

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

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические указания к практическим занятиям
для студентов специальности 1-36 01 01 «Технология машиностроения»

Витебск
2015

УДК 316 (075.8)

Социология труда: методические указания к практическим занятиям для студентов специальности 1-36 01 01 «Технология машиностроения»

Витебск : Министерство образования Республики Беларусь, УО «ВГТУ», 2015.

Составители: к.т.н., доц. Сысоев И. П.

Методические указания являются руководством для проведения практических занятий по дисциплине. Издание предназначено для лучшего усвоения и более глубокого изучения курса социология труда.

Одобрено кафедрой менеджмента УО «ВГТУ».
Протокол № 8 от 25 февраля 2015 г.

Рецензент: ст. преп. Снетков С.М.

Редактор: ст. преп. Бабеня И.Г.

Рекомендовано к опубликованию редакционно-издательским советом УО «ВГТУ». Протокол № 3 от 26 марта 2015 г.

Ответственный за выпуск: Данилевич Т. А.

Учреждение образования

«Витебский государственный технологический университет»

Подписано к печати 23.09.15. Формат 60x90 1/16. Уч.-изд. лист. 2,2.

Печать ризографическая. Тираж 50 экз. Заказ № 259.

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.

210035, г. Витебск, Московский пр., 72.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Теоретические аспекты социологии труда	4
	1.1 Труд как объект социологического исследования	4
	1.2 Трудовая организация (коллектив)	6
	1.2.1 Роль и значение трудовой организации в развитии общества	6
	1.2.2 Социальная структура трудовой организации	7
	1.2.3 Социальная организация, ее структура	8
	1.3 Трудовое поведение: содержание, структура, функции	9
	1.3.1 Трудовое поведение – понятие и структура	9
	1.3.2 Виды трудового поведения, механизм регулирования	11
	1.3.3 Формы трудового поведения	12
	1.3.4 Трудовое поведение в рыночных условиях	14
	1.3.5 Социальный контроль в сфере труда	15
	1.4 Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса	16
	1.4.1 Содержание и структура понятия «отношение к труду»	16
	1.4.2 Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология	17
	1.4.3 Социальная сущность ее структура удовлетворенности трудом	18
	1.5 Трудовая адаптация работников	19
	1.6 Социальная защита работника	21
	1.6.1 Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда	21
	1.6.2 Социальные институты и механизм социальной защиты работника	22
	1.6.3 Социальные гарантии	24
2	Практические занятия	25
	Занятие № 1	25
	Задание 1. Тема «Социальная организация трудового коллектива»	25
	Задание 2. Тема «Трудовое поведение: виды и механизм регулирования»	27
	Занятие № 2	29
	Задание 1. Тема «Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса»	29
	Задание 2. Тема «Трудовая адаптация и социальная защита работников»	31
3	Список используемой и рекомендуемой литературы	34

1 Теоретические аспекты социологии труда

1.1 Труд как объект социологического исследования

Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неперенное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Основные формы проявления труда – это затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологиях, более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Схема воздействия труда на человека и общество условно представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Роль труда в развитии человека и общества – специфические социальные отношения

Труд в данном случае показан как непрерывный, постоянно обновляющийся процесс. Социологический аспект исследования заключается в изучении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдаленных целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага.

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально.

То есть социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они как раз и являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, между определенными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не может существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

Виды социально-трудовых отношений в сфере труда классифицируются по: содержанию деятельности: (производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально-психологические, общественно-организационные); способу общения (безличные опосредованные, межличностные опосредованные); субъекту: межорганизационные (организация-организация), внутриорганизационные, внутрипроизводственные (организация-личность, личность-личность); объему властных полномочий (отношения по горизонтали, отношения по вертикали); характеру распределения доходов (в соответствии с трудовым вкладом, не в соответствии с трудовым вкладом); степени регламентированности (формальные, официально оформленные, неформальные, официально неоформленные).

Как видим, на практике существует многообразие социально-трудовых отношений. Их, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка и изучает социология труда. Поэтому социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда.

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

Цель социологии труда – это исследование социальных явлений, процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда заключаются в следующем: 1. Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива); 2. Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов; 3. Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника; 4. Оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка; 5. Усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда; 6. Изучение причин и выработки системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов; 7. Создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и трудовой организации, и т. д.

1.2 Трудовая организация (коллектив)

1.2.1 Роль и значение трудовой организации в развитии общества

В условиях существования разнообразных форм собственности, рынка и конкуренции существенно изменяется роль и значение трудовых организаций. В отечественной литературе очень часто употребляется понятие «трудовой коллектив», а подразумевается под ним трудовая организация.

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Для создания организации необходимы следующие условия: а) наличие у двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы; б) наличие одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы; в) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

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. Мы же в дальнейшем будем пользоваться понятием «трудовая организация». Трудовые организации исторически возникают для удовлетворения общественных и личных потребностей людей на основе общественного разделения труда.

Трудовые организации действуют во всех сферах общественной жизни и различаются по двум критериям: 1) по форме собственности. В настоящее время можно выделить следующие формы собственности: а) государственная; б) кооперативная; в) акционерная; г) собственность трудового коллектива; д) частная; е) совместная с иностранным капиталом; ж) иностранная; 2) по сферам деятельности: организации, действующие в сфере материального производства (в промышленности, строительстве, транспорте, сельском хозяйстве и т.д.), и организации, функционирующие в непроизводственной сфере (учреждения культуры, здравоохранения, образования и так далее).

Роль и значение трудовых организаций в развитии общества огромны. От эффективности и качества труда работников в конечном счете зависят процветание общества, уровень и качество жизни людей. Путь же к успеху каждой трудовой организации – это снижение себестоимости и издержек производства, повышение его эффективности, технического и технологического уровня и уровня организации производства; повышение объемов и качества выпускаемой продукции и услуг; максимальный учет запросов потребителя и снижение цен с целью завоевания рынка сбыта, в конечном счете – улучшение всей экономики и уровня жизни населения в частности.

