенность контроля. Формальному контролю подвергаются не содержательное качество организационно-трудовых отношений, а внешние признаки (пребывание на рабочем месте), тогда важно определить степень имитации трудовых действий.

3. *Открытый и скрытый*. Выбор открытой или скрытой формы социального контроля определяется состоянием осведомленности, информированности о социально-контрольных функциях объекта контроля. Скрытый контроль осуществляется при помощи технических средств, либо через посредников.

Важный аспект социального контроля – определенность требований и санкций, что предотвращает неизвестность и неожиданность в социальном контроле, и способствует его открытому характеру, повышает социальный комфорт в процессе труда. Применение санкций и поощрений, противодействуя нежелательным поведенческим актам, способствует формированию у работников сознания необходимости соблюдения определенных норм и предписаний.

***Отработка тестов по теме:***

***Тест*** «Трудовое поведение».

***Тест*** «Контроль трудового поведения».

***Вопросы для обсуждения по теме:***

1. Дайте характеристику понятий «трудовая деятельность» и «трудовое поведение».
2. Раскройте структуру трудового поведения.
3. По каким критериям можно дифференцировать трудовое поведение?
4. Какие основные виды трудового поведения вы знаете?
5. Расскажите о механизме формирования трудового поведения.
6. Расскажите о разных формах трудового поведения.



7. В чем основной смысл рыночных преобразований?
8. Расскажите, как формируются новые условия хозяйствования на уровне предприятия.
9. Что такое социальный контроль?
10. Перечислите функции социального контроля в сфере труда.
11. Расскажите о типах контроля, встречающихся на практике.
12. Раскройте сущность сплошного и избирательного, содержательного и формального, открытого и скрытого контроля.

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4**

### **Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса**

#### **Вопросы:**

1. Содержание и структура понятия «отношение к труду».
2. Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология.
3. Специфика формирования отношения к труду в условиях рынка.
4. Социальная сущность, ее структура удовлетворенности трудом.

#### **Методические указания**

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Суть отношения человека к труду заключается в реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

Отношение к труду является сложным социальным явлением, складывающимся в результате взаимодействия следующих элементов: мотивов и ориентаций трудового поведения (составляющие мотивационного ядра работника); реального или фактического трудового поведения и оценки работником трудовой ситуации (вербальное поведение).

Поведение работника характеризуется его социальной активностью, которая представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями.

*Социальная активность* реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам ее проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

*Трудовая активность* – это основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени

реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности, в дисциплинированности и инициативности.

*Общественно-политическая активность* выражается в расширении участия человека в общественно-политической деятельности, в управлении делами предприятия. Это участие в работе общественных организаций, в обсуждении различных вопросов, в голосовании и т. п.

*Познавательно-творческая активность* проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня работника, в формировании личности с активной жизненной позицией.

При изучении механизма формирования и управления отношением человека к труду, необходимо учитывать факторы, формирующие отношение к труду. Удовлетворенность результатом труда – это степень, с которой хорошо выполненная работа и полученный результат приводят к получению работником удовлетворения и сопровождаются положительными эмоциями. Удовлетворенность результатом свидетельствует о том, что работник влияет на содержание труда, то есть вносит необходимые изменения для получения желаемого результата. Работник воспринимает полученные результаты и признает их как свой успех, получая внутреннее удовлетворение и повышая самооценку, что способствует развитию самоуважения и уверенности работника в своих силах.

*Типология отношения к труду* определяется факторами, его формирующими. Все факторы формирования отношения к труду можно разделить на: объективные и субъективные. Объективные факторы, условия и обстоятельства образуют независимые от субъекта труда (наемного работника) предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды. Субъективные факторы связаны с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными способностями.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К общим факторам относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Поэтому к общим факторам можно отнести трудолюбие как деятельность внутренних побуждений, проявляющихся 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.

Большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают субъективные факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека (пол, возраст, образование, стаж работы, способности, склонности, степень осознания значимости своей трудовой

деятельности). Внешние социальные воздействия, преломляясь через внутренний мир человека (жизненные идеалы, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и др.), становятся влиятельной силой, которая позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках работы люди по-разному относятся к труду. Одни трудятся инициативно, с полной отдачей сил и способностей, другие – с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда.

Все факторы (объективные и субъективные) связаны между собой, находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости.

**Удовлетворенность трудом** – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих требований. В социологии труда различают общую и частичную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность трудом характеризует удовлетворенность трудом в целом, а частичная – различными его аспектами и элементами производственной ситуации.

