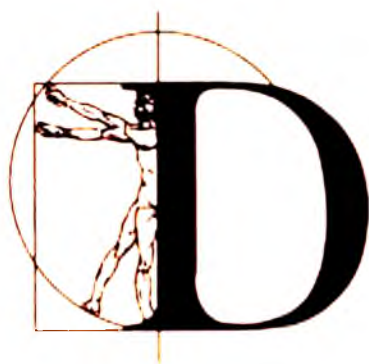


О. В. Ромашов

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Г Л А В Н А Я К Н И Г А





disciplinae

О . В . Р о м а ш о в

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

*Рекомендовано Министерством
общего и профессионального
образования Российской Федерации
в качестве учебного пособия
для студентов
высших учебных заведений*



Гардарики

МОСКВА

1999

Содержание пособия соответствует требованиям по направлению «Экономика и социология труда» государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования. Настоящий курс относится к циклу обще- профессиональных экономических и социологических дисциплин, указанных в государственном стандарте.

Учебное пособие предназначено для студентов высших учебных заведений, аспирантов; может быть использовано в системе повышения квалификации специалистов и практическими работниками, интересующимися вопросами экономики, общей и экономической социологии, социологии управления и социологии труда.

ГЛАВА 1

Труд как объект социологического исследования. Предмет и метод социологии труда

*Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
Предметная область социологии труда*

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.

Процесс труда — явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления — 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.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, оказываются услуги, создаются культурные ценности и т.д., но появляются новые потребности с требованиями их последующего удовлетворения. Схема воздействия труда на человека и общество условно представлена на рис. 1. 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.

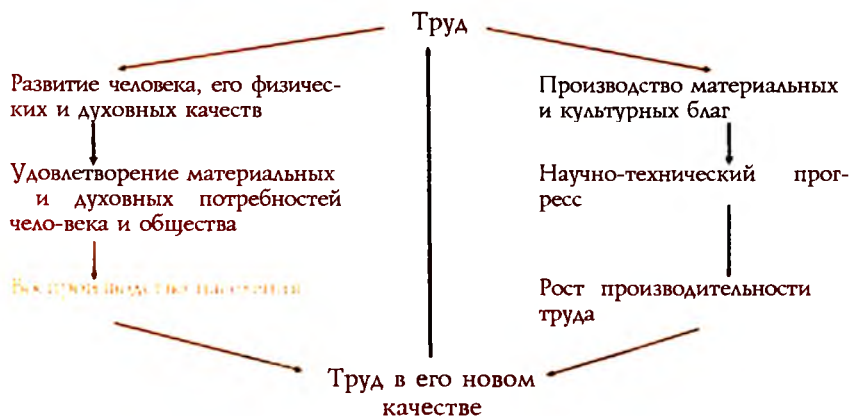


Рис. 1. Роль труда в развитии человека и общества

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. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях образует специфические социальные отношения.

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, т.е. во взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако позже каждый работник неизбежно по-своему проявляет себя во взаимоотношениях с другими работниками, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определенным эмоциональным настроением, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации.

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. Социально-трудовые отношения в сфере труда схематично представлены на рис. 2.

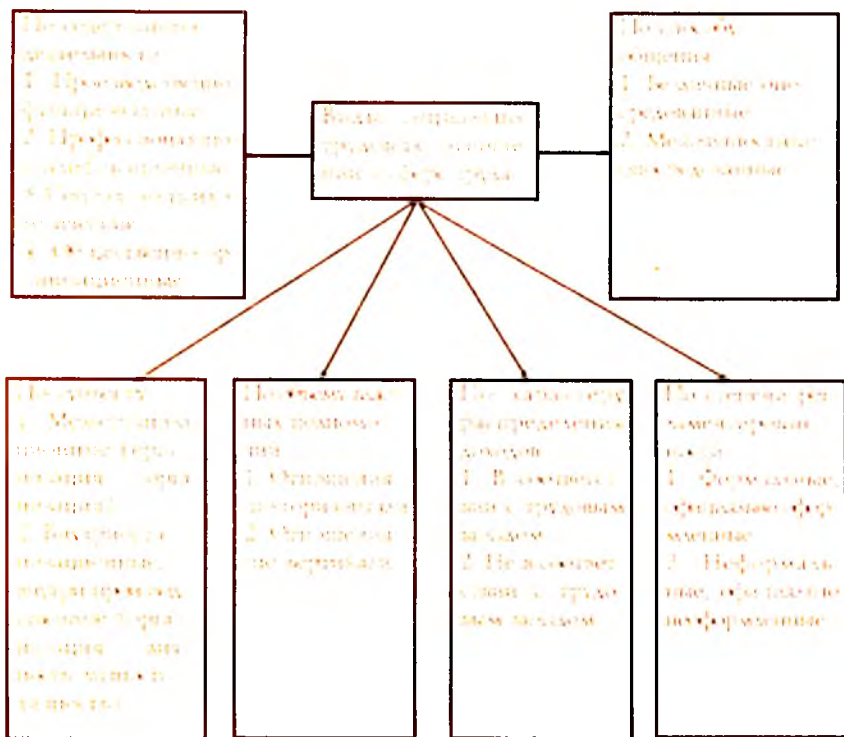


Рис. 2. Социально-трудовые отношения в сфере труда

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. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что *социология труда* — это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие эко-

номических и социальных стимулов к труду. Именно такого рода стимулы, с одной стороны, побуждают к индивидуальному выбору, а с другой — ограничивают его. В социологической теории акцент делается на регулирующих трудовое поведение стимулах, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей.

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:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;
- усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и трудовой организации, и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов

в интересах решения прежде всего важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики. Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы. Специфика метода социологии труда проявляется в следующих направлениях:

- в достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- в процессе методов сбора фактов;
- в способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надежную информацию для формирования социальной политики, разработки научно обоснованных программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно сопровождающих трудовую деятельность и работников. Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой — способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля

Социология труда тесно связана с большей частью наук социологического профиля. Науки о труде социологического профиля существуют внутри социологии в целом, но не обязательно являются составными частями социологии труда. Социологическими они являются не только по методам, но и по предмету исследования. Их общая черта — изучение социальных аспек-

тов общественного труда. Появление дисциплин внутри социологии труда стало возможным благодаря тому, что эта наука анализирует общественный труд на макро- и микроуровнях. Первый касается институционального аспекта труда, а второй — мотивационного и поведенческого. Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля схематично представлена на рис. 3.



Рис. 3. Связь социологии труда с дисциплинами социологического профиля

Так, *социология организаций* исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда. *Социология профессий* также выделяет свой предмет в системе общественного разделения труда, изучая престижность тех или иных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.д. *Социология производственного коллектива* изучает широкий комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций (коллективов) как основных экономических, социальных и политических ячеек общества.

Следует также назвать: социально-психологические исследования сплоченности, лидерства, морально-психологического

климата, группового взаимодействия в производственных бригадах как разновидности малой контактной группы; *социологию образа жизни*, основой которой выступает жизнедеятельность человека в труде; *промышленную (индустриальную) социологию*, в центре внимания которой находится изучение социальных последствий научно-технического прогресса, механизации и автоматизации производства, социальной организации предприятий и проблем социального управления; наконец, *социальное планирование и прогнозирование (социология управления)*, становление которых в качестве самостоятельных дисциплин немислимо без изучения трудовых проблем. *Социология образования* изучает систему подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства, а *социология города* прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей, разрабатывает проекты размещения промышленных объектов.

К молодым отраслям знания необходимо отнести и такую междисциплинарную науку, как *экономическая социология*. Ее предмет — ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры. Как происходит сокращение и трудоустройство управленческого аппарата, работников неквалифицированного труда, инженеров, врачей и т.д.? Как изменяется оценка вознаграждения (морального и материального) труда в тех или иных общественных группах, в сферах индивидуального и коллективного труда, государственного, частного и кооперативного производства? На эти и другие вопросы призвана и отвечает экономическая социология.

Предмет исследования социологии труда как раз и составляет круг ее научной проблематики в пересечении с другими социологическими дисциплинами. Иначе это можно назвать горизонтальным срезом знания или отраслевой социологией. Отраслевая социология покрывается преимущественно предметной областью социологии труда. В то же время в каждой из них найдутся и такие проблемы, которые не входят в ее

компетенцию. Так, в социологии профессий узкоспециальные вопросы, например, возрастные изменения в предпочтениях человеком тех или иных профессий, не обязательно включаются в социологию труда, т. е. не интересуют ее как самостоятельный предмет изучения. Такого рода проблемы больше связаны с социологией личности или психологией.

Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля

Социология труда тесно связана со многими дисциплинами несоциологического профиля, но изучающими труд. Такая взаимосвязь представлена на рис. 4.

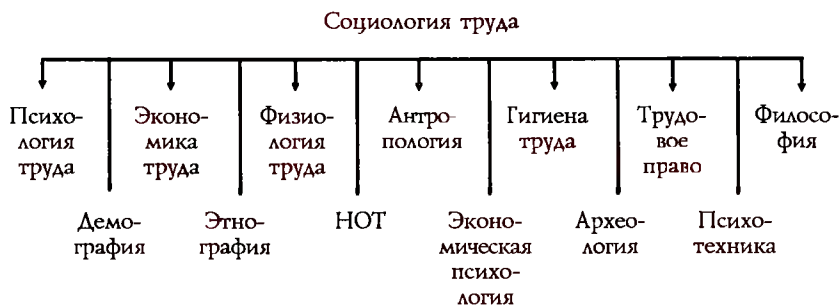


Рис. 4. Связь социологии труда с дисциплинами несоциологического профиля

Психология труда изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду. Объект психологии труда — это деятельность индивида в производственных условиях и условиях воспроизводства рабочей силы. У психологии труда и социологии труда много общего, например, такие категории, как

трудоустановки, мотивы поведения, готовность высококачественно и производительно трудиться. Однако социологию труда интересуют не индивидуально-личностные проявления трудового поведения, а социально-типичные проявления, характерные для различных представителей социальных и профессиональных групп. В то же время знание положений психологии труда об особенностях психологических свойств работников позволяет социологам научно обеспечить формирование и развитие коллективов, избежать неоправданных конфликтных ситуаций в сфере труда.

Экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике труда интересуют сам процесс создания стоимости. Для нее важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла. В центре внимания социологии труда — трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения. Например, в стимулировании труда экономика сосредоточивает внимание на оплате труда. В этом случае рассматривается тарифная система, заработная плата, взаимосвязь между ними. Социология труда, отдавая в целом должное внимание проблеме материального стимулирования, в первую очередь изучает совокупность побуждений к труду, такие стимулы, как содержание труда, его организация и условия, степень самостоятельности в труде, характер взаимоотношений в коллективе и т.д.

Социология труда тесно связана с физиологией труда, исследующей закономерности функционирования состояния организма работающего человека. Оба эти направления объединяют усилия по выработке путей преодоления отрицательных последствий монотонности труда. Социологи, управляя трудовой адаптацией работников, используют рекомендации физиологов о закономерностях формирования навыков, умений, трудовых знаний, выработке у работников профессионально важных качеств, снижении утомления и поддержания в течение всего рабочего периода высокого устойчивого уровня трудоспособности.

Социология труда тесно связана с *трудовым правом*. Трудовое право определяет юридическую сторону трудовых отношений, которое реализуется прежде всего через социальный контроль поведения в сфере труда. Административный контроль, меры воздействия (поощрения и наказания) основываются на правовых нормах труда, закрепленных в юридических документах, которые регламентируют основные моменты трудовых взаимоотношений. Есть непосредственная связь социологии труда и с научной организацией труда (НОТ). Эффективность мероприятий по научной организации труда зависит от того, будет или нет учитываться их эффект. Социологами здесь широко используется такой показатель, как удовлетворенность трудом.

К промежуточным дисциплинам, видимо, можно отнести этнографию, антропологию, археологию и некоторые другие. Они оперируют количественными методами наподобие социальных наук и нормативно-ценностным знанием наподобие гуманитарных. *Этнографы* сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующие о различных народов, на эмпирических фактах показывают региональные черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности. О прошлом трудовой деятельности человека свидетельствуют находки *археологов*. Проследившая изменения типов орудий труда, характер приемов труда, методов обработки материалов, археологи устанавливают социальную историю производственной деятельности людей. Исторические этапы и формы антропосоциогенеза, становления человеческого рода через процесс труда, изучает *антропология*. Она судит об исторических реликтах трудовой деятельности на основании изучения современных отсталых сообществ, диких племен.

Предметная область социологии труда не сводится к совокупности предметных областей конкретно-социологических дисциплин, изучающих под разными углами социальную природу труда. В то же время понять и изучить конкретные явления и процессы, происходящие в производственной деятель-

ности, невозможно, если не прибегать к данным других наук, в том числе экономики труда, юриспруденции, социальной и инженерной психологии, этнографии, психотехники, эргономики и т.д. Необходимо учитывать, что будут появляться новые науки, отдельные уходят со сцены, поэтому представленные схемы взаимосвязи с науками социологического и не-социологического профиля несколько условны и могут видоизменяться. Однако они дают возможность проследить общую тенденцию в социологии труда.

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. 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 не-социологического профиля? Перечислите особенности, характерные только для социологии труда.

ГЛАВА 2

Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе

Индустриальная социология — одно из главнейших направлений социологии Запада

Студентов, профессионалов и практических работников, интересующихся историческими этапами развития социологии труда, мы отсылаем к книге «Социология труда»¹, где достаточно обстоятельно и емко представлена эволюция теоретических и практических представлений о труде в историческом ракурсе. Здесь же попытаемся несколько подробнее остановиться на индустриальной социологии.

Индустриальная² социология — прикладная отрасль социальных наук США, Западной Европы, представители которой занимались и занимаются изучением социальной структуры, трудовых отношений людей на предприятиях, фирмах, в трудовых организациях. Основная цель этих изучений — это разработка практических рекомендаций по повышению эффективности труда и производства. Теоретико-методологическим фундаментом индустриальной социологии служат тейлоризм, концепции Э. Мэйо, В. Парето, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и других социологов. Конкретные социальные исследования, которые проводились и проводятся в рамках индустриальной социологии, касаются не только отдельного рабочего места

¹ Социология труда. М.: МГУ, 1993.

² От лат. *industria* — старательность, усердие.

(теория «обогащения труда»), но и всей системы научного управления (менеджмент).

То есть ее предметом являются «индустриальные отношения» — условия и стимулы производственной деятельности, организация производства, экономика и технология труда, взаимоотношения членов различных социальных групп на предприятии, трудовая адаптация, сплоченность трудового коллектива, природа трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования и т.д.

Индустриальная социология возникла в конце 20-х — начале 30-х гг. XX в. на основе концепций раннего научного менеджмента, основоположником которого является известный американский инженер-исследователь и организатор производства Фредерик Уинслоу Тейлор (1856—1915). Социальные изыскания в промышленности в это время стали исключительно выгодным бизнесом. Наряду с появлением штатных социологов во многих странах (не только в США, но и в Западной Европе) появилось множество консультационных фирм. Большинство консультантов стали давать практические советы по психологии и социологии. Они за определенное вознаграждение пытались вскрыть внутренние пружины сознания, определить поведение групп, отдельных индивидов. Консультанты предлагали целый набор тестов для отбора администраторов и определения функций управленческого персонала, рекомендовали формы связи с клиентами, акционерами, определяли отношение работников к труду, анализировали положение рабочей силы и т.д. В своих рекомендациях консультанты предсказывали будущее (прогнозировали различного рода ситуации), описывали существующую действительность.

Крупнейшим потребителем индустриальной социологии являлось государство. Например, в США во времена правления Рузвельта правительство привлекло социологов к сотрудничеству во многих органах по координации и планированию. И в настоящее время около 70% затрат на исследования по вопросам использования рабочей силы, устранению социаль-

ной напряженности ассигнуется федеральным правительством. Большой интерес бизнеса к индустриальной социологии вполне объясним. Наука призвана заменить рутинные и доморощенные приемы предпринимателей, она обобщает и распространяет их социальный опыт.

Систематические исследования социальных отношений в индустриальном производстве начались в 1924 г. с известного эксперимента Э. Мэйо. Он социально-экономические отношения в индустриальном производстве связывал с межличностными связями и рассматривал индивидуальный конфликт как следствие игнорирования человеческого стремления к кооперации. Э. Мэйо сосредоточил внимание на изучении трудовых ролей, связи организационных и технологических структур производства.

Теоретическая основа индустриальной социологии складывалась также под влиянием анализа взаимоотношений личности и общества, что нашло свое отражение в школах В. Парето и Э. Дюркгейма, функционалистской *социальной антропологии* Б. Малиновского и А.Р. Радклифф-Брауна, а также приложения к анализу индустриального конфликта методов социальной психиатрии.

С конца 50-х гг. одним из главных направлений индустриальной социологии становится теория организации, формировавшаяся на стыке социокультурного анализа и теории *социального действия* Т. Парсонса, концепции бюрократии М. Вебера и кибернетически-системных моделей социального процесса. На этой стадии индустриальная социология, изучая функциональные и дисфункциональные моменты деятельности организаций (в том числе не только индустриальных) практически начинает во многом дублировать *социологию организаций*, а в сфере исследования профессиональных ролей — *социологию труда*.

На всех этапах исследования индустриальная социология рассматривает производство как культурно-технологический комплекс, в котором человеческая деятельность в силу ее внутренней аналогичности принципам индустриальной технологии

поддается моделированию и руководству и где социальный контроль в процессе *социализации* человека превращается из внешнего регулятора во внутреннюю норму.

Поэтому цель индустриальной социологии усматривается в том, чтобы способствовать установлению мира и согласия в индустриальном производстве, ликвидации столкновений между наемным работником и работодателем, установления партнерских взаимоотношений. То есть сегодняшняя задача индустриальной социологии сводится к модернизации всего общественного производства.

Классическая школа научного менеджмента

Среди представителей классической школы научного менеджмента — Ф. Тейлор, Дж. Муни, Л. Аллен, А. Файоль, Л.Ф. Урвик, М. Фоллет, Р. Шелтон и др. В основу этой классической школы были заложены идеи Ф. Тейлора. Им и его продолжателями была разработана система организации труда и производства, основанная на достижениях науки и техники. Эта система представляла собой совокупность методов организации и нормирования труда, управления производством, процессами подбора, расстановки и оплаты рабочей силы, направленных на повышение эффективности и качества труда, его интенсификацию. Тейлор предусматривал детальное исследование трудовых процессов, установление четкого регламента их выполнения, подбор и специальную тренировку рабочих, пригодных для выполнения различных работ при очень высоких темпах труда.

Вся система Тейлора была построена на следующих принципах:

- замене грубых практических методов производства научными методами;
- тщательном отборе рабочих на основе научно установленных признаков, тренировке и профессиональном обучении каждого из них;

- сотрудничестве администрации с рабочими в решении производственных задач;
- равномерном распределении труда; в распределении ответственности за дела производства между администрацией и рабочими.

По утверждению Ф. Тейлора, стимуляция индивидуального труда гораздо эффективнее сказывается на производительности. Когда рабочие объединены в артели, каждый из них трудится менее производительно. Научные методы труда должны разрабатываться, по мнению Ф. Тейлора, на основе тщательного наблюдения за действиями работника. Наблюдение лучше всего производить за первоклассными, высококвалифицированными работниками. И их следует наблюдать во время наивысшей активности. При этом трудовая операция подразделялась на простейшие элементы и измерялась с помощью хронометража или фотографии рабочего дня. В результате анализа полученных данных заменялись нерациональные, исключались все бесполезные и ошибочные движения, непроизводительные затраты рабочего времени, точно определялось минимально необходимое время для снятия усталости, вхождения в ритм работы.

Оптимизируя ручной труд, Ф. Тейлор большое значение придавал стандартизации инструмента с учетом конкретных видов труда. Придавая большое значение личной заинтересованности, будучи сторонником концепции «экономического человека», Ф. Тейлор рассматривал рабочего как автоматического исполнителя трудовых действий, предписанных инструкцией. Основными движущими импульсами он считал ожидание и получение материального вознаграждения за труд, заинтересованность в личной экономической выгоде. И при этом же он подчеркивал, что рабочий не ценит никакую благотворительность так (как бы широка она ни была), как даже мелкое проявление личного доброжелательства и симпатии, устанавливающих дружеские чувства между ним и начальством, возможность высказать свое мнение и обсудить его с хозяином.

Система Ф. Тейлора требовала тщательного учета индивидуальных особенностей (темперамента, характера, склоннос-

тей) личности при разработке мероприятий по укреплению дисциплины труда, подбора рабочих для выполнения каждого вида труда. Он считал, что если человек был подвержен тщательному отбору, имеет определенные природные задатки и обучен трудовым навыкам — ожидаемые результаты будут максимально эффективны.

Таким образом, развитие системы Ф. Тейлора шло по пути разработки технико-организационных и социально-психологических методов повышения эффективности и качества труда. Внедрение этой системы на предприятиях Америки в начале XX в. привело к резкому повышению производительности и интенсивности труда. Рабочих, не выдерживающих высоких темпов труда, либо переводили на другие работы (как правило, низкооплачиваемые), либо увольняли.

Исследования Ф. Тейлора, его система послужили основой для современных систем организации труда, применяемых в США и Западной Европе. Бурное развитие экономики, научно-технический прогресс поставили перед социологией новые задачи. Теперь они были уже связаны с управлением общественными процессами, организацией и руководством производственной деятельностью, решением проблем социального контроля, регулированием социальных процессов в сфере труда. Однако в конце 20-х — начале 30-х гг. эта теория перестала удовлетворять потребностям промышленного производства. Это привело к более глубокому изучению реальной действительности и проведению ряда социологических и социально-психологических исследований. Началось активное формирование нового направления в индустриальной социологии, которое было тесно связано с именем Э. Мэйо.

Теория «человеческих отношений»

Основатели этой школы Эптон Мэйо и Фриц Ротлисберг, практически заложили основы социологии труда. Э. Мэйо довольно критически воспринял современное ему индустриальное обще-

ство, в котором имели место процессы разрушения и дезинтеграции людей. По словам Мэйо, они в значительной мере были обусловлены «дисфункциональными последствиями разделения труда» и бюрократической формой управления. Он отмечал, что широкое распространение в обществе «аномии» и отчужденных, заформализованных организаций, основанных на экономической и административной власти, делают неразумным и неумелым использование достижений индустриальной цивилизации. Отсюда выростала убежденность в исключительной роли социальных, психологических, моральных и неформальных факторов в организации и управлении производственной деятельностью.

С 1927 по 1932 г. Мэйо проводил исследования на заводе электрокабелей в Хоторне близ Чикаго, принадлежавшем фирме «Уэстерн Электрик». Эти исследования, охватившие до 20 тыс. человек и ставшие классическими в эмпирической социологии, получили в последующем название «Хоторнские эксперименты». Эксперименты проводились в четыре этапа. Они начались с определения степени влияния благоприятных условий труда (освещение, режим работы, паузы для отдыха, система оплаты и другие параметры) на уровень его производительности. При этом были получены интересные результаты. Так, обнаружилось: 1) что нет механической зависимости между одной переменной в условиях труда и производительностью; 2) что на рост производительности труда (независимо от условий труда) оказывают влияние следующие факторы: «групповой дух», межличностное общение, субъективное отношение работников к своей работе и производству в целом.

Среди скрытых факторов были выявлены неформальные нормы, правила и требования рабочих, которые давали им возможность для сдерживания производительности, давления на новичков, сопротивления нажиму со стороны администрации и защиты интересов работников. Результаты исследований показали, что рабочая группа имеет сложное внутреннее деление (лидеры, независимые, аутсайдеры) не только по профессиональным, но и по личностным признакам, с разнообразными

связями, взаимными оценками и правилами поведения, помимо тех, которые устанавливались официально.

В отличие от формальных, официально регламентированных структур, неформальные группы, клики, отдельные лидеры функционируют на основе социально-психологической общности людей. При этом они, не обладая официальным статусом, оказывают подчас определяющее влияние на трудовую мотивацию и поведение работников. В частности, с помощью социометрической техники в ходе экспериментальных исследований условий эффективности производительности труда было обнаружено, что показатели выпуска продукции тесно зависят от сети групповых отношений работников:

— идентификация их интересов с интересами компаний зависит от степени близости первичных отношений уважения и общности между доверенными лицами компании и неформальной группой;

— работники производят такое количество продукции, которое соответствует стандартам неформальной группы.

Кроме того, были выявлены некоторые закономерности межличностных отношений в производственной деятельности.

1. Если частота взаимодействия между двумя и более лицами возрастает, то усиливается и степень их взаимной симпатии друг к другу, и наоборот.

2. Лица, у которых взаимное чувство симпатии усиливается, выражают эти чувства посредством усиления активности своих действий, и наоборот.

3. Чем чаще лица взаимодействуют друг с другом, тем больше сходства проявляется в их действиях и чувствах, и наоборот.

4. Чем выше ранг данного лица в группе, тем в большей степени его действия согласуются с нормами этой группы, и наоборот.

5. Чем выше социальный ранг лица, тем шире диапазон его взаимодействий.

В «Хоторнских экспериментах» формируется ориентация на использование «терапевтического эффекта» группы как

агента по подъему производительности труда и трудовой морали. При этом надо не разрушать неформальные организации, структуры и функции, а овладевать, контролировать и управлять ими. Инновационные открытия проводимых экспериментов преобразовали облик менеджмента и сформировали новые представления об организационном поведении людей в производственных процессах.

Во-первых, работник — это полезная и активная сила производства.

Во-вторых, действия «человека социального» протекают с ориентацией на других.

В-третьих, нужно мотивировать и подключать работников к управлению в рамках их компетенции.

Все это обуславливало потребность организации социального управления, учитывающего субъективные воздействия на производственный процесс, ориентированного на человеческие нужды, социальные стороны предприятия. Позже было установлено, что фирма, на которой проводились исследования, затратила на их проведение 4 млн. долл. США, а через десять лет получила 80 млн. долл. США чистой прибыли.

Иными словами, менеджмент столкнулся с необходимостью переходить к компетентному управлению производством, активно задействуя «человеческий фактор» в повышении эффективности производства. Появился социальный заказ на инженера с качествами управляющего производством, т.е. на специалиста, способного соединять специальные знания и профессиональные навыки с организационной работой с людьми. Возникла необходимость готовить элиту лидеров организации, способных анализировать групповые чувства, мотивировать людей и создавать условия для их личностного самовыражения в труде.

Следует отметить, что «Хоторнские эксперименты» были неоднозначно приняты профсоюзами. С одной стороны, забота о работнике как активной силе не противоречила их установкам. Но с другой — в них утверждались приоритеты неформальных организаций, гибких методов управления, производственной демократии, способствующие установлению

консенсуса между работниками и предпринимателями. И в этом плане профсоюзы рассматривались как дестабилизирующий фактор, разрушающий «социальное партнерство» и взаимные обязательства между трудом и управлением.

Исследования, проводимые в Хоторне, несколько отличались от других. Так, к новациям следует отнести:

- выделение экспериментальных и контрольных групп, что позволило наблюдать за результатами переменных, наличие (отсутствие) связей между ними;

- проведение пилотажа программы интервью — методических экспериментов и пробных интервью с новыми анкетами;

- теоретико-прикладной характер исследования.

Неожиданностью явилось то, что деятельность исследователей невольно влияла на ход и результаты исследования. В частности, оказалось, что производительность труда повышалась не только в экспериментальных группах, но и в контрольных. Это было результатом фактора внимания к человеку труда, проявляющемуся в интересе исследователей к условиям работы и стремлении сделать их привлекательными, а самих работников — участниками управления производственным процессом. В ходе «Хоторнских экспериментов» у заводских рабочих появилось новое понимание своей социальной значимости, пробуждался их интерес к труду, развивался «групповой дух».

Концептуальное осмысление приведенных экспериментальных результатов стало оправданным пунктом и главным выводом утверждений Мэйо о том, что решающее влияние на производительность труда и трудовые отношения в организациях оказывают преимущественно социальные и психологические, а не материальные факторы. В этой связи он обратил внимание на два основных средства организации сотрудничества между людьми.

1. Социальное искусство — умение достигать и использовать взаимопонимание между людьми и удовлетворять их рациональные потребности и требования в целях обеспечения всеобщего участия в решении общих задач.

2. Техническое искусство — умение использовать различные вещи для удовлетворения стремления людей.

Благодаря очень обстоятельной и тщательной отработке способов практической реализации результатов и выводов, идеи «человеческих отношений» осуществлялись не только на промышленных предприятиях, но и в различных учебных группах, спортивных, армейских, учреждениях. В последующем эта теория в содержательном плане была усилена теориями «управления через соучастие» (партисипативные методы руководства и управления), «гуманизации труда», «демократии на рабочих местах» и некоторых других, ориентированных на достижение заинтересованности работников в успешной деятельности фирм, концернов, промышленных предприятий.

Эмпирическая школа управления трудом

Эмпирическая¹ социология начала формироваться в 20—30-е гг. в США и на Западе. Это комплекс социологических исследований, ориентированных на сбор и анализ конкретных фактов общественной жизни с использованием специальных методов (опросов, анкетирования, интервьюирования, эксперимента, математических и статистических методов и т.д.). Появление эмпирической социологии было связано с аномалиями в развитии общества и потребностью в улучшении его деятельности. Обычно предметом исследования эмпирической социологии являются действия, поступки, характеристики поведения людей и социальных общностей, конкретные продукты материальной и духовной деятельности человека, а также отражение социальной реальности в фактах сознания (мнениях, оценках, суждениях).

В то же время сведения, полученные о социальных фактах в эмпирической социологии, составляют базу для теоретичес-

¹ От греч. *εμπειρα* — опыт.

ких обобщений, истинность которых проверяется опять же эмпирическим путем. Например, устанавливаемые в эмпирическом исследовании тенденции отношения работника к изменениям условий и содержания труда предполагают теоретическое обоснование данных явлений в научных понятиях, на основе чего фиксируются соответствующие социальные факты. В то же время установленные с помощью эмпирических исследований факты, рассмотренные под иным углом зрения, в иных связях, могут быть осмыслены с помощью иных понятий, например, как проявление отношения к инновациям. Это дает новый толчок эмпирическим исследованиям.

В 70—90-е гг. произошло резкое увеличение объема социологических исследований. Во многих странах они даже выделились в особую отрасль индустрии. В то же время между эмпирической и теоретической социологией должна существовать диалектическая взаимосвязь. Кроме служения практике, эмпирические исследования должны подтверждать или опровергать некоторые теоретические обобщения и заключения. Теоретический анализ механизмов функционирования и развития общества должен ориентироваться на определенные явления и факты общественной жизни, полученные в результате эмпирических исследований. Эмпирическая социология, факты, полученные в результате социологических исследований, являются как раз той основой, которая позволяет со знанием дела управлять социальными процессами и явлениями и регулировать их. Эмпирическая социология имеет свою историю.

Основоположниками эмпирической социологии считаются американский социолог У. Томас и польский социолог Ф. Знанецкий¹. Их работа «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918—1920) положила начало эмпирическим социологическим исследованиям. Авторы опирались в своей работе на всевозможные документальные материалы: переписку, автобиографии, дневники, воспоминания, анкеты отдельных лиц; широко применяли количественные методы для оценки соци-

¹ В 1941 г. Ф. Знанецкий эмигрировал в США.