1.2.2 Социальная структура трудовой организации

Социальная структура трудовой организации — это ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп. Под социальной группой понимают обычно совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например, уровнем образования, профессией, стажем работы и так далее.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные среды трудовой организации. В этой связи в трудовой организации выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и другие.

Функционально-производственная структура складывается из функций, выполняемых работниками, и их функциональных групп: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основного и вспомогательного производства), младшего обслуживающего персонала, учеников, военизированной и пожарной охраны и так далее.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню

квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура трудовой организации (коллектива) определяется составом его по возрасту, полу. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав трудовой организации становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности.

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

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует в трудовой организации определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и так далее.

1.2.3 Социальная организация, ее структура

Социальная организация представляет собой систему социальных групп и отношений между ними. В ней взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности. Социальная организация промышленного предприятия представляет собой систему социальных групп, выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей цели или целей.

Социальная организация характеризуется обычно следующими основными признаками: наличием единой цели (производство продукции или оказание услуг); существованием системы власти, управления, которые подразумевают подчинение работников руководству в процессе трудовой деятельности; распределением функций (полномочий и обязанностей) между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, поскольку в ее природе заложена известная двойственность: во-первых, она создается для решения определенных задач и, во-вторых, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей.

Перед трудовой социальной организацией, стоят две задачи: 1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда; 2) социальное развитие коллектива или работника как личности.

Эти задачи определяют два типа структуры социальной организации: производственную и непроизводственную, рисунок 2.

Производственный тип структуры социальной организации формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как: а) функциональную (содержание труда); б) профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); в) социально-психологическую (межличностные отношения) и г) управленческую (система управления).

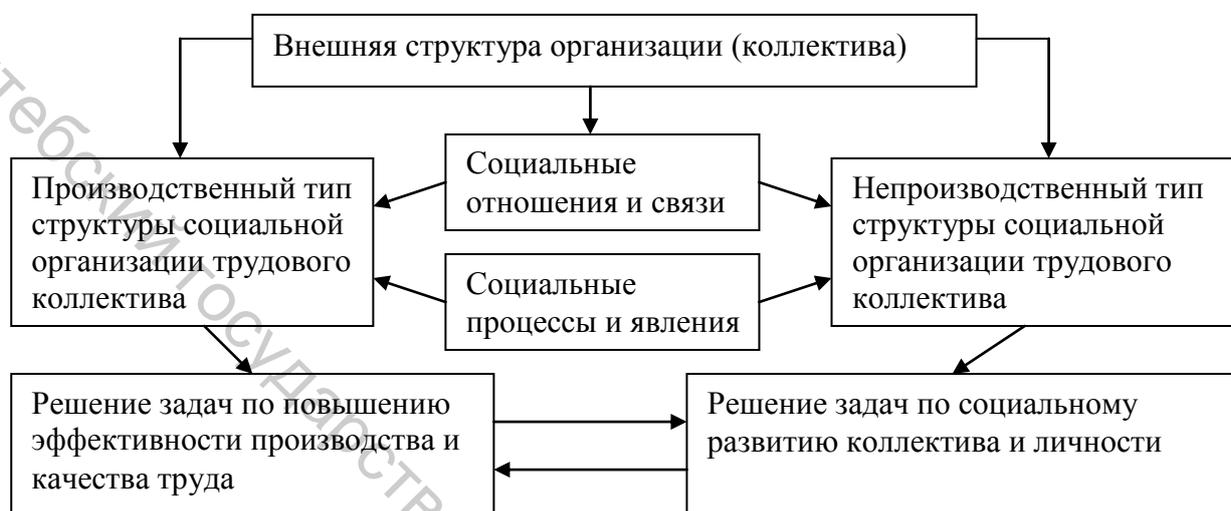


Рисунок 2 – Структура социальной организации трудового коллектива

Непроизводственный тип структуры социальной организации возникает тогда, когда члены трудовой организации (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.

В социальную структуру трудовой организации (коллектива) входят и социальные процессы, и явления, знание которых, так же как и структуры социальной организации, крайне необходимо.

1.3 Трудовое поведение: содержание, структура, функции

1.3.1 Трудовое поведение - понятие и структура

К числу ведущих категорий социологии труда относятся социальное поведение и его модификации – трудовое, экономическое, организационное, функциональное, коммуникационное, производственное, демографическое, нормативное и девиантное. В них отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива. Социальное поведение – производный компонент социальной среды, который преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также результат субъективной детерминации человеческой активности.

В этом смысле социальное поведение можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. Разновидностью социального поведения является трудовая деятельность и трудовое поведение.

Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Трудовая деятельность обеспечивает решение следующих задач - создание материальных благ как средств жизнеобеспечения; оказание услуг различного целевого назначения; разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов; накопление, консервация, передача информации и ее носителей и так далее.

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: 1) предметно-целевой направленности; 2) глубине пространственно-временной перспективы достижения определенной цели; 3) контексту трудового поведения, т. е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации; 4) методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения; 5) глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т.д.

Таким образом, трудовое поведение: 1) отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности; 2) является формой приспособления работника

к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; 3) выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта; 4) отражает характерологические черты личности работника; 5) есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

1.3.2 Виды трудового поведения, механизм регулирования

В специализированной литературе можно встретить различные классификации видов трудового поведения. Это зависит от того, что берется за ее основание. Соответственно этому можно предложить различные виды трудового поведения, таблица 1.