Конкретными значениями удовлетворенности трудом являются:

1) социальная удовлетворенность трудом как показатель качества жизни человека, качества его трудовой жизни, социальных групп и населения в целом;

2) функционально-производственная значимость удовлетворенности трудом определяется влиянием на количественные и качественные результаты труда, на обязательность в отношении других людей, на самооценку работником своих деловых качеств и показателей труда;

3) управленческие параметры удовлетворенности трудом и состояния социально-трудовых отношений вообще. Так, работодатель считает нерациональным затраты на гуманизацию труда (модернизацию производства, создание благоприятных условий труда) и осуществляет их под давлением профсоюзов или работников предприятия;

4) удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда – это важнейший фактор авторитета руководителя;

5) удовлетворенность (неудовлетворенность) трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению;

6) в зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников (в отношении вознаграждения за труд);

7) удовлетворенность трудом является критерием объяснения поступков и действий отдельных работников и их социальных групп.

Удовлетворенность трудом зависит от множества факторов, которые формируют оценочное отношение работников к их труду и существенно влияют на эту оценку. Среди факторов, формирующих удовлетворенность трудом, можно выделить следующие:

1) объективные характеристики трудовой деятельности (условия и содержание труда);

2) субъективные особенности восприятия и переживания (притязания и критичность работника, его самодисциплина);

3) квалификация и образование работника, стаж и опыт его трудовой деятельности;

4) этапы трудового цикла (в процессе достижения конкретного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, которые задаются критерием готовности продукции и др.).

**Отработка тестов по теме:**

**Тест** «Удовлетворенность труда организацией».

Эффективная деятельность сотрудника во многом зависит от его удовлетворенности трудом. Исследование может проводиться индивидуально или в группе. Испытуемым раздают анкеты, содержащие 14 утверждений и 5 вариантов ответа со шкалой оценок от 1 до 5 баллов.

Необходимо оценить каждое из этих утверждений, обведя кружком цифру, соответствующую представлениям о степени удовлетворенности потребностей и запросов в таблице 4.1

Таблица 4.1 – «Удовлетворенность труда организацией»

Утверждение	Вполне удовлетворен (1 балл)	Удовлетворен (2 балла)	Не вполне удовлетворен (3 балла)	Не удовлетворен (4 балла)	Крайне неудовлетворен (5 баллов)
1	2	3	4	5	6
1 Ваша удовлетворенность предприятием (организацией), где вы работаете					
2 Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум...)					
3 Ваша удовлетворенность работой					
4 Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников					
5 Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника					
6 Ваша удовлетворенность профессиональной компетенцией вашего начальника					

Окончание таблицы 4.1

1	2	3	4	5	6
7 Ваша удовлетворенность зарплатой в отношении соответствия трудовым затратам					
8 Ваша удовлетворенность зарплатой при сравнении с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях					
9 Ваша удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением					
10 Ваша удовлетворенность возможностями продвижения					
11 Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности					
12 Ваша удовлетворенность требованиями работы к вашему интеллекту					
13 Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня					
14 Ваша удовлетворенность работой в той степени, которая может повлиять на ваше решение искать другую работу					

При обработке результатов суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты. По результатам обследования можно набрать от 14 до 70 баллов. Если человек набирает 40 и более баллов, то это свидетельствует о его неудовлетворенности работой. Чем меньше баллов набирает работник, тем выше у него удовлетворенность работой: 5–20 баллов – вполне удовлетворен, 21–32 балла – удовлетворен, 33–44 балла – не вполне удовлетворен, 45–60 балла – не удовлетворен, свыше 60 баллов – крайне не удовлетворен.

**Тест** «Удовлетворенность личности своим трудом».

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т. д.

*Инструкция:* внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в).

**Вопросы:**

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:  
а) да; б) отчасти; в) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:  
а) да; б) отчасти; в) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:  
а) да; б) не со всеми; в) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:  
а) да; б) не всегда; в) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:  
а) да; б) отчасти; в) нет.
6. В работе меня, прежде всего, привлекает возможность узнавать что-то новое:  
а) да; б) отчасти; в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:  
а) да; б) не уверен; в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:  
а) да; б) что-то среднее; в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:  
а) да; б) среднее; в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:  
а) да; б) редко; в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:  
а) да; б) среднее; в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:  
а) да; б) время от времени; в) нет.
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:  
а) да; б) не совсем; в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:  
а) да; б) иногда; в) нет.
15. Меня редко поощряют за работу:  
а) да; б) иногда; в) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:  
а) да; б) может быть; в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да; б) иногда; в) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да; б) не совсем; в) нет.