альных явлений. Они утверждали, что основой для обобщений могут служить только эмпирические данные, позволяющие наилучшим образом учитывать человеческий коэффициент. Поэтому в своем исследовании они впервые применили биографический метод, метод анализа личных документов.

Большой вклад в эмпирическую социологию внес и Ф. Тейлор. Он неустанно подчеркивал, что возводит науку на место эмпиризма и вошел в историю как отец теории научного управления. Тейлор считал, что рост производительности труда возможен лишь благодаря стандартизации методов, орудий, приемов труда, причем эта стандартизация должна вводиться принудительно, поскольку рабочий ленив, невежествен, пассивен. Необходимые операции должны выполняться рабочим чисто механически, а контроль за его работой должен осуществляться группой инициативных, образованных лиц, составляющих администрацию предприятия.

Процесс стандартизации касался прежде всего строгой регламентации всего рабочего времени, отработки приемов каждой операции, введения поточных линий и конвейера, темп которого должен диктовать ритм труда рабочего. В основу своей теории Тейлор положил принцип материальной заинтересованности, считая, что с помощью оплаты можно предельно интенсифицировать труд рабочего. Тейлор исходил из того, что коренные интересы рабочих и предпринимателей одинаковы. Социальная философия Тейлора послужила фундаментом для американской философии менеджмента. Среди ее основополагающих принципов выделяются следующие: а) целью производства должно стать увеличение комфорта и благосостояния человечества; б) миссия научного управления должна заключаться в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества; в) ответственность лидеров бизнеса перед обществом за соблюдение частного капитала должна расти. Центральным моментом тейлоровской социально-философской концепции выступает принцип: «Люди не должны получать больше того, что они заработали». Отсюда вывод: оплата в конечном счете должна соответствовать вкладу в производст-

во, вести к расширению последнего; необходимо повышать индивидуальную ответственность человека за собственное благополучие.

Тейлор широко использовал в своих исследованиях метод конкретного социального исследования (интервьюирование, анкетирование, наблюдение). Мотивы поведения он считал таким же важным фактором производства, как способы труда, инструменты, но только основанным на более сложных закономерностях. Особый интерес представляет его концепция «психологической революции», которая включает целую систему практических мероприятий по преодолению психологической инертности людей в отношении к крупномасштабным нововведениям. К постановке проблемы роли человеческого фактора и малой рабочей группы Тейлор подошел раньше Э. Мэйо, которому предписывается это открытие.

Следующим ярким представителем эмпирической школы управления трудом этого периода был Макс Вебер (1864—1920) — немецкий социолог и социальный философ, основоположник «понимающей социологии», объясняющей социальное действие через борьбу индивидуальных мотивов. Социологию он рассматривал главным образом как науку об экономическом поведении людей. Главной идеей веберовской социальной философии является идея экономической рациональности, нашедшей свое последовательное выражение в современном капиталистическом обществе с его рациональной религией (протестантизм), рациональным правом и управлением (рациональная бюрократия), рациональным денежным обращением и т.д., обеспечивающими возможность достижения максимально рационального поведения и предельной экономической эффективности в хозяйственной сфере.

Свою идею о рациональности он в дальнейшем связывает с концепцией рациональной бюрократии («Хозяйство и общество», 1921), которая характеризуется: 1) существованием привилегированного слоя служащих, призванного осуществлять власть и господство в организации; 2) отрывом исполнительной власти от законодательной, а той и другой от воли и ре-

шений большинства членов организации; 3) безличной (деперсонализированной) системой управления; 4) поручением функции контроля лицам, ответственным за исполнение; 5) созданием системы служебной зависимости, приводящей к главенству формы над содержанием деятельности.

К эмпирической школе управления трудом можно отнести и доктрину «человеческих отношений», основателями которой являются американские социальные психологи Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед и др. Основные положения теории «человеческих отношений» были сформулированы в ходе проведения «Хоторнских экспериментов». Данная теория возникла как оппозиция тейлоризму и подвергла критике концепцию «экономического человека», считавшую главным стимулом человеческой деятельности лишь материальную заинтересованность. Теория «человеческих отношений» экспериментально показала, что наряду с материальным стимулом большое значение имеют психосоциальные факторы: сплоченность группы, взаимоотношения с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворенность работника своим трудом и т.д. В рамках этой теории были разработаны понятия формальная и неформальная группы, их структура и механизм функционирования, изучен широкий спектр проблем, связанных с мотивами, ценностями индивида, способами передачи информации в процессе трудовой деятельности. Результаты исследований «человеческих отношений» оказали большое влияние на развитие индустриальной социологии и управление трудом.

Активизация трудового поведения в последующие годы сформировалась в школу, получившую название «демократия на рабочих местах», и в зарубежной литературе стала обозначаться термином «партиципативные методы управления». Эта проблема участия наемных работников в управлении подробно разработана в зарубежном менеджменте. Например, участие в управлении капиталом и производством зарубежные исследователи оценивают как значительный шаг на пути демократизации управления, формирования принципиально новых отношений между управляющими и наемным персоналом, развития

трудовой активности работников (к представителям этого направления относятся: Р. Акофф, В. Густавсен, П. Драккер, У. Мэр, Ф. Фрике, Г. Шмидт, Р. Хизрич и др.).

Суть этого направления состоит в том, чтобы идентифицировать производственный персонал с целями и задачами трудовой организации и повысить за счет этого трудовую активность. Этот метод управления практически представляет собой переход от традиционного типа трудовых отношений — *патернализма* — к новому типу трудовых отношений — *социальному партнерству*, основанному на делегировании четко очерченного круга полномочий наемным работникам без посягательства на принцип единоначалия. Это принципиально отличает данный метод от той системы участия в управлении рабочих на отечественных предприятиях, которая, как правило, несла идеологическую нагрузку, знаменуя собой реализацию права трудящихся на власть.

В каждой стране выделяются свои периоды развития эмпирической социологии и по-своему рассматривается ее роль в управлении трудом. Наибольшего успеха в этом направлении добились в США. С некоторой степенью условности в США можно выделить три этапа в развитии эмпирической социологии.

На *первом этапе* — с конца XIX в. до 20-х гг. XX в. — доминировал интерес к социальным реформам. Эмпирических знаний о реальных процессах в обществе явно не хватало. Поэтому те, кто задумывался о каких-то инновациях, социальных проектах, преобразовании практических отношений людей, вынуждены были ориентироваться скорее на теоретические построения и здравый смысл. Да и теория тогда понималась либо как совокупность социально-философских суждений, либо как философская дискуссия о различиях между должным и реальным. Эмпирическая социология этого периода воспринималась как подвижнический акт выдающейся личности, как «научный менеджмент» выдающихся социальных инженеров (Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, С. Томпсона, А. Смолла, Р. Парка и др.). В этот ранний период активно исследовались

такие направления, как урбанизация, экология, трудовые отношения.

На *втором этапе* (1920—1950) доминировали научные эмпирические исследования, начало которым положила Чикагская школа. Уже в 1910 г. в США было проведено около 3 тыс. эмпирических исследований с использованием новейшей статистической техники. Особый вклад на этом этапе внесли такие ученые, как П. Лазарсфельд, Г. Блейлок, П. Бриджмен, У. Огборн, Р. Мертон, Ф. Зеттерберг, которые практически заложили теоретико-методологический фундамент мировой социологии с широким использованием математико-статистических методов. В исследованиях стали широко использоваться факторный, корреляционный анализ данных, тесты, шкалы, социометрия, психодиагностические процедуры, моделирование, эксперимент, эконометрические методы и т.д. Социология этого периода изо всех сил стремилась заявить о себе как о точной и рафинированной дисциплине. Многие исследования (такие, как «Хоторнские эксперименты») внесли громадный вклад в индустриальную социологию и стали базой для последующих экспериментов.

Третий этап — с начала 50-х гг. и по настоящее время — характеризуется доминированием теории. Произошло это благодаря тому, что в академической социологии окончательно сформировался и стал господствовать структурно-функциональный подход Т. Парсонса, определивший методологический характер общей теории. Появляются многочисленные среднеранговые, или специальные социологические теории (теории обмена, ролей, конфликта и т.д.), которым была характерна строгая формализация, четкость логических выводов, обоснованность и безупречность прогноза. К частным теориям следует отнести классические концепции мотивации, возникшие в 50—60-е гг.: иерархическую теорию потребностей А. Маслоу; двухфакторную теорию мотивации Ф. Херцберга и теорию X и Y стилей руководства Д. Макгрегора. Постепенно на их основе создаются чисто прикладные проекты по гуманизации и обогащению труда, расширению функций ротации, социотехни-

ческие проекты, формируются автономные группы, партисипативный менеджмент и т.д.

В конце 70-х гг. под эгидой государственных учреждений и научных центров одновременно осуществлялось более 30 крупных исследовательских программ и проводилось огромное количество финансируемых правительством прикладных исследований. Наиболее распространенными темами в индустриальной социологии этого периода (наряду с перечисленными выше) были следующие: мотивация и удовлетворенность трудом (по одной только проблеме — удовлетворенность трудом — с 50-х по 90-е гг. в США было проведено более 8 тыс. исследований), условия, организация и содержание труда, формальные и неформальные отношения в рабочих группах, организационный климат, стиль руководства, текучесть кадров, адаптация молодежи и т.д. В последние годы появились и новые направления в научном менеджменте. Среди них школа социальных систем, социальная инженерия.

Школа социальных систем и социальная инженерия

Школа социальных систем разрабатывает системный подход к вопросам организации управления, обращая внимание преимущественно на соотношение отдельных частей системы с системой в целом и на влияние на ее развитие значительного числа переменных факторов. Трудовая организация в целом рассматривается как коалиция, жизнеспособность которой зависит от той степени удовлетворенности ее членов условиями труда, которая может гарантировать продолжение их вклада в организуемый процесс. Центр школы социальных систем — Технологический институт Карнеги занимается исследованием организации как целого, моделируя такие организационные процессы и комбинации, которые оказываются наиболее благоприятными для достижения поставленной цели. Представителями этого направления являются Г. Саймон, Р. Каерт, Д. Марч и др.

Новая школа науки управления считает своей важнейшей темой и целью исследование процессов принятия решений с применением новейших математических методов. Этой школой ведется большая исследовательская работа по различным направлениям. Это и исследование операций, и экономика, и системотехника, а также общая теория управления и т.д. Среди представителей данной школы Я. Типберген, Л. Клейн, А. Гольбергер, В. Леонтьев, Дж. Форрестер, Р. Акофф и др. В исследовании организационных систем ученые этой школы исходят из того, что любая организация есть система, каждый из элементов которой имеет свои определенные и ограниченные цели. Задачи управления сведены в данном случае к интеграции системообразующих элементов, которая может быть достигнута при условии, что каждый руководитель будет подходить к решению вопросов, относящихся к его компетенции, с точки зрения системного анализа.

Особое направление в эмпирической социологии занимает *социальная инженерия*, которая хотя и появилась практически одновременно с возникновением социологии, продолжает исследоваться и сегодня. Она представляет собой совокупность подходов прикладной социологии, ориентированной на целенаправленное изменение организационных структур, определяющих человеческое поведение и обеспечивающих контроль за ним. Основной круг проблем, изучаемых «человеческой инженерией», — это повышение безопасности труда и сокращение производственного травматизма, повышение эффективности работы машин, снижение утомляемости работника и обеспечение комфортности в системах «человек — машина». Специалисты в области социальной инженерии занимаются главным образом социальными проблемами в обществе и на производстве, а их круг довольно широк.

Это практически создание и использование набора средств воздействия на поведение и установки людей с целью разрешения острых социальных проблем, адаптации социальных институтов и работников к изменяющимся условиям и сохранения социальной стабильности. Предполагается, что социоло-

гически обоснованное регулирование механизмов управления может быть достигнуто такими средствами: 1) с помощью отдельных правовых и экономических механизмов (например, законодательства о налогах или трудовых конфликтах, государственных ассигнований на социальное обеспечение, образование или здравоохранение); 2) с помощью средств массовой коммуникации (способов отбора и представления идеологического материала, поступающего к потребителям массовой культуры); 3) с помощью управления организациями различного типа (например, практика доктрины «человеческих отношений»); 4) с помощью организации непосредственной помощи «проблемным» группам населения (нетрудоспособным, пожилым, безработным и т.д.).

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте основную цель индустриальной социологии, предмет ее исследования.
2. Дайте характеристику основных направлений в индустриальной социологии.
3. В чем 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 чем заключается суть школы социальных систем?
10. Перечислите основной круг проблем, исследуемых социальной инженерией.

ГЛАВА 3

Становление и развитие социологии труда в России

Дореволюционный период развития социологии труда

Этот период характеризуется развитием промышленности, значительным увеличением городского населения и капитализацией отношений в деревне начиная с середины XIX в. И как результат — усложнение социальной структуры общества, расслоение населения, рост социальной напряженности, появление в России, до того мало знакомой с промышленным капитализмом, «язвы пролетариата».

Ученые, внесшие заметный вклад в становление социологии труда в России, различались не только по направлению, но и предмету научных поисков (экономисты, правоведы, историки и т.д.) вне всякой зависимости от их идейных убеждений. Нередко спектр научных поисков одного и того же ученого был весьма широк: например, от этнографии и истории до социологии и философии (М.М. Ковалевский), или от химии до экономики (Д.И. Менделеев). Немалый вклад в социологию труда внесли литераторы и публицисты, субъективные социологи М.Е. Салтыков-Щедрин, В. Воронцов, С. Южаков, М. Горький, Г. Успенский, Н. Кареев, Н.Г. Чернышевский и др.

В 1869 г. вышла книга известного общественного деятеля В.В. Берви-Флеровского «Положение рабочего класса в России», которая оказала существенное влияние на становление отечественной социологии труда. В ней автор обобщил статистический материал и личные наблюдения, касающиеся соци-

ального и экономического положения рабочих и крестьян в различных губерниях России. Анализ типов хозяйств: помещичьего, фермерского, кулацкого и крестьянско-общинного — велся им с привлечением как экономических, так и социальных категорий — описаний условий труда и быта людей, их образа и уровня жизни. Разлагающему влиянию бюрократии и росту капитализма он противопоставляет «социальную организацию народа», подразумевая под ней прежде всего поземельную общину.

Несомненный вклад в разработку социологии труда внесли русские экономисты-статисты, ученые с мировым именем — А.А. Чупров, А.А. Кауфман, Ю.Э. Янсон. Так, А. Чупров разработал методологию социального познания, он выделял «социальную технику» как систему приемов планомерного использования рабочей силы в общественном производстве, методов рациональной организации труда в целях достижения максимальной эффективности. Ю. Янсон в своей работе «Сравнительная статистика России и западноевропейских государств», вышедшей в 1878—1880 гг., на основе анализа большого статистического материала показал, что после реформы 1861 г. наблюдался довольно быстрый рост крестьянского и кулацкого землевладения при уменьшении дворянского.

В начале XX в. эмпирические и теоретические исследования социальных вопросов труда в России поднимаются на более высокий уровень. Начали проводиться массовые регулярные обследования. Можно выделить несколько тематических направлений в рамках эмпирического изучения рабочего класса: исследовались условия и содержание труда, профессиональная и внутриклассовая дифференциация, профессиональные заболевания, гигиена, организация труда. Чаще стали исследоваться рабочие вне производственной деятельности: демографический состав, численность, структура семьи, жилищные условия, образование, участие в просветительских союзах, товариществах, политических партиях, духовные запросы рабочих и членов их семей.

В это время большое внимание уделялось сопоставлению положения рабочего класса России с другими капиталистичес-

кими странами: по уровню жизни, связи с деревней, социально-психологическому облику профессиональных групп и слоев. В рамках данного направления можно выделить фундаментальную работу К. Пожитнова «Положение рабочего класса в России». Ее отличительные черты — отход от метода сюжетных зарисовок, характерный для Берви-Флеровского, четкая ориентация на концептуальный подход и системное изложение эмпирических данных.

Важное место в дореволюционной социологии труда занимает теория классов, имевшая несколько разновидностей: «распределительная» — М. Туган-Барановского, В. Чернова, Ю. Делевского; «организационная» — А. Богданова, В. Шулятикова; «стратификационная» — П.М. Сорокина, К. Тахтарева; марксистская — Г.В. Плеханова, В.И. Ленина. В первой — классообразующими признаками выступали виды и размеры доходов. Во второй — принадлежность к тому или иному классу определялась ролью в организации производства. В третьей — в качестве классообразующих брались статусные признаки: основные — профессиональный, имущественный и правовой; побочные — сходство вкусов, убеждений, образа жизни и т.д.

Развитие социологии труда в 20—80-е гг.

Для отечественной социологии труда послеоктябрьского периода характерна ориентация, с одной стороны, на разработку общетеоретических вопросов социализма, с другой — на практические рекомендации по совершенствованию организации труда. Известно, что в 20-е гг. в нашей стране проблемами научного изучения и практической организации труда занималось более десяти научно-исследовательских институтов. Кроме того, на предприятиях и в трудовых организациях существовали сотни и тысячи первичных ячеек движения НОТ, технических бюро, секций и т.д. И если в начале 20-х гг. первые научные школы по изучению технико-организационных и социально-

экономических проблем труда только зарождались, то ко второй половине 20-х гг. были уже достаточно четко сформулированы их теоретические позиции. К этому периоду сложились крупные научные центры в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге и других городах.

В связи с организацией хозяйственной деятельности на новых социалистических принципах перед социологией труда, так же как и перед экономической наукой, встал целый ряд практических вопросов: а) как обеспечить оплату по труду, т. е. по его количеству и качеству; б) как удовлетворить разумные потребности и нивелировать «неразумные»; в) в каких единицах измерять затраты труда, т. е. обеспечить его учет и контроль. За такими, казалось бы, частными проблемами стоял главный вопрос — о характере производственных отношений в новых условиях, о новом взгляде на человека и его потребности. Специалисты по экономике и социологии труда высказывали порой прямо противоположные позиции. Одни считали, что рыночный механизм несовместим с социализмом, другие настаивали на его необходимости, третьи полагали, что товарное производство допустимо, но в ограниченных рамках. Например, А.Ф. Журавский, один из основоположников советского НОТа, был твердо убежден в том, что рабочая сила является товаром. С.Г. Струмилин, хотя и использовал терминологию рыночной экономики, стремился наполнить ее новым «планово-социалистическим» содержанием.

Одним из наиболее мощных направлений в социологии труда этого периода была теория научной организации труда, формирование которой разворачивалось на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора. Одни считали тейлоризм приемлемым без оговорок, другие с оговорками, третьи отвергали его полностью. Ученые России предпринимали попытки решить проблему продуктивности труда, и большинство из них в определенной степени опирались на систему Тейлора и использовали ее частично или полностью.

Заметную роль в этой области знания сыграли работы А.К. Гастева — руководителя Центрального института труда (ЦИТ) в

Москве. По его мнению, наука об организации труда должна создаваться на стыке социальных и естественных наук. У последних она заимствует точные экспериментальные методы, приверженность к достоверным фактам. Обратившись к реальным потребностям производства, А.К. Гастев предлагал заменить старую теоретическую социологию прикладной «социальной инженерией». В своей работе «Установка производства методом ЦИТ» (1927) он выдвинул задачу НОТ — превратить современное предприятие в огромную социальную лабораторию. Научный эксперимент и техническая рационализация выступают логическим завершением перестройки самого производства. Организуя труд по-новому, рационализируя технологические процессы и освобождая квалифицированных рабочих от вспомогательных операций, можно заметно повысить производительность труда и заработную плату работников. Итак, основная идея А.К. Гастева — «внедрение — составная часть внутренней эволюции самого производства» — послужила ядром его программы нововведения.

В те же самые годы другой известный ученый в области НОТ Н.А. Витке отмечал, что руководство техническим процессом переходит к инженерам, работающим методом научного анализа, наблюдения и эксперимента. По его мнению, наука выступает той силой, которая концентрирует опыт и знания, упорядочивая их в логические формулы и научные обобщения. Н.А. Витке вплотную приблизился к открытию экономической социологии как самостоятельной науки. Он поддержал идею о новой науке — социальной инженерии (прикладной социологии) и считал, что структурно она должна включать в себя два раздела: 1) научную организацию производственного процесса; 2) научную организацию управления. Предмет первого раздела — рациональное соединение человека с орудиями труда, второго — рациональное соединение и взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе. Таким образом, Гастев и Витке высказали необходимость создания новой социальной науки и даже в общих чертах определили ее структуру.

В это же время сложилась и другая теоретическая платформа — «группа 17-ти» (П.М. Керженцев и И. Бурдянский). Они подвергли острой критике течение НОТ, к которому примыкали «цитовцы», обвиняя их в искажении методологических принципов трудовой теории стоимости К. Маркса, не соглашаясь с ее интерпретацией в терминах расходования физической энергии человека, с заменой социально-экономических и психологических факторов труда физиологическими и «механическими». Группа 17-ти опиралась на творческую инициативу широких масс в рационализаторской деятельности. Они изучали и пытались решить задачу воздействия современной технологии и частичного разделения труда на изменение роли человека в производстве.

Свой вклад в теорию коллектива в 20—30-е гг. внес А.С. Макаренко. Различая взаимоотношения людей в коллективе по степени глубины, он ставил во главу угла «отношения ответственной зависимости», указывал на эффективность хозрасчета не только в экономическом, но и в педагогическом плане. Интересны его замечания по поводу воздействия на человека первичного (малого) и основного коллектива. А.С. Макаренко подчеркивал, что воспитательное воздействие оказывает не столько сам трудовой процесс, сколько переживание «хозяйственной заботы» за коллективные результаты труда.

В этот период в социологии труда получили развитие и такие направления, как: исследование условий жизни и быта рабочего класса (Е.А. Кабо, М.С. Лебединский); изучение интересов рабочей молодежи (А.И. Колодная, В.А. Зайцева); анализ социальных проблем коллективизации деревни (В.С. Немчинов, А. Анисимова); изучение социальных проблем города, народонаселения и миграции (А.Н. Анциферов, А. Годулов, Б.Я. Смудевич); психология технического изобретательства (А.П. Нечаев); профессиональная ориентация и профессионализация школы (А. Федотов); бюджеты рабочей семьи (А. Лебедев, Д. Годин); бюджеты времени рабочих и служащих (В. Михеев); трудовые конфликты (А.М. Стопани) и т.д.

Однако в последующие годы для социологии наступили черные дни, она была объявлена буржуазной, псевдонаукой, с вытекающими из этого последствиями. Перестали финансироваться социологические исследования, были запрещены большинство журналов, связанных с социальной инженерией, психологией. Определенная оттепель, возрождение советской социологии, наступила в конце 50-х — начале 60-х гг.

Уже в 60-е гг. широко развернулись конкретные исследования социальных проблем труда в Ленинграде, Свердловске, Горьком, Перми, Львове, Уфе, Харькове. В 1957—1960 гг. группа уральских социологов (М.Т. Иовчук, А.Н. Коган, Ю.Е. Волков) изучали культурно-технический уровень рабочего класса. В 1960—1964 гг. Г.В. Осипов, В.В. Колбановский, С.Ф. Фролов и другие на промышленных предприятиях Горьковской области выявили изменения в содержании и характере труда рабочих автоматизированного производства. В 1958—1964 гг. в ряде регионов проведено массовое обследование бюджетов рабочего и внерабочего времени, а в 1961—1965 гг. ленинградские ученые во главе с А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым исследовали отношение к труду молодых рабочих.

Таким образом, в середине 60-х гг. социологические исследования в промышленности достигли определенного уровня зрелости и отличались широтой охвата социальных процессов. Были изучены или находились на стадии экспериментального исследования вопросы профессиональной мобильности и текучести кадров на предприятии, адаптации молодежи и отношения к труду, повышения сплоченности коллектива и структуры межличностных отношений, укрепления дисциплины труда и профессиональной ориентации. Определилась специализация ученых и научных центров, например, в Новосибирске и Уфе исследовались текучесть кадров (Н.А. Аитов, Н.С. Антосенков), социальные резервы повышения производительности труда (В.Г. Васильев, Ж.Т. Тощенко), профессиональный отбор (В.Н. Шубкин, М.Х. Титма). В Москве и Ленинграде разрабатывались теоретические вопросы мотиваций труда (Н.Ф. Наумова, В.С. Магун, В.А. Ядов), проблемы социальной

организации (Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин), социальной структуры промышленных рабочих (А.С. Бляхман, О.И. Шкаратан, М.Н. Руткевич, В.С. Семенов), использования внерабочего времени (Л.А. Гордон, Э.В. Клопов, Н.П. Пищулин), развития трудового коллектива (Е.С. Кузьмин, В.М. Шепель, В.Г. Подмарков) и др.

Благодаря проведенным исследованиям, во-первых, определился круг социальных процессов, которые поддаются регулированию и управлению, во-вторых, были разработаны конкретные методики, позволившие количественно измерить данные процессы и выразить их в соответствующих показателях. В итоге сложились научные предпосылки для практического решения социальных проблем труда, создания социологических и психологических служб на предприятиях. Эти службы были практически сформированы на всех крупных предприятиях и приняли на себя, вкуче с представителями академической (вузовской) науки, основную нагрузку по разработке планов социального развития, по исследованию социальных проблем труда. К представителям этого направления развития социологии можно отнести следующих авторов: Н.А. Аитова, Ю.Е. Волкова, В.И. Герчикова, В.Я. Ельмеева, Л.Н. Когана, К.К. Лузана, Н.И. Лапина, В.Г. Подмаркова, М.Н. Руткевича, Ж.Т. Тощенко, С.Ф. Фролова и др.

В 70—90-е гг. в заводских службах широкое распространение получили автоматизированные информационные системы АСУ «Кадры», «Социальное развитие», «Здоровье», «Молодежь», «Удовлетворенность трудом» и т.п. Наибольший расцвет социологии приходится именно на эти годы. Социологические службы сформировались не только на предприятиях, но и в регионах, отраслях. Они стали не просто модным явлением, а необходимостью по изучению и управлению социальными процессами и явлениями. В то же время в социологии не все развивалось гладко даже в период наивысшего подъема. Очень часто количественный рост эмпирических исследований происходил за счет ухудшения качественных показателей, не всегда ученые и исследователи поднимались до серьезных тео-

ретических обобщений, особенно в организации научного труда, кооперации и согласованности действий. Нередкими были случаи, когда исследования были проведены на низком теоретико-методологическом уровне, а их результаты выдавались как отражающие реальную действительность. Все это порождало недоверие к социологии. Особенно сложно и на первых порах неуютно эмпирическая социология, социология труда, почувствовала себя в условиях рынка.

Социология труда и рыночные отношения

В результате огромного количества проведенных исследований и в нашей стране возникла проблема разрыва между количественными и качественными характеристиками развития индустриальной социологии. За 20 лет ее существования численность социологов и психологов на предприятиях и в отраслях выросла в 8—10 раз и составила, по разным подсчетам, от 5 до 30 тыс. человек. В то же время, несмотря на значительное расширение подготовки и переподготовки социологов, общий уровень их квалификации и отдачи заметно не выросли. А поскольку квалификация и практическая отдача от социологов были малы, то наметился обратный процесс — распад заводских социологических и психологических служб, увольнение социологов, социальных психологов и т.д. Таким образом, сфера приложения труда социологов и психологов была и пока еще остается на неопределенное время нестабильной. Это было вызвано тем, что научные отчеты социологов и психологов, выполненные в рамках предприятия, не устраивали администрацию из-за низкого научного качества и отсутствия практического эффекта.

В настоящее время ярко проявилось противоречие экстенсивного развития науки, которое нашло свое отражение и в таком направлении, как социология труда. Увеличение количества служб и укрепление их штатов по принципу «каждому предприятию — социологическую лабораторию» — это старая

парадигма, которую сегодня решительно отмечает рынок. Рынок предоставляет возможность сохраняться социологическим службам только на богатых и ловких предприятиях. Рынок резко изменил и положение в самой науке. Приватизация национальной экономики в определенной степени «дисквалифицировала» индустриальных социологов. Успеха сегодня добивается не самый квалифицированный и умный, а тот, кто легче сумеет приподнести, подать себя российским предпринимателям.

В условиях рынка решение проблем социологии труда следует искать в самой социологии — ломке устаревших форм организации науки, устаревших привычек и стереотипов. Никогда уже, видимо, не будет крепкой и организационной основы для взаимодействия академической и индустриальной социологии, так как в рыночной стихии каждый выживает поодиночке. Научно-координационная функция академических (вузовских) подразделений, как предполагалось, должна была состоять в централизованном обеспечении социологов на местах стандартными методиками и пособиями, унифицированными документами для сбора по различным направлениям производственной деятельности первичной информации и обработки ее, в создании фонда рабочих документов для проведения социологических исследований и единого банка данных. Академические учреждения должны были разрабатывать административно-правовые документы, установить формальные обязанности заказчиков (предприятия, ведомства) социологической информации, методик и исполнителей (ученых), разработать процедуру патентования методических документов.

Создание новых и реорганизация старых социологических служб на предприятиях виделись планируемым, четко организованным процессом, который направляется специалистами академических учреждений и заинтересованными государственными органами. Но сегодня ни о какой планируемости не может быть и речи, а интерес к социологии со стороны государства ограничивается только лишь изучением общественного мнения и рейтинга руководителей различного уровня.

А это все сказалось и на научных кадрах. Уже произошла переоценка ценностей в сфере психологии научного творчества, выбор иных социальных ориентиров и приоритетов в трудовой деятельности. Упал престиж науки, инженерного труда и сразу же произошел отток талантливой молодежи из индустриальной социологии. И приток ее пока что не предвидится. Только 15% соискателей, защищающихся по экономической социологии, считают, что они продолжают свою исследовательскую работу по данной теме.

В социологии труда, как и в других направлениях социологии, в условиях рынка происходит смена парадигмы. Если говорить в целом, то господствующая до этого парадигма в социологии труда была ориентирована на исследование проблем труда, но в них львиная доля отводилась на теоретические и эмпирические исследования. Эмпирические исследования этих проблем ориентировались главным образом на организацию и проведение исследования, написание научного отчета, различного рода научных сообщений и т.д. и лишь частично — на практическое внедрение. В условиях же рынка главным становится не проведение исследований ради накопления эмпирического материала, а внедрение накопленного потенциала, совершенствование прикладных, социоинженерных методов работы, повышение коэффициента отдачи науки за счет улучшения внутринаучной организации труда, а не привлечения новых ресурсов.