Таблица 1 – Виды трудового поведения

Основания классификации	Виды трудового поведения
1. Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
2. Наличие (отсутствие) взаимодействия	Предполагающее взаимодействие, не предполагающее взаимодействие
3. Производственная функция	Исполнительское, управленческое
4. Степень детерминированности	Жестко детерминированное, инициативное
5. Степень соответствия принятым нормам	Нормативное, отклоняющееся от нормативов
6. Степень формализации	Установленное в официальных документах, не установленное
7. Характер мотивации	Ценностное, ситуативное
8. Производственные результаты и последствия	Позитивное, негативное
9. Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
10. Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции
11. Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, не соответствующие
12. Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость значительной мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)
13. Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства трудового потенциала

Все эти виды поведения можно отнести к исполнительскому. К управленческому поведению традиционно относят участие рабочих в управлении производством, в обмене опытом и так далее.

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: прежде всего социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле слова, системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

Механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих, рисунок 3.

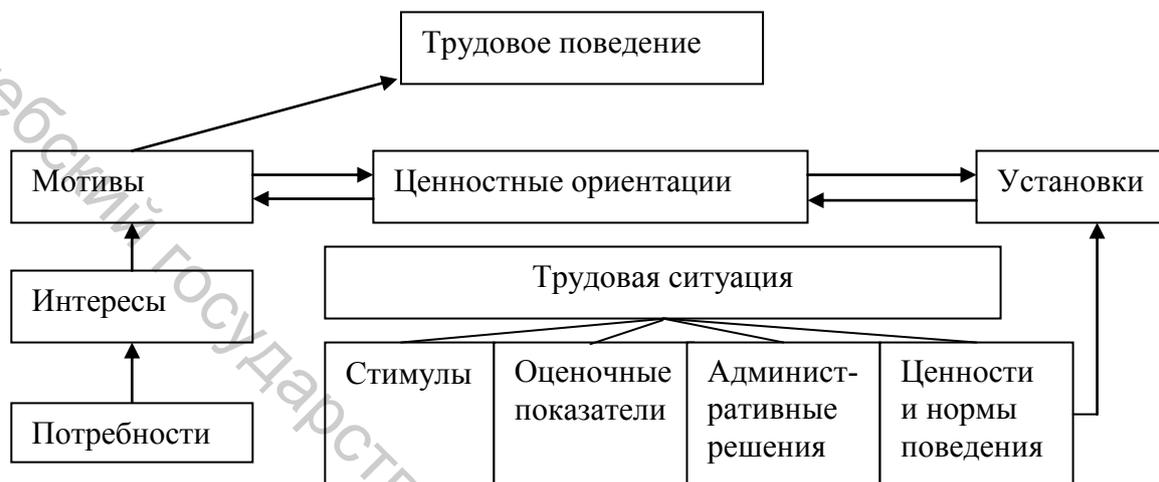


Рисунок 3 – Механизм регулирования трудового поведения

1.3.3 Формы трудового поведения

Функциональное поведение – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места, функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от степени сложности и специализации. Различия наблюдаются только в преобладании физических или умственных нагрузок.

Экономическое поведение. Известно, что всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. Можно сформулировать следующие виды экономического поведения - “максимум дохода ценою максимума труда”, “гарантированный доход ценою минимума труда”, “минимум дохода при минимуме труда” и “максимум дохода при минимуме труда”. На экономическое поведение в разной степени оказывает влияние ряд факторов: технический; организационный; социально-экономический; социально-психологический; личный; общественно-политический. Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности.

Организационное и административное поведение. Суть его состоит в формировании позитивной мотивации членов трудовой организации. Для этих целей активно используют различного рода стимулы: моральные,

материальные, социальные. Субъекты организационного поведения – это отдельные работники, социальные группы, которые действуют в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать процессы достижения своих специфических целей с задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены.

Стратификационное поведение – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения.

Адаптивно-приспособленческое поведение. Оно реализуется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и так далее. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив. К нему можно отнести и такие виды поведения, как конформистское – приспособление индивида к установкам других лиц, особенно вышестоящих на иерархической лестнице управления, и конвемциональное – как форму приспособления индивида к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре.

Церемониальные и субординационные формы поведения. Они проявляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд необходимых и дополнительных функций. Эти виды поведения связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, форме признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий.

Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц очень часто является причиной конфликтов и конфликтных ситуаций в трудовой организации. Одна из разновидностей характерологической формы поведения – спонтанное, немотивированное поведение. Оно возникает, как правило, под воздействием сильных эмоций. Немотивированное поведение часто проявляется в экстремальных, нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на трудовом процессе, усиливают негативную мотивацию работников, способствуют отказу (явному или скрытому) от выполнения заданий и распоряжений.

Инновационное поведение. Инновации – это произвольные или целенаправленные изменения, происходящие в организационно-трудовой сфере или косвенно ее затрагивающие. Категориями, отражающими основные проявления инновационного поведения, являются следующие: инновационные настроения; культура и антикультура инноваций; инновационная конфликтность; социальная инерция; оптимизм, и пессимизм в инновациях; инновационные ожидания; факторы группового действия в инновациях; мода.

Деструктивные формы поведения. Это выход работника за пределы статусно ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить следующие формы отклонения от норм поведения: противоправное; административно-управленческое; дисфункциональное; индивидуально-целевое; групповой эгоизм; имитационное; виды группового и индивидуального поведения; девиантное (связано с реализацией асоциальных привычек и склонностей).

Можно выделить и ряд причин мотивов организационно-трудовых нарушений, порождающих отклонения в поведении в сфере труда. Это: вынужденность обстоятельствами, ограниченность способностей к нормальному поведению (дисциплине), неосведомленность, социально-сравнительный мотив, инновации, демонстративное поведение, неучастие в управлении.

1.3.4 Трудовое поведение в рыночных условиях

Как видим, трудовое поведение в основном реализуется на промышленном предприятии, поэтому представляется необходимым рассмотреть формы его проявления в новых условиях хозяйствования. Основные черты экономической модели (трудового поведения) на уровне предприятия можно представить следующим образом, рис. 4.