*Обработка результатов:* Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью таблицы 4.2.

Таблица 4.2 – Исходные данные

Варианты ответов	Утверждения																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
а	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2
б	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
в	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	0	2	0

*Анализ:* предложенный опросник позволяет оценить не только Вашу общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие (табл. 4.3).

Таблица 4.3 – Исходные данные

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1–18	36

Сопоставление полученных Вами баллов с максимальными позволит выявить основания возможной неудовлетворенности, а также сориентироваться в проблемах, которые до этого, может быть, Вами и не осознавались.

**Вопросы для обсуждения по теме:**

1. Дайте характеристику понятия «отношение к труду».
2. Расскажите о трех элементах, характеризующих отношение работников к труду.

3. Раскройте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работника к труду.

4. Дайте характеристику типов работников в зависимости от их отношения к труду.

5. Что такое удовлетворенность трудом?

6. Перечислите основные значения удовлетворенности трудом.

7. Назовите возможные индикаторы (факторы, критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом на предприятии.

8. Расскажите о влиянии удовлетворенности на эффективность и качество труда работника. Приведите примеры.

9. Свяжите отдельные стороны удовлетворенности и неудовлетворенности трудом с трудовым поведением работника или группы.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

### Трудовая адаптация работников

#### Вопросы:

1. Содержание и структура трудовой адаптации.

2. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Понятие о личностном потенциале работника и связь ее с адаптацией.

3. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии.

#### Методические указания

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и человек и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Трудовая адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости человека в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. Трудовая адаптация может быть первичной и вторичной. *Первичная трудовая* адаптация имеет место при первоначальном вхождении работника в новую производственную среду. *Вторичная трудовая* адаптация происходит при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях производственной среды.

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

Профессиональная адаптация характеризуется освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием



профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своему труду.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами трудовой организации.

В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение совокупности всех условий (физические и психические нагрузки, удобство рабочего места и др.), оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда.

Общественно-организационная адаптация представляет собой освоение новыми работниками организационной структуры предприятия, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и др.

Экономическая адаптация позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат.

Культурно-бытовая адаптация – это участие новых работников в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени.

**Факторы трудовой адаптации.** Среди факторов трудовой адаптации выделяются две группы: субъективные и объективные факторы.

Объективные факторы – это факторы, связанные с трудовым процессом, они в наименьшей степени зависят от нового работника. Сюда включаются: уровень организации труда, автоматизация и механизация производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, местоположение предприятия, отраслевая специфика и др.

Субъективные факторы являются личностными факторами, и определяются особенностями конкретного человека. К субъективным факторам относятся:

1) социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и др.);

2) социально-психологические характеристики работника (уровень притязаний, готовность трудиться самоконтроль, коммуникабельность, чувство ответственности и др.);

3) социологические характеристики (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на накопление собственного человеческого капитала и др.).

*Принципиальные цели трудовой адаптации* сводятся к следующему:

1) уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

- 2) снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- 3) сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ощущают себя ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;
- 4) экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- 5) развитие позитивного отношения к труду, удовлетворенности трудом новичка.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда, усвоении социальной информации и ее практической реализации, росте всех видов активности, удовлетворенности трудом.

*Профориентация* предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональное развитие работников предприятия представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирования организационной культуры.

Целью развития работников является повышение их трудового потенциала. Почти каждый человек обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, и по мере удорожания человеческих ресурсов становится все более важным задействовать этот потенциал.

Развитие работников для каждой организации является существенным элементом производственных инвестиций на будущее. Приоритетность инвестиций в развитие работников связано с необходимостью:

- 1) повышения деловой и трудовой активности каждого работника для выживания организации;
- 2) сохранения конкурентоспособности организации, так как обучение работе с новой техникой невозможно без значительных инвестиций;
- 3) обеспечения роста производительности труда на основе создания благоприятных условий труда и современной техники и технологии.

Систему профессионального развития работников следует рассматривать преимущественно как систему управления профессиональным опытом персонала, состоящую из ряда социальных институтов профессионального развития.

### **Отработка тестов по теме:**

*Тест* «Сущность трудовой адаптации».