Таким образом, смена парадигмы социологии труда кардинально меняет стиль социологического мышления и означает резкий поворот к конструктивно-прикладным задачам. Аудитория социологии труда, наряду с академическими исследованиями по этой проблеме, — это клиенты и заказчики, которые финансируют исследование проблем труда в надежде получить для себя полезные результаты. У социологии труда, как прикладной науки в условиях рынка, задачи следующие: устные сообщения руководству фирмы, трудовой организации, лекции для менеджеров, социоинженерные проекты, связанные с различными аспектами трудовой деятельности, и годовые отчеты,

включающие практические рекомендации по устранению негативных явлений, и т.д. Очевидно, только на такой основе можно оживить социологические исследования в индустриальной социологии и выжить в условиях рынка.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Назовите ученых, чьи имена связаны со становлением отечественной социологии труда. Что способствовало появлению социологии труда в России?
2. Расскажите о вкладе А. Чупрова и Ю. Янсона в отечественную социологию труда.
3. Дайте характеристику исследований проблем социологии труда в России в начале XX в.
4. Какое место занимает теория классов в дореволюционной социологии труда?
5. Охарактеризуйте послереволюционный период развития социологии труда.
6. Какова роль в разработке проблем социологии труда группы ЦИТ (А.К. Гастева) и «группы 17-и» (П.М. Керженцева)?
7. Раскройте причины негативного отношения к социологии и социологии труда в 30—40-е гг.
8. Определите и охарактеризуйте основные черты нового этапа оживления социологических исследований.
9. Перечислите основные школы и направления в исследовании социологии труда 60—90-х гг. и охарактеризуйте их.
10. В чем основная суть кризиса социологии труда в условиях рыночных отношений?
11. Как можно решить проблемы социологии труда в рыночной системе хозяйствования?

ГЛАВА 4

Рынок труда: формирование и развитие. Проблемы занятости и безработицы. Социологические методы их регулирования¹

Основные объективные социальные характеристики труда

При рассмотрении социальной сущности труда необходимо исходить из следующих положений. *Во-первых*, труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой. *Во-вторых*, нужно учитывать, что человек, воздействуя на природу, используя и изменяя ее в целях создания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей, не только создает материальные (пища, одежда, жилище) и духовные блага (искусство, литература, наука), но и изменяет свою собственную природу. Он развивает свои способности и дарования, вырабатывает у себя необходимые социальные качества, формирует себя как личность.

Труд, как бы мы не стремились это отрицать, является первопричиной развития человека. Человек обязан труду в разделении функций между нижними и верхними конечностями, в развитии речи, мозга, в совершенствовании органов чувств. В

¹ Автором данной главы является А.О. Ромашова.

процессе труда у человека расширился круг восприятий и представлений, его трудовые действия постепенно стали носить все более созидательный характер. Таким образом, понятие «труд» не только экономическая, но и социологическая категория, имеющая определяющее значение в характеристике общества в целом и отдельных его индивидов. Схематично социальная сущность труда представлена на рис. 5.

Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают в отношения друг с другом, и именно труд является той первичной категорией, в которой заключено все многообразие конкретных общественных явлений и отношений. Труд изменяет положения различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации, условий и содержания труда. В этом непосредственно и проявляется его сущность как базового социального процесса. Наиболее полно социальная сущность труда раскрывается в категориях «характер труда» и «содержание труда».

Характер труда представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как она проявляется — непосредственно или при помощи опосредующих связей. Характер труда выражает отношение человека к своей трудовой деятельности и отражает в основном его социальную сущность.

Характер труда обусловлен в основном содержанием труда, т. е. содержанием выполняемых человеком операций, при этом имеется в виду, как много напрягается он и как много тратит физических или умственных усилий, и отношениями собственности. *Содержание труда* — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. *Предметы труда* — это вещество природы, на которое воздействуют средства труда. Они подразделяются на: 1) сырье (необработанное вещество); 2) полуфабрикат (частично обработанное вещество). Кроме того они могут быть: а) основными материалами; б) вспомогательными веществами (тепло, электроэнергия, горючее,

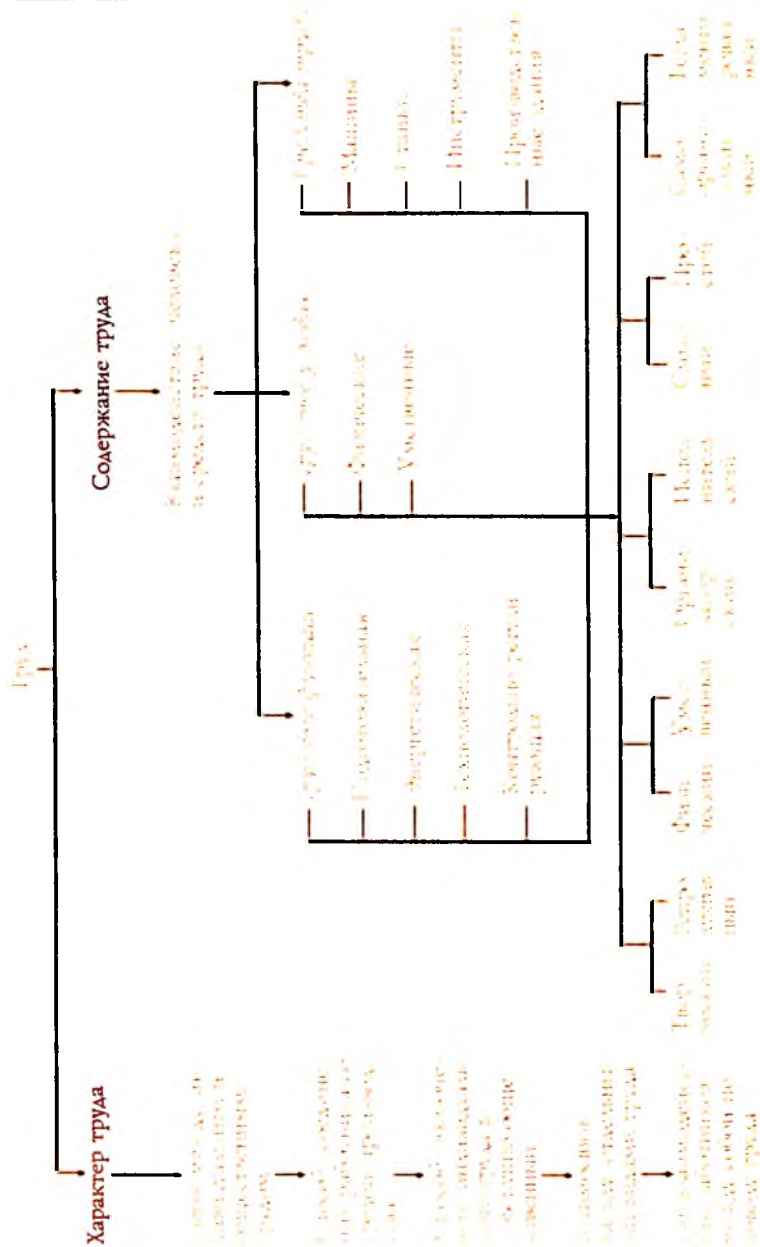


Рис. 5 Социальная сложность труда

вода и т.д. Предметы труда подразделяются также на естественные, искусственные, конструкционные (из которых изготавливается оборудование и т.д.) и композиционные (сложносоставные).

Средства труда — это вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда. Данное понятие необходимо отличать от «средств производства», которые представляют собой совокупность предметов и средств труда и включают: 1) орудия труда (машины, станки, инструменты, оборудование и т.д.); 2) всеобщие материальные условия простого процесса труда (здания, сооружения, дороги, каналы и т.д.). Обычно орудия труда относят к наиболее активным элементам производственного процесса, а продукт труда — к наиболее пассивным.

Продукт труда — получившее окончательную обработку вещество природы, законченная вещь. По существу это конечная цель простого процесса труда, ради которой он и начался. В экономическом смысле — потребительная стоимость, основа и повод для разворачивания товарно-денежных отношений. В социологическом — исходная клеточка системы распределительных отношений. Как известно, социальные отношения господства и подчинения, отчуждения, властные отношения и т.п. формируются в обществе не по поводу предмета труда, а в связи с присвоением, разделением и распределением средств и продукта труда. В социологическом исследовании предмет, орудия и продукт используются в качестве эмпирических референтов, с помощью которых описывается содержание индивидуального труда.

Содержание труда включает в себя также степень ответственности и сложности труда, уровень творческих возможностей, соотношение исполнительских и управленческих функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций, монотонности, предопределенности действий, самостоятельности и т.д. Содержание конкретного вида трудовой деятельности предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития личности в процессе труда, определяющий направленность трудовых на-

выков, реализацию творческих, физических и иных способностей индивида. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность трудом, степень интереса к труду, уровень производительности и качества труда.

На первый взгляд, исследование содержания труда представляет чисто академический интерес. На самом деле речь идет о сугубо прикладной проблеме. Содержание индивидуального труда — это прагматический аспект содержания труда в целом. Изучение совокупности выполняемых работником операций и трудовых функций лежит в основе практики профессионального отбора. За рубежом в индустриальной социологии разработано множество прикладных методов «анализа работы». Он нацелен именно на содержание индивидуального труда (*job content*) и условий труда (*job context*) и включает описание круга обязанностей, функциональные характеристики рабочего места, условий труда, размер и форму заработка, а также требования, предъявляемые к работнику.

Важной социальной характеристикой труда являются его условия. *Условия труда* подразделяются на: 1) нормальные и 2) вредные. Нормальными условиями труда можно считать те, которые не наносят явного вреда здоровью человека. Нормальные условия труда обычно классифицируются на: а) санитарно-гигиенические; б) физиологические; в) эстетические. Нормальные условия подразделяются также на благоприятные и неблагоприятные. Неблагоприятные условия труда вызывают неудобство, скованность, неловкость, плохое самочувствие, а иногда даже снижают работоспособность, но явно не вредят здоровью человека. Они могут снижать заинтересованность в труде, ограничивать творческое самовыражение, создавать чувство напряженности и недовольства. Все это необходимо учитывать при проведении социологических исследований, связанных с проблемами труда, и разрабатывать конкретные рекомендации по повышению его эффективности. Ведь известно, что отсутствие элементарных удобств на предприятии (нет раздевалок, комнат отдыха, душевых и т.д.) сказывается на культуре труда и отношении к нему людей. Неблагоприятные условия труда (сквозняки, плохая освещенность, резкие пере-

пады температуры и т.д.) связаны с потенциальным и реальным риском снижения работоспособности людей. Вредными условиями труда считаются те, которые наносят ущерб здоровью человека. Эти условия практически присутствуют в каждом роде занятий, профессии и специальности и имеют, во-первых, свой набор вредных факторов, специфических для данной области; во-вторых, свой состав («букет») профессиональных заболеваний. Лаборатории гигиены труда, которые существуют или должны существовать на всех или большинстве предприятий, призваны оценивать потенциальную опасность следующих производственных факторов: а) *физических* — шум и вибрация, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неионизирующее излучение; б) *химических* — газы, пары, аэрозоли и др.; в) *пыли* — например, минеральная или овощная пыль; г) *биологических* — вирусы, бактерии, грибки.

Особенно сильное воздействие на человека оказывают канцерогенные вещества. Сложилась крайне парадоксальная и опасная ситуация: практически все известные человеку вредные или канцерогенные вещества применяются в современном производстве. А производство, предприятия при этом несут громадные потери, которые выражаются в: 1) расходах на компенсационные выплаты; 2) потерях вследствие снижения объема выпускаемой продукции; 3) нарушениях производственных календарных планов; 4) повреждении производственного оборудования. Кроме того, необходимо учитывать социальные последствия, например, снижение престижа данной профессии или предприятия как неблагоприятных для здоровья, увеличение текучести кадров, а также человеческие потери и т.д. Таким образом, *условия труда* — это такие факторы производственной среды, которые оказывают неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие работников.

Непосредственное отношение к условиям и содержанию труда имеет *организация труда*. Под *организацией труда* понимается форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда. Организация труда обычно в ответе за то, рационально или нет соединяется работник с орудиями и средствами труда. Сама по себе орга-

низация труда базируется на нескольких ключевых элементах: разделение труда (его специализация), кооперация труда (функциональная взаимосвязь работников), распределение работ и контроль (экономические рычаги, социальные санкции и юридические нормы). Указанные элементы создают упорядоченную систему ролевого поведения и взаимодействия людей в труде. Это суть любой организации труда, а способ предписания таких ролей, задания норм и функций, форма разделения кооперации и контроля определяют ее конкретный облик.

Организация труда входит как отдельный элемент в организацию производства. *Организация производства* в рамках отраслей промышленности выражается в концентрации производства, выборе и обосновании рациональных размеров предприятий, в их специализации, кооперировании и размещении. Данное понятие включает организацию технической подготовки производства, технического обслуживания, контроля качества продукции, материально-техническое снабжение, внутрипроизводственное (внутрифирменное) планирование.

Процесс труда имеет и свою социально-психологическую структуру. Она включает в себя такие понятия, как стимулы, мотивы, ценности, удовлетворенность трудом. Все эти характеристики труда можно измерить социологическими и социально-психологическими методами исследования. *Стимулирование¹ труда²* — система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое усилие. *Стимулы* — это внешние факторы побуждения к труду (например, деньги). К материальным стимулам в экономике относят условия, формы и системы оплаты труда (основная и дополнительная заработная плата на основе тарифных ставок и окладов, фонд заработной платы, нормы и нормирование задания, премии, выплаты за выслугу лет, дополнительный отпуск и т.д.). Стимулирование труда — первый прорыв в сферу свободного труда.

¹ От лат. *stimulus* — остроконечная палка, стрекало, которым погоняли животных.

² Стимулирование и мотивация труда более подробно будут рассмотрены в специальных главах.

Мотивация труда — побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации и т.д.). Мотивы — внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками. Мотивы труда — это также шаг от принудительного труда к свободному.

Ценность — положительная значимость объектов окружающего мира для человека, определяемая не их реальными свойствами, а наделяемая человеком символическими свойствами. Например, нравственными ценностями являются ценности добра и зла, религиозные — спасения, социально-этические — чести и достоинства и т.д. Разделяемые личностью социальные ценности превращаются в ценностные ориентации человека, его установки.

Итак, социально-психологическую структуру простого процесса труда можно представить следующим образом: 1) *цель* — идеальный план действий, осознанный образ предвосхищаемого результата; 2) *отношение к труду* — в его основе лежит ощущение осмысленности труда и стремление переформировать окружающий мир по собственному плану; 3) *стимулы труда* — внешние факторы, побуждающие к трудовой активности; 4) *мотивы труда* — внутренние стимулы, потребность, осознаваемая как нечто важное; 5) *ценности и ценностные ориентации* — эстетические императивы трудовой деятельности.

В социально-психологической структуре процесса труда по своим функциям выделяются два компонента — *цель и удовлетворенность трудом*. Цель выполняет интегрирующую роль: стимулы, мотивы и ценности, если они осознаются индивидом, становятся целью труда. *Удовлетворенность* — эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между претензиями (запросами, потребностями) и оценкой степени их реализации. Чем выше претензии, тем сложнее их удовлетворить. Удовлетворенность, как и цель, выполняет интегри-

¹ От фр. *motif* — побуждение.

рующую функцию: для стимулов, мотивов и ценностей она служит сигналом о том, что с достижением цели не все обстоит благополучно.

Обобщая все вышесказанное, социально-психологическую структуру простого процесса труда можно представить следующим образом.

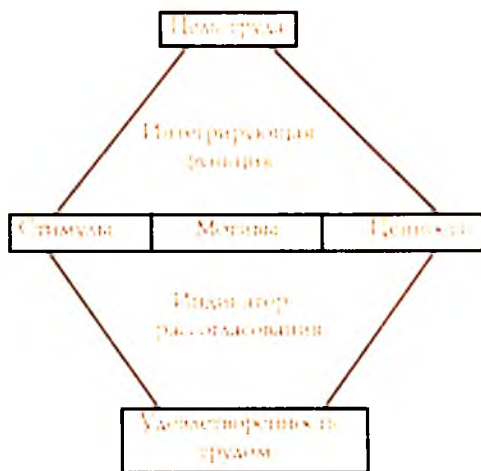


Рис. 6. Структура процесса труда

Рассматривая труд как базовый социальный процесс общественной жизни, необходимо сказать и о его видах. Основными видами труда являются *ручной* (он может быть простым, не требующим специальных навыков, знаний, умений, а также обращения с современными инструментами и приборами, и сложным — основанным на длительной подготовке, научно-технических знаниях и мастерстве работника), *механизированный* и *автоматизированный*. Взаимосвязь этих трех признаков дает следующие группы труда: 1) простой ручной; 2) сложный ручной; 3) простой механизированный; 4) сложный механизированный; 5) простой автоматизированный; 6) сложный

автоматизированный. Группы 1, 3, 5 — это преимущественно неквалифицированный, мало- и среднеквалифицированный труд; группы 2, 4, 6 — труд средней и высокой квалификации.

Эти дополнительные данные труда необходимы не только для того, чтобы лучше понять, что же такое труд, но и представляют возможность измерить его социологическими методами. В то же время труд в условиях реформирования общества нельзя рассматривать как какое-то изолированное явление, вне рынка труда, поэтому на данном вопросе необходимо остановиться более подробно.

Рынок труда, его формирование и развитие

Рынок труда считается одной из самых сложных проблем экономики. Проблемы рынка труда носят многоаспектный, многофункциональный характер. Их нельзя искусственно сводить только к проблемам занятости и безработицы, при всем значении этих аспектов в экономическом и социальном отношениях. Полноценное рассмотрение рынка труда требует комплексного изучения социально-экономических и организационно-технических вопросов формирования профессионально-квалификационного состава работников, управления персоналом, организации трудовой деятельности, методов ее измерения, нормирования, оценки и оплаты труда, создания благоприятных условий труда и обеспечения его эффективности, повышения жизненного уровня населения.

Что же такое рынок труда? Как его можно определить?

Рынок труда можно определить как действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда, т. е. потенциальным работником, предлагающим свою рабочую силу в данный момент времени. *Предметом отношений на рынке труда* является обмен квалификации, знаний, умений, способностей и времени человека

на заработную плату и прибыль. Таким образом, рынок труда состоит из всех тех, кто покупает или продает труд. Это совокупность взаимоотношений между распорядителями средств производства и собственниками рабочей силы. Основными компонентами рынка труда обычно являются: биржи труда, центры подготовки кадров, фонд занятости, коммерческие центры бизнеса, государственный фонд содействия предпринимательству, пенсионный фонд и т.п. Становление рынка труда в России связано с возникновением и развитием новых форм собственности, нового воспроизводственного механизма, новых типов экономического поведения, новых социальных институтов.

Формирование рынка труда предполагает выработку определенных принципов и методов построения структуры и механизма функционирования. В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется на макро- и микроуровнях (на предприятии и вне его). Суть формирования рынка труда состоит в создании устойчивых экономических связей (прямых и обратных) и социальных взаимодействий между его субъектами. Создается система рынков труда, в которой внутренние и внешние рынки органически взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Они не могут существовать друг без друга. Следовательно, принципиальным отличием рынка труда от директивного распределения рабочей силы является возможность многовариантного выбора и непосредственного сочетания интересов работодателей и работников путем достижения взаимоприемлемого согласования спроса и предложения.

В роли субъектов спроса и предложения труда выступают юридические и физические лица. Первую группу составляют нуждающиеся в рабочей силе; вторую — предлагающие рабочую силу и, наконец, третью — выполняющие посреднические и консультационные функции в процессе взаимоотношений между первыми двумя группами лиц.

Цель формирования внутренних рынков — это создание гибких форм обеспечения предприятия необходимым персо-

налом на основе оптимального сочетания принципов его стабильности и мобильности. Для этого предприятие может ограничить постоянный штат работников основным контингентом требуемых рабочих и специалистов (костяком), привлекая остальных работников с внешних рынков по мере необходимости. Такой подход избавляет от необходимости постоянного содержания лишнего штата работников, как это практиковалось при директивном планировании и сокращении штатов, традиционно сложившейся структуре персонала и отсутствии внешних рынков труда. Доля постоянного и временного персонала, естественно, должна зависеть от темпов обновления продукции и технологии. Учитывая необходимость комплексного подхода к анализу и формированию персонала на предприятиях, целесообразно в настоящих условиях на базе действующих разрозненно и неполноценно традиционных подразделений (отдел кадров, труда и заработной платы, подготовки кадров и т.д.) создать единую службу управления персоналом.

Внешние же рынки труда формируются с учетом профессиональных и социальных признаков рабочей силы. Как видим, при рассмотрении рынка труда очень часто употребляется понятие «рабочая сила» и она признается товаром. Признание же рабочей силы товаром предполагает определение ее *стоимости* и *цены*, как основы установления уровня оплаты труда. *Стоимость рабочей силы* характеризуется двумя факторами: во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений) и во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину. Отсюда *цена рабочей силы* может быть определена в денежной форме исходя из удельных затрат на обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации и из средней цены потребительской корзины с учетом социально-демографических условий.

При определении уровня оплаты труда естественно исходить из сложности и объема выполняемых работ и функций. Опыт промышленно развитых стран свидетельствует о том, что в условиях рынка роль нормирования и тарификации работ не

только сохраняется, но и существенно возрастает. В то же время номинальный уровень оплаты труда при прочих равных условиях зависит от состояния рынка товаров, от конкурентоспособности произведенной продукции. Для формирования полноценного рынка труда необходимо исходить из его неразрывной связи с другими рынками: рынками товаров и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д. От этого зависит решение таких важных задач, как развитие предпринимательства, создание конкуренции на рынке труда, обеспечение свободного перемещения рабочей силы, ее трудоустройства, переобучения, социальной защиты безработных и т.д. Все эти и другие социально-экономические задачи обусловлены достижением максимально возможного сбалансированного спроса и предложения рабочей силы.

В условиях рынка должна формироваться и новая социальная политика в сфере труда. Ее составляющими должны быть четыре направления (стратегии).

Компенсационная стратегия. Ее объект — высвобождающиеся работники, подлежащие перераспределению и переподготовке. Эта стратегия должна обеспечивать необходимую социальную защиту трудящихся.

Стимулирующая стратегия. Она предполагает создание и реализацию такого социального механизма, который бы обеспечивал ответственное, заинтересованное отношение к труду различных занятых групп и максимально учитывал разнообразие их установок и трудового поведения.

Стратегия социальной адаптации. Она обеспечивает плюрализм форм трудового образа жизни. Люди могут выбрать себе любой вид трудовой деятельности, например, заняться индивидуальной трудовой деятельностью, если нет работы на государственных и частных предприятиях.

Стратегия социального партнерства. Ее основное назначение — это достижение согласия по разным аспектам трудовой деятельности между тремя социальными субъектами: правительством, предпринимателями (руководителями предприятий) и трудящимися. Основная в этом случае стратегия — это ведение диалога между тремя сторонами.

Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений

Необходимо учитывать, что рыночные отношения в сфере труда не ограничиваются только единовременным актом найма или увольнения работника, а выражают долговременные интересы сторон (работника и предприятия), обеспечивая при этом относительное равновесие спроса и предложения рабочей силы в течение всего срока, обусловленного трудовым договором, контрактом.

Состояние рынка труда зависит как от внутренних факторов, складывающихся на предприятиях, так и от общей экономической ситуации в регионе, стране, от проводимой политики в отношении безработицы. В условиях директивно-плановой системы руководители предприятий, ориентированные на недопущение безработицы, были объективно заинтересованы решать свои задачи чаще всего за счет экстенсивных факторов: создание новых рабочих мест и должностей, увеличение числа рабочих мест и служащих и т.д. В результате на многих предприятиях, по оценке самих руководителей, постоянно содержалась излишняя рабочая сила на уровне 18—20% от общего числа занятых. Фактически это была скрытая безработица. Она (иногда деликатно называлась частичной занятостью) сложилась и искусственно поддерживалась независимо от перехода к рынку, который лишь существенно способствовал ее выявлению и обострил проблему эффективного использования работников предприятия.

При задействовании механизма внутреннего рынка труда позиция работодателя в отношении скрытой безработицы определяется не его стремлением скрывать ее, а, наоборот, наиболее полным ее выявлением для решения следующих задач: 1) исключения расходов на содержание не требующихся предприятию или неэффективно работающих работников и 2) сохранения контингента требующихся предприятию работников (ведущих специалистов, квалифицированных рабочих) благодаря созданию для этого необходимых стимулирующих усло-

вий. Строго говоря, само понятие скрытой безработицы утратит свое значение, как только начнет нормально функционировать рыночный механизм. Взаимодействие рынка труда и социально-трудовых отношений схематично представлено на рис. 7.

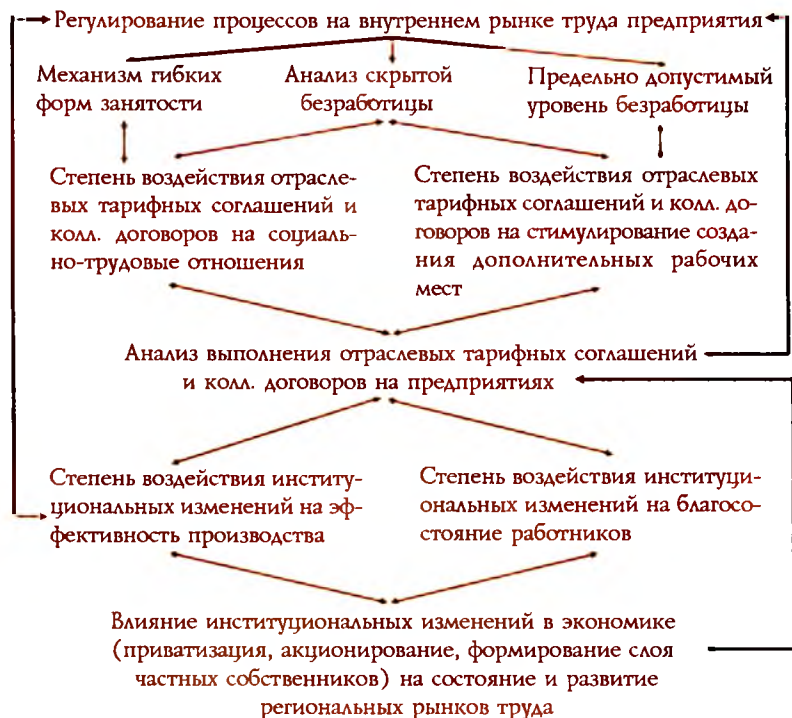


Рис. 7. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений

Для более полной ясности необходимо подробнее остановиться на социально-трудовых отношениях.

Социально-трудовые отношения между людьми возникают на основе дифференциации и кооперации трудовых задач и функций, т. е. разделении труда. На социально-трудовые отно-

нения особое влияние оказывают следующие социальные явления.

1. *Стиль работы.* Каждый работник — личность, которой свойственно субъективно интерпретировать формально заданные роли и ролевые отношения, индивидуально их понимать, вносить в них индивидуальные цели, адаптировать их к своим способностям. Довольно часто одни и те же формальные задачи и функции неодинаково выполняются разными субъектами. Это и есть стиль работы. В жизни стиль оценивается как положительный, отрицательный или нейтральный.

Существуют достаточно конкретные и типичные критерии такой оценки:

- удобство для самого работника с учетом его данных;
- приемлемость для окружающих (партнеры, коллеги, соседи по рабочему месту);
- поддержание традиции трудовой организации, договоров или отказ от них; право на индивидуальность в зависимости от стажа работы и авторитета;
- эффективность в плане производительности труда; профессионализм;
- инновационное значение, т. е. наличие или отсутствие «замечательной идеи», способной принести большую прибыль, помочь решить давние проблемы;
- заинтересованное или незаинтересованное, исполнительское или неисполнительское отношение к работе.

Стиль работы определяется следующими факторами:

- объективное содержание труда с максимальными или минимальными возможностями индивидуализации и творчества;
- наличие и состояние нормативных документов, жестко ориентирующих на данную программу или провоцирующих всякое «личное усмотрение»;
- стиль руководства с точки зрения контроля, а также терпимость к инициативе подчиненных;
- мода, традиции и стереотипы вообще или в данной группе; наличие или отсутствие коллективного стиля работы;

— характер ситуации в плане риска, располагающий или не располагающий к инициативе и личной ответственности;

— стаж работы (ориентация в работе на «классных» и «старейших» специалистов; непоследовательность по причине поиска лучших форм и способов; привычка к однажды выбранным методам; убеждение и консерватизм благодаря опыту или возрасту).

2. *Неформальные группы.* В организации наряду с формальными трудовыми группами существуют разнообразные «круги общения», т.е. общности людей, основанные на предпочтениях и интересах нетрудового характера. Они достаточно легко и конкретно проявляются и при этом выполняют следующие положительные и отрицательные функции:

— могут использоваться в разделении труда по принципу совместимости как особенно контактные и мобильные команды при выполнении стабильных или случайных задач и функций;

— являются законной и справедливой формой солидарности в трудовых конфликтах, в определении и реализации инновационных идей, в обсуждении и понимании ситуации, если соответствующие функции не выполняют официальные инстанции организации;

— играют либо роль сил поддержки администрации, либо сил подрывающих и нейтрализующих какие-то управленческие усилия, решения и методы; создают условия для определенного стиля руководства;

— препятствуют необходимым деловым отношениям в масштабе всей организации, замыкая многие важные контакты внутри себя;

— представляют собой давление большинства на меньшинство, сплоченного меньшинства на несплоченное большинство и другие формы «групповщины» в решении трудовых и экономических вопросов;

— деформируют деление труда, подчиняя дифференциацию и кооперацию задач и функций не целям максимальной производительности и эффективности совместной трудовой де-

тельности, а различным эгоистическим интересам типа удержания власти и лидерства, обеспечения удобства управления, конкуренции за лучшие трудовые роли независимо от способности к ним, ложного гуманизма и т.д.;

— представляют собой активные группы по поддержанию дисциплины, если в этом отношении «инфантильны» коллектив в целом и администрация;

— являются способом предложения, разработки, пропаганды и реализации инновационных идей;

— выражают и даже формируют разные групповые мнения по любым экономическим и трудовым вопросам вплоть до идейной солидарности или конфликтности в среде работников.

3. *Сплоченность*. В трудовой жизни между людьми необходимы близость и единство. Сплоченность — это не самоцель, а средство достижения определенного состояния организации. Без сплоченности организация слаба, неэффективна даже в производственном отношении, в ней отсутствуют многие необходимые взаимодействия, происходят конфликты, каждый отдельный работник чувствует себя отчужденным в социальной среде.

Объективной основой сплоченности является единство экономических интересов. Такое единство возможно, несмотря на все демографические, профессионально-квалификационные и должностные различия между членами организации. Наряду с частными интересами рабочих, специалистов, управленцев в организации объективно существует общий интерес. Поэтому сплоченность в организации определяется как наличием общего интереса, так и пониманием и признанием его, пропагандой этого общего интереса и рекламой его внутри организации.

Важная причина сплоченности — организация труда с высоким уровнем дифференциации и кооперации задач и функций, естественно способствующая контактам и солидарности. Наконец, сплоченность — это явление, сильно зависимое от уровня культуры и особенностей психологии людей.

Нормальный уровень сплоченности в организации необходимо отличать от явлений мнимого и ложного коллективизма, солидарности. К таким явлениям относятся следующие:

— попытка объединения людей по поводу или на основе каких-то второстепенных, несущественных для них интересов, в то время как существенное у них различно;

— манипулятивный принцип организации, который утверждает ценность и важность общего для всех интереса, но в качестве такого «общего интереса» в действительности выступает чей-то частный интерес;

— превращение коллективизма в самоцель, полное игнорирование индивида и индивидуальных интересов, оценка человека как работника, специалиста, руководителя главным образом с точки зрения коллективизма, коллективистского поведения.