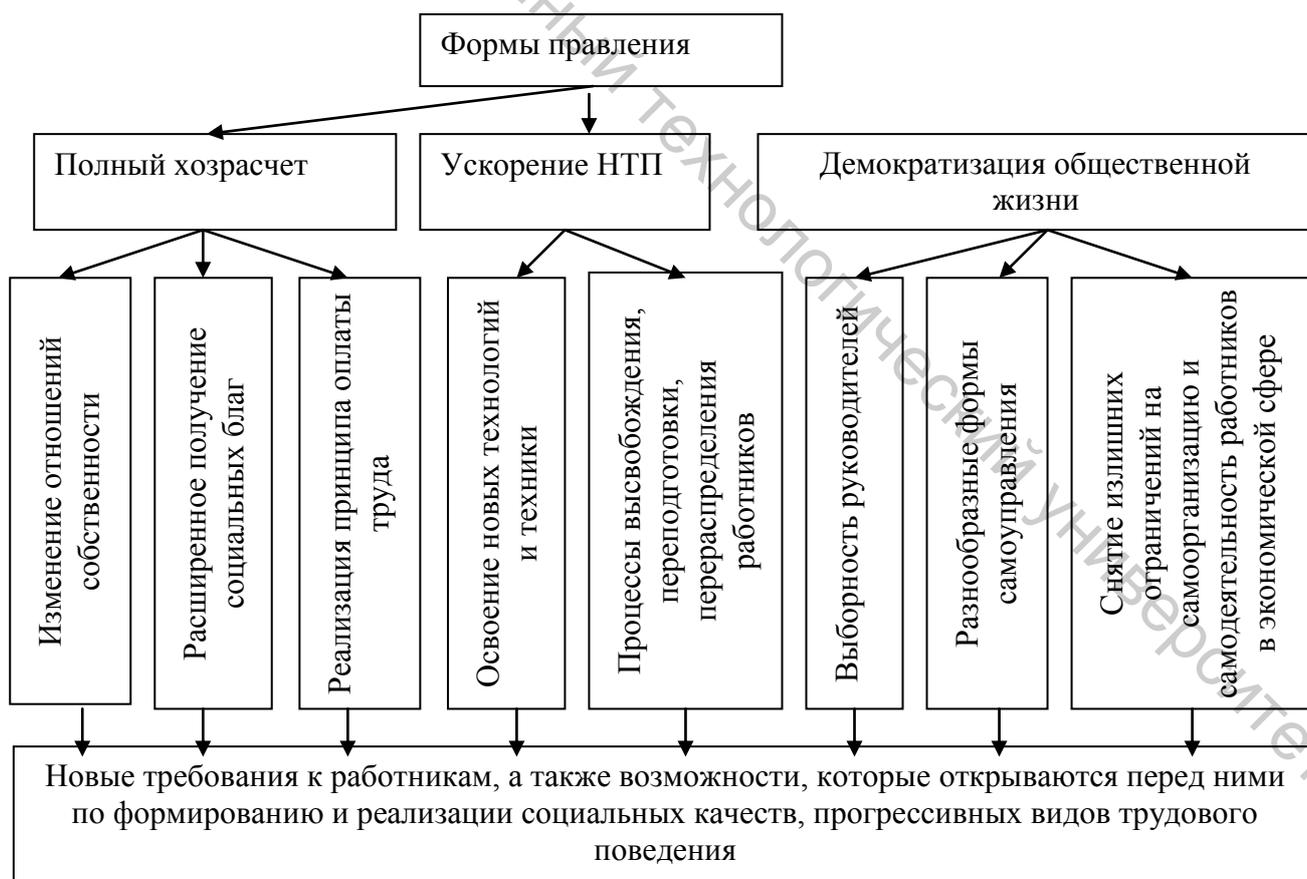


Рисунок 4 – Новые условия хозяйствования (уровень предприятия)

Преобразования в стране идут примерно по этому сценарию. А если учесть, что все эти преобразования делаются ради активизации деятельности

работника (человека), то актуальным становится вопрос о социальном контроле, об изучении отношения работника к труду и удовлетворенности им. Осознание и установление каких-то норм само по себе не обеспечивает организационно-трудоустройственный порядок, если отсутствует механизм социального контроля. Поэтому рассмотрение социального контроля является необходимым при анализе различных видов трудового поведения.

1.3.5 Социальный контроль в сфере труда

Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия. Такая деятельность носит надстроечный характер, но объективно неизбежна для организации и производства.

Конкретными функциями социального контроля в сфере труда являются - стабилизация и развитие производства; экономическая рациональность и ответственность; морально-правовое регулирование; физическая защита человека; моральная и психологическая защита работника и др.

Таким образом, в сфере труда социальный контроль преследует как собственно производственно-экономические, так и социально-гуманитарные цели.

Социальный контроль обладает сложной структурой, которую составляют три взаимосвязанных процесса – наблюдение поведения; оценка поведения с точки зрения социальных норм; реакция на поведение в форме санкций.

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

При внешнем контроле его субъект не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы. В трудовой организации подобное явление возможно благодаря управленческим отношениям, поэтому здесь внешний контроль – это контроль, осуществляемый администрацией.

Административный контроль имеет как преимущества, так и недостатки.

Преимущества. Контроль со стороны администрации воспринимается как действие от имени и в интересах всей трудовой организации, при этом не возникают или минимальны сомнения в том, почему и на каком основании контролируют (контроль воспринимается как профессиональная обязанность определенных людей). Официальность также означает реальную возможность каких-то санкций, соответствующих правам и полномочиям администрации, что усиливает объективную и субъективную эффективность контроля.

Недостатки. Он не всегда может быть всеохватывающим и оперативным, вполне вероятно и его необъективность. Административная оценка организационно-трудоустройственного поведения может быть профессионально некомпетентной: в частных случаях рядовой работник, основываясь на знании

конкретного труда, способен более точно рассуждать о нормальности и ненормальности своих действий, нежели администратор.