*Тест* «Профессиональная адаптация».

### **Вопросы для обсуждения по теме:**

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

## **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6**

### **Мотивация социально-трудового поведения**

#### **Вопросы:**

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

#### **Методические указания**

Потребность – это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности. В общем виде потребности можно определить как заботу человека об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования. Потребности человека являются его внутренним побудителем к активности в различных сферах деятельности.

Необходимо учитывать полноту человеческих потребностей, приоритеты и уровни удовлетворения потребностей, индивидуальные особенности человека, которые порождают многообразие потребностей, а также динамику развития потребностей, определяемую множеством внешних и внутренних факторов жизнедеятельности человека.

Виды потребностей определяются их мотивационно-трудовым характером:

- 1) потребность в самовыражении, через творчество в труде, через реализацию индивидуальных способностей;

2) потребность в самоуважении (в отношении результатов своей трудовой деятельности);

3) потребность в самоутверждении, отражающая реализацию трудового потенциала работника на благо предприятия;

4) потребность в признании собственной значимости как работника, в признании весомости личного трудового вклада в общее дело;

5) потребность в реализации социальной роли, определяемая занимаемым социальным статусом и его ростом;

6) потребность в активности в основном связана с жизненной позицией человека и заботы о собственном благополучии;

7) потребность в самовоспроизводстве как работника и как продолжателя рода обусловлена необходимостью обеспечивать благосостояние свое и своей семьи, саморазвитие в свободное от работы время;

8) потребность в стабильности, как в отношении стабильности работы, так и в отношении стабильности условий, необходимых для достижения поставленных целей;

9) потребность в самосохранении реализуется в заботе о своем здоровье, в нормальных условиях трудовой деятельности;

10) потребность в социальных взаимодействиях реализуется в коллективном труде.

Выделяют потребности общественные и личностные (индивидуальные).

Общественные потребности – это совокупность производственных и жизненных потребностей. Производственные потребности связаны с обеспечением процесса производства всеми необходимыми его элементами. Жизненные потребности, в свою очередь, включают совместные жизненные потребности людей (образование, здравоохранение, культуру и др.) и личные потребности людей. Совершенствование производительных сил предполагает и развитие самого человека как работника и как личности, что, в свою очередь, порождает все новые личные потребности.

Потребности только тогда становятся внутренним побудителем к трудовой активности, когда осознаются самим работником. В этой ипостаси потребности приобретают форму интереса. Поэтому интерес – это конкретное выражение осознанных человеческих потребностей.

Виды интересов многообразны так, как и потребности их порождающие. Интересы бывают личные, коллективные и общественные, все они постоянно пересекаются и порождают многообразие социально-трудовых отношений. Интересы могут быть материальными (экономическими) и нематериальными (к общению, сотрудничеству, культуре, к знаниям).

**Ценности и ценностные ориентации.** Ценность – это значимость объектов окружающего мира для человека, группы, общества, определяемая не свойствами этих объектов самими по себе, а вовлеченностью объектов в сферу человеческой (трудовой) жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений.

Ценности бывают: материальные, социальные, духовные, культурные, политические. основополагающими человеческими ценностями являются: здоровье, материнство, богатство, власть, статус, уважение, справедливость и др. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводят к тому, что ценности – это не копирование потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют.

Так, для одних главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для других важнее содержание труда, его творческая насыщенность, для третьих – возможность общения и др.

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

Ценностные ориентации – это избирательное отношение человека к ценностям, ориентир человеческого поведения.

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, развитости духовной и нравственной жизни, общественного сознания. Поэтому специфической формой ценностей выступают общественные идеалы, то есть представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения и сам работник. В идеалах выражена цель трудовой деятельности.

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник оценивает окружающую действительность, оценивает свои и чужие поступки и действия. Ценности обогащают мотивацию трудовой деятельности, так как в процессе труда человек обуславливает свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой в обществе и трудовом коллективе системе ценностей. Ценностная мотивация способствует формированию новых ценностей.

**Структура мотивов трудового поведения.** Мотив – это обоснование необходимости конкретного действия, мотивы составляют комплекс субъективных факторов мотивации поведения.

Мотивы многообразны, они подвижны, так как зависят от индивидуальных субъективных особенностей человека. Все мотивы объединены в две большие группы: мотивы-суждения и мотивы-побуждения. Мотивы-суждения объясняют себе и окружающим свое поведение. Мотивы-побуждения реально побуждают к активной трудовой деятельности, они являются внутренними, истинными мотивами.