В мировой теории и практике постоянно конкурируют системы социальной организации труда, основанные на «индивидуалистской» или «партнерской» психологии работника. В одних случаях ценность сплоченности в организации уменьшается, в других — преувеличивается.

Дефицит сплоченности в организации может образовываться как в благоприятной, так и неблагоприятной ситуации. Члены организации «не нуждаются» в сплоченности, если дела организации обстоят хорошо, социально-экономическое положение действительно или якобы благополучно. В некоторых случаях это ошибочное поведение, поскольку вне сплоченности такое благополучие будет временным. Сплоченность разрушается и в тех случаях, если члены организации панически реагируют на ухудшение ситуации, хотя именно благодаря сплоченности такое ухудшение может быть приостановлено и предотвращено.

По такому же принципу на сплоченность влияет и фактор конкуренции. Чем сильнее внешняя конкуренция, тем выше или ниже уровень сплоченности внутри организации. Члены организации могут правильно или неправильно осознавать характер ситуации, преувеличивать или преуменьшать свое благополучие и перспективы, учитывать только реальную ситуа-

цию или прогнозировать ее, опираться в оценке ситуации на самые разные объективные и необъективные сведения, мнение администрации, специалистов и рядовых работников. Поэтому сплоченность основывается на таких факторах, как информация, информированность и осведомленность.

Одним словом, сплоченность — это очень актуальная проблема для организации независимо от того, является она преуспевающей или нет в данный момент. Сплоченность фактически характеризует социально-трудовые отношения в организации, является их показателем.

4. *Персональный состав.* Трудовая организация состоит из конкретных и при этом особенных индивидов. Любая комбинация таких индивидов определяет потенциал, характер поведения и внутренние взаимоотношения в организации, хотя в жизни это и не всегда очевидно. Персональный состав оказывает влияние на организационно-трудовые отношения через разделение труда (наличие в организации определенных членов коллектива либо усиливает, либо ослабляет эти отношения); создает положительный, отрицательный или нейтральный эффект «суммы» конкретных людей на основе принципиальной совместимости, культуры взаимоотношений, ситуативного понимания социального климата; персональный состав создает специфическую ситуацию в плане индивидуального и группового лидерства, его наличия или отсутствия, влияния на дисциплину, отношение к труду, развитие, моральные ценности и т.д.

5. *Коммуникации.* Поддержание организационно-трудовых отношений на должном уровне требует постоянных контактов, общения между людьми. Общеизвестны горизонтальные и вертикальные, формальные и полужформальные, межиндивидуальные, межгрупповые и межиндивидуально-групповые и другие их виды и типы. В свою очередь существует много сугубо социальных факторов и противоречий, определяющих состояние коммуникаций в плане их достаточности, эффективности, приемлемости в совместной трудовой деятельности. Охарактеризуем некоторые из них.

Понимание ситуации складывается следующим образом: самооценка информированности и достаточности собственных

и чужих знаний в данной ситуации; ценностное отношение к общению вообще вследствие опыта и культуры.

Характер человека. Очень большое значение имеет коммуникабельность человека. В определенных случаях и ситуациях данную черту личности можно считать критерием профессиональной пригодности и соответствия рабочему месту.

Личные отношения. Конкретные коммуникации всегда зависят от личных симпатий и антипатий субъектов. Перечислим случаи такого поведения:

- субъекты уклоняются от контактов вследствие конфликтности, хотя понимают их необходимость и пользу лично для себя;
- субъекты не обращаются друг с другом из-за чувства антипатии и этим сознательно наносят ущерб трудовой организации, внешним партнерам;
- несмотря на личную конфликтность, субъекты осуществляют все должные контакты, заботясь о собственных материальных интересах либо проявляя социальную ответственность и дисциплинированность.

Режим труда. Иногда коммуникациям препятствует особенная занятость, сосредоточенность на процессе работы в данный период.

Пространственная взаиморасположенность. Чем ближе и доверительнее расположены друг к другу субъекты в процессе социально-трудовых отношений, тем проще, полнее и вероятнее коммуникации.

Статусные различия. Контакты обычно просты и наиболее вероятны на уровне одного статуса. Хотя и здесь могут быть проблемы как при контактах типа «вышестоящий — нижестоящий», «нижестоящий — вышестоящий». Иногда люди ориентируются преимущественно на общение с руководством, коллективом в целом, а не с отдельными, «равными» себе индивидуумами.

Заинтересованность. Зачастую существует заинтересованность в формальной и неформальной информации. Она часто оценивается как выгодная и невыгодная, обычно в организации есть люди, располагающие или не располагающие к таким коммуникациям.

Культура. В зависимости от этого фактора неформальные коммуникации как чисто личностное общение, с одной стороны, способны демонстрировать взаимоуважение, укреплять функциональные связи, формировать солидарность, удовлетворять потребность в доверительности информации, а с другой — могут отнимать рабочее время, понимать взаимную требовательность, нарушать необходимую статусную дистанцию, ухудшать социальный климат вследствие любознательности, сплетен и слухов.

Контроль. Часто в передаче информации используются посредники, которые бюрократизируются и используют эти свои посреднические обязанности для продвижения или утверждения своих интересов. Для того чтобы данные проблемы не возникали в организации, существуют институты социального контроля (традиции, доверие и т.д.).

Как видим, коммуникации играют не последнюю роль в формировании нормальных социально-трудовых отношений, а эти отношения тесно связаны с рынком труда.

В определенной взаимосвязи находится рынок труда и занятость населения. Эта взаимосвязь хорошо просматривается на рис. 8.

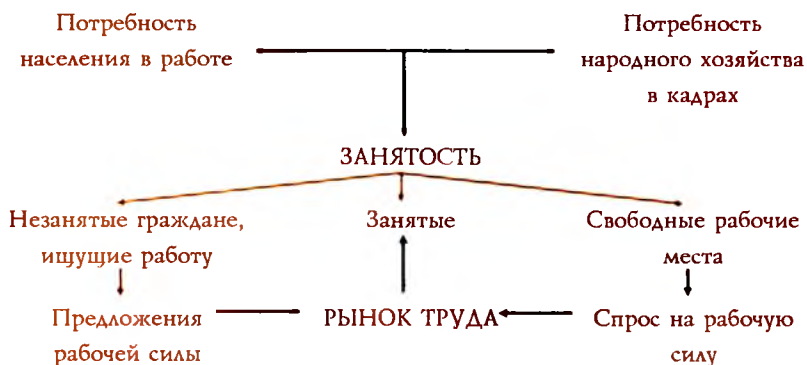


Рис. 8. Взаимосвязь рынка труда и занятости населения

Безработица, ее формы, экономические и социологические методы ее измерения

Безработица — это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка. На основании данной формулировки *безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней*. Безработица явление не однородное и вызывается различными причинами. В зависимости от причин можно выделить несколько видов безработицы.

Добровольная (фрикционная) безработица. Она связана с уходом человека с прежнего места работы по собственному желанию в связи с поиском нового места работы. В то же время причины этого вида безработицы могут быть различными, поэтому некоторые авторы к таким добровольным безработным причисляют также тунеядцев, бомжей и т.д.

Вынужденная безработица связана с освобождением человеком своего рабочего места не добровольно, а в связи с банкротством предприятия, ликвидацией данного рабочего места или по требованию администрации (увольнение). В результате человек, нуждающийся в работе, оказывается перед необходимостью ее поиска. Данный вид безработицы часто называют циклической. Она возникает в период спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.

Скрытая безработица. Под ней обычно понимают использование кадров не в полную силу, ниже их возможностей, способностей и знаний, использование работников на работах ниже их квалификации. Это происходит зачастую из-за слабых темпов научно-технического прогресса. Данное явление сопровождается низкой производительностью труда.

Структурная безработица. Она является результатом диспропорции спроса и предложения рабочей силы с точки зре-

ния ее профессионально-квалификационных качеств. Структурная безработица охватывает в основном тех работников, чья квалификация не успевает за изменениями структуры производства, не соответствует требованиям рынка.

Технологическая безработица образуется вследствие усложнения производства, сокращения рабочих мест, на которых используется неквалифицированный труд. Рабочие места ликвидируются по причине модернизации, рационализации производственного процесса и т.д.

Для того чтобы проследивать безработицу (на какой-то территории, в регионе и т.д.), определяется ее норма:

$$\text{Норма безработицы} = \frac{\text{Общее число безработных}}{\text{Общая числ. рабочей силы}} \cdot 100\%$$

В зависимости от целей и задач исследования можно предложить набор формул по расчету уровня безработицы:

Источник

Федеральная служба занятости

Пост. Правит. № 99 от 05.02.93 г.

Рекоменд. Минэконом. к составл. прогноза занятости от 25.09.95 г. С. 5.

Федер. служба занятости. Практик. пособие. С. 8.

Федер. служба занятости. Метод. реком. С. 2.

Экономикс. Т. 1. С. 159.

Федер. служба занятости. Практик. пособие. С. 36.

$$1) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безработных}}{\text{Грудос. насел. в трудос. возр.}} \times 100\%$$

$$2) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безработных}}{\text{Число занят. в нар. хоз-ве}} \times 100\%$$

$$3) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безработных}}{\text{Численность трудовых ресурсов}} \times 100\%$$

$$4) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безработных}}{\text{Числ. экономически активного насел.}} \times 100\%$$

$$5) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безработных}}{\text{Экономически активное насел.}} \times 100\%$$

$$7) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. стоящих на учете служ. занят.}}{\text{Трудоспос. насел. трудоспосвозрасте}} \times 100\%$$

$$U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. незанятых зарегистр. в служ. занят.}}{\text{Занятые + незанятые}} \times 100\%$$

Человек и труд.
№ 8. 1993.

$$U_{\text{безраб}} = \frac{\text{Числ. безраб. + обуч. по напр. СЗ}}{\text{Занят в общ. пр-ве + безраб. + обуч. СЗ}} \times 100\%$$

Госстатотчетность,
табл. № 1

$$10) U_{\text{безраб}} = \frac{\text{БР}}{\text{ЭАН}} \cdot 100\%$$

Экспериментальная
формула

где БР — численность безработных;

ЭАН — экономически активное население, причем

$$\text{БР} = \text{ИРСЗ} + \text{ОСЗ} + \text{СИР} + \text{ВО} + 0,3\text{РНВ} + 0,5\text{ННВ};$$

$$\text{ЭАН} = \text{ЗН} - \text{ВО} - 0,3\text{РНВ} + \text{БР}, \text{ где}$$

ИРСЗ — зарегистрированные в службе занятости как ищущие работу;

ОСЗ — безработные, обучающиеся по направлению службы занятости;

СИР — самостоятельно ищущие работу;

ВО — работники, находящиеся в вынужденных отпусках;

РНВ — вынужденно работающие в режиме неполного рабочего времени (коэф. 0,3 примерно отражает степень их незанятости);

ННВ — незанятые, желающие работать в режиме неполной занятости (коэф. 0,5 отражает «половинную» занятость);

ЗН — занятое население.

Данные формулы могут быть использованы для расчета уровня безработицы экономическими методами. С определенной степенью условности уровень безработицы можно измерить и социологическими методами: а) путем анализа статистических данных; б) путем опроса населения трудоспособного возраста. Социологические методы исследования безработицы позволяют выявить причины безработицы, выстроить их в определенной иерархии в зависимости от социально-демографических (и других) характеристик людей, дать более полную характеристику безработного, наладить более предметный учет безработных.

Учет социально-поведенческих явлений безработицы позволяет глубже понять возможности и принципы ее регуляции.

На основе анализа многих социологических исследований можно выделить следующие функции и явления безработицы.

1. *Социально-экономическая функция безработицы.* Безработица признается ситуацией не только неизбежной, но и выполняющей определенные функции. Во-первых, речь идет о функции справедливости. В условиях безработицы и благодаря ей существуют только эффективные, экономически оправданные роли и рабочие места. А это, в свою очередь, означает, что люди имеют (могут иметь) только заработанные доходы. Всеобщая, полная занятость и скрытая безработица в этом плане менее справедливы, поскольку здесь формально заняты и получают заработную плату все, а реально и эффективно участвуют в общественном производстве не все. Во-вторых, безработице приписывается функция стимулирования. Каждый работающий понимает, что при определенных условиях он может оказаться в рядах безработных. Такая ситуация дисциплинирует, человек стремится к повышению активности и квалификации. Необходимо отметить, что стимулирующий эффект безработицы распространяется не только на работающих, но и на самих безработных. Они стремятся «стать лучше, повысить свой уровень» и т.д., чтобы получить работу.

Безработица стимулирует, человек начинает ценить труд и свое рабочее место; упорядочиваются его профессиональные ориентации и перемещения. Но в безработице много и негативного — это подавление человека страхом, сложности по устройству на «дефицитное» место, привилегированное положение работодателя и т.д.

2. *Общественные настроения по поводу безработицы.* Работу могут потерять все, поэтому безработицу зачастую в общественном мнении считают отрицательным явлением, нестабильным, а стабильность и постоянная занятость считается положительным явлением.

3. *Эгоизм наемного работника.* Для наемного работника рабочее место — самоцель, в то же время эффективность рабочего места для него относительно второстепенна. Чтобы устойчиво противостоять работодателю, наемные работники объединяются в союзы и вырабатывают коллективные формы

борьбы за рабочие места, что практически разрешено в правовом порядке. В социальном же смысле это свидетельство того, что наемные работники могут иногда решать свои вопросы силовыми средствами (на основе массового, группового давления), а не посредством переговоров. Наемный работник зачастую рассматривает работодателя как эксплуататора, который с помощью минимума работников при минимуме заработной платы стремится решить максимум «своих» производственных задач. Данное настроение работодателю необходимо учитывать в своей практической деятельности.

4. *Эгоизм работодателя.* Поскольку он, работодатель, несет прямую материально-экономическую ответственность за производство, ему свойственно рассматривать и оценивать рабочие места с точки зрения их предельной эффективности. Он стремится к новейшим технологиям, нововведениям и т.д., а это порождает «лишних» людей и трудовые конфликты.

5. *Субъективизм в кадровых решениях.* В условиях рынка можно часто наблюдать, что при решении конкретных, персональных вопросов увольнений, сокращений и т.д. администрация или ее представители часто исходят не из профессионально-трудовых и экономических соображений, а из своих индивидуальных и социальных предпочтений (из-за несложившихся личных отношений работника с руководителем и т.д.).

6. *Конкуренция или солидарность.* Если идет процесс сокращения кадров, то у предприятия два варианта решения данной проблемы: а) сокращение части работников и сохранение рабочего времени и оплаты для остальных (конкурентный вариант); б) сохранение всего штата, но сокращение рабочего времени и оплаты для всех (солидарный вариант). Оба эти варианта проявляются как на макро- так и на микроуровне.

7. *Противоречия социальной защиты.* Основное противоречие социальной защиты безработных состоит в том, что безработица — это следствие неблагоприятной социально-экономической ситуации, но именно в такой ситуации затруднительна выплата пособий и низка их покупательная

способность. Налицо ситуация: чем выше удельный вес безработных в обществе, тем меньше уровень социальной защиты каждого из них, выше социальная напряженность. В то же время необходимо иметь в виду и такое явление, как попытка жить на пособие по безработице и потеря желания искать работу. Социальная защита безработных должна соответствовать двум условиям: 1) поддерживать и реабилитировать действительно вынужденных безработных; 2) не стимулировать добровольную безработицу и иждивенчество.

8. Особенности переживания безработицы и их факторы. Переживание безработицы — это очень широкая и интегративная категория. Она отражает такие реальные и традиционно изучаемые на социологическом уровне явления, как: а) характер осознания человеком безработного положения и его риска; б) степень болезненности реакции человека на безработицу, адаптация к ней.

Многие результаты исследований показывают, что к особой критической категории относят себя безработные старшего поколения и люди предпенсионного возраста, а не более молодые, которые имеют достаточно времени для профессионального и трудового самоопределения. Более болезненно воспринимают безработицу мужчины, поскольку они сильнее испытывают социальную и моральную потребность в работе. Для проработавших длительное время на одном предприятии или в одном учреждении людей увольнение более болезненно, чем для новичка.

Безусловно, на характер переживания безработицы оказывают влияние и многие индивидуальные черты личности человека. Одни высоко оценивают свой жизненный опыт и социальные способности, считают себя готовыми к решению любых жизненных проблем, другие в этом плане менее уверены в себе. Независимо от объективной ситуации и информированности о ней одни «видят» острую потребность в их «руках» и «головах» на рынке труда, так как ценят себя довольно-таки высоко; другие менее оптимистично представляют спрос на ту рабочую силу, которой они являются. На характер

переживания безработицы влияют и такие факторы, как инертность (пассивность самого работника), сложности, связанные с получением пособия по безработице, и т.д.

Особенности переживания безработицы — это, по существу, показатели степени ее социально-психологической проблемности для разных категорий и типов людей, которые должны учитываться работодателем в его кадровых решениях.

9. *Поведение безработных.* На поведение безработного влияет большое количество совершенно различных факторов. Их можно, с определенной степенью условности, разделить на *объективные и субъективные*. К *объективным* можно отнести уровень благосостояния безработного. Его поведение будет объясняться его материальным положением. Один человек, оказавшись в положении безработного, не будет торопиться с устройством на любую работу, а попытается найти ту, которая, по его мнению, в наибольшей степени ему подходит. Другой же, оставшись без работы, может испытать сильный шок, откажется от всяческих притязаний и согласится на любую предложенную ему работу. К *субъективным* можно отнести отношение человека к безработице как к явлению и как к личному несчастью. Здесь очень сильно сказываются личностные характеристики безработного. Затянувшаяся безработица может повлечь за собой конфликты в семье, стрессы, психические заболевания, деградацию личности, и как результат этого — вовлеченность в преступность.

10. *Фактор потребительской психологии.* Уровень безработицы определяют и такие характеристики, как ценностные ориентации и их предпочтения в потреблении. Одни люди говорят, что им достаточно и того, что они имеют, и довольствуются пособием по безработице. Другие, наоборот, стремятся устроиться на работу, чтобы удовлетворить свои потребительские потребности.

В заключение данного параграфа считаем важным схематично представить предложения и распределения рабочей силы на рынке труда.



Рис. 9. Предложение и распределение рабочей силы на рынке труда

На преодоление негативных последствий безработицы направлена государственная политика в этой области, которая определена Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Основные направления этой политики следующие:

— предоставление равных возможностей всем гражданам России в реализации права на труд и свободный выбор вида занятости;

— поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;

— соблюдение принципа добровольности труда, в соответствии с которым обеспечивается свободное волеизъявление граждан в выборе профессий;

— социальная защита в области занятости;

— сочетание самостоятельности местных органов власти с согласованностью действий при проведении централизованных мероприятий в решении проблем занятости населения;

— координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

— поощрение работодателей в создании новых рабочих мест;

— международное сотрудничество в решении проблемы занятости и некоторые другие направления.

Уже разработан ряд программ по конкретизации этих положений государственной политики. Так, была принята «Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации» на 1997 г. (как и на предыдущий), которая предусматривала формирование благоприятных условий для занятости населения, сокращения периода безработицы, скорейшего возвращения безработных граждан к производительному труду, стабилизации доходов безработных граждан, развития службы занятости, малого предпринимательства и других мер.

Одним из эффективных средств обеспечения занятости населения в период формирования общества является (об этом говорит и мировой опыт) развитие малого предпринимательства. Оно сегодня является также органической составной частью современной модели экономического развития. Малые

предприятия обладают целым рядом преимуществ и, прежде всего, свободой выбора организационных форм, адекватных виду производственной деятельности. Это обеспечивает им необходимую гибкость, что особенно важно при работе в конкурентной среде. Для них характерна и более высокая норма прибыли. Мировая практика доказывает, что именно малый бизнес и есть тот реальный и эффективно действующий механизм (наряду с комплексом государственных социальных программ), который способствует сокращению безработицы, обеспечивает рост занятости и конкурентной среды.

Миграция и ее влияние на рынок труда

Миграция — это территориальные перемещения людей, в том числе и изменение места жительства. Все случаи миграции имеют профессионально-трудовые и имущественно-доходные причины или последствия, они являются важной проблемой социологии труда и экономической социологии, так как влияют на рынок труда.

Различают следующие виды миграции: *межгосударственная, внутригосударственная, постоянная, маятниковая, эпизодическая и брачная*. Рассмотрим каждый вид в отдельности.

Межгосударственная миграция является следствием безработицы, различия в уровне жизни разных стран, неравномерности естественного движения населения и т.д. В данном виде миграции можно выделить три укрупненные группы эмигрантов.

Первая — это безвозвратно эмигрирующие, среди которых, как правило, трудоспособные лица составляют около 70%. Данная группа представляет особый интерес, потому что именно с ней в основном связано такое явление, как «утечка умов». Негативные последствия этого процесса для развития российской экономики весьма серьезны.

Вторая — это временные эмигранты, выезжающие по служебным заданиям, частным приглашениям, в туристические поездки, на отдых.

Третья — это люди, ищущие временную работу за границей, как правило, по контракту на период от одного до пяти лет. По истечении этого срока они обязаны вернуться в страну выезда. К этой группе можно отнести и мигрантов-сезонников, которые выезжают на работу на срок менее одного года.

Внутригосударственная миграция является основным составным компонентом развития общей миграционной ситуации в стране. Внутренняя миграция состоит из межрегиональных и внутрирегиональных миграционных потоков. Эти потоки — следствие перемещения городских и сельских жителей, результат прекращения финансирования государственных программ, отсутствия жилья, условий для нормальной жизни (отсутствие постоянных заработков и т.д.).

Постоянная — это безвозвратная миграция и *временная*, когда выезд и связанное с этим перемещение ограничено каким-то сроком.

Циклическая, ее иногда называют сезонной, миграция — это ежегодно повторяющиеся сезонные перемещения граждан, вызванные определенными обстоятельствами, родом работ.

Маятниковая миграция включает регуляторы передвижения рабочей силы от одного населенного пункта в другой, на работу и обратно. Ее регулярность соответствует режиму трудовой деятельности и поэтому она является существенным источником формирования рабочей силы и рынка труда. Маятниковая миграция распространена в зонах влияния крупных и средних городов.

Эпизодическая миграция является, как правило, кратковременной и самой многочисленной. Прежде всего имеются в виду деловые командировки с самыми разными целями и задачами, поездки, связанные с материально-техническим снабжением и со сбытом продукции. Особую категорию данной миграции составляют «челноки» — люди, покупающие товары в одних регионах и перепродающие их по более высокой цене

¹ В литературе часто употребляется и понятие *иммиграция* как приток рабочей силы, населения на территорию данного государства.

в других. К эпизодической миграции относятся также поездки на отдых в разные регионы России и другие страны. Сюда же относятся поездки к родным, поездки по различного рода личным делам и т.д.

Брачная миграция представляет собой перемену места жительства одного из супругов в связи с заключением брака. Иногда меняют место жительства оба супруга.

Миграция как определенное социально-экономическое явление выполняет две функции: 1) *социальную* — когда люди благодаря своим перемещениям пытаются наиболее полно удовлетворить свои потребности (в образовании, хорошей работе, лучшем обслуживании и т.д.); 2) *экономическую* — которая связана с разностью спроса и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах.

Как видим, миграция вызывается множеством причин, наиболее типичными из которых являются:

- резкие изменения в региональном размещении производства (например, в поселении господствует какой-то один вид производства, свертывание которого создает огромную проблему работы для всех, в нем проживающих);

- возможность реализовать свои профессиональные ориентации, получить работу на лучших условиях оплаты, по специальности и в желаемой должности в другом месте жительства;

- стремление к лучшим условиям и качеству жизни;

- необходимость смены места жительства и работы в связи с неподходящими климатическими условиями из-за состояния здоровья;

- семейно-брачные обстоятельства, воссоединение с семьей, родными;

- потребность в обновлении образа жизни, определенной культуре и познании;

- необходимость и возможность улучшения жилищных условий;

- социальные и этнические конфликты;

- трудовые конфликты и конфликты в семье;

- случайные обстоятельства и др.

Одни причины носят групповой и массовый характер, другие — индивидуальный. Существуют также причины типичные и особенные, объективные и субъективные. Неодинаковые причины миграции в разных ее межпоселенческих потоках (село — малый город, село — большой город, малый город — большой город, большой город — большой город, село — село и т.д.). По-разному соотносятся экономические и социальные причины миграции. Необходимо учитывать и изучать социально-экономические проблемы, связанные с последствиями стационарной территориальной миграции.

Миграция часто создает трудности с жильем, правда, в разной степени разным категориям и типам мигрирующих. Здесь существенны следующие явления. Во-первых, во многих случаях речь идет о специфических мигрантах как типах людей, умеющих создавать проблему себе и государству. Во-вторых, вследствие миграционной «нагрузки» на сферу жилья возникают специфические конфликты между категориями населения, в том числе социально-классовые, социально-региональные, социально-этнические. В-третьих, ограниченность и высокая стоимость жилья часто не позволяют осуществлять планируемые перемещения как массовой рабочей силы, так и отдельных работников. В-четвертых, плотность жилья способствует более ответственному отношению людей к миграции, но не препятствует им, если уровень жизни достаточно высок или речь идет об обеспеченных социальных слоях. В-пятых, институт «разрешения на жительство» противоречив: с одной стороны, он обеспечивает порядок, с другой — ущемляет некоторые права человека. В каждой стране существуют свои особенности соотношения миграции и проблем жилья.

Иногда возникают ситуации критически вынужденной миграции. Они связаны не только с экологическими бедствиями и войной, но и с кризисом (банкротством и закрытием) производств, являющихся доминирующими в данном регионе или поселении. Миграция в поисках «занятости вообще» сопровождается потерей не только жилья, но и других атрибутов стабильного и благополучного образа жизни. В зависимости от

субъективных и объективных причин люди выбирают бедность «здесь», проявляя предприимчивость в поиске источников существования, или сразу полагаются только на устройство жизни «там», при этом действуют самостоятельно, произвольно, обращаются за помощью к родным и знакомым в благополучных поселениях, атакуют миграционные службы или пускаются в бесперспективные и непрерывные странствования. Разные типы людей при этом проявляют себя по-разному, отношение общества к мигрантам столь же различно.

Если одни категории мигрантов благополучно переживают изменение места жительства, решая при этом важные задачи и улучшая свое положение, то для других миграция — это социально-экономическая и профессионально-трудовая проблема. Во-первых, ощущается недостаток финансовых средств, возникают неожиданные расходы. Во-вторых, трудно или невозможно найти работу с прежней оплатой, по прежней профессии или в прежнем статусе, т.е. должности, в то время как для человека это крайне важно.

Миграция способна приводить к искажению половозрастной структуры, что создает трудности не только в решении кадровых вопросов, но и в некоторых специфических социальных отношениях. В связи с миграцией известно и такое явление, как «вымывание и утечка» интеллигенции как квалифицированной рабочей силы и элиты, вследствие чего приходят в упадок отдельные виды труда, заметно ухудшается культурное состояние и морально-психологическое самочувствие населения.

В условиях резкого контраста между центром и провинцией естественное стремление людей к лучшему качеству жизни и общению прямо или косвенно способствует перемещениям в большие города. Во-первых, рано или поздно это приводит к ненормальной структуре занятости как экономическому и социальному явлению, особенно при недостаточном экономическом и научно-техническом развитии общества. Во-вторых, возникают трудности в сфере экологии и здоровья людей. В-третьих, нереализация социальных и экономических планов и ожиданий вследствие высокой конкуренции вынуждает мно-

людей либо к люмпенизированному и преступному образу жизни, либо к возврату на прежнее место жительства, что объективно и субъективно перечеркивает целый период их жизни, сводит к нулю соответствующие материальные и моральные затраты на прежнее жизнеустройство.

Значительную часть эмигрантов составляет учащаяся молодежь. С одной стороны, молодые люди стремятся строить свою карьеру и дальнейшую жизнь по месту обучения (здесь они адаптировались, выработали адекватные стереотипы «местного» поведения, «установили» социальные связи и знакомства). С другой стороны, вследствие конкуренции здесь трудно реализовать многие планы, хотя формально большой город — это возможность престижной работы, профессионального выбора «на любой вкус». Молодые люди по-разному учитывают последствия миграции в момент выбора города или места учебы, в чем также проявляется неодинаковая психология их профессиональных и социальных ориентаций, планирования жизни, экономического и бытового мышления.

Явление миграции имеет этнические аспекты, отражающие не национальные различия, а различия в традиционной и межпоколенной принадлежности к определенному месту проживания. Вследствие этих различий мигрант может испытывать социальную дискриминацию: его стартовые возможности в первом поколении длительно или полностью оказываются ниже, чем у представителей коренного населения. Возникают целые межгрупповые конфликты на микроэтнической основе, где сталкиваются притязания «местной» и «неместной» рабочей силы на поделенную занятость или занятость вообще. Проявляется и специфический микроэтнический корпоративизм: люди из солидарности оказывают помощь «своим» в устройстве «здесь», используя как формальные институты типа землячеств, так и скрытые способы влияния на местную идеологию и политику.

В условиях рынка далеко не одинаково относится к мигранту и сам работодатель, исходя из экономических и человеческих соображений. Или ориентируется на деловые качества и

профессионализм независимо от прежнего проживания претендента на рабочее место, проявляет патернализм и участие к новичку, приезжему и т.д. Иногда изменение места жительства влечет за собой настолько болезненный и сложный процесс социально-бытовой переадаптации, что работник заметно теряет свою квалификацию и работоспособность с большими и меньшими шансами на их восстановление и перспективу. Этот момент временной неэффективности может создавать проблемы во взаимоотношениях с работодателем и коллективом. Изменяя свое место жительства, человек как работник может столкнуться с необходимостью серьезного самоизменения, ибо в данном регионе или поселении господствуют незнакомые ему профессионально-культурные традиции, требования, нормы этики, которые он обязан усвоить и приспособиться к ним.

Миграция — один из важнейших факторов, способствующих конфликтности или стабильности семьи. Она либо способствует ее сплоченности, либо приводит к распаду, если у членов семьи взгляды на миграцию и ее последствия противоположны.

В разных регионах способствуют миграции или сдерживают ее специфические социальные условия, связанные с историческими традициями, этническими особенностями. С этой точки зрения человек часто оказывается либо лицом консервативным и не способным к «географическому» мышлению в предпринимательстве, либо экстремистом, не уважающим законы и не любящим дух и историю своей «малой родины», своей местности, своего поселения.

Связанные с миграцией стабильность или нестабильность определенного населения может рассматриваться в социокультурном плане. Если нестабильность отчасти способствует позитивному обновлению социальных настроений, то стабильность положительна тем, что поддерживает и стимулирует порядок и уважение лучших традиций, участие в гражданских и общественных инициативах, бережливое отношение к местной занятости и психологии труда.

В жизни очень часто встречается и так называемая *местная миграция*, когда осуществляются перемещения от места жительства до места работы. Перемещения такие неизбежны, монотонны и ежедневны. Безусловно, необходима оптимизация этой траектории. Особенно актуальна эта проблема для больших городов, когда работник тратит на дорогу до работы более одного часа. Одни люди легко адаптируются даже к длительным ежедневным перемещениям, другие жалуются на ухудшение здоровья, дефицит свободного времени и неприятности на работе из-за частых опозданий. Поэтому часто люди выбирают место работы с учетом его близости к месту жительства, по этой причине даже меняют работу, привычную и благоприятную в других отношениях.