Взаимный контроль возникает в ситуации, когда носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом. Существуют различные формы взаимного контроля – коллегиальный, групповой, общественный.

Во взаимном контроле механизм надзора максимально прост, поскольку нормальное или отклоняющееся от нормы поведение наблюдается непосредственно. Это важное обстоятельство не только облегчает относительно постоянный характер контрольных функций, но и снижает вероятность ошибок при нормативной оценке, связанных с искажением фактов в процессе информации.

Взаимный контроль не лишен и недостатков. Прежде всего, это субъективизм: если отношения между людьми характеризуются конкуренцией, соперничеством, то они естественно предрасположены несправедливо приписывать друг другу какие-то нарушения дисциплины, предубежденно оценивать организационно-трудовое поведение друг друга.

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. Кроме того, он дает работнику чувство свободы, самостоятельности, личной значимости. В некоторых случаях самоконтроль более компетентен. Недостатками самоконтроля являются в основном два обстоятельства: каждый работник в оценке собственного поведения склонен занижать социально-нормативные требования, проявлять либеральность в отношении себя; самоконтроль в значительной мере – это случайное явление, он плохо предсказуем и управляем, зависит от состояния субъекта как личности, проявляется только при таких его качествах, как сознательность, нравственность, порядочность и т.д. Несмотря на перечисленные недостатки, самоконтроль в трудовых организациях вполне реален и существует на практике. Этот вид социального контроля основывается на некоторых материальных и моральных интересах.

1.4 Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса

1.4.1 Содержание и структура понятия “отношение к труду”

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют друг с другом, вступая в социальные отношения. Наиболее важными являются отношение человека к человеку и отношение человека к труду.

Суть отношения к труду заключается в реализации того или иного трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда (рис. 5).



Рисунок 5 – Отношение работников к труду в зависимости от факторов, оказывающих на него влияние

Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов: 1) мотивов и ориентаций трудового поведения; 2) реального или фактического поведения; 3) оценку работникам трудовой ситуации – вербального поведения.

1.4.2 Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология

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 (рис. 6).



Рисунок 6 – Факторы формирования отношения к труду

1.4.3 Социальная сущность её структура удовлетворенности трудом

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации.

В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы, кооперативной организации и так далее в целях измерения удовлетворенности можно выделить следующие показатели, таблица 2.

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Среди них следующие: объективные характеристики трудовой деятельности, субъективные особенности восприятия и переживания, квалификация и образование работника, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность, особенная материальная или моральная мотивация труда, административный режим в организации, поддержание положительной оценки и самооценки, уровень ожидания, официальное и публичное внимание к проблемам труда, общественное мнение.

Практически все перечисленные факторы являются управляемыми, и существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их помощью регулировать удовлетворенность трудом. Отношение к труду и удовлетворенность трудом являются как раз теми реальными показателями,

которые помогают определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда в самом широком смысле этого слова.

Таблица 2 – Показатели удовлетворенности и неудовлетворенности трудом

Удовлетворен	Неудовлетворен
<ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошими отношениями с коллегами по работе 2. Удобная сменность, ненормируемый рабочий день 3. Разнообразная работа 4. Работа требует знаний, смекалки 5. Хорошая техника безопасности 6. Высокий заработок 7. Работа не вызывает физического переутомления 8. Работа дает возможность повышать квалификацию 9. Равномерное обеспечение работой 10. Внимательное отношение администрации 11. Популярность и важность продукции, которую выпускает цех (предприятие) 12. Современное оборудование 13. Хорошая организация труда 14. Хорошие санитарно-гигиенические условия и так далее 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Плохими санитарно-гигиеническими условиями 2. Неравномерное обеспечение работой 3. Физически тяжелая работа 4. Низкий заработок 5. Плохое оборудование 6. Работа не дает возможность повышать квалификацию 7. Невнимательное отношение администрации 8. Однообразная работа 9. Неудобная сменность 10. Плохая организация труда 11. Плохая техника безопасности 12. Работа не заставляет думать 13. Не вызывает интереса характер продукции, которую выпускает завод 14. Плохие отношения с коллегами по работе и так далее

1.5 Трудовая адаптация работников

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором в отличие от биологического и личностные, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация — двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности : эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности (трудовой, общественно-политической, познавательной); удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и так далее).

Трудовая адаптация может быть первичной – при первоначальном вхождении работника в производственную среду и вторичной – при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды. Она имеет сложную структуру и представляет собой

единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Общественно-организационная адаптация – означает освоение новыми членами трудового коллектива организационной структуры организации, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и так далее.

Культурно-бытовая адаптация – это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации.

Психофизиологическая адаптация – это процесс освоения человеком совокупности условий труда. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности.

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

Объективные – это факторы, которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.

К субъективным (личностным) факторам относятся:

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

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и так далее);

- социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и так

далее).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе. Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника (рис. 7).