В целом многообразие мотивов можно представить следующими их видами:

- 1) мотив стадности, основывается на потребности быть в коллективе;
- 2) мотив самоутверждения (свойственен в основном для работников высокой квалификации и образования);

3) мотив самостоятельности, состоит в стремлении быть хозяином, руководителем и формируется в результате стремления к риску, к новым видам деятельности;

4) мотив стабильности состоит в предпочтении надежности трудовой деятельности и бытия;

5) мотив приобретения нового (знаний, вещей и т. д.);

6) мотив справедливости (в распределении, в продвижении);

7) мотив состязательности, в той или иной мере присущ каждому человеку и др.

Трудовая деятельность человека мотивируется одновременно несколькими мотивами, совокупность которых называется мотивационным ядром. Мотивы, входящие в мотивационное ядро характеризуются таким параметром, как сила мотива, представляющим собой вероятность достижения целей работника. Сила мотива определяется и степенью актуальности потребности, порождающей мотив.

Структура мотивационного ядра зависит как от субъективных характеристик работника, так и от факторов трудовой среды, от конкретных трудовых ситуаций, от удовлетворенности работника различными элементами трудовой ситуации.

*Н.М. Воловская* отмечает, что трудовое поведение работника характеризуется мотивационным ядром, включающим в себя три основные группы мотивов: мотивы обеспечения, мотивы признания и мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств, необходимых для обеспечения благополучия работника и членов его семьи (ориентация на заработок). Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в труде свои потенции. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.

Способом сформировать мотив у работника является создание ему таких обстоятельств или условий, при которых возникает возможность удовлетворения его актуальных потребностей посредством трудовой деятельности. Поэтому изучение структуры мотивов позволяет выработать наиболее эффективную систему внешних мотиваторов (стимулов) к активной трудовой деятельности работников.

### ***Отработка тестов по теме:***

***Тест*** «Мотивация».

***Тест*** «Мотивация трудового поведения».

### ***Вопросы для обсуждения по теме:***

1. Охарактеризуйте понятия «мотив» и «мотивация».
2. Дайте характеристику понятия «потребность».
3. Назовите пять уровней потребностей, приводимых американским

психологом А.Н. Маслоу.

4. Расскажите о потребностях, имеющих непосредственное отношение к мотивации труда.

5. Раскройте содержание понятия «интерес».

6. Что представляет собой понятие «ценность»?

7. Какие бывают ценности? Перечислите и дайте им характеристику.

8. Назовите основные функции мотивов в сфере труда.

9. Что такое мотивационное ядро? Расскажите о его структуре.

10. Дайте характеристику-понятия «диспозиция».

11. Расскажите об уровнях диспозиций и месте их в мотивации трудовой деятельности.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

### Стимулирование труда в сфере социально-трудовых отношений

#### Вопросы:

1. Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере.

2. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда.

3. Зарубежный опыт стимулирования труда.

#### Методические указания

Стимулирование труда – это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Понятие «стимулирование труда» в социальных науках означает целенаправленное воздействие на социальный объект, обеспечивающее поддержание его определенного состояния.

Стимулирование труда основывается главным образом на материальных средствах вознаграждения, поощрения и санкций, в качестве которых выступает заработная плата. Оплата труда связана прежде всего с трудовым и экономическим поведением, а не с конфликтным, отклоняющимся от норм.

В социально-экономической системе, основанной на товарно-денежных отношениях, значимость заработной платы для человека нормальна и бесспорна. Однако это не означает, что любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов позволяют утверждать, что существует немало ситуаций, в которых оплата труда по объективным и субъективным причинам не оказывает стимулирующего воздействия на саму трудовую деятельность людей.

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

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

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

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

Суть недифференцированного эффекта в том, что под воздействием одного стимула (например, оплаты труда) достигаются одновременно все цели, приводятся в норму все показатели трудовой деятельности. В случае же дифференцированного эффекта стимулирования цели относительно независимы, самостоятельны, в частности это проявляется в том, что один и тот же стимул воздействует на многие аспекты труда, но в разной мере и с разными результатами. Одна или несколько целей предполагает отдельное, особенное стимулирование; одна цель стимулирования противоречит другой.

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

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

Стремление величиной заработной платы сохранить или привлечь кадры иногда приводит лишь к сохранению или притоку рабочей силы (неадекватной по квалификации и количеству).