В плане смягчения проблемы повседневного перемещения «дом — работа» в разное время и в разных социальных проектах предлагалось:

а) строительство компактных профессионально-трудовых и рабочих поселков, в которых место работы и жилье максимально приближены;

б) размещение и распределение жилья работников вблизи предприятия, учреждения;

в) специальная профориентация, помогающая людям в поиске работы недалеко от места жительства;

г) организация служебного транспорта для своих работников;

д) предоставление людям временного жилья на отдельные дни недели, если ежедневные перемещения затруднены, и т.д.

При этом имеют значение и возможности личного общественного транспорта, его обслуживание и организация. Вопреки стереотипу, это не только показатель качества жизни, но и фактор оптимизации занятости. Миграция создает определенную напряженность на рынке труда, поэтому процессы, связанные с перемещением населения, необходимо учитывать в работе службы занятости, подходить к данной проблеме надо дифференцированно с учетом имеющихся научных разработок.

Роль социологических исследований в обеспечении более эффективной работы службы занятости

На общегосударственном уровне органы управления занятостью населения представлены Федеральной службой занятости населения России. Действуют также республиканские (в составе РФ) службы занятости и центры занятости населения в краях и областях, автономных округах, в Москве и Санкт-Петербурге, в районах и городах. В обязанности служб занятости входит следующее: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информация о состоянии рынка труда; учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости; оказание услуг по трудоустройству; регистрация безработных, оказание им помощи, включая выплату пособий; организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения; организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Работа служб занятости может быть более эффективной и целенаправленной, если при них будут функционировать социологические и социально-психологические службы либо в их штате будут социологи и социальные психологи. Изучение проблем, анализ социальных процессов и явлений, связанных с безработицей, осуществляется более эффективно и дифференцированно социологическими методами. Что же можно исследовать с использованием социологических методов? Практически все вопросы, касающиеся деятельности службы:

- закономерности движения кадров в регионе;
- проблемы разных слоев населения в условиях рынка труда;
- профессиональную ориентацию выпускников средней школы и возможности их трудоустройства;

- социальную эффективность системы профориентационной работы, обеспечение занятости выпускников вузов, техникумов (колледжей), средней школы;
- состояние системы образования разных уровней;
- основные направления по обеспечению занятости населения с учетом их потребностей и интересов;
- состояние занятости населения и рынка труда в городе (регионе);
- занятость различных социальных групп и т.д.

Для проведения социологического исследования составляется программа с определением целей и задач исследования, намечается объект и предмет исследования, формулируются гипотезы, интерпретируются употребляемые в исследовании понятия, разрабатываются методики исследования, определяются порядок и форма проведения исследования и получение и представление итогового материала. Социологические и социально-психологические исследования позволяют более эффективно решать главные задачи служб и центров занятости.

Главной же целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Дайте характеристику социальной сущности труда.
2. Объясните, что такое «характер труда» и «содержание труда»?
3. Раскройте понятие «условия труда».
4. В чем суть социально-психологической структуры процесса труда?
5. Что такое рынок труда?
6. Какие факторы характеризуют стоимость рабочей силы?
7. В чем суть новой социальной политики в сфере труда?
8. Раскройте механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудоовых отношений.
9. Дайте характеристику безработицы. Кто считается безработным?
10. Охарактеризуйте виды безработицы.
11. Приведите пример с определением нормы безработицы, ее уровня.

12. Как можно повысить занятость трудоспособного населения?
13. Дайте характеристику миграции и раскройте основные причины этого процесса.
14. Расскажите о видах миграции.
15. Перечислите основные цели и задачи службы занятости.
16. Раскройте роль социологических исследований в повышении эффективности работы службы занятости.

ГЛАВА 5

Трудовая организация (коллектив). Специфика социологических исследований в трудовой организации

Роль и значение трудовой организации в развитии общества

В условиях существования разнообразных форм собственности, рынка и конкуренции существенно изменяется роль и значение трудовых организаций. Постепенно расширяются их полномочия и самостоятельность в принятии различного рода решений, в развитии управления и самоуправления. Однако, прежде чем вести разговор о трудовой организации, необходимо остановиться на некоторых очень часто употребляемых, особенно в отечественной литературе, понятиях и характеристиках. Так, в нашей 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 (объединении, фирме, концерне и т.д.), 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 (целей).

Для создания организации необходимы (как минимум) следующие условия:

- а) наличие по крайней мере двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы;
- б) наличие по крайней мере 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 закрепленная 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.

Необходимо разграничить и такие понятия, как *трудовая* и *производственная организация*. Трудовая организация значительно шире производственной и охватывает работников производственных, научных, учебных, медицинских, культурно-просветительских, административных и других организаций. *Производственная организация* относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материальных благ. Как видим, трудовые организации действуют во всех сферах общественной жизни. Они 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, стро-

ительстве, транспорте, сельском хозяйстве и т.д.), и организации, функционирующие в непроизводственной сфере (учреждения культуры, здравоохранения, образования и т.д.).

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.

Каждой трудовой организации присуща своя трудовая среда.

Понятие и элементы трудовой среды

Человеческий труд, который мы с социологической точки зрения определяем как человеческую целенаправленную деятельность, в процессе которой он создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей, совершается всегда в определенном пространстве и времени, определенными средствами труда в рамках конкретных общественных отношений, которые возникают между людьми в процессе их трудовой деятельности. В данном случае под *средой* можно понимать совокупность условий и воздействий, имеющихсся в некотором окружении. Человеческая трудовая деятельность осуществляется в трудовой среде. Поэтому под *трудовой средой* понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает *физические факторы* — это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое

оформление, уровень шума и т.д. и *техничко-технологические факторы* — это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Средства труда представляют собой все те вещи, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда и видоизменяют их. К средствам труда относятся машины и оборудование, инструменты и приспособления, производственные здания и сооружения, все виды транспорта, линии электропередач и т.д. Ведущая роль в средствах труда принадлежит орудиям производства, так как именно от них и зависит сила воздействия на природу. Орудиями производства люди в трудовой организации воздействуют на предметы труда, т.е. на все то, на что направлен их труд. Средства труда и предметы труда составляют средства производства. Но сами средства производства никаких материальных благ произвести не могут. Поэтому решающим фактором всякого производства, трудовой организации является сам человек, его рабочая сила.

Средства труда, предметы труда и люди в трудовой организации находятся в постоянном взаимодействии. Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда, и порождают целый ряд социальных последствий. Изменение материальных элементов физической трудовой среды, являющихся частью природы, происходит медленнее и до определенного момента с меньшими социальными последствиями. Положение человека в трудовой среде может быть различно и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда.

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 и эффективность трудовой деятельности оказывают влияние также такие факторы, как формы организации и оплаты труда, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников, внепроизводственная деятельность и т.д.

Наличие большого количества факторов и разнообразие выполняемых работником трудовых функций свидетельствуют о социальной неоднородности труда. В этой связи актуальным становится изучение социальной структуры трудовой организации.

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 т.д.

Социальная структура трудовой организации — это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная социальная структура затрудняет эффективное решение производственных задач.

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

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 т.д. Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

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. Социологические исследования подтверждают, что однополый коллектив менее эффективен, чем разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой и производственной дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма к новациям, повышается уровень потерь рабочего времени из-за роста заболеваний работников и т.д. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями — повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав трудовой организации становится замет-

ным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности.

Социально-психологические группы формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, 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 т.д.

В задачи социологов на предприятии входит изучение социальной структуры организации, ее изменений, выявление позитивных и негативных тенденций в динамике социальных групп, разработка мер, направленных на оптимизацию социальных процессов через целенаправленное изменение социальной структуры.

Социальная организация, ее структура

*Социальная организация*¹ в широком смысле слова — любая организация в обществе; в узком смысле — социальная подсистема. *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. Это обычно работники (организационно оформленная общность людей), объединяющиеся для со-

¹ От позднелат. *organizo* — сообщаю стройный вид, устраиваю.

здания или производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда.

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. На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система межличностных отношений.

Перед трудовой социальной организацией, как правило, ставятся две задачи: 1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда и 2) социальное развитие коллектива 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: а) функциональную (содержание труда); б) профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); в) социально-психологическую (межличностные отношения) и г) управленческую (система 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 роста, к организации труда. Специфическую область явлений, связанных с производственным типом структуры социальной организации, составляет система мероприятий по развитию мотивации производственной активности (это моральное и материальное стимулирование и т.д.).

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.

Общая структура социальной организации промышленного предприятия возникает и развивается как в рабочее время (в ходе производственного процесса, в процессе труда), так и в свободное от работы время. Эти социальные организации взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга. Схематично данный процесс представлен на рис. 10.

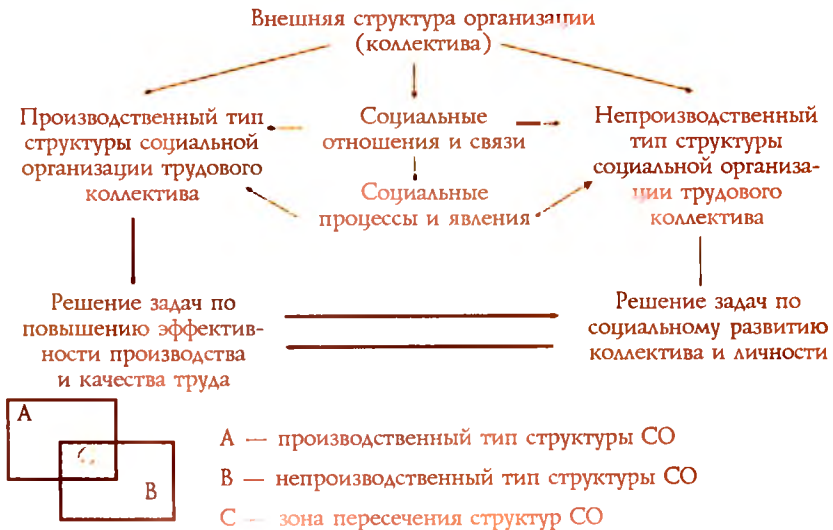


Рис. 10. Структура социальной организации (СО) трудового коллектива

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

Основные социальные процессы и явления в трудовой организации

В трудовой организации, как целостной системе, происходит непрерывное движение всех ее структурных элементов, их воспроизводство и более или менее значительные изменения. Эти изменения представляют собой совокупность однонаправленных и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других.

Под *социальным процессом* в трудовой организации понимаются последовательные изменения социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов. Эти изменения могут быть *прогрессивными*, когда они отвечают требованиям общественного прогресса и направлены на реализацию прогрессивных целей; *регрессивными*, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего нового взамен; и *изменения в рамках сохранения исходного состояния*. Все эти процессы можно сгруппировать и классифицировать в три основные группы.

I группа. *Процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности.* Эти процессы включают в себя следующие моменты:

1) *Прогнозирование потребности в кадрах.* Трудовая организация может функционировать эффективно лишь при количественном и качественном соответствии ее подсистем друг другу и целям организации. В условиях рынка, постоянного научно-технического прогресса, конкуренции необходимо предусматривать и проводить подготовку и переподготовку кадров в соответствии с последующими техническими и тех-

нологическими изменениями. Целесообразно прогнозировать и естественное движение кадров (выход на пенсию, служба в армии и т.д.), принимать меры для соответствующей их профессиональной подготовки и своевременного восполнения потребностей в них организации.

2) *Подбор и расстановка кадров.* В широком смысле слова это: а) профессиональная ориентация молодежи в соответствии с потребностями трудовой организации; б) профессиональный отбор (направление на профессиональную учебу работников с учетом их индивидуальных особенностей и склонностей; в) подбор таких работников, которые могут обеспечить высокую эффективность труда; г) адаптация работников (создание в организации всех необходимых условий, позволяющих сократить срок вживаемости новых работников в коллектив); д) расстановка кадров (учет способностей и склонностей индивида при предоставлении ему работы); е) высвобождение и переподготовка кадров (переучивание или освобождение не справляющихся со своей работой работников).

3) *Стабилизация коллектива, социальной организации.* В данном случае постоянно изучаются и анализируются причины миграции (увольнения) работников из трудовой организации. Если количество увольняемых превышает 7—8%, то необходимо принимать меры по устранению причин этих увольнений. Здесь необходим всесторонний подход. Причины могут быть внешние и внутренние, объективные и субъективные.

II группа. *Процессы изменения условий труда и жизни членов коллектива.* Сюда входят следующие:

1) *Использование трудового потенциала.* Все работники трудовой организации должны использоваться в процессе труда с наибольшей эффективностью (с учетом специальности, профессии, образования и способностей работника).

2) *Удовлетворение первичных жизненных потребностей.* Необходимо проводить работу по повышению материальной заинтересованности всех категорий работников. Для управления интересами людей в процессе труда необходима обосно-

ванная дифференцированная оплата труда. А уровень оплаты труда должен напрямую зависеть от трудового вклада работника. При этом уравниловка и ограничения в зарплате недопустимы.

3) *Развитие социально-производственной инфраструктуры.* Создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда, комфортности. В систему факторов, определяющих комфортность труда, входят следующие: социально-психологические условия; организационно-технические (уровень механизации и автоматизации производственных процессов, организация и оперативность управления, компетентность и т.д.); психофизиологические; эстетические (особенности формирования эмоций, удобство рабочего места и т.д.).

4) *Развитие социально-бытовой инфраструктуры.* Трудовым организациям необходимо принимать участие или самостоятельно решать проблему по развитию социально-бытовой инфраструктуры с учетом перспективных норм, комфорта и благоустроенности.

5) *Удовлетворение духовных потребностей.* Трудовой организации, ее руководителям должно быть небезразлично, как ее сотрудники проводят свободное от работы время. Отдых людей должен быть активным и способствовать восстановлению физических и духовных сил.

6) *Удовлетворение трудовых и гражданских прав.* Трудовые и гражданские права работников должны соблюдаться. По этому вопросу администрация трудовой организации должна контактировать с профсоюзной организацией.

7) *Участие трудящихся в управлении делами коллектива (организации).* В условиях расширения производственной самостоятельности необходимо активно внедрять «партиципативные методы управления», когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Очевидно, что новая философия взаимоотношений внутри предприятий, фирм должна формироваться и в российской экономической среде.

III группа. Динамика формирования и развития социальных качеств людей. Данная группа включает следующие процессы:

1) *Изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников.* Рыночная система хозяйствования в наибольшей степени, чем командно-административная, ориентирована на учет потребностей и интересов людей. Поэтому одной из основных целей реформирования общества и является переход от режимов — запретов к условиям, наиболее благоприятствующим раскрытию творческих начал людей, на максимум свободы в экономической деятельности. Ориентация на социальные интересы людей, их потребности — постоянный, возобновляемый источник экономического развития.

2) *Динамика состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации.* В целях эффективного регулирования проблем трудовой дисциплины и правопорядка в трудовой организации постоянно должны прорабатываться следующие вопросы: состояние трудовой дисциплины и тенденции к ее изменению; состав нарушителей трудовой дисциплины и причины нарушений (по категориям работников, социальным и демографическим группам); влияние условий и организации труда, бытовых условий на состояние трудовой дисциплины; существующая практика морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, ее эффективность и т.д.

3) *Изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах активности.* Уровень и направленность всех видов активности необходимо периодически изучать и вносить коррективы в различные формы ее стимулирования. У каждого вида активности есть свои показатели (критерии), которые можно измерить с помощью социологических исследований.

4) *Изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников.* Необходимо постоянно следить за уровнем образования работников трудовой организации и

принимать меры по его повышению. Чем выше образовательный и культурный уровень работника, тем выше его эффективность и качество труда.

5) *Динамика формирования и готовности работников к инновационной деятельности.* В условиях рынка, жесткой конкуренции работники должны быть предрасположены к инновационной деятельности, научиться искать и находить новые пути улучшения производственной деятельности при наименьших затратах труда, сырья, материалов и т.д.

Процессы, представленные во всех трех группах, взаимосвязаны и взаимообусловлены. Групповое деление является чисто условным, но такое абстрагирование предоставляет возможность операционализировать и измерить каждый процесс в отдельности с помощью социологических методов исследования.

Существует и другая классификация, разработанная американскими социологами Р. Парку и Э. Берджесу, социальных процессов, которые в той или иной степени относятся и к трудовой организации. Среди них: кооперация, конкуренция, приспособления, конфликты, ассимиляции, амальгамизации. К ним обычно добавляются социальные процессы, происходящие только в группах. Это поддержание границ и систематические связи.

Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка

Специфика состоит в использовании специальных социологических и социально-психологических методов исследования, которые взаимно дополняют друг друга и несут большое количество новой информации. Социологическое исследование включает пять взаимосвязанных этапов:

- подготовку исследования;
- сбор первичной информации, необобщенных сведений, подлежащих дальнейшей обработке;

- подготовку собранной информации к обработке и ее обработка;
- анализ обработанной информации;
- написание по результатам исследования отчета с выводами и рекомендациями.

На первом этапе исследования составляется программа или проект исследования, устанавливается выборка (единица наблюдения), определяются методы сбора информации, проводится пробное (пилотажное) исследование. Программа исследования содержит общий контур исследования. В ней формулируется проблема, объект и предмет исследования, цели, задачи, формулируются гипотезы исследования, определяется его новизна, осуществляется операционализация понятий (когда теоретические характеристики и понятия каких-либо процессов и явлений переводятся на эмпирический уровень, могут быть измерены), разрабатывается рабочий план исследования с установлением сроков, исполнителей, материальной базы.

Для сбора информации используются: анализ документов, опрос, наблюдение, интервью, эксперимент. Вот лишь некоторые проблемы, требующие исследования в условиях рыночной системы хозяйствования:

- проблемы, связанные с условием и содержанием труда;
- материальное положение работников и их социальная защита;
- перспективы развития трудовой организации в условиях разнообразия форм собственности, проблемы его выживания;
- трудовое поведение, факторы и условия, на него влияющие;
- проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, его мотивацией;
- отношение к труду и трудовая адаптация;
- трудовой конфликт, причины, пути разрешения и т.д.

В условиях реформирования общества, появления разнообразных форм собственности проблема собственности и приватизации становится крайне актуальной. Поэтому всегда необ-

ходим анализ не только ее экономических, но и социальных аспектов.

Рассматривая собственность с точки зрения социологии, мы видим, что она — объект внимания людей, играет какую-то очевидную или скрытую роль в их жизни, трудовой и экономической деятельности, к ней стремятся, т. е. собственности свойственны социальные аспекты. В качестве наиболее универсальных можно назвать следующие:

- условия достижения, поддержания и реализации власти, господства над людьми, подчинения конкретных индивидов, групп, субъектов;

- способ максимального богатства, самого привлекательного и легкого вида дохода, получения перспективной прибыли, а не текущей заработной платы;

- социальный престиж, условия вхождения в класс собственников, более привлекательный, нежели класс наемных работников;

- фактор свободы и самостоятельности, реализации предпринимательской психологии;

- возможность принятия управленческих решений;

- механизм защиты в трудовых отношениях, гарантии рабочего места, контроля заработной платы, условий труда и реализации его продукта и т.д.

Понимание социальных значений собственности еще не дает полного ответа на вопрос о том, почему люди ведут себя определенным образом в конкретных ситуациях урегулирования отношений собственности, согласования и споров по поводу прав владения и распоряжения. Существует немало причин этого поведения. Попробуем сформулировать лишь некоторые из них.

Прежде всего люди различаются в своих потребностях и интересах, поэтому в разной степени нуждаются в собственности как средстве их реализации. Если одни стремятся быть собственниками во что бы то ни стало, то другим собственность безразлична, они не связывают с ней собственное благополучие вообще или не считают ее необходимой в каком-то частном случае.

Есть большое количество людей, считающих государственную собственность наилучшим социально-экономическим устройством или рассматривающих частную собственность как естественный образ жизни и способ решения всех проблем. Даже среди реальных собственников мы найдем противников приватизации, а среди несобственников — ее «бескорыстных» сторонников.

Целые слои населения относятся к приватизации как к очередной политической кампании либо «большой политике», в которую не следует вмешиваться и которая скоро пройдет. Поэтому они занимают либо пассивно-безразличную позицию, либо активно-критическую. Ведь собственность в случае приватизации — это не только блага и прибыль, но и ответственность. Все люди в разной степени способны к ответственности и это необходимо учитывать в изучении данного вопроса.

В отношении к собственности и приватизации наглядно проявляются социально-психологические факторы подражания и претендента. С одной стороны, естественны быстрые действия из-за боязни отстать от других, оказаться последним, упустить момент для занятия достойной позиции в новых условиях труда и хозяйствования; с другой — осторожность, вытекающая из стремления не выполнять рискованную роль лидера, а следовать уже реальным примерам благополучной реформы. При исследовании трудовой организации необходимо учитывать как разнообразие форм собственности, так и процент собственников (процент собственности у администрации; специалистов в области инженерного и экономического труда; работников, выполняющих квалифицированные функции, рабочих, предпринимателей, иностранных лиц и компаний и т.д.), так как это сказывается на социальных процессах и внутренних взаимоотношениях работников в трудовой организации.

Анализ изменения форм собственности позволит изучить и как меняется менталитет отдельных работников, целых социальных групп, как меняется их трудовое поведение. Например, исчезают конфликты и забастовки, поскольку в сознании

людей повышается цена рабочего времени, ослабевает необходимость строгого административного контроля за трудом, люди начинают освобождаться от иждивенческих отношений, ожиданий дотаций и т.д. Даже рабочие в случае изменения собственности начинают более критически и принципиально относиться к штату и персоналу, структуре и эффективности рабочих мест.

Изменение трудового поведения можно заметить и на обыденном уровне. Сами работники начинают более высоко оценивать частные организации и предприятия, чем государственные, и судят об этом по заработной плате, качеству товаров, стилю взаимоотношений с клиентами, ответственности и переживанию работников за авторитет предприятия.

Однако есть факты, показывающие, что изменение собственности не влияет на менталитет работника. И это тоже необходимо изучать. Например, когда предприятие продолжает работать «по старинке», низок уровень оплаты труда, нет ожидаемого всплеска трудовой активности работников, сказывается фактор социальной инерции и т.д.

Необходимо в новых условиях хозяйствования изучать и отношение работников к личному, чужому, общему. Людям свойственна сложная психология в этом вопросе. Если одни воспринимают чужое и общее как личное, то другие — личное как чужое и общее. Это может проявляться в отношении к собственности на средства производства в трудовых организациях и во влиянии этого отношения на трудовое поведение. Нельзя упускать из виду и процесс криминализации собственности, так как эти проблемы беспокоят разные слои населения.

Надо также отметить, что в отечественной и зарубежной социологии труда выявлен ряд факторов, определяющих эффективность работы трудовой организации. Очевидно, что в этих направлениях также необходимо проводить социологические исследования. Основные темы этих исследований следующие:

Численность трудовой организации (коллектива).

Состав организации.

Групповые нормы.

Сплоченность коллектива (работников в трудовой организации).

Феномен группового единомыслия (конформизма).

Статус и роли членов коллектива.

Социологические исследования показали, что оптимальная численность трудовой организации (коллектива) с точки зрения управляемости и эффективности работы составляет 5—11 человек. При такой численности наблюдается также максимальная удовлетворенность человека своим трудом. Как правило, в малых коллективах с численностью от 5 до 11 человек принимаются более точные решения, наблюдается высокая удовлетворенность членов коллектива общением друг с другом. Размер коллектива менее 5 человек нежелателен в связи с тем, что члены коллектива могут быть обеспокоены увеличением их персональной ответственности за принимаемые решения.

Под составом трудовой организации понимается степень сходства личностей и точек зрения, подходов, которые они проявляют при решении проблем.

Принятые в трудовой организации групповые нормы оказывают сильное влияние на поведение отдельной личности и на то, в каком направлении будет работать коллектив: на достижение целей организации или противодействие им.

Сплоченность трудового коллектива отражает определенную степень интеграции работников, основанную на общности интересов. В то же время необходимо учитывать и отрицательные последствия высокой степени сплоченности, когда возникает «эффект единомыслия». В данном случае отдельный работник, чтобы не нарушать гармонию коллектива, избегает проявления своего несогласия с ним.

Первостепенное значение для обеспечения эффективной работы трудовой организации имеет учет статусно-ролевых характеристик работников. Как известно, статус работника определяется в основном его местом в должностной иерархии: образованием, стажем работы, занимаемой должностью и другими показателями. Исследования показали, что работники с

более высоким статусом, оказывают большее влияние на принимаемые решения по сравнению с работниками, обладающими низким статусом.

Для более эффективного функционирования трудовой организации необходимо стремление к достижению общих целей и социальному взаимодействию. Для создания нормально работающей организации существуют две основные разновидности ролей: целевые и поддерживающие. Целевые роли связаны с отбором групповых задач и их выполнением. Поддерживающие роли подразумевают поведение, способствующее поддержанию и активизации жизнедеятельности коллектива.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

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.

ГЛАВА 6

Мотивация трудовой деятельности

Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. *Мотив* — побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. *Мотивация* — это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания или предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную сторону мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают стимулы социального и предметного окружения либо устойчивые потребности и интересы.

Потребности в самом общем виде можно определить как работу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стрем-

ление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Наиболее полно и удачно, на наш взгляд, иерархия потребностей разработана американским психологом А.Н. Маслоу, выделившим пять уровней потребностей¹.

1. *Физиологические и сексуальные потребности* — это потребности в воспроизводстве, пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.

2. *Экзистенциальные потребности* — это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда — в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3. *Социальные потребности* — это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4. *Престижные потребности* — это потребности в уважении со стороны «значимых других», служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5. *Духовные потребности* — это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А.Н. Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных — вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для

¹ См.: Motivation and personality. N.Y. 1970 и Современная западная социология: Словарь. М.: Политиздат, 1990.

индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы¹. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). А.Н. Маслоу считал, что само удовлетворение не выступает мотиватором поведения человека: голод движет человеком, пока эта потребность не удовлетворена. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии.

Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда, они обладают конкретными мотивационно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить следующие: *потребность в самоуважении* (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного мнения о себе как о человеке и работнике); *потребность в самоутверждении* (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, похвалы, положительного отношения к себе со стороны других); *потребность в признании* (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей вообще или в условиях жесткого контроля за качеством работы, аттестации рабочих мест на протяжении испытательного срока); *потребность в социальной роли* (хорошая работа как способ «быть кем-то», доказательство своей необходимости для окружающих, занятие достойного места среди них); *потребность в самовыражении* (высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней; работа как способ получения каких-то идей и знаний, проявления индивидуальности); *потребность в активности* (трудовая деятельность как само-

¹ Позже А.Н. Маслоу осознал значительную ограниченность своей теории, поскольку в реальности действия человека являются результирующей нескольких потребностей. Хотя эта теория и подвергалась широкой критике, но благодаря своим универсальным объяснительным возможностям она послужила основой для многих современных моделей мотивации труда.

цель, стремление к поддержанию здоровья через активность); *потребность в продолжении рода и самовоспроизводстве* (особая ценностная ориентация на такие цели, как благополучие семьи и близких, повышение их статуса в обществе; реализация через результаты труда сублимированного стремления к созиданию и наследованию чего-либо); *потребность в досуге и свободном времени* (предпочтение работать меньше и иметь больше свободного времени, установка на работу как на ценность, но не как на основную цель жизни); *потребность в самосохранении* (потребность работать меньше и в лучших условиях, даже за небольшую зарплату, в целях сохранения здоровья); *потребность в стабильности* (восприятие работы как способа поддержания существующего образа жизни, материального благополучия, неприятие риска); *потребность в общении* (установка на трудовую деятельность как на возможность общения); *потребность в социальном статусе* (четко выраженное подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для самой работы; карьера как решающий мотив поведения во взаимоотношениях с другими); *потребность в социальной солидарности* (желание «быть как все», добросовестность перед партнерами, коллегами).

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, но только тогда, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму — форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам. *Интерес*¹ — это конкретное выражение осознанных потребностей. В отличие от потребности интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

¹ От лат. interest — имеет значение.

Таким образом, специфической чертой интереса выступает деятельное отношение к использованию условий существования субъекта, в то время как потребность выражает состояние необходимости овладеть этими условиями. Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности субъектов.

Носителями потребностей и интересов выступают различные общности, общество в целом, классы, социальные группы, регионы, трудовые организации, а также отдельные работники. В число субъектов потребностей и интересов входят все субъекты хозяйствования, имеющие определенные функции и цели в системе общественного разделения труда. Каждому субъекту свойственна совокупность различных интересов.

Материальные интересы — это интересы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда интересы работников к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования, льготам и компенсациям за неблагоприятные условия труда, к режиму труда и удобным посменным графикам работы, к возможности получения жилья, хорошему медицинскому обслуживанию и т.д. Кроме того, интересы могут быть и *нематериальные*: к знаниям, науке, искусству, общению, культуре, общественно-политической деятельности и т.д.

Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов. Например, потребность в знаниях может сформировать у работников интерес к повышению своего профессионального мастерства; к поиску творческой, разнообразной и содержательной работы, требующей постоянного расширения своего профессионального багажа; интерес к чтению специальной литературы, обобщающей и освещающей передовой опыт и т.д. Таким образом, потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. В различных условиях жизнедеятельности у разных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других социальных групп работников разная структура и направленность потребностей и интересов.

На основе потребностей формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе.

Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе

Важнейшими элементами процесса трудовой мотивации являются ценности и нормы поведения. *Ценности* — это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности. Мир ценностей многообразен и неисчерпаем, как многообразны и неисчерпаемы потребности и интересы общества.

Ценности бывают: материальные, духовные, социальные, политические и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов. Так, потребность в творчестве рождает интерес к творческому труду, который уже воспринимается как ценность. Но формируясь на основе потребностей и интересов, ценности не копируют их. Они могут соответствовать содержанию потребностей, интересов, но могут и не соответствовать. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание обладает относительной самостоятельностью. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводит к тому, что ценности — это не слепок потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют. Например, исследования социологов из Санкт-Петербурга показали, что определенная группа инженеров, провозглашавших ценностью характер труда, в действительности не всегда проявляли практическую деловую активность. Данный случай — наглядное свидетельство того, что в кон-

кретной ситуации истинные потребности и интересы не совпадают с провозглашенными ценностями.

Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для кого-то главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для кого-то важнее содержание труда, его творческая насыщенность, а кто-то превыше всего ценит возможность общения и т.д.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества *характеризует ее ценностные ориентации*, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то некоторое время он может не думать о зарплатке, условиях труда; если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями.

Среди ценностей различают *ценности-цели* и *ценности-средства*. Часто их еще называют терминальные и инструментальные. *Терминальные* ценности отражают стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д. *Инструментальные* ценности представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей (чувство долга, сильная воля, умение держать слово и т.д.). А могут быть и убеждения личности (например, понимание нравственности или безнравственности, того или иного пути достижения цели).

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, духовности, нравственности и общественного сознания. Специфической формой ценностей выступают *общественные идеалы*, т. е. представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работник. В идеалах выражена цель деятельности. Они выполняют связующую функцию между настоящим и будущим. Социально признанные ценнос-

ти и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые также являются элементами мотивации трудового поведения.