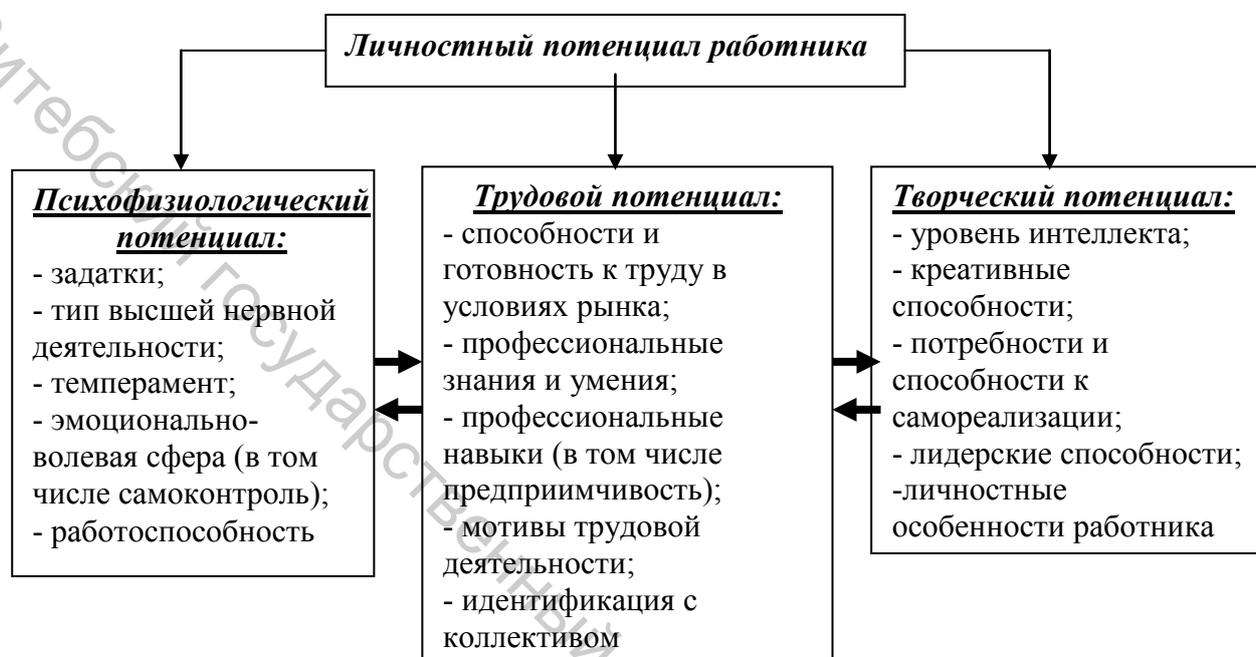


Рисунок 7 – Структура личностного потенциала работника

Это совокупность определенных черт и качеств работника, которые формируют и определяют тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность. То есть личностный потенциал работника характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.

Исследователи отмечают, что передовым работникам должны быть присущи следующие черты – энергичность; умение управлять своими эмоциями; готовность открыто излагать свое мнение; способность изменять свою точку зрения под воздействием аргументов, но не силы.

1.6 Социальная защита работника

1.6.1 Понятие социальной защиты и её основные направления в сфере труда

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства.

Социальная защита представляет собой с одной стороны, функциональную систему направлений, по которым она осуществляется, а с

другой – институциональную, то есть систему институтов, которые ее обеспечивают (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

В полном своем проявлении социальная защита охватывает следующие основные направления.

1. Обеспечение членам общества: прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима; благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства; экологической безопасности членов общества; свободы духовной жизни, защиты от идеологического давления; максимально возможной стабильности общественной жизни.

2. Создание условий: беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами; удовлетворения определенного минимума потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и так далее; исключая вооруженные социальные и межнациональные конфликты; благоприятного климата как в обществе в целом, так и в отдельных ячейках и структурных образованиях.

3. Защита граждан: от преступных посягательств; от политического преследования и административного произвола; на волеизъявления гражданских и политических прав и свобод.

Проходящие глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий в частности чрезвычайно актуальной.

Цель социально-политических преобразований в Беларуси заключается в том, чтобы утвердилось настоящее гражданское общество. В нынешней ситуации является усиление социальной защиты от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии – это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения в любом обществе осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

1.6.2 Социальные институты и механизм социальной защиты работника

В любом государстве существует целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт можно определить как устойчивую форму организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является государство, представляющее сложную институциональ-

ную систему. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании и различные специализированные фонды, а также благотворительные организации. Большую группу социально-организационных институтов образуют различные общественные, политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными осуществлять защиту работников наемного труда, являются профессиональные союзы. Они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур.

Основная деятельность как “зависимых”, так и не независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ – использование форм и механизмов социального партнерства.

Наряду с социально-организационными институтами в обществе имеется множество нормативных систем, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов. Большое значение для обеспечения социальной защиты прав и интересов трудящихся как раз и имеют такие институты, как трудовое право, институты трудового законодательства.

Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договора.

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

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты – является трудовой контракт.

Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты. Процесс формирования механизма социальной защиты в нашей стране идет непрерывно и уже сегодня можно говорить о трех его компонентах: 1) институциональном, включающем весь перечень существующих институтов социальной защиты; 2) инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты;

3) деятельном, когда используются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты – нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и так далее. Основные принципы механизма социальной защиты:

1) социальная защита должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих;

2) социальная защита не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни. Можно повысить пенсии или заработную плату, но не заботиться о создании необходимой социальной инфраструктуры, в результате не будет необходимого эффекта;

3) социальная защита должна опираться на национальные и культурные традиции народов. Учитывать их;

4) социальная защита должна базироваться и на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу;

5) необходимо активно развивать и формировать у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он себя сам.

1.6.3 Социальные гарантии

Любая социальная защита строится на определенных социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему.

Гарантии должны: 1) регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между спросом и предложениями рабочей силы;

2) содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества;

3) гарантии должны быть рассчитаны на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разделена на следующие группы - пригодных для работы в современных условиях, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки, кто может работать, но при создании подходящих условий труда, ее пригодных для работы и не желающих работать.

Социальные гарантии из законодательства: 1) гарантии в реализации права на труд: а) свобода выбора занятий и работы; б) государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни; в) государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы; г) безработных государство бесплатно обучает новым профессиям и так далее;

2) дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей-инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и так далее;

3) профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения;

4) создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных;

- 5) для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы;
- 6) работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения;
- 7) в условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения;
- 8) закон строго определяет размер пособий по безработице;
- 9) закон определяет также условия и сроки выплаты пособий по безработице и так далее.