**Условия эффективности стимулирования труда.** Оплата труда обладает для человека абсолютной и безусловной значимостью, то есть является приоритетной ценностью, важнейшей целью трудовой деятельности в любом случае и при любых обстоятельствах. Она может способствовать или не способствовать трудовой деятельности, влиять или не влиять на ее активность. Выделяются несколько условий стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность.

1. *Зависимость между активностью и вознаграждением.* Существует немало исследований, подтверждающих наличие данной проблемы.

Анализ результатов соответствующих опросов показывает, что достаточно распространен сегодня положительный тип работника, который ориентируется не столько на максимальную, сколько на «заработанную» оплату труда. Именно такая оплата труда удовлетворяет и стимулирует его. В этом случае человек получает возможность проявить и доказать свои способности,



собственными усилиями создать свое материальное благополучие, полностью взять ответственность за это благополучие на себя.

Если доход человека действительно зависит от его усилий и отношения к делу, то в этом случае вполне естественны мотивы игры, самоутверждения.

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

Обоснованность оплаты труда – это явление во многом субъективное, то есть зависящее от того, что думает об этом сам работник. Не обладая экономическими знаниями, работник не может знать стоимость результатов собственного труда. В то же время он способен сравнить свою работу и опыт в разные периоды времени; свою работу и оплату с работой и оплатой других; свою реальную оплату с ожидаемой, должной, если известны объем выполненной работы и расценки, и др.

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

Отсутствие информированности, осведомленности, понимания принципа оплаты труда формирует дискомфортное самочувствие работника, снижает установку на трудовую активность. В принципе любая информация об оплате труда на предприятии положительна тем, что формирует у работника три важных мнения:

- а) в вопросах заработной платы нет умышленных секретов от работника;
- б) к вопросам заработной платы на предприятии относятся очень внимательно, безразлично;
- в) заработная плата рассчитывается компетентно, профессионально.

3. *Стабильность критериев оценки активности.* Данное условие эффективности стимулирования особенно распространяется на такие точные системы оплаты труда, как сдельная, повременная и др. Изменение критериев оценки активности (повышение норм, снижение расценки и т. д.) всегда ведет к негативным результатам для работающего (к снижению активности). Поэтому, при подобных явлениях в трудовых отношениях, подрывающее отношение к труду, необходимо руководствоваться следующими правилами:

– во-первых, изменение критериев оценки активности не должно быть неожиданным для человека. Оно может происходить только через определенный интервал времени, позволяющий работнику морально и функционально адаптироваться к изменению;

– во-вторых, изменение критериев оценки активности путем повышения планки требований вообще недопустимо, если речь идет о затратах сил, граничащих с предельными, максимально напряженными (по мнению самих

работников). В этом случае стимул оплаты труда резко потеряет свою значимость на фоне проблемы самосохранения, здоровья.

4. *Договорный механизм.* В сфере труда действие данного механизма проявляется в контрактном и согласительном принципах вознаграждения.

Контрактный принцип оплаты труда имеет следующие социальные значения:

а) охраняет работника от злоупотреблений работодателя, уравнивает их шансы при урегулировании отношений;

б) типизирует трудовые отношения, делает наглядным и понятным принцип оплаты труда;

в) примиряет и дисциплинирует, поскольку исключает борьбу работника за лучшие условия труда и выдвижение им новых требований.

Согласительный принцип вознаграждения – это, если говорить о трудовых отношениях, участие работника в определении собственной оплаты труда.

Участие работников в определении собственной оплаты труда через различные формы согласования повышает удовлетворенность оплатой труда, ответственное и разумное к ней отношение, оказывает стимулирующее воздействие и на их трудовую деятельность.

Одним словом, стимулирующее значение оплаты труда зависит от сложной психологии удовлетворенности ею.

#### ***Отработка теста по теме:***

***Тест*** «Стимулирование труда».

#### ***Вопросы для обсуждения по теме:***

1. Раскройте понятие «стимулирование труда».
2. Какие факторы оказывают влияние на стимулирование труда?
3. Охарактеризуйте виды стимулирования.
4. Расскажите о взаимосвязи между активностью и вознаграждением.
5. Раскройте стимулирующую роль заработной платы.
6. В чем основная суть договорного механизма?
7. Расскажите о принципах стимулирования в корпорациях США.
8. В чем суть системы стимулирования труда в Японии?
9. Расскажите о специфике и особенностях стимулирования труда работников на предприятиях Финляндии, Швеции.

## ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

### Социальная защита работника

#### **Вопросы:**

1. Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда.
2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
3. Социальные гарантии.

#### **Методические указания**

Социальная защита населения – это система мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемая и реализуемая государством для обеспечения достойной жизни, то есть материальной обеспеченности на уровне стандартов современного развития общества и свободного развития человека.

Система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

- 1) трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
- 2) социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, то есть систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, то есть систему институтов, ее обеспечивающих (государство, профсоюзы и другие общественные организации).

Социальная защита должна охватывать следующие направления:

- 1) обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;
- 2) создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;
- 3) обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;
- 4) обеспечение экологической безопасности членов общества;
- 5) защита граждан от преступных посягательств;
- 6) защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;
- 7) создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;

8) защита от политического преследования и административного произвола;

9) обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

10) создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;

11) обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Основные права граждан в сфере социальной защиты закреплены в конституции Республики Беларусь, нормативных правовых актах по социальной защите населения в виде законов, в которых закрепляются права граждан в этой области и меры по осуществлению нормативных положений в сфере защитных функций государства. К числу иных правовых актов, регулирующих процедуры социальной защиты относятся Указы Президента, постановления и распоряжения Правительства; другие нормативные акты министерств и ведомств, органов исполнительной власти субъектов, а также органов местного самоуправления и организаций.

Социально-экономические преобразования общества, направленные на утверждение и развитие рыночных отношений, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой, требуется принимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных отраслях жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и др. Главным сегодня является усиление социальной защиты от снижения жизненного уровня трудящихся, забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников.

*Социальное страхование* представляет собой форму социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Особенностью социального страхования является его финансирование из специальных внебюджетных фондов, формируемых из целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства. Социальное страхование входит в систему социальной защиты населения, поэтому необходимо правовое признание затрат по социальному страхованию работников общественно необходимыми для воспроизводства рабочей силы.

Социальное страхование направлено на решение двух основных задач: обеспечение восстановления и сохранения трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности его условий; и реализацию мер, гарантирующих материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее.

**Отработка теста по теме:**

**Тест** «Социальная защита».

**Вопросы для обсуждения по теме:**

1. Расскажите об истории формирования концепции социальной защиты.
2. Дайте характеристику понятия «социальная защита».
3. Какие направления охватывает социальная защита?
4. Дайте характеристику понятия «социальный институт».
5. Перечислите основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
6. Раскройте роль профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.
7. Расскажите об основных принципах социальной защиты.
8. В чем основное предназначение социальных гарантий?
9. Приведите некоторые положения из законодательства о социальных гарантиях трудоспособному населению.

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Быков, К. Р. Экономическая социология : конспект лекций для студентов спец. 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии», 1-25 01 04 «Финансы и кредит», 1-25 01 08 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 1-25 01 10 «Коммерческая деятельность», 1-25 01 09 «Товароведение и экспертиза товаров» / К. Р. Быков. – изд. 4-е, стер. – Витебск : УО «ВГТУ», 2018. – 101 с. – имеется электронный аналог.
2. Ванкевич, Е. В. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов : монография / Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2014. – 198 с.
3. Гелета, И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. В. Гелета. – Рн/Д : Феникс, 2019. – 448 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2017. – 328 с.
5. Дубовик, А. К. Рынок труда : учебно-методическое пособие / А. К. Дубовик. – Минск : БНТУ, 2017. – 109 с.
6. Иванов, О. М. Экономика и социология труда (для бакалавров) / О. М. Иванов, К. В. Данилин. – М. : КноРус, 2012. – 288 с.
7. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская. – М. : Инфра-М, 2018. – 160 с.
8. Лясников, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов. – М. : КноРус, 2017. – 128 с.

Учебное издание

## СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические указания к практическим занятиям

Составители:

Сысоев Иван Павлович  
Скворцов Виктор Александрович

Редактор *Т.А. Осипова*  
Корректор *А.В. Пухальская*  
Компьютерная верстка *Ю.С. Ерохова*

---

Подписано к печати 25.05.2020. Формат 60x90<sup>1/16</sup>. Усл. печ. листов 2,4.  
Уч.-изд. листов 3,0. Тираж 30 экз. Заказ № 135.

Учреждение образования «Витебский государственный технологический университет»  
210038, г. Витебск, Московский пр., 72.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный технологический университет».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 1/172 от 12 февраля 2014 г.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 3/1497 от 30 мая 2017 г.