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник дает оценку окружающей действительности, своим и чужим поступкам и действиям. Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник мотивирует свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей. Если предполагаемое действие не находит оправдания в системе общественных и личных ценностей, то оно может не совершиться. Например, раньше общество отрицательно относилось к индивидуальной трудовой деятельности. Хотя потребность в повышении своего материального благосостояния имела, люди занимались этой деятельностью скрытно. Сейчас все проще. Предпринимательская трудовая деятельность получила общественное признание. Таким образом, ценностная мотивация соединяет реальную действительность с общепринятыми ценностями. Кроме того, ценностная мотивация способствует формированию новых ценностей.

Поведение работника, его мотивация обуславливается не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и *социальными нормами* — стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения. Если ценности задают то или иное направление поведения группы, человека, его мотивации, то нормы регулируют конкретные поступки, действия и их осмысливают. Так, если ценностью считается труд содержательный, разнообразный и творческий, то нормой будет поиск такого места работы, которое предоставляет соответствующие условия для этого труда. Неудовлетворенность высокообразованных работников малоквалифицированным и нетворческим трудом также следует считать нормой. Воздействие на трудовое поведение социальных ценностей и норм образует целую систему ценностно-нормативного регулирования.

Структура мотивов трудового поведения

Участвуя в трудовой деятельности, человек, как правило, имеет ряд разнообразных потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Они могут быть существенными или несущественными, разной степени значимости и актуальности. В ходе сопоставления потребностей, интересов, ценностей с трудовой ситуацией посредством мотивов осуществляется выбор наиболее значимых из них.

Сами по себе мотивы достаточно подвижны, поскольку складываются зачастую под воздействием эмоций человека, его темперамента. Более устойчивое отношение к ситуациям и объектам, характеризующее стабильную готовность к определенным действиям, выражается понятием «установка». Таким образом, «мотив» и «установка» близки по смыслу, хотя не являются полностью аналогами.

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника. К этим функциям относятся следующие:

— *ориентирующая*, когда мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;

— *смыслообразующая*, когда мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;

— *опосредующая*, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;

— *мобилизующая*, когда при необходимости мотив мобилизует все силы работника для реализации значимых для него видов деятельности;

— *оправдательная*, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Следует различать истинные, реальные мотивы и провозглашаемые, открыто признаваемые. Первые — это мотивы-побуждения. Вторые — мотивы-суждения, функция которых за-

ключается в объяснении себе и другим своего поведения. Открыто провозглашаемые мотивы в отличие от мотивов-побуждений часто называют мотивировками.

Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, получила название *мотивационного ядра*. Оно имеет свою структуру, которая различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций. Среди таких ситуаций можно выделить следующие:

- ситуация выбора специальности или места работы;
- ситуация повседневной работы по данной профессии;
- ситуация конфликтная;
- ситуация перемены места работы или смены профессии;
- ситуация инновационная, связанная с изменением характеристик трудовой среды, и т.д.

Как видим, на трудовое поведение оказывают влияние различные составляющие. Классификация элементов трудового поведения представлена на рис. 11.



Рис. 11. Классификация элементов мотивационного механизма регулирования трудового поведения

В последние десятилетия социология труда разрабатывает продуктивные идеи, позволяющие значительно углубить зна-

ния механизма социального поведения. Интересен в этом плане подход В.А. Ядова, сформулировавшего диспозиционную концепцию социального поведения личности. Речь идет о том, что человек обладает сложной системой *диспозиций* (термином «диспозиция» обозначены личные предрасположенности), регулирующих его поведение. Они образуются на стыке потребностей, интересов и ситуаций, имеющих сложную структуру.

Выделено четыре уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

1-й уровень составляют установки, формируемые на основе потребностей биологического характера в простейших ситуациях, в бытовых условиях;

2-й уровень составляют социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в повседневной жизни;

3-й уровень диспозиций характеризует общую направленность интересов личности на определенную сферу труда или досуга (это базовые социальные установки);

4-й уровень (наивысший) образует система ценностных ориентаций личности (мотивы выбора профессии, структура мотивов увольнения и т.д.).

Структура мотивов очень гибкая и постоянно меняется (выравнивается). Основой для таких изменений выступает в процессе трудовой деятельности удовлетворенность различными сторонами производственной ситуации. Чем благоприятнее воспринимает работник все элементы ситуации, тем более выравнена структура мотивов трудового поведения.

При изучении мотивов и установок надо иметь в виду, что их содержание скорее отражает содержание ценностей и норм, прежде всего социально одобренных, нежели направление личных потребностей и интересов. При этом субординация, иерархия мотивов свидетельствует об иерархии ценностей. Структуру же потребностей и интересов отражают затраты времени на различные виды деятельности.

Изучение мотивов, установок, ценностных ориентаций трудового поведения различных социальных групп работников, а также их структуры позволяет определить, во имя чего трудится работник. Система стимулов, создаваемая на основе знаний внутренних побудителей трудовой активности, является основой формирования оптимального типа отношений к труду. Действующая же в обществе система стимулов эффективна лишь тогда, когда она способствует реализации ведущих потребностей и интересов работников.

Развертывание механизма мотивации человека в процессе трудовой деятельности можно схематично представить следующим образом:

Нужда (нехватка благ, пригодных для обмена) → *Потребность* (концентрация на нехватке определенных благ) → *Влечение* (спонтанный поиск восполнения нехватки определенных благ) → *Стимул* (конституирование образа необходимого блага) → *Мотив* (нахождение способа добычи эквивалента необходимого блага) → *Мотиватор* (закрепление этого способа, связанного со стабилизацией предприятия) → *Установка* (готовность предпринимать необходимые меры) → *Интерес* (предвосхищение получения прибыли) → *Ценность* (усвоение общечеловеческих ценностей) → *Стремление* → *Замысел* → *План* → *Намерение* → *Воля*.

Знание динамики мотивации труда — это условие обязательных требований к работнику и правильных ожиданий от него правильного и своевременного выбора методов стимулирования. Ведь мотивация — это процесс стимулирования отдельного работника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

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.

ГЛАВА 7

Трудовое поведение: содержание, структура, функции

Трудовое поведение: понятие, 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. Оно, с одной стороны, сложнейшая система адаптации личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума. С другой — активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, сообразуясь со своими собственными представлениями, ценностями и идеалами. Разновидностью социального поведения является трудовая деятельность и трудовое поведение.

Необходимо разграничить эти понятия. *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 т.д.

Трудовая деятельность — независимо от способа, средств и результатов — характеризуется рядом общих свойств: 1) функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанной рабочим местам функциональной программой; 2) набором соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; 3) материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации; 4) определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; 5) нормативно-алгоритмизированным способом организации, при посредстве которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

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;

— маргинальные¹ 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) по предметно-целевой направленности, т. е. по тому, на что оно направлено; 2) по глубине пространственно-временной перспективы достижения определенной цели; 3) по контексту трудового поведения, т. е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми разворачивается все многообразие поступков и действий; 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.

¹ От лат. *marginalis* — находящийся на краю.

Итак, 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.

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:

<i>Основания классификации</i>	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

Виды трудового поведения практически трудно ограничить этим перечнем. Для выявления степени осуществления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о «хорошем» или «плохом» работнике. Так в ходе социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим признакам:

- выполнение и перевыполнение норм выработки;
- повышение качества своей работы и продукции;
- рационализаторская и изобретательская деятельность;
- точное соблюдение требований технологии производства;
- экономия сырья, топлива, электроэнергии;
- забота о машинах и механизмах;
- повышение квалификации и деловых качеств и т.д.

Все эти виды поведения можно отнести к исполнительскому. К управленческому поведению традиционно относят учас-

тие рабочих в управлении производством, в обмене опытом и т.д. Безусловно, при характеристике трудового поведения необходимо проявлять гибкость.

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: прежде всего социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле слова (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

Как видим, механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих. Рассмотрим представленные на рис. 12 понятия.



Рис. 12. Механизм регулирования трудового поведения

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 индивидов; *установка* — общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; *стимулы* — внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного 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. Должно существовать устойчивое равновесие в процессе обмена и в процессе производства. В противном случае, при отсутствии компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), будет наблюдаться падение интереса к такого рода деятельности. 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». Существуют различные формы экономического поведения и в сфере распределения и потребления.

Экономическое поведение характеризуется понятием «эффективность». Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как в производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д. Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

На экономическое поведение в разной степени оказывает влияние ряд факторов: технический (использование новой техники и технологии); организационный; (пути улучшения организации производства и труда), социально-экономический (влияние условий, содержания труда, его нормирования и оплаты), социально-психологический (сюда входят удовлетворенность трудом, морально-психологический климат в коллективе), личностный (образовательный и культурный уровень работника), общественно-политический (солидарность наемных работников, деятельность профсоюза и т.д.). Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности (когда работник является полным или частичным собственником средств производства).

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 т.д. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив. Происходит постепенное вращение человека в профессиональную и социальную среду, формирование четко определенной линии трудового поведения. Такое поведение можно наблюдать повсеместно. К нему можно отнести и такие виды поведения, как *конформистское* — приспособление индивида в установкам других лиц, особенно вышестоящих на иерархической лестнице управления, и *конвенциональное* — 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. В частности, обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. 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. Но в этом поведении можно часто наблюдать различного рода деформации, когда, например, власть трансформируется в официальные и неофициальные привилегии, не имеющие ни экономического, ни социального оправдания.

Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Личность может подавлять других своим волевым или должностным темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспособиваться. Людей с такой формой поведения часто называют моральным «вампиром». 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 (чаще всего прогрессивные) изменения, происходящие в организационно-трудовой сфере или косвенно ее затрагивающие. Индивиды и группы определенным образом воспринимают инновационный процесс и инновационную ситуацию, соответствующе реагируя на них, что и определяет саму проблему инновационного поведения. Категориями, отражающими основные проявления инновационного поведения, являются следующие: *инновационные настроения* (в каждой организации свой индекс инновационных настроений, определяющийся соотношением удовлетворенности и неудовлетворенности системой, готовности и неготовности к ее изменениям); *культура и антикультура инноваций* (она определяется профессией и квалификацией, стилем управления и т.д.); *инновационная конфликтность* (инновации часто бывают невыгодны для кого-то, создают определенный психологический барьер и вызывают конфликт); *социальная инерция* (поздняя реакция на ситуацию); *оптимизм и пессимизм в инновациях* (чувство оптимизма часто связано с первым эта-

пом, возникающие трудности снижают это чувство и порождают пессимистические настроения); *инновационные ожидания* (идеальное и реальное часто не совпадают); *факторы группового действия в инновациях* (это влияние внутри- и межгрупповых отношений на инновационные решения); *мода* (инновации часто порождаются модой и не имеют практического обоснования, в данном случае необходимо учитывать элемент целесообразности и нецелесообразности нововведений).

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* (превышение прав и полномочий, ведущее к прямому невыполнению обязанностей); *дисфункциональное* (профессиональная некомпетентность); *индивидуально-целевое* (носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов); *групповой эгоизм; имитационное* (псевдоактивность); *виды группового и индивидуального поведения* (связаны с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство); *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* (когда выбор позитивного или отклоняющегося от нормы поведения детерминируется социальным сравнением), *инновации, демонстративное поведение* (самоутверждение отдельных работников за счет несоблюдения какой-то нормы дисциплины), *неучастие в управлении.*

Смысл трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования

Условия хозяйствования на макро- и микроуровнях оказывают определенное воздействие на трудовое поведение различных категорий работников. В свою очередь, становление и распространение новых видов трудового поведения является решающим фактором перехода к новым формам хозяйствования. В настоящее время новые формы хозяйствования не однородны. Наряду с элементами экономического механизма, они включают элементы, отражающие распад командно-административной системы руководства и управления. Это неизбежно порождает некоторые противоречивые черты в трудовом поведении различных групп работников, задерживает распространение новых видов трудового поведения, которые пока еще нередко отвергаются общественным мнением.

Разгосударствление и приватизация, основанные на многообразии форм собственности, *во-первых*, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению. В то же время предприимчивое поведение пока еще не обеспечивается социальными гарантиями; *во-вторых*, создают потенциальную возможность конкуренции, а значит, при последовательном развитии этой тенденции ведут к качественному изменению трудового поведения как хозяйственных руководителей и специалистов, так и рабочих.

Опираясь на имеющиеся и опубликованные в литературе результаты социологических исследований, можно обозначить некоторые преимущества и недостатки, трудности и противоречия, проблемы в деятельности трудовых организаций с различной формой собственности. Например, аренда — одна из современных социально-экономических инноваций, которая развивается по инициативе снизу, преодолевая противодействия. Происходящий одновременно подъем кооперативного движения, приватизация, осуществляемая практически во всех отраслях народного хозяйства, зарождение групповой формы собственности в форме акционерных предприятий дают на-

дежду на экономическое раскрепощение и подъем предпринимательской активности населения России.

Социальный механизм трудовой активности персонала, в том числе роста интенсивности труда, находится под влиянием разнообразных факторов-стимулов и факторов-тормозов, среди которых можно выделить, по крайней мере, два фактора-стимула, действующих на уровне предприятия.

Первый фактор — это понимание всем персоналом экономических и юридических принципов функционирования акционерной собственности, что дает возможность ощутить четкую зависимость своего благосостояния как от достижений предприятия в целом, так и от своего личного трудового вклада.

Второй фактор — это возможность рабочих участвовать в управлении своим предприятием. В практике других стран широкое распространение получили так называемые партисипативные методы управления, когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Наемному работнику предоставляется также возможность распоряжаться (голосовать) своими акциями при принятии управленческих решений и даже самостоятельно решать вопросы, связанные с организацией и условиями труда. Несомненно, процесс приобщения работников к реальной власти происходит крайне болезненно и чаще всего вызывает сопротивление со стороны администрации. В то же время ясно одно, что новая философия взаимоотношений внутри предприятий и фирм должна формироваться и в российской экономической среде.

Обратимся к реальной действительности. Сегодня почти еще на всех предприятиях, даже независимо от форм собственности, взаимодействие социальных групп характеризуется тем, что руководители продолжают осуществлять авторитарный стиль управления, являющийся слепком отношений подчинения между нижними и верхними эшелонами власти. Они пока не приобрели необходимой ответственности перед кол-

лективом за принимаемые экономические решения. Инженерно-технические работники только начинают проявлять заинтересованность в инновациях. При появлении реального статуса собственника постепенно начинает активизироваться процесс хозяйского отношения к своему труду.

Как видим, трудовое поведение в основном реализуется на промышленном предприятии, поэтому представляется необходимым рассмотреть формы его проявления в новых условиях хозяйствования.

Во-первых, новые условия хозяйствования всегда создаются в результате экономических реформ и демократизации общества. А для этого необходимо, как минимум, провести следующие мероприятия: а) отмену всех запретительных актов и законов за исключением тех, которые пресекают противоправную деятельность; предоставление предприятиям гарантий независимой коммерческой деятельности, собственной инвестиционной политики; свободную хозяйственную деятельность предприятия (право выбора поставщиков и рынков сбыта, право покупки на внутреннем и внешнем рынке сырья, оборудования, технологий и т.д.); б) демонополизацию и децентрализацию общественного производства; в) создание стимулов, способствующих экономическому росту, и т.д.

Во-вторых, деятельность промышленных предприятий и управление ими должны осуществляться на началах хозрасчета.

В-третьих, новые условия хозяйствования требуют широкого разнообразия форм собственности.

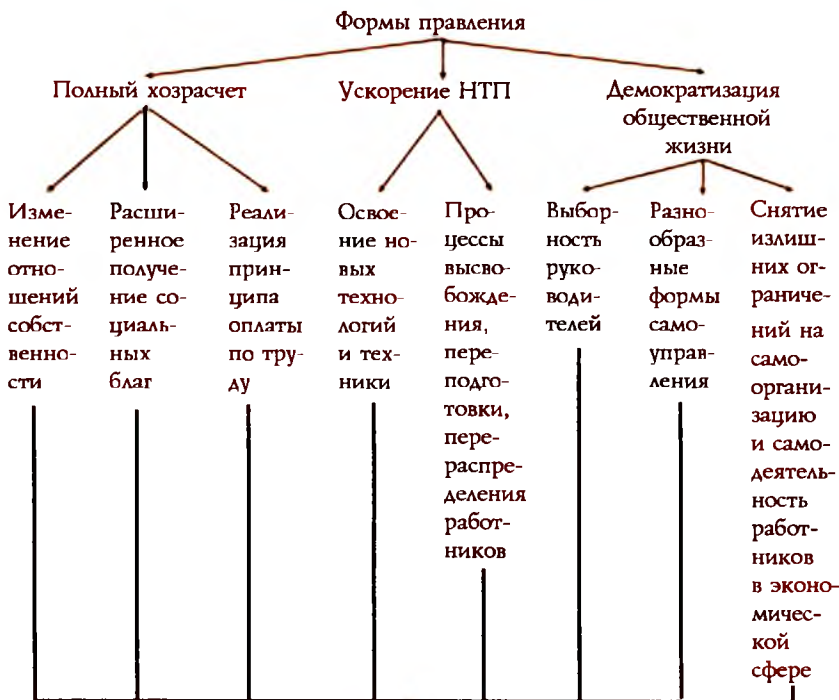
В-четвертых, демократической основой хозяйственного механизма должны являться: а) перестройка внешних условий функционирования хозяйственного механизма, звена как реального товаропроизводителя, вступающего в рыночные отношения, и право образования любых объединений, ассоциаций; б) углубление самоуправления в трудовой организации; в) модификация субъекта управления.

В-пятых, новые условия хозяйствования на уровне предприятия должны отражать состояние социальной политики, и

большинство социальных проблем нужно решать на его уровне.

В-шестых, научно-технический прогресс необходимо рассматривать как важное условие хозяйствования. Постоянно следить за обновлением станков, машин, оборудования, новых технологий и т.д. Только это позволит постоянно увеличивать эффективность и качество труда, снижать себестоимость выпускаемой продукции.

Основные черты экономической модели (трудового поведения) на уровне предприятия можно представить следующим образом (рис. 13).



Новые требования к работникам, а также возможности, которые открываются перед ними по формированию и реализации социальных качеств, прогрессивных видов трудового поведения

Рис. 13. 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-трудовой порядок, если отсутствует механизм социального контроля. Поэтому рассмотрение социального контроля является необходимым при анализе различных видов трудового поведения.

Социальный контроль в сфере труда

Социальный контроль — это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества (соответствие этого поведения принятым нормам) различными средствами социального воздействия.

Такая деятельность носит надстроечный характер, но объективно неизбежна для организации и производства (она непосредственно не создает продукт, но без нее в конечном итоге этот продукт был бы невозможен).

Конкретными функциями социального контроля в сфере труда являются:

— стабилизация и развитие производства (поведение работника контролируется с точки зрения результатов труда, взаимодействия с другими, производительности и т.д.);

— экономическая рациональность и ответственность (контроль за использованием ресурсов, сбережением имущества и оптимизацией затрат труда);

— морально-правовое регулирование (суть организационно-трудовой дисциплины видится прежде всего в соблюдении морали и права во взаимоотношениях субъектов трудовой деятельности);

— физическая защита человека (объектами контроля становятся соблюдение техники безопасности, нормативного рабочего времени и т.д.);

— 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.

Эти процессы свидетельствуют о наличии социально-контрольных функций в трудовых организациях. В зависимости от характера используемых санкций или поощрений социальный контроль бывает двух видов: *экономический* (разные льготы, поощрения, взыскания) и *моральный* (демонстрация уважения, презрения, симпатии). 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 обладает рядом преимуществ. Прежде всего он представляет собой специальную и самостоятельную деятельность. Это, с одной стороны, освобождает от контрольных функций персонал, непосредственно занятый основными производственными задачами, с другой — способствует осуществлению контрольных функций на профессиональном уровне.

Важная особенность административного контроля — его официальный характер. 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.

Административный контроль имеет и недостатки, наглядно проявляющиеся в соответствующих ситуациях. Он не всегда может быть всеохватывающим и оперативным, вполне вероятно и его необъективность. Кроме того, администрация относительно отделена от «непосредственных исполнителей, их рабочих мест», что иногда является причиной неполной или искаженной осведомленности о поведении рядовых членов организации как работников. Именно административная оценка организационно-трудового 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.

В административном контроле среди всех нормативных качеств организационно-трудового поведения выделяется исполнительность. Значимость исполнительности в поддержании организационно-трудового порядка иногда преувеличивается, часто этот порядок полностью сводится к исполнительности, что связано с естественной психологией управления. Слишком высокая степень ориентации на исполнительность в организационно-трудовой дисциплине способна создавать целый ряд проблем, главными и наиболее вероятными из которых являются:

- формализм в работе, снижение значения собственно трудовых показателей и творческих качеств как критериев оценки поведения на фоне «добросовестного подчинения»;
- требование жесткой исполнительской дисциплины как способа доминирования позиции и интересов администрации в ее взаимоотношениях с работниками;
- подавление творческих качеств и способностей работника.

нежелательное внимание к самой группе, снижает ее авторитет, доверие к ней.

Если в административном контроле широко используются экономические средства воздействия на поведение, то взаимный контроль из-за ограниченности прав и возможностей рядовых членов трудовой организации опирается преимущественно на моральные санкции. Последние часто недооцениваются, однако в действительности их регулятивные возможности достаточно велики.

В качестве подтверждения эффективности моральных санкций для поддержания дисциплины и порядка в трудовой организации можно сослаться на практический пример. Когда-то на предприятиях в виде эксперимента вводился принцип групповой ответственности, и каждый работник, особенно если он потенциальный «нарушитель», больше всего боялся стать для всех источником проблем. Безусловно, данный принцип ответственности несправедлив, однако он образно показывает, что моральные санкции являются важным фактором укрепления дисциплины и правопорядка в трудовой организации.

Одним из важных проявлений взаимного контроля в трудовых организациях являются так называемые оценочные отношения. Суть их заключается в том, что индивиды и микрогруппы дают друг другу определенные оценки с точки зрения нормативных качеств, имеющих значение в организационно-трудовой сфере. В результате складывается структура персональных статусов, возникают благоприятные, неблагоприятные и нейтральные статусные категории, каждый работник или коллектив «приобретает» свой имидж в восприятии окружающих. Таким образом, различные аспекты трудовой дисциплины становятся категориями личностного отношения к человеку, группе людей.

Оценочные отношения в социальных общностях типа трудовых организаций могут отличаться и характеризоваться следующими особенностями:

— категоричностью (взаимные оценки могут быть более или менее строгими; наблюдается более или менее резкое де-

ление на «лучших» и «худших»; во взаимных оценках учитываются всякие сложные объективные и личные обстоятельства);

— функциональной обусловленностью (в одних случаях оценки всецело и исключительно основаны на анализе деловых показателей, в других — решающее значение имеют социально-психологические качества неделового порядка, симпатии и антипатии, не связанные с работой);

— инерционностью (взаимные оценки и приписываемые друг другу статусы могут быть более или менее инерционны; возникнув однажды, они с большим или меньшим трудом изменяются впоследствии при условии изменения качеств работников).

Самоконтроль — это специфический способ поведения субъекта, при котором он самостоятельно (вне фактора внешнего принуждения) 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.

Во-первых, самоконтроль особенно вероятен в тех случаях, когда действует индивидуальная система учета труда, когда ра-

ботник несет персональную материальную ответственность за собственные трудовые результаты и экономическое мышление.

Во-вторых, важными факторами самоконтроля являются информированность, сознательность и опыт работника, знание им смысла и значимости организационно-трудовой дисциплины, понимание ее выгоды и пользы для себя.

В-третьих, нормальное поведение, дисциплинированность для многих людей — это доступные способы самоутверждения, самосовершенствования. Самоконтроль способен быть защитным механизмом в трудовой организации: если по каким-то причинам ослабевает и нарушается административный контроль, то контрольные функции сознательно или подсознательно принимают на себя рядовые работники, при этом сохраняется и дело, и коллектив.

В рамках классификации социального контроля можно выделить не только его виды, но и типы. Последние различают социальный контроль с точки зрения не субъектов, а характера его осуществления.

1. *Сплошной и избирательный.* Социальный контроль может быть неодинаков в таких важных характеристиках, как интенсивность, объект, содержание поведения, подвергающиеся надзору. Сплошной социальный контроль носит непрерывающийся характер, наблюдению и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений и деятельности без включения каких-либо его элементов, объектом внимания в равной степени оказываются все индивиды и микрогруппы, составляющие трудовую организацию.

При избирательном контроле его функции относительно ограничены, они распространяются только на самое главное. Например, наблюдаются и оцениваются только конечные результаты, самые ответственные задачи и функции или периоды их осуществления, самые «больные точки» в дисциплине согласно статистике предприятия, только определенная (вызывающая сомнение) часть персонала и т.д. Сплошной или избирательный характер социального контроля определяется многими факторами — индивидуальными особенностями субъекта кон-

троля, модой, традициями в стиле управления, качеством и состоянием персонала, объективной спецификой контролируемого поведения (например, спецификой труда и его организации).

Обычно считают, что избыток социально-контрольных функций лучше, чем их дефицит. Тем не менее сплошной контроль имеет свои отрицательные стороны, которые необходимо знать и учитывать в практических целях.

Во-первых, излишние социально-контрольные функции иногда создают эффект деструктивного вмешательства: прерывают, например, трудовую деятельность в благоприятных ее режиме и условиях, приостанавливают выработанные позитивные организационно-трудовые связи и контакты.

Во-вторых, постоянное наблюдение, свойственное сплошному социальному контролю, создает дискомфорт несамостоятельности, унижает недоверием.

В-третьих, во многих случаях излишним вниманием и оценкой подавляются активность, ее функциональные характеристики. Еще в ранних исследованиях американскими индустриальными социологами было установлено, что в условиях жесткой аттестации работника он оказывается закрепощенным (закомплексованным) в каких-то задачах и функциях, и показатели его работы именно в этих задачах и функциях падают. Кроме того, в условиях жестких санкций работник или коллектив естественно склоняются к поведению по принципу «чем меньше действий, тем меньше нарушений».

Интенсивность всех видов социального контроля в трудовой организации не может быть постоянной, более или менее регулярно наблюдаются то расширение, то сужение социально-контрольных функций, колебания между их сплошным и избирательным характером. Социальный контроль подчиняется общим законам активности. Любой административной структуре свойственно периодически «отдыхать» от утомительной контрольной деятельности. Это явление распространяется и на взаимный контроль: сами субъекты организационно-трудовых отношений не могут быть всегда одинаково внимательны и

требовательны друг к другу. Это касается и самодисциплины, потому что даже самый дисциплинированный человек не способен постоянно поддерживать высокий уровень контроля за своим поведением.

На степень и масштаб социального контроля оказывают влияние фактическая статистика организационно-трудовых нарушений, а также оценка их вероятности. Если достаточно длительное время серьезные нарушения не отмечаются, это способствует либерализации контроля, его избирательности; если же на относительно нормальном фоне вдруг происходят нарушения, то контрольные функции как бы «вновь пробуждаются», при этом «на всякий случай» принимают сплошной характер.

2. Содержательный и формальный. Основанием для выделения этих типов социального контроля является то обстоятельство, что любые системы отношений и деятельности (как и все в природе) имеют свою форму и содержание.

Понятие «содержательный» отражает глубину, серьезность, действенность контроля, а понятие «формальный» — его поверхностность, видимость, непринципиальность. В случае формального контроля наблюдению и оценке подвергаются не содержательное качество организационно-трудовых отношений и деятельности (их смысл), а внешние признаки, способные создавать эффект правдоподобности, нормальности. Наиболее явные признаки формального контроля в трудовой организации: пребывание на рабочем месте, а не действительное участие в процессе работы; внешняя активность, а не действительные результаты; исполнительность, а не качество исполнения.

Формальный контроль стимулирует так называемое имитативное (в жизни довольно распространенное) поведение, когда человек как работник и экономический деятель не соблюдает требований дисциплины, а имитирует такое соблюдение; определенными действиями он лишь воспроизводит внешние признаки отношений и деятельности в той мере, в какой это удовлетворяет окружающих и его самого. При достаточном анализе проблемы оказывается, что в организацион-

но-трудовой сфере потенциально велики возможности имитации активности, добросовестности, принципиальности, исполнительности, обдуманности и других составляющих дисциплины.

Особенно распространенный случай имитативного поведения — формализм. Он возникает вследствие как нежелания, так и неспособности следовать установленным нормам поведения, т.е. может быть умышленным или неумышленным. С точки зрения формализма следует обратить внимание на следующее противоречие: человек, ориентирующийся на дисциплину, может оказаться в конечном итоге формалистом, а человек, ориентирующийся только на существо дела, — недисциплинированным работником. Ориентация на дисциплину ограничивает творчество, а в процессе творчества неизбежны нарушения дисциплины. Соотношение таких явлений, как дисциплина, творчество и формализм, — это большая практическая проблема.

3. *Открытый и скрытый.* Несмотря на кажущуюся простоту и конкретность, эти типы отражают достаточно сложные явления в организационно-трудовой сфере. Выбор открытой или скрытой формы социального контроля определяется состоянием осведомленности, информированности о социально-контрольных функциях тех, что оказывается объектом этих функций. Можно выделить несколько более конкретных аспектов открытого или скрытого социального контроля в трудовых организациях. Прежде всего характер контроля определяет наблюдение за поведением работника. Скрытый контроль в трудовых организациях обеспечивается наблюдением с помощью технических средств, неожиданного появления формальных или неформальных контролеров, сбора информации через посредников.

Важный аспект социального контроля — определенность требований и санкций. Наличие такой определенности предотвращает неизвестность и неожиданность в социальном контроле, что в свою очередь способствует его открытому характеру, повышает социальный комфорт в процессе трудовой

деятельности. Если работник не информирован о необходимости выполнения установленных требований и санкциях, которые могут быть применены к нему в случае невыполнения этих требований, то речь может идти о скрытом характере социального контроля.

Еще один показатель открытого или скрытого характера социального контроля — это предупреждение нарушений или же наказание за них. Если в трудовой организации доминирует практика своевременной регистрации отклоняющихся от принятых норм действий, доброжелательное предупредительное информирование о них и их последствиях, посильная помощь в нормализации поведения, то это свидетельствует об открытости социального контроля.

В любой трудовой организации постоянно присутствует и такое явление, как взаимный контроль, когда администрация контролирует персонал, а персонал — администрацию. Иногда обе стороны даже своеобразно «соревнуются», так сказать «конкурируют в контроле» друг друга, пытаясь достичь преимуществ или хотя бы равенства во взаимоотношениях. Управляющие, естественно, стремятся ограничить контроль за своими действиями, противостоять ему, дезорганизовать работу служб и активистов организации или ввести их в заблуждение. Но управляемые, при условии соответствующих опыта и солидарности, могут успешно контролировать администрацию.

Социальный контроль в сфере труда обладает сложной экономической психологией, что особенно проявляется в следующем. В состав любой организации входят разные люди с их специфическими потребностями и интересами, поэтому неизбежны и разные представления о том, что такое дисциплина труда и какой она должна быть. Таким образом, установившаяся вследствие социальной борьбы определенная дисциплина труда может оказаться механизмом, создающим экономические привилегии для одних и ущемляющим их в отношении других.