2 Практические занятия

Занятие №1

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда.
2. Социальная структура трудовой организации.
3. Социальная организация, ее структура.
4. Специфика и проблемы исследования трудовой организации в условиях рынка.
5. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
6. Трудовое поведение в рыночных условиях.
7. Социальный контроль в сфере труда.

Задание 1

Тема «Социальная организация трудового коллектива»

Контрольные вопросы:

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. В чём основная суть кризиса социологии труда в условиях рыночных отношений?
8. Как можно решить проблемы социологии труда в рыночной системе хозяйствования?
9. Дайте характеристику понятий «трудовой коллектив» и «трудовая организация». Что у них общего и что различно?
10. По каким критериям различаются трудовые организации?

11. Дайте характеристику понятия «трудовая среда».
12. Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации?
13. Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации.
14. Дайте характеристику понятия «социальная организация».
15. Перечислите основные признаки социальной организации.
16. Раскройте содержание структуры социальной организации.
17. Что понимается под социальным процессом?
18. Какие социальные процессы бывают в трудовой организации?

Оцените, пожалуйста (табл. 3), как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в Вашей группе, выставив ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

Оценки: 3 – свойство проявляется в группе всегда; 2 – свойство проявляется в большинстве случаев; 1 – свойство проявляется нередко; 0 – проявляется в одинаковой степени и то и другое свойство.

Таблица 3 – Свойства психологического климата

№	Свойство психологического климата А	Оценка	Свойство психологического климата В
1	Преобладает бодрый жизнерадостный тон настроения	3210123	Преобладает подавленное настроение
2	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатии
3	В отношениях между группировками внутри Вашего коллектива существует взаимное понимание и расположение	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	К более тесному общению проявляют безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
7	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, все друг друга поддерживают	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9	Чувство гордости за группу, если ее хвалят, отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно

Окончание таблицы 3

10	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13	Совместные дела увлекают всех, желание работать коллективно	3210123	Каждый думает о своих интересах

Подсчет итогов

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, б, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 – сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах — сумма В; найти разницу $C = A - B$. Если C равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. Если C более 25, значит, психологический климат благоприятен. Если C менее 25 – климат неустойчиво благоприятен. Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле:

$$C = \sum C_1 / N, \quad (1)$$

где: N – число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле:

$$\frac{n(C_1-)}{N} * 100\%, \quad (2)$$

где: $n(C_1-)$ – число людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный; N – число членов группы.

Задание 2

Тема «Трудовое поведение: виды и механизм регулирования»

Контрольные вопросы

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

Практические задания

Исходные данные. Они представлены перечнем задач, которые намечены руководителем к исполнению на ближайший период (табл. 3).

Постановка задачи «Приоритет». Требуется определить приоритетность задач, порядок их выполнения и принять решение по делегированию отдельных задач другим исполнителям. Отметив в критерии и возможности делегирования, да или нет.

Цель – приобрести практические навыки определения приоритетности задач, намеченных руководителем к исполнению, и принятия решений по делегированию полномочий.

Таблица 4 – Перечень задач руководителя

№ п/п	Перечень задач, намеченных руководителем к исполнению	Критерий		Возможность делегирования
		срочность	важность	
1	Доработка докладной записки по результатам изучения рынка сбыта готовой продукции			
2	Участие в совещании по экспертной оценке нового проекта			
3	Консультация у юриста			
4	Посещение выставочного центра			
5	Работа с текущей корреспонденцией			
6	Подготовка документов для сдачи в архив			
7	Передача документов в архив			
8	Проведение совещания по организации рекламной кампании			
9	Подготовка к совещанию по вопросу укрепления трудовой дисциплины			
10	Прием сотрудников по личным вопросам			
11	Изучение нормативных документов			
12	Встреча с представителями фирмы <i>Hewlett Packard</i>			
13	Подготовка проекта приказа по премированию сотрудников			
14	Собеседование с кандидатом на вакантное место ведущего экономиста			

Методические указания

Принятие решения по приоритетам выполнения намеченных мероприятий обеспечивает:

- 1) работу только над действительно важными и необходимыми задачами;
- 2) решение задач в соответствии с их неотложностью;
- 3) достижение поставленных целей наилучшим образом в условиях хозяйствования на уровне предприятия.

- 4) исключение задач, которые могут быть выполнены другими исполнителями.

Занятие №2

Вопросы для обсуждения

1. Содержание и структура понятия “отношение к труду”.
2. Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология.
3. Социальная сущность ее структура удовлетворенности трудом.
4. Содержание и структура трудовой адаптации.
5. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Понятие о личностном потенциале работника и связь ею с адаптацией.
6. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
7. Социальные гарантии.

Задание 1

Тема «Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса»

Контрольные вопросы:

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. Что такое удовлетворенность трудом?
5. Перечислите основные значения удовлетворенности трудом.
6. Назовите возможные индикаторы (факторы, критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом на предприятии.

1 Проработать тест «Сплочённость трудового коллектива и удовлетворенность трудом».

1.1 На основе использования методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» определить возможную степень удовлетворенности трудом путем опроса. Необходимо оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла); «в основном удовлетворен» (+2); «скорее удовлетворен» (+1); «и удовлетворен, и нет» (0); «скорее не удовлетворен» (-1); «в основном не удовлетворен» (-2); «совершенно не удовлетворен» (-3). Показателем общей удовлетворенности является сумма собранных баллов (с учетом их знака).

Оцениваемые факторы:

1. Значимость профессии.
2. Престижность профессии.

3. Вид трудовой деятельности.
5. Санитарно-гигиенические условия.
6. Размер заработной платы.
7. Возможность повышения квалификации.
8. Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников.
9. Взаимоотношения с коллегами.
10. Потребность в общении и коллективной деятельности.
11. Потребность в реализации индивидуальных особенностей.
12. Возможность творчества в процессе работы.
13. Удовлетворенность работой в целом.