С одной стороны, экономические интересы могут быть удовлетворены и объективная необходимость в контроле отпа-

дет, с другой стороны, вопрос урегулирования экономических притязаний может быть решен только путем установления жесткого контроля. В разных случаях контроль — это надежный способ предупреждения экономических проблем либо фактор, порождающий их. В реальной жизни работникам, управляющим, предпринимателям приходится сталкиваться с проблемой выбора: экономическая цена самого контроля или те потери, которые возможны вследствие его отсутствия.

Согласно данным, полученным в результате многих исследований и наблюдений, некоторые работники сами не заботятся о своей личной безопасности на производстве, например, ради «больших денег» по собственному желанию работая сверхнормативное время или во вредных условиях. В подобных случаях экономическое поведение людей более или менее явно противоречит их здоровью, а поэтому административный и общественный контроль может и должен компенсировать «провалы» самоконтроля, страховать человека и даже отвечать за его благополучие.

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что определенными правилами поведения, регулирующими взаимодействие работников, выступают *социальные нормы* — совокупность ожиданий и требований трудовой организации к своим членам относительно трудового поведения, регулирующая их взаимодействие в процессе трудовой деятельности. В них, как правило, фиксируются типичные, обязательные и допустимые варианты трудового поведения. Социальные нормы выполняют две функции: *предписывающую*, когда они задают должное поведение, выступают мерой допустимых его вариантов, и *оценочную*, когда они выступают эталоном, с которым сравнивается действительное поведение.

Действие социального контроля сводится главным образом к применению санкций. *Санкция* — предохранительная мера, применяемая к нарушителю социальных ограничений и имеющая для него определенные неблагоприятные последствия. Санкции бывают *формальные* — применяемые администрацией в соответствии с установленными критериями и законо-

дательством, и *неформальные* — спонтанная реакция членов трудовой организации (коллективное осуждение, отказ от контактов и т.д.). Применение санкций и поощрений, противодействуя нежелательным поведенческим актам и побуждая работников к соответствующему трудовому поведению, способствует формированию у них сознания необходимости соблюдения определенных норм и предписаний.

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.
12. Раскройте сущность сплошного и избирательного, содержательного и формального, открытого и скрытого контроля.

ГЛАВА 8

Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса

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. Они и определяют характер труда. Если взаимодействие человека со средствами производства формирует у него профессиональные способности и навыки, то отношение к труду, отношение друг к другу — определенные социальные качества.

Профессиональные способности и навыки в сочетании с физическими возможностями работников образуют главную движущую силу производства. Однако результат трудовой деятельности зависит не только и не столько от уровня развития профессионального мастерства и физических возможностей, но и от того, как человек относится к труду.

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает огромное воздействие на развитие производства и всю систему производственных отношений. 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. 14).



Рис. 14. 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 трудового поведения; 3) оценку работниками трудовой ситуации — вербального поведения. *Первый*, мотивационный, элемент отношения к труду связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности. Они являются побудителями трудового поведения и в совокупности образуют мотивационное ядро.

Второй элемент отношения к труду — это трудовая активность работников, проявляющаяся в таких формах поведения, как: степень выполнения норм выработки; качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность; участие в техническом творчестве (рационализации и изобретательстве); состязательность; многостаночное обслуживание; овладение передовыми методами и приемами труда; экономное расходование сырья и материалов, топлива, электроэнергии и т.д.

Третий, оценочный, элемент отношения к труду — субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстает неполной, незавершенной.

Как видно из рис. 14, трудовое поведение работника характеризуется его социальной активностью. *Социальная активность* 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 — 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. (Уровень трудовой активности определяется по показателям, представленным на рис. 14.)

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

Познавательнo-творческая активность проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливой, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества.

Как видим, определяющей в формировании отношения к труду выступает мотивация, которая формирует определенное трудовое поведение. *Трудовое поведение* — результативный процесс, производная мотивация. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. В процессе трудового поведения работник оценивает труд. *Оценка труда* — это внутреннее состояние работника, вызванное трудовой деятельностью, его удовлетворенность окружающей обстановкой (условиями, оплатой, нормированием труда, его содержанием и т.д.). Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работником к труду, и собственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.

Цель изучения отношения к труду — это выявление механизма его формирования и управления им. Наиболее значимыми моментами при этом являются изучение факторов, формирующих отношение к труду, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника. На поведение человека в труде, формирование его отношения к труду влияет множество факторов. Они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий, использование трудящимися своих знаний и опыта, умственных и физических способностей.

Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология. Специфика формирования отношения к труду в условиях рынка

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство. Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на *объективные* условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и *субъективные*, связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями (см. рис. 14, 15).

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и ими оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные — мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К общим относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Например, частная форма собственности (и это доказано рядом исследований) сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов. Специфические факторы — это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его про-



Рис. 15. Факторы формирования отношения к труду

изводственные 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.

Конечно, внешние социальные воздействия первоначальны, но они становятся влиятельной силой, когда преломляются через внутренний мир человека (жизненные идеалы, устремления, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и т.д.). Это позволяет понять, почему в одной трудовой

организации, на одних и тех же участках производства люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, высокопроизводительно, с полной отдачей сил и способностей, другие — с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда. Поэтому большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают *субъективные* факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации.

Чаще всего все факторы невидимыми нитями связаны между собой. Задача социологии выявить наиболее существенные взаимосвязи и взаимозависимости. Социологической наукой предпринята попытка вывести типологию работников в зависимости от отношения их к труду. Обычно выделяется четыре типа работников:

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

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

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

4) *ненормативный тип* — эту группу составляют недобросовестные работники.

Безусловно, данная типология условна и может видоизменяться и корректироваться в зависимости от различного рода условий и факторов. Но она в какой-то степени помогает изу-

чать и проводить типологию работников в зависимости от отношения их к труду.

Реформирование общества, внедрение рыночных отношений как раз и ставят основную задачу — преодолеть социальную апатию работников, развить у них интерес к труду, активизировать человеческий фактор. Отношение к труду тесно связано с удовлетворенностью трудом, производственной ситуацией.

Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы

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 социологии труда различают так называемую общую и частичную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая — различными его аспектами и элементами производственной ситуации. Например, удовлетворенность содержательностью операций, квалифицированностью выполняемых работ, отношениями в трудовой организации, ритмичностью производства, состоянием оборудования, техники безопасности и т.д.

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

1. В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе и со-

циальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг (часто занимающая в этом рейтинге первую позицию). Одним словом, удовлетворенность трудом есть прежде всего социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации.

2. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность в зависимости от конкретного случая могут положительно и отрицательно влиять на работу.

3. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считает нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит зачастую из-за недопонимания важности и значения для производственной сферы такого показателя, как «удовлетворенность трудом».

4. Удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда — это важнейший фактор авторитета руководителя. Для работников та администрация хороша, которая способна сделать лучшим их труд.

5. Удовлетворенность 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 том числе и в отношении вознаграждения за работу (удовлетворен-

ность может снижать критичность в отношении оплаты труда).

7. Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль и способ общения администрации с работниками. Иначе говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных работников, различается также и управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Удовлетворенность трудом иногда рассматривается как интегральная характеристика, суммирующая самооценка удовлетворенности частными аспектами трудовой ситуации. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, многообразны: уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, объективное состояние последних и адекватность их субъективной оценки, мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда и возможность воздействовать на эти условия. Связь удовлетворенности трудом и результатами труда не всегда прямолинейна. Иногда она бывает даже противоречива. Работник может быть удовлетворен трудом, но иметь низкую эффективность и качество труда.

Обычно удовлетворенность трудом измеряют довольно разнообразным набором индикаторов. В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы, кооперативной организации и т.д. в целях измерения удовлетворенности можно выделить следующие показатели.

Удовлетворен

1. Хорошими отношениями с коллегами по работе
2. Удобная сменность, ненормированный рабочий день
3. Разнообразная работа
4. Работа требует знаний, смекалки
5. Хорошая техника безопасности

Неудовлетворен

1. Плохими санитарно-гигиеническими условиями
2. Неравномерное обеспечение работой
3. Физически тяжелая работа
4. Низкий заработок
5. Плохое оборудование

- | | |
|--|--|
| 6. Высокий заработок | 6. Работа не дает возможность повышать квалификацию |
| 7. Работа не вызывает физического переутомления | 7. Невнимательное отношение администрации |
| 8. Работа дает возможность повышать квалификацию | 8. Однообразная работа |
| 9. Равномерное обеспечение работой | 9. Неудобная сменность |
| 10. Внимательное отношение администрации | 10. Плохая организация труда |
| 11. Популярность и важность продукции, которую выпускает цех (предприятие) | 11. Плохая техника безопасности |
| 12. Современное оборудование | 12. Работа не заставляет думать |
| 13. Хорошая организация труда | 13. Не вызывает интереса характер продукции, которую выпускает завод |
| 14. Хорошие санитарно-гигиенические условия и т.д. | 14. Плохие отношения с коллегами по работе и т.д. |

Перечень индикаторов можно продолжить, лишь бы они имели отношение к труду. В этом же перечне должна приводиться и позиция «затрудняюсь ответить».

В процессе эмпирических исследований можно и необходимо различать общую и частичную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними, которые необходимо учитывать при измерении показателя «удовлетворенность трудом»:

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо факторы в целом, либо отдельные факторы).

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности или существенно влияют на эту оценку. Среди них следующие: объективные характеристики трудовой деятельности (условия и содержание труда и т.д.), субъективные особенности восприятия и переживания (притязания и критичность работника), квалификация и образование работника, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла (в процессе достижения конечного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, которые задаются критерием готовности продукции или просто рабочим временем — годом, сезоном, месяцем, неделей, днем), информированность, особенная материальная или моральная мотивация труда (придают значение труду), административный режим в организации, поддержание положительной оценки и самооценки, уровень ожидания (наличие их или отсутствие, соответствие реальности или несоответствие), официальное и публичное внимание к проблемам труда, общественное мнение (групповое одобрение или неодобрение) и т.д.

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.

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. 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.

ГЛАВА 9

Трудовая адаптация работников

Содержание и структура трудовой адаптации

Понятие «адаптация»¹ заимствовано из биологии и означает приспособление, приурочение к окружающей среде. *Трудовая адаптация* — это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором в отличие от биологического и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществля-

¹ От лат. *adapto* — приспособляю.

ется процесс *трудовой адаптации*. 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 т.д.).

Трудовая адаптация может быть *первичной* — при первоначальном вхождении работника в производственную среду и *вторичной* — при смене рабочего места без смены и со сменной профессией 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. Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

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. В ходе такой адаптации работник постепенно получает информацию о трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о лидерах группы. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. То есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношения с остальными членами коллектива и т.д.

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

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. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и совместным досугом.

Психофизиологическая адаптация — это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обста-

новки. 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. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

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

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

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

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

По характеру идентификации различают три категории работников: *безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные*. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. Как правило, это ядро составляют не подхалимы, а наиболее квалифицированные и добросовестные работники. Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного года до трех лет. Неумение войти в трудовую организацию, адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

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

Факторы трудовой адаптации — это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные. *Объективные* — это факторы (в трудовой организации — связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, 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 т.д.);

— 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 т.д.);

— социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

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. 16). Это совокупность определенных черт (социально-демографических, социально-психологических) и качеств работника, которые формируют и определяют тип

поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. То есть личностный потенциал работника характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.



Рис. 16. Структура личностного потенциала работника

Исследователи отмечают что передовым работникам должны быть присущи следующие черты:

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

Итак, уровень развития личностного потенциала работника, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от способа их интеграции, внутренней сбалансированности всех элементов, придающих качественно новую силу самой производительной способности работника. Ее формирование осуществляется тем же способом, что и развитие любой интегральной способности личности.

Психофизиологический потенциал работника определяется психофизиологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат врожденные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут развиваться в способности личности, повысить ее работоспособность.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности.

Наряду с этим важное место занимают образование и опыт, которые также оказывают влияние на уровень и степень адаптации работника. Необходимо с максимальной пользой использовать опыт и знания работника.

Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии

Трудовая адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет как теоретический, так и практический интерес. С одной стороны, в ней отражаются стремления, намерения молодежи, с другой — конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов (реальный выбор профессии). С помощью целенаправленного формирования у молодежи определенных намерений и интересов (с учетом социально-экономических потребностей общества) и приведе-

нием в соответствие стремлений молодых людей с возможностями их реализации можно координировать выбор профессии.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор. *Профессиональный отбор* — это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. Применительно к производственному коллективу проблема профотбора состоит в определении *профессиональной пригодности* как совокупности особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией. Например, водителям необходима острота зрения и быстрота реакции, музыкантам — слух, исследователю — терпение, писателю — умение выражать свою мысль на бумаге и т.д.

Не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию — один очень быстро овладевает навыками и достигает профессионального совершенства, у другого на это уходят годы. Нередко в процессе затянувшегося обучения теряется интерес к избранной профессии, и человек меняет вид деятельности. Назначение профотбора — уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа:

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования, бесед с руководителями и ведущими специалистами составляется профессиограмма. *Профессиограмма* — это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться тем или иным рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. Она включает и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает, как правило, следующие характеристики: производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую.

На втором этапе изучаются наклонности, социальные, психологические и физиологические характеристики молодого человека. На их основе составляют *карту личности*, которая характеризует человека в социальном аспекте (сознательность, мотивы к профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность производственной деятельностью), психологическом (особенности внимания и памяти, быстрота и продуктивность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли) и физиологическом (особенности нервной системы, общее состояние здоровья). Для составления карты личности используют обычно два основных метода: *систему тестов* (набор задач, в процессе решения которых определяются психофизиологические особенности и качества человека — внимание, темперамент и т.д.) и *личную беседу с поступающим на работу, анкетирование*.

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

На предприятиях и организациях должна существовать система должностного и профессионального продвижения работников (в развитых капиталистических странах это давно практикуется). При назначении работника на более высокую должность должно учитываться следующее: образование работника, стаж работы, приобретенные работником професси-

ональные навыки, инициативность и заинтересованность в результатах качественного труда и т.д.

Карьера — это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной следует выделять внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. *Внутриорганизационная карьера* реализуется в трех основных направлениях: *вертикальном* — именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии; *горизонтальном* — имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы и т.д.); к горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением; *центростремительном* — данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для работников. Это движение к руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные для него раньше встречи, совещания как формального, так и не-

формального характера, доверительное обращение, отдельные важные поручения, выполнение которых раньше не доверялось, доступ к дополнительным источникам информации и т.д.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутриорганизационной. Работник должен не только четко знать свои краткосрочные и долгосрочные перспективы, но и быть знаком с теми задачами, выполнение которых позволит ему рассчитывать на продвижение по службе. На разных этапах своей карьеры работник удовлетворяет различные потребности.

Предварительный этап — это период обучения в школе, колледже, вузе и т.д. Обычно этот период длится до 25 лет. За это время молодой человек может сменить несколько видов деятельности в поисках работы, удовлетворяющей его потребности и отвечающей его возможностям. Если такая работа находится сразу, начинается процесс самоутверждения личности. Человек проявляет заботу о безопасности своего существования.

Этап становления — он длится примерно 5 лет (от 25 до 30 лет). В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, квалификацию, самоутверждается и появляется потребность в независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи. Поэтому молодые люди стремятся к высокой заработной плате.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 40 лет. Это период роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, а также потребность в самовыражении личности. В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями, направленными на стабилизацию достигнутых результатов. Длится этот период от 40 до 50(55) лет. Наступает пик совершенствования

квалификации. Происходит это за счет активной деятельности и специального обучения. В этот период работник проявляет заинтересованность в создании собственной «школы», передаче своих знаний молодежи. Этот период характеризуется творческим подъемом, часто происходит резкое продвижение по службе. Человек достигает вершин независимости и самовыражения, высоко оценивает себя и проявляет уважение к окружающим, достигшим своего положения собственными усилиями. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, акциям, облигациям, долевого участию в других организациях и т.д.).

Этап завершения длится от 50(55) до 65 лет. В это время человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу с работы. Начинаются активные поиски достойной смены старому работнику, а затем и обучение новичка. Хотя этот период характеризуется для человека кризисом карьеры, удовлетворенности работой, психологическим и физиологическим дискомфортом, но самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям достигает у него наивысшей точки. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

Пенсионный этап — карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. У человека появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были недоступны в период работы в трудовой организации или являлись просто хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и к другим пенсионерам. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать заботу о других источниках дохода и о здоровье постоянной.

Мы уже упоминали о карте личности, которая заводится на каждого нового работника. Стоит заметить, что карта является

своего рода регистрационным документом, отражающим ход трудовой адаптации новичков. В ней приводятся демографические характеристики работающего, данные о составе семьи, мотивы поступления на предприятие, мотивы выбора профессии, его трудовой путь до поступления на предприятие, пожелания работника в отношении дальнейшего повышения или изменения квалификации, профессии, пожелания в отношении увеличения заработной платы и т.д. При очередном переобучении, приобретении устойчивых профессиональных навыков работнику, соответственно, поощряются перемещением на более высокую ступень служебной лестницы, увеличением заработной платы и т.д. Таким образом, карта помогает прослеживать профессиональные и квалификационные изменения работника, в определенной степени управлять этим процессом, а этапы карьеры могут быть своего рода ориентиром при ее планировании.

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 адаптаций.
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.

ГЛАВА 10

Трудовой конфликт

Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта

Исследование проблем конфликта — одно из традиционных и основных направлений социологической науки. В последнее время оно получило название «конфликтология». Конфликт в широком смысле слова означает противоречие, переходящее в противоборство.

Трудовой конфликт — это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников. Не всякие организационно-трудовые противоречия создают конфликтную ситуацию. Трудовой конфликт возникает в случае, если:

- а) противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;
- б) степень противоречий достаточно высока;
- в) противоречия доступны для понимания, т.е. индивиды и группы осознают эти противоречия, или, напротив, они непонятны;
- г) противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительное время накапливаются перед тем, как перейти в социальный конфликт.

Реализация трудового конфликта зависит от определенных субъективных факторов. Индивиды и группы должны, с одной

стороны, испытывать довольно сильную *потребность* в преодолении взаимных сложностей для того, чтобы решиться на конфронтацию, с другой — обладать достаточной *способностью* для вступления в такую конфронтацию. Итак, потребности и способности отдельных индивидов или группы людей являются теми факторами, которые лежат в основе возникновения трудового конфликта. Под способностью здесь понимается следующее: личные качества индивида или группы людей, деньги, связи, авторитет руководителей, наличие сторонников и т.д. Отсутствие способности к конфликту — одна из причин того, что трудовой конфликт либо не происходит при, казалось бы, достаточных предпосылках, либо ничем конструктивным не завершается.

Трудовой конфликт — это достаточно распространенное явление. Однако сегодня в мире существует статистика и криминальных форм его разрешения, что свидетельствует о возможной связи трудовых конфликтов с преступностью.

По характеру и степени проявления признаков можно различить *открытый и закрытый типы* трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

- уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;
- наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;
- известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее.

Закрытый конфликт бывает чаще всего неблагоприятным. Он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационно-трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала. В закрытом конфликте не только индивиды, но и группы оказываются объектами взаимной манипуляции, не имеющими возможности повлиять на негативные процессы.

Индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту, являются его субъектами. Они могут быть разделены на следующие категории: первичные агенты, присоединив-

шиеся участники, среда. Эти субъекты образуют социальную структуру трудового конфликта.

Субъектами трудового конфликта оказываются либо индивиды, либо группы. Различие между этими ситуациями не только условно, но и иллюзорно. Например, внешне конфликтуют индивиды, но за ними в действительности «стоят» соответствующие группы со своими противоположными интересами, или, наоборот, внешне конфликтуют группы, но в действительности основу конфликта составляет противоположность интересов каких-то индивидов. В экономической сфере это бывает довольно часто.

Если межиндивидуальные конфликты переходят в межгрупповые, то конфликты между группами иногда оборачиваются конфликтами внутри этих групп. На межиндивидуальном и межгрупповом уровнях одни конфликты не только порождают, но и подавляют, замещают другие (конфликты между другими субъектами). Субъектами трудового конфликта оказываются иногда не стихийно самоопределяющиеся и проявляющиеся «одиночки», «коллективы» и «массы», а компетентные, опытные и принципиальные активисты и группы давления, способствующие организационному процессу регулирования организационно-трудовых отношений.

Процесс конфликта в организационно-трудовых отношениях часто детерминируется следующим важным обстоятельством. Субъекты трудового конфликта могут быть в различной степени информированы друг о друге (обоюдно или односторонне), дезинформированы, что может иметь непредсказуемые последствия. Субъекты трудового конфликта — это часто не равнодействующие факторы. Они могут обладать разной социальной силой вообще или на определенной стадии конфликтной ситуации. Соотношение этих сил может правильно или неправильно осознаваться всеми субъектами трудового конфликта, что также является социальной характеристикой последнего.

Все трудовые конфликты различны, в зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли и статусы явля-

ются их субъектами. Отдельные работники, трудовые группы, коллективы организаций оказываются в качестве первичных агентов трудового конфликта, если: а) именно их цели сталкиваются в процессе труда и в распределительных отношениях; б) именно они особенно четко осознают и принципиально относятся к каким-то противоречиям. Присоединение к конфликту вторичных участников происходит либо путем добровольного, сознательного включения в конфликтную ситуацию, либо привлечения в нее все большего количества участников самими первичными агентами конфликта.

Присоединение к конфликту новых участников объясняется множеством мотивов: заинтересованным отношением, поддержкой правой стороны, миротворческими усилиями, простым желанием принять участие в событиях. При расширении социальной базы конфликта сама конфликтообразующая проблема может усложняться, становиться все более запутанной. В то же время такое расширение способно создавать лучшие условия для разрешения конфликта.

Среда конфликта образуется на основе того, что отдельные индивиды или группы занимают нейтральную позицию в конфликтной ситуации. Либо они безразличны к проблеме конфликта, либо воздерживаются от вмешательства в конфликт с целью его ослабления, либо заинтересованы в продолжении конфликта и занимают выжидательную позицию. Не присоединившиеся к конфликту — это те, которые не могут определить свою позицию, не уверены в правильности понимания конфликта.

В некоторых случаях прямые агенты конфликта стремятся придать своему внутреннему спору широкий социальный масштаб, а свои интересы представить как интересы многих. Это делает их позицию более официальной, сильной. В действительности чаще всего возникают такие трудовые конфликты, социальная структура которых особенно сложна, т.е. непонятно, кто и какое отношение имеет к конфликту.

Поведение в условиях конфликта может быть одним из важных критериев типологизации личности работника. Так,

одни избегают конфликтных ситуаций любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Более того, поведение в условиях конфликта может быть показателем такого качества работника, как отношение к труду. Возможны варианты зависимости между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.

1. Хороший работник болезненно восприимчив к конфликтности, он особенно нуждается в благоприятном социальном климате, нормальных условиях работы. Плохой же работник переживает конфликт безболезненно, часто готов конфликтовать сам.

2. Хороший работник безразличен к конфликтности, поскольку он полностью занят, его внимание сосредоточено на производственных целях. Плохой «более свободен», живет в состоянии постоянной конфликтности, даже в рабочее время он находится в состоянии конфликта с окружающими.

3. Хороший работник «нуждается» в конфликтах только в тех случаях, когда они затрагивают организацию труда, и после разрешения конфликта значительно ее улучшат. Плохому работнику конфликты в этом смысле «не нужны». Можно было бы продолжить данный перечень, учитывая большое разнообразие трудового поведения.

Трудовой конфликт, как правило, имеет негативные последствия:

— усиление враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;

— свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;

— падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;

— ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия «по пустякам» во взаимодействиях, переговорах, контактах и т.д.;

— умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», т.е. по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

— умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т.е. установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

— разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение;

— фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; субъективное переживание бессмысленных затрат сил и энергии на вражду и конфронтацию;

— не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия трудового конфликта можно рассматривать также как универсальные признаки конфликтной ситуации. Сам трудовой конфликт необходимо рассматривать и в позитивном плане, так как благодаря ему решаются многие задачи, устраняются негативные явления.

Позитивные функции трудового конфликта следующие:

информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем или многим);

социализации (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);

нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций);

инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт «наконец-то» официально признается какая-то проблема).

Признание позитивных функций трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать его на достижение полезных целей.

Причины трудовых конфликтов

Благодаря многим исследованиям причин трудовых конфликтов, появилась возможность их классифицировать с учетом их возможностей и принципов разрешения. В основе любого социального столкновения всегда лежит какая-то причина. Но необходимо различать причину и инцидент, т.е. какой-то случайный факт в отношениях, послуживший поводом для конфликтного поведения. Поводом может быть и умышленно созданная ситуация.

Причины трудовых конфликтов подразделяются на *объективные* и *субъективные*. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной. Объективные причины конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации и т.д. Одним словом, существуют своеобразные «антагонистические»

и «неантагонистические» организационно-трудовые противоречия (как причины конфликтов).

Трудовой конфликт может основываться также на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

Объективные и субъективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда могут привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии — к искажению организационно-трудовых отношений, усложнению их. Кроме того, существуют причины, которые можно было бы определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, недостаточно точно поняли их смысл. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник — сами работники.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

1. *Проблемы распределительных отношений.* Они обычно оцениваются как наиболее вероятностный фактор конфликтных ситуаций на производстве. Индивиды и группы конфликтуют чаще всего из-за присвоения каких-либо благ и ценностей, например: а) из-за распределения благ (справедливо — несправедливо); б) из-за перераспределения уже присвоенных, полученных благ; в) из-за самого принципа распределения благ. Конфликт, связанный с перераспределением благ, более болезнен, чем конфликт, связанный с распределением благ; конфликт из-за принципа распределения носит более идейный и конструктивный характер, чем конфликт из-за фактического

распределения. Например, если все работники по их собственным оценкам имеют относительно хорошие условия труда, то конфликт между ними не возникает; если же при равных условиях и результатах труда заработная плата одной из групп работников значительно повысилась без достаточных на то оснований, то возможен конфликт. Объектом и предметом конфликта в производственных условиях может быть не только заработная плата, но и условия и содержание труда, отношение к собственности, норма выработки и т.д.

Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут быть между одинаковыми и различными социальными группами: между бедными и бедными, между богатыми и бедными, между богатыми и богатыми, между индивидами и группами, занятыми в одинаковых или разных сферах труда и экономической деятельности. Этот конфликт возможен при любой системе распределительных отношений. Например, конфликт может вызвать слишком сильная зависимость заработной платы от возраста и т.д.

2. *Сложности функционального взаимодействия.* Одна из самых скрытых причин трудового конфликта. Конфликтующими сторонами оказываются индивиды и группы, включенные в единые функциональные отношения, связанные дифференциацией и кооперацией трудовой деятельности. Наблюдения показывают, что конфликтуют чаще те, кто проявляет особую активность (чем активнее деятельность каждого из субъектов отношений, тем вероятнее противоречия в этих отношениях). Замечено также, что причиной конфликтной ситуации часто является бездействие одних по сравнению с другими. Здесь можно отметить следующее противоречие: *чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, тем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения.*

3. *Ролевые противоречия.* Конфликтные ситуации в организационно-трудовых отношениях часто создаются людьми (индивидами и группами), играющими ту или иную роль, т.е. происходит ролевой конфликт. У него два аспекта — объективный и субъективный.

Во-первых, объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и разными способами поведения индивидов. Например, рабочие, производители и потребители, занятые основным и вспомогательным трудом, выполняющие разные стадии последовательного труда, экономисты и бухгалтеры и т.д. — все они определенным образом связаны друг с другом. Связи между ними обосновываются на особой ответственности, несовместимости интересов, жесткой контрактности и формальности. Здесь определенные действия одной стороны приносят либо существенный ущерб, либо существенную выгоду другой, что определяет высокую степень вероятности не только взаимоотноужденности, но и борьбы, соперничества. Одна из особенностей конфликтной ситуации на ролевой основе — это установка субъектов на определенные действия.

Во-вторых, противоречивые роли существуют и субъективно. Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои взгляды и представления по поводу ролей друг друга. Если «исполнение» своей роли одной стороной не соответствует представлению о данной роли другой стороны, то это несоответствие и приводит к конфликту, т.е. причиной конфликта является нереализация взаимных ролевых ожиданий субъектов.

4. *Сугубо деловые разногласия.* В данном случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождении во взглядах на то, как нужно организовать работу, как правильно решать проблемы производства, какими должны быть нормы взаимоотношений и т.д. Это своего рода «идейный» конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

5. *Раздел вины, ответственности.* Если организация переживает неуспех, неблагополучие, работает нерентабельно, на грани банкротства и т.д., то это также может вызвать конфликтную ситуацию. Довольно редко вся трудовая группа, организация как таковая принимает на себя ответственность,

чаще всего происходит болезненный процесс определения конкретного виновника, персонификации вины, что и становится причиной трудового конфликта.

6. *Лидерство*. Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда проявляются процессы ненормального соперничества, инициативы, доминирования. Самосознание индивидов и групп рождает разного рода личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой.

Лидерство и основанный на нем трудовой конфликт могут проявиться не только в сложных, но и в простых видах трудовой деятельности, где выполняются самые примитивные задачи. Любая проблема в совместной трудовой деятельности может умышленно использоваться для борьбы за лидерство. Трудовой конфликт на основе лидерства может протекать как борьба: а) за власть и господство; б) за занятость, сохранение собственной работы; в) за наставничество; г) за выполнение престижных ролей.

7. *Ненормальные условия труда*. Они очень часто являются раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. «Скученность» работников в помещении, вынужденная интенсивность контактов, работа на несовременном оборудовании с применением старых технологий — все это является вполне самостоятельной причиной трудовых конфликтов, хотя и не всегда трезво осознается.

8. *Несовместимость*. Под несовместимостью понимают существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. В организационно-трудовой сфере проявляются следующие случаи несовместимости:

- 1) в опыте, квалификации, образовании (разные школы обучения, коллектив, наставники);
- 2) в экономической психологии и отношении к труду (одни ориентируются на минимум активности и максимум

вознаграждения, другие — на максимум активности и максимум вознаграждения, третьи — на минимум активности и минимум вознаграждения; если эти типы вынуждены взаимодействовать, то между ними неизбежны конфликты).

Несовместимость — это явление не только объективное, но и субъективное. Конфликтность в социально-трудовые отношения вносят не только действительно существующие различия, но и мнения об этих различиях.

9. *Половозрастной состав организации.* Существуют различные точки зрения по этому поводу. Например: а) межполовые различия имеют значение в организационно-трудовых отношениях, могут вызывать конфликтность через несовместимость, вследствие многих идейных стереотипов; б) межполовые различия положительны в организационно-трудовых отношениях, способствуют нормальному социально-психологическому климату, предохраняют от конфликтов.

В некоторых странах проводились исследования, посвященные сугубо сексуальному поведению людей на работе и влиянию этого поведения на трудовую атмосферу, стиль управления, взаимоотношения между работниками (Япония, Франция).

В отношении межвозрастных различий и их значения в организационно-трудовых отношениях в теории и практике чаще всего оговариваются следующие проблемы, вызывающие конфликтность.

Во-первых, молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности, недооценивать опыт старших.

Во-вторых, опытные старшие работники не оказывают помощи молодым, особенно в период адаптации.

В-третьих, опытные старшие работники иногда недооценивают способности молодых.

В-четвертых, молодежь не всегда понимает некоторые специфические сложности и потребности работников старшего поколения, их консерватизм (старшие абсолютизируют свои знания и опыт; часто считают, что они во всем правы), слабую способность воспринимать новое.

В-пятых, работники старшего поколения иногда ревностно относятся к «слишком быстрой» карьере молодых, их достижениям и т.д.

Считается, что при соответствующей культуре отношений именно разновозрастной состав персонала трудовой организации, группы дает лучшие показатели социально-психологического климата, способствует профессиональному и экономическому успеху.

10. *Социальные различия.* Трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться различиями между людьми сословно-классового, расового, этнического, религиозного, политического характера. Требуется не только культура самих людей, но и талант администратора в предотвращении таких конфликтов. Необходимо быть достаточно компетентным, чтобы полно и правильно понимать сложные социальные различия, создавать на их основе оптимальные социально-трудовые отношения.

Разрешение трудового конфликта

Разрешение трудового конфликта — это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным. Не всегда можно установить четкие границы между разрешением конфликта и самим конфликтом, поскольку он иногда протекает как конструктивное преодоление трудовых проблем.

Разрешение трудового конфликта может быть описано с помощью таких основных категорий, как факторы сложности, модели, типы, формы, способы и дисфункции поведения. С теоретической точки зрения разрешимость трудового конфликта зависит от степени его сложности. Однако в действительности последняя довольно трудно определяется и прогнозируется. Самые незначительные проблемы оборачиваются

острой конфликтной ситуацией, а самые значительные иногда так и не перерастают в открытый и длительный конфликт. Можно сформулировать несколько конкретных факторов, обуславливающих сложность трудового конфликта.

1. *Масштаб конфликта.* Он определяется: а) общим количеством так или иначе участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; б) количеством сторон, позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта вопреки ожиданиям могут появиться три, четыре и т.д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет его разрешение. Количество участвующих не является однозначным фактором. Трудовой конфликт между группами может быть так же прост, как и между отдельными работниками. Более того, в междисциплинарном конфликте сильнее проявляются личностные факторы, что усложняет его разрешение. В межгрупповом конфликте участники могут осознавать его масштабность, связанные с ним последствия, риск, ответственность, поэтому особенно стремятся к его разрешению. В межиндивидуальном преимущественно является то, что здесь проще процесс обсуждения; оно может происходить оперативно, в рабочем порядке (если не требуется заключение специалиста или мнение администратора по какой-то проблеме), однако здесь слабее «коллективный разум», меньше вероятность компромисса.

2. *Длительность конфликтной ситуации.* Разрешимость конфликта в его начальной стадии может быть более проста, чем в поздней. Это объясняется следующим: а) конфликт еще не персонифицирован (не получил характера личной вражды); б) еще невелики разрушительные последствия конфликта; в) не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта. Все это говорит о том, что конфликт необходимо разрешать как можно раньше. В то же время поздняя стадия конфликта может иметь и свои преимущества при его разрешении, поскольку: а) причина конфликта стала для всех понятна; б) все устали от конфликта и хотят его урегулировать; в) мотив игры сменяется мотивом риска.

3. *Новизна или стандартность конфликта.* Если подобный трудовой конфликт уже имел место ранее, то его повторение будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решения этой проблемы.

4. *Объективные или субъективные причины конфликта.* Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, так как здесь требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствующих организационно-трудовых изменений.

5. *Субъективные характеристики конфликтующих сторон.* Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованы, они способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте. Однако острые конфликты возможны не только на уровне рабочих, но и специалистов, администраторов, не только в производственных трудовых группах, но и в коллективах с интеллектуальным трудом. Высокий уровень культуры иногда, наоборот, способствует конфликтам (это происходит в силу более принципиального отношения людей к делу).

На рис. 17 представлена модель конфликта как социального процесса, которая, как считают американские ученые, позволяет обеспечить эффективное управление конфликтом, а также разработать своевременные меры по его профилактике.

Можно выделить следующие конкретные методы разрешения трудового конфликта.

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, а свои возможности «выиграть» конфликт — как более слабые.

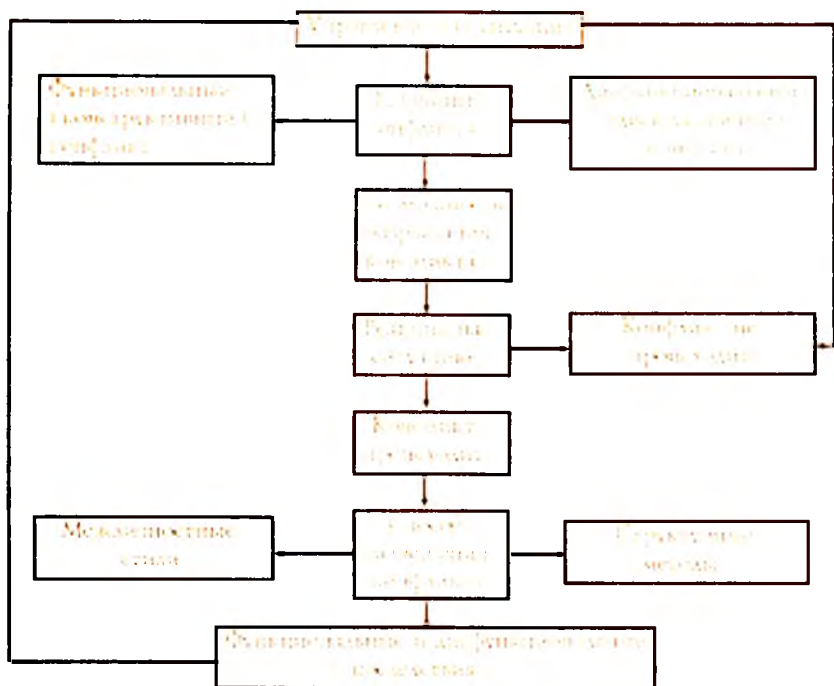


Рис. 17. Модель конфликта как социального процесса

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать таким образом возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; это возможно в случае, если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «сталкивается» на какую-то третью сторону, т.е. решается за счет этой третьей стороны.

Существуют такие типы разрешения конфликта, как: *автономный*, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций; *общеорганизационный*, когда трудовой конфликт может быть разрешен только

в результате организационных изменений; *самостоятельный*, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности; *публичный*, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают; и *административный*, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта.

1. Реорганизация, изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон.

2. Информирование, т.е. социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда мира и выгоды от его заключения (в данном конкретном случае).

3. Трансформация, т.е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.

4. Отвлечение — это перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внимания конфликтующих сторон на что-либо общее, что способствует сплочению.

5. Дистанцирование — исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудоовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, производство кадровых замен.

6. Игнорирование — умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам по себе или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

7. Подавление, когда ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

8. Комфортное предпочтение — это решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Разрешимость и разрешение трудового конфликта во многом определяются особенностями поведения индивидов и групп в определенных условиях. Обратим внимание на некоторые негативные поведенческие явления в конфликте:

драматизация конфликта — преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний, последствий их нереализации;

установка на конфликт как самоцель — превращение конфликта в игру, возведение своей позиции в принцип, отношение к компромиссу как к потере достоинства;

эксплуатация конфликта, т.е. заинтересованность в нем как условии достижения каких-то целей; свойственная многим субъектам «угроза вражды» как способ самоутверждения, занятия какой-то позиции;

персонализация конфликта — придание объективной проблеме личностного характера и значения.

Изложенная теория трудового конфликта является общей. Конкретно она может разрабатываться в трех направлениях: 1) конфликты между работниками и трудовыми группами; 2) конфликты между персоналом и администрацией; 3) конфликты между организацией в целом и внешней социально-экономической средой.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что такое трудовой конфликт?
2. В каких случаях возникает трудовой конфликт?
3. Расскажите о критериях типологизации личности работника в условиях конфликта.
4. Какая взаимосвязь между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения?
5. Расскажите о негативных последствиях трудового конфликта.
6. Раскройте позитивную сторону трудового конфликта.
7. Назовите объективные и субъективные причины трудовых конфликтов.

8. Раскройте причины трудовых конфликтов исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.
9. Как влияют на трудовые конфликты межвозрастные различия работников?
10. Что понимается под словами «разрешение трудового конфликта»?
11. Расскажите о факторах, обуславливающих трудовой конфликт.
12. Охарактеризуйте конкретные модели разрешения трудового конфликта.
13. Опишите основные типы разрешения трудового конфликта.
14. Расскажите об основных формах разрешения трудового конфликта.

ГЛАВА 11

Социальная защита работника

Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда

Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, а также формирует новую политику хозяйственной мотивации. Процесс перехода к новым ценностям в жизни общества идет непросто. Постоянно дает о себе знать острое противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей.

Социальная защита — необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX — начале XX в., а соответствующий термин впервые появился в США в 30-х гг. и постепенно распространился в западной социологии, обозначая систему мер, защищающих любого гражданина и вообще любого жителя страны от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода (из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т.п.).

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия «социальная защита». *Сама систе-*

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

— трудоспособным гражданам — за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;

— социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

В узком смысле социальная защита — это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека (в частности, на работника в трудовой организации), обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т. е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой — институциональную, т.е. систему институтов, которые ее обеспечивают (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

— обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;

— создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

— создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т.д.;

- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;
- обеспечение экологической безопасности членов общества;
- защита граждан от преступных посягательств;
- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;
- создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;
- защита от политического преследования и административного произвола;
- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;
- создание благоприятного психологического климата как в обществе в целом, так и в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;
- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему — социально ориентированное рыночное хозяйство, в рамках этой трансформации сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма; предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы, трудовые организации и т.д. Можно сказать, что на Западе к настоящему времени сложилось несколько моделей систем социальной защиты граждан. Выделяются американская, европейская, японская модели, в рамках которых имеются свои разновидности. Им присущи некоторые общие черты и наряду с этим — специфические, национальные.

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

частности чрезвычайно актуальной. Переход от тоталитаризма к демократии и от командно-распорядительной экономики к свободной, рыночной, в плане социальной защиты противоречив. С одной стороны, преобразования демократического и рыночного характера в ряде аспектов усиливают социальную защиту граждан, но с другой стороны, в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите (например, требуется защита от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и т.п.).

Цель социально-политических преобразований в России заключается в том, чтобы утвердилось настоящее гражданское общество. В последнее время в литературе этому понятию уделяется много внимания, делаются попытки (и не безуспешно) выявить характеристики этой многогранной системы. К сожалению, пока в России эта цель не находит должной реализации. Объективная потребность, коренящаяся в сути рыночной экономики, порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным 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.

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, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. К первому виду (классу) социальных институтов социологи относят социально-организационные институты, ко второму — социально-нормативные.

Важнейшим и наиболее мощным социальным (социально-организационным) институтом является *государство*, которое представляет собой сложную институциональную систему, т. е. состоит из множества разных институтов. С точки зрения социальной защиты их можно разделить на три группы. 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*. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации — «независимые» профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, было бы несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур.

Основная деятельность как «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ — использование (для защиты прав и интересов трудящихся) форм и механизмов социального партнерства. Дан-

ный подход был разработан и хорошо зарекомендовал себя в странах развитой демократии. Суть этого подхода заключается не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение при создании в Российской Федерации различных постоянно и временно действующих, 2—3-сторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях (федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия). Эти институты на основе взаимных консультаций, переговоров, договоренностей между сторонами могут принимать ряд совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), осуществляющих функции социальной защиты трудящихся. Они могут рассматриваться как особая разновидность институтов и именоваться *институтами социального согласия*.

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. Но поскольку они выступают средствами организации совместной деятельности людей, определяют их роли и статусы, такие нормативные системы, не имеющие организационного воплощения, но играющие определенную роль в социальной защите, тоже являются социальными институтами (это определенные нормы, ценности и т.д.). 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 и т.д.

Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой низкой структуры, как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации тоже являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику.

Основная производственная деятельность сама по себе не предусматривает осуществление социальной защиты прав и интересов занятых на этих предприятиях работников. Стремление к достижению основных целей — повышению эффективности производства, снижению себестоимости, повышению качества производимой продукции и т.д. — может даже приводить к нарушению прав и интересов работников. Поэтому необходимы специальные институты социальной защиты работников на предприятии. Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает *профсоюзная организация*.

Повышение защитной роли этих организаций особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или репрофилирования. Да и при более или менее нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является *коллективный договор*. Суть 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*. Его нельзя однозначно и безусловно рассматривать как институт социальной защиты, но он может выступать таковым при следующих условиях: а) если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что специально предусматривает систему обеспечения прав работников; б) если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных социально-экономических гарантий.

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 и 3) деятельном, когда используются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты — нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д. Узнать о том, как функционирует этот механизм в России, можно с помощью социологических исследований.

В заключение данного раздела необходимо представить основные принципы механизма социальной защиты:

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

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

— социальная защита должна опираться на национальные и культурные традиции народов, учитывать их. В России все

это делается, но наоборот. Традиции и обычаи народов подгоняют под законы, законодательные акты, указы и т.д.;

— 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. Например, добиваться получения достойной трудовой человека заработной платы, которая позволила бы противостоять налогам и другим издержкам, включиться в систему индивидуального страхования, откладывать деньги на приближающуюся старость и т.д.;

— необходимо активно развивать и формировать у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он себя сам. Работник, наравне с субъектом — государством, должен нести ответственность за себя (например, каждый обязан вести здоровый образ жизни и т.д.).

Социальные гарантии

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

— регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между спросом и предложениями рабочей силы;

— содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);

— 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;
- тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;
- тех, кто может работать, но при создании подходящих условий труда;
- не пригодных для работы;
- не желающих работать.

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

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 т.д.

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

3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

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

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

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

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

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

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

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

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.

ГЛАВА 12

Стимулирование труда

Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере труда

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. Исходя из данного определения, *стимулирование труда* — это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности. При стимулировании побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что является вознаграждением за трудовые усилия.

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 утверж-

дать, 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 и 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 предполагают отдельное, особенное стимулирование; одна цель стимулирования противоречит другой.

Дифференцированный эффект стимулирования выражается, например, в следующих проблемных ситуациях.

1. Погоня за количественными результатами в стимулировании негативно отражается на качественных.

2. Ориентация на количественные и качественные результаты одновременно приводит к экономической нерациональнос-

ти труда или негативно отражается на сроках выполнения работ и обязательствах.

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

4. Поддержание материальными поощрениями или санкциями дисциплины, регламента и исполнительности не всегда является стимулированием самой работы.

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

6. Одна и та же оплата труда может оказывать разное воздействие на трудовую активность в условиях дефицита кадров и их достатка (кадры могут просто спекулировать на своей незаменимости, значимости для производства в данный момент).

7. Особенность оплаты труда в неблагоприятных условиях и во внеурочное время заключается в том, что стимулирование является не вознаграждением за конкретные результаты труда, а компенсацией за моральный и физический ущерб, который трудно точно измерить, критерии которого во многом субъективны (здесь необходим особый подход к работнику, беседа с ним по поводу заработной платы).

Проявление недифференцированного и дифференцированного эффекта стимулирования в сфере труда зависит от:

- размера оплаты труда (с помощью большей оплаты труда вероятнее достижение большего спектра целей);
- содержания и организации труда (иногда именно они определяют степень взаимосвязанности разных аспектов трудовой активности);
- особенностей личности работника (его мнения о величине стимула, способностей в разных аспектах трудовой активности).

В рамках теории стимулирования очень важен вопрос о его классификации. Возможно выделение достаточно большого ко-

личества видов стимулирования. Обратим внимание на некоторые наиболее общие из них.

1. *Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование.* При пропорциональном виде стимулирования трудовая активность основывается на постоянной мере стимула, которая изначально определена и принята как нормальная, удовлетворяющая; изменение затрат усилий в плане их длительности или интенсивности предполагает пропорциональное изменение меры стимула.

О прогрессивном стимулировании можно говорить, если трудовая активность основывается на возрастающей мере стимула; одинаковые затраты трудовых усилий во времени предполагают все большую меру стимула, поскольку происходит адаптация к самому стимулу.

В случае регрессивного стимулирования трудовая активность основывается на убывающей мере стимула, поскольку во времени происходит адаптация к самой трудовой активности.

Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование — это прежде всего определенные типы ожиданий оплаты труда, которые могут и не совпадать с реальной оплатой.

Различия между перечисленными видами стимулирования, несмотря на их сложность, иногда хорошо осознаются самим работником и очевидны для администратора. Доминирующим в трудовой активности можно считать пропорциональный тип стимулирования.

Прогрессивный стимул проявляется в том, что:

— повышение оплаты лишь на ограниченное время вызывает эффект трудового энтузиазма, затем происходит адаптация к достигнутому, снова возникают ожидания увеличения вознаграждения, стимулирующее значение прежнего повышения оплаты теряется;

— премиальные вознаграждения; если они начинают носить постоянный и регулярный характер, воспринимаются как гарантированные и сами собой разумеющиеся, в этом случае потребность в стимуле сохраняется;

— увеличение стажа трудовой деятельности повышает профессионально-трудовую самооценку человека, обостряет чувство социального роста, потребность в продвижении; все это способствует установке человека на все более высокое вознаграждение;

— потребность в увеличении стимула, естественная для всех случаев трудовой активности в пограничных условиях, т. е. условиях, приближающихся к сверхнормативным, необычным (в особенности работа во вредной среде, при вынужденной интенсивности, работа в сверхурочное время и выходные дни); поскольку человек не может определить настоящую цену данной трудовой активности, цену своих личных затрат и потерь, он часто неудовлетворен любой оплатой, ожидает или требует более высокой.

Приведенные ситуации отражают типичные явления, хотя возможны и исключения. Разные люди по-разному адаптируются к стимулу. Одних мысль о повышении оплаты труда занимает постоянно, других — непродолжительное время, т.е. люди неодинаково ценят достигнутое, данное. Также вовсе не обязательно, что со стажем работы у человека сильно возрастают его профессионально-трудовые амбиции. Это же касается пограничных условий трудовой деятельности: если одни, согласно целому ряду проведенных социологических исследований, готовы работать сверхурочно, в выходные дни или во вредных условиях только за исключительно высокое вознаграждение, то другие — за обычную плату, а третьи — вообще не согласны.

Регрессивный стимул проявляется в том, что:

— многие формы организационно-трудовых отношений и деятельности предполагают для человека особую сложность в начальный период, на стадии их введения, освоения, апробации; именно этому периоду и должна соответствовать максимальная мера стимула;

— человек приспособляется к трудовой деятельности, со временем открывает в ней творческое содержание; значимость оплаты именно как стимула к труду при этом может снижаться, замещаясь значимостью творческого мотива.

2. *Жесткое и либеральное стимулирование.* Жесткое стимулирование основано преимущественно на принуждении человека к затратам усилий. Механизмом принуждения является ориентация на некий ценностный минимум, т. е. страх неполучения, недостижения ценностного минимума, в том числе и оплаты труда.

Либеральное стимулирование основано преимущественно на привлечении человека к затратам усилий. Механизмом привлечения является ориентация человека на некий ценностный максимум, т. е. привлекательная вероятность получения достижения ценностного максимума, в том числе и оплаты труда.

В практической деятельности стимулирующее воздействие принуждения и привлечения часто очень сложно разграничить. В то же время достаточно реальны ситуации, когда доминирует либо принуждение, либо привлечение. Категоризация принуждения как жесткого, а привлечения — как либерального стимулирования основывается на том, что принуждение более сильный фактор, влияющий на поведение. И жесткий, и либеральный виды стимулирования имеют свои недостатки, связанные прежде всего с определенными границами, за которыми стимулирующее влияние может терять свою эффективность. Например, в первые годы экономических реформ меньшая, но стабильная оплата труда была предпочтительней «мифической» большей. В настоящее время боязнь работать в коммерческих структурах пропала.

Для разграничения жесткого и либерального стимулирования в многообразных реальных фактах трудовой деятельности людей служат следующие критерии.

Во-первых, *оплата за формальные трудовые усилия — оплата за конечный результат — оплата за реализацию результата.* В данной последовательности жесткость стимулирования возрастает. Очевидно, что не так уж утомительны пребывание на работе, некоторая активность в рабочее время ради предстоящей заработной платы. Гораздо сложнее, если заработная плата предполагает обязательное представление ре-

ального и нормированного результата. Еще более жесткой стимулирующей ситуацией является та, в которой работник получает фактический денежный доход только после реализации своего продукта.

Во-вторых, *индивидуальная или совокупная формы оплаты труда*. Более жестким стимулированием для работника является индивидуальная оплата труда. В этом случае он имеет персональное задание, его участие в общей работе конкретно отслеживается и оценивается. При индивидуальной оплате работник лишен возможности «спрятаться за общую выработку». Индивидуальная форма оплаты труда создает ситуацию, когда работник индивидуально противостоит работодателю; в этом случае он не может существенно способствовать поддержанию или повышению оплаты путем требований, что также делает его положение более ответственным с точки зрения отношения к работе. Все эти особенности индивидуальной оплаты труда не характерны для совокупности формы оплаты.

В-третьих, *оплата труда с наличием или отсутствием компонентов социальной защиты*. К таким компонентам в оплате труда могут относиться дотации, официальный минимальный уровень, внутриорганизационные способы взаимопомощи, гарантии выплат и т.д. Наличие социальной защиты ослабляет стимулирующий механизм в трудовой деятельности человека, создает ситуацию либерального стимулирования: отношение человека к труду определяется не критической материальной необходимостью, а моральным выбором, т. е. зависит от настроения и сознательности.

В-четвертых, *самостоятельный или наемный труд*. Если в первом случае работник имеет возможность «выбирать» меру активности и вознаграждения по собственному усмотрению, то во втором они достаточно жестко определяются организацией и требованиями работодателя. Таким образом, степень свободы выбора между ценностными максимумом и минимумом для наемного работника ограничена, оплата труда «от него не зависит».

На основе перечисленных критериев могут рассматриваться и сравниваться самые разные факты и формы оплаты труда и категории работников с точки зрения стимулирующей ситуации в конкретном труде.

Жесткий и либеральный виды стимулирования труда различаются безусловным или условным характером самого стимула. В первом случае человек получает установленную администрацией заработную плату и независимо от своей неудовлетворенности ею выполняет все требования администрации под строгим контролем; в противном случае он теряет работу. Во втором случае человек трудится в зависимости от меры заработной платы, своей удовлетворенности ею. При этом он имеет возможность:

- а) сменить данную работу на лучшую, выше оплачиваемую;
- б) оставаться на данной работе, но работать хуже или лучше (по собственному усмотрению), адекватно зарплатку;
- в) вступать в диалог с работодателем, обсуждать и совместно с ним устанавливать оплату.

Одним словом, трудовая деятельность человека может стимулироваться как «заработной платой вообще», так и «определенной заработной платой».

3. Актуальное и перспективное стимулирование. Если актуальное стимулирование связано со значением оплаты труда как источника повседневного существования, то перспективное направлено на удовлетворение более глубоких инстинктов собственности, власти, социального продвижения и стабильности. Перспективное стимулирование может быть особенно эффективно, если:

- а) речь идет о достижении больших целей;
- б) вероятность их достижения достаточно высока, наглядна;
- в) есть такие качества людей, как вера, терпение, целеустремленность.

Именно эти обстоятельства определяют возможность ориентира людей на вознаграждение, которое они получают не сегодня, а в будущем.

Важная проблема теории и практики — соотношение стимулирования труда и такого механизма регуляции поведения

людей, как *социальный контроль* (в том числе и *административный*). Социальный контроль¹ — механизм саморегуляции в социальных системах (группах, трудовых организациях, обществе в целом), осуществляющий ее посредством нормативного (морального, правового, административного и т.д.) регулирования поведения людей. Социальный контроль — элемент социальных институтов, который обеспечивает следование социальным нормам, правилам деятельности, соблюдение нормативных требований и ограничений в поведении. Он необходим для обеспечения позитивных изменений в поведении людей.

Существуют представления, согласно которым контроль и стимулирование — противоположные факторы трудовой деятельности. Контроль является своеобразным насилием, принуждением, а стимулирование — это добровольная активность, основанная на личной экономической заинтересованности. В действительности, соотношение несколько иное. Контроль необходим и неизбежен в материальном стимулировании труда, он является неотъемлемым элементом стимулирующей ситуации. Во многих случаях только контроль обеспечивает реальную заработную плату. В конечном итоге стимулирует не сама оплата труда, а вероятность ее получения или неполучения, которая и определяется контролем.

Представим себе, что работника удовлетворяет оплата труда, он считает, что за такую оплату вполне можно хорошо работать. Однако если существует возможность получить данную заработную плату, «работая с прохладцей», то эта возможность, вероятнее всего, будет использована безответственным работником. Таким образом, контроль противостоит стремлению работника сберечь силы и «обмануть» заработную плату.

Интересные данные были получены в результате социологических исследований, посвященных роли контроля в сфере стимулирования труда. Во-первых, если контроль уместен и оправдан, то работники не воспринимают его как «насилие,

¹ От фр. *controle* — проверка.

принуждение», а принимают как необходимость. Во-вторых, контроль имеет своеобразное идеологическое значение: он воспитывает в человеке добросовестное отношение к работе, как единственно возможное и разумное, а также внушает уважение к организации труда и стилю управления.

Необходимость контроля — это недостаток материально-экономического стимулирования труда по сравнению с социальными и моральными мотивами к труду. Если работнику свойственно творческое и ответственное отношение к работе, то необходим лишь фрагментарный контроль ради поддержания работоспособности и настроения. В жизни контроль обязателен и необходим в рамках материального стимулирования. Он является стимулом к труду, воспитывает правильное к нему отношение, если осуществляется правильно и справедливо.

Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда

Оплата труда обладает для человека абсолютной и безусловной значимостью, т. е. является приоритетной ценностью, важнейшей целью трудовой деятельности. Почему же она оказывает столь сильное стимулирующее воздействие на трудовую деятельность? Чтобы ответить на этот вопрос выделим несколько условий стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность.

1. *Зависимость между активностью и вознаграждением.* Существует немало исследований, подтверждающих наличие данной проблемы. Отсутствие связи между трудом и его оплатой отмечали большинство опрошенных респондентов. Например, на вопрос: «Повысится ли Ваша заработная плата, если Вы станете лучше работать?» — они чаще всего отвечали либо отрицательно, либо неопределенно. Лишь немногие были полностью уверены в том, что их заработная плата абсолютно обоснованна, или просто затруднились ответить.

Отсутствие зависимости между трудом и его оплатой порождает и определенную проблему социального климата в трудовой группе: потенциально «хороший» работник вынужден сдерживать свои трудовые усилия, принимать неестественный для себя стиль трудового поведения, «плохой» же в этом случае «торжествует» и самоутверждается, доказывая другим правильность своей позиции.

Обычно считается, что условный совокупный работник думает только о том, чтобы получить как можно больше денег за свою работу. Однако исследования вносят поправку в этот стереотип. Анализ результатов исследований, проведенных в последние годы, показывает, что сегодня достаточно распространен такой 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 трудового поведения, самоутверждения.

А когда ставился вопрос: «Станете ли Вы работать лучше, если заработная плата будет повышена?» — утвердительно отвечали немногие. В этом социологическом факте выражается не только стремление работника к обоснованной оплате, но и его уверенность в том, что сама обоснованность оплаты зависит полностью от работодателя. Получить обоснованную оплату — это значит победить в конфликте с управляющими, достойно противостоять им или быть с ними в отношениях партнерства и взаимного уважения.

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, т. е. зависящее от того, что думает об этом сам

работник. Не обладая экономическими знаниями, работник не может знать стоимость, цену своего 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 ее расценки, и др.

Одним словом, любой работник может путем простых аналитических операций сделать свои выводы об обоснованности или необоснованности оплаты его труда, о наличии или отсутствии зависимости между трудовым вкладом и заработной платой. Социологические исследования предоставляют возможность выяснить, почему работник или группа работников считают определенную заработную плату необоснованной и как в этой связи их мнение влияет на отношение к работе. Исследования позволяют также выяснить, чем работник или группа работников объясняет очевидные или мнимые факты необоснованности оплаты труда:

- а) произволом и специальным намерением администрации;
- б) объективными сложностями учета труда (ведь для расчетов абсолютно обоснованной оплаты труда во многих случаях необходима огромная работа многих специалистов);
- в) случайными ошибками.

Каждый из перечисленных вариантов объяснения будет иметь разные последствия с точки зрения их влияния на отношение к труду соответствующего работника или группы работников, на социально-психологический климат в организации.

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.

Согласно социологическим опросам, принцип заработной платы для многих работников неизвестен и непонятен, что отмечается ими как актуальная проблема. Многие работники ничего не знают о том, как формируется фонд заработной платы предприятия, от чего зависит его величина, как происходит

распределение средств между подразделениями, кого и за что премируют, что должен и может сделать конкретный человек для того, чтобы его предприятие, фирма и он сам стали богаче.

С точки зрения практической социологии, важно выяснить, какие вопросы в отношении оплаты труда работники хотели бы задать администрации, на какие из них они уже получили ответы, насколько эти ответы восприняты как убедительные.

Отсутствие информированности, осведомленности, понимания принципа оплаты труда формирует дискомфортное самочувствие работника, снижает установку на трудовую активность. «Тайна» оплаты труда способствует также необоснованным подозрениям. В этом случае работник считает, что мера оплаты его труда, вероятнее, ниже той, которая соответствует реальной прибыли предприятия, фирмы, т. е. он бедный работник на богатом предприятии.

Благоприятное воздействие на личность работника и его отношение к труду оказывает нормирование труда. Сам факт этого мероприятия, независимо от его качества, внушает работнику мысль о том, что в организации существует порядок, ведется учет трудового участия и трудового вклада, оплата труда рассчитывается научным путем, а не «берется с потолка».

В принципе любая информация об оплате труда на предприятии, фирме, трудовой организации положительна тем, что формирует у работника следующие мнения:

а) в вопросах заработной платы нет умышленных секретов от работника;

б) к вопросам заработной платы на предприятии относятся очень внимательно;

в) заработная плата рассчитывается профессионально.

3. *Стабильность критериев оценки активности.* Данное условие эффективности стимулирования труда особенно распространяется на такие точные системы оплаты труда, как сдельная, повременная и др. Из зарубежной и отечественной практики известен способ манипуляции поведением работника, основанный на следующем принципе. Если работник повышал свою трудовую активность и достигал больших результатов

по сравнению с результатами предыдущего периода, то на этот энтузиазм работодатель отвечал повышением норм выработки или понижением расценок на соответствующие работы. Заработная плата при этом оставалась неизменной, и работник никак не вознаграждался за свое трудолюбие. Более того, он сам девальвировал свои трудовые усилия в глазах работодателя.

Осознавая возможность повышения норм выработки или понижения расценок на соответствующие работы, каждый отдельный работник не только стремился работать пассивно, но и категорически требовал этого от других, считая их в противном случае штрейкбрехерами. Чтобы предотвратить подобное явление в социально-трудовых отношениях, подрывающее отношение к труду, необходимо руководствоваться