Необходимо обработать результаты и сделать выводы.

1.2 Используя типы обрядов предприятия, предложите обряды и систему культурных (корпоративных мероприятий), способствующих сплоченности работников (таблица 5).

Таблица 5 – Перечень обрядов

Тип обряда	Пример	Возможные последствия
Обряды продвижения	Торжественное вручение дипломов при завершении базового обучения, переподготовки и т.п.	Обеспечивают вхождение в новую роль, минимизируют различия в выполняемых ролях
Обряды ухода	Объявления по поводу увольнения или понижения в должности	Сокращают власть и статус, подтверждают необходимость требуемого поведения
Обряды обновления	Объявления на заседании о делегировании полномочий	Повышают эффективность социальных отношений, указывают на изменение стиля работы и руководства
Обряды разрешения конфликтов	Объявления на пресс-конференции о начале и завершении переговоров	Способствуют достижению компромисса, вводят конфликт в законные рамки, снижают напряженность в коллективе
Обряды посвящения	Знакомство с историей, выработанными в организации ценностями при приеме новых работников	Формируют чувство причастности к организации, приобщают к ее ценностям
Обряды проводов	Подарки, торжественные речи при уходе ветеранов организации на заслуженный отдых	Подтверждают высокую оценку верности организации, указывают на требуемое поведение
Обряды перехода	Представление вышестоящим руководителем переведенного на новую должность коллективу	Отмечают изменение статусной позиции, обосновывают новое назначение, способствуют согласованию целей и интересов различных уровней
"Исторические" обряды	Торжества, связанные с юбилейными датами, другими эпохальными событиями	Обеспечивают преемственность организационной культуры, формируют чувство причастности к

окончание таблицы 5

Тип обряда	Пример	Возможные последствия
Обряды единения	в деятельности организации	организации
"Имиджевые" обряды	Ежегодные приемы с участием высших руководителей, основных держателей акций, совместные обеды (раз в мес/, в неделю)	Способствуют "смягчению" статусных различий, символизируют общность всех звеньев иерархии
	Торжественные мероприятия с привлечением прессы, СМИ	Способствуют созданию благоприятного образа организации в окружающей среде

Задание 2

Тема «Трудовая адаптация и социальная защита работников»

Контрольные вопросы:

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. Охарактеризуйте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на адаптацию работников.
7. Какие направления охватывает социальная защита?
8. Дайте характеристику понятия «социальный институт».
9. Перечислите основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
10. Расскажите об основных принципах социальной защиты.
11. В чем основное предназначение социальных гарантий?

1 Проработать тест «Социологические исследования трудовой адаптации»

1.1 Ситуация «Адаптация персонала». Описание ситуации:

В организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производства и переходом на новый вид продукции.

Постановка задачи :

1. Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?
2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации? Проранжируйте их.

Методические указания

Для решения ситуации необходимо использовать данные таблицы 5 и метод попарных сравнений факторов (рис. 7).

Таблица 4 – Оценка показателей деловой оценки сотрудника

Показатели деловой оценки сотрудника отдела маркетинга	Количественные значения оценки			
	Данные выше нормы	Данные соответствуют норме	Данные ниже нормы	Данные значительно ниже нормы
	отлично	хорошо	удов.	неудов.
1 Группа показателей, характеризующих результаты труда				
1.1 Расширение объема продаж		X		
1.2 Поддержка постоянных длительных связей с потребителями		X		
1.3 Расширение сегмента рынка продаж	X			
1.4 Успешность переговоров		X		
2 Группа показателей, характеризующих условия достижения результатов труда				
2.1 Активность в работе с заказчиками	X			
2.2 Качество отчетной документации			X	
2.3 Средняя продолжительность переговоров			X	
2.4 Техника личной работы			X	
2.5 Организаторские способности	X			
3 Группа показателей, характеризующих профессиональное поведение сотрудника				
3.1 Корректность в отношениях с заказчиками			X	
3.2 Стремление к сотрудничеству и взаимопомощи	X			
3.3 Коммуникабельность	X			

1.2 Ситуация: *адаптация нового сотрудника. Новый сотрудник, который, как вы ожидаете, надолго останется с вами, приходит в подразделение, которым вы руководите. Какое управленческое решение Вы примете и почему?*

А) к сожалению, в данный момент у вас нет времени и вы пообещаете новому сотруднику поговорить с ним позднее. Вы отправляете его к сотруднику, который должен о нем позаботиться, если у него будет время.

Б) вы выделяете время для нового сотрудника, расспрашиваете его о жизненном пути, познаниях и интересах и рассказываете о задачах, которые возложены на подразделение. Так как вам надо выполнять срочную работу, вы проводите его к опытному сотруднику, который все ему подробно объяснит и представит остальным коллегам. Через несколько дней вы интересуетесь, освоился ли новый сотрудник и хорошо ли он себя чувствует на предприятии.

В) вы выделяете время для нового сотрудника и очень подробно объясняете ему все относящееся к его работе. Вы пытаетесь за короткий промежуток времени передать ему как можно больше знаний. Вы не контролируете, в состоянии ли он самостоятельно выполнять работу. Вы ему это один раз объяснили, а уж об ошибках как-нибудь узнаете.



Рисунок 8 – Виды и факторы адаптации

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчик, В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчик, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : Гардарики, 1999.–265 с.
2. Елсукова, А. Н. Социология. учеб, пособие для вузов / под общ. ред. А. Н. Елсукова. – 5-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2004. – 324 с.
3. Ромашов, О. В. Социология труда : учеб. пособие / О. В. Ромашов. Москва : Гардарики, 2003. – 286 с.
4. Сысоев, И. П. Социология труда: конспект лекций, И.П. Сысоев. – Витебск: УО «ВГТУ», 2008. – 122 с.
5. Тощенко, Ж. Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» /Ж. Т. Тощенко. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 423 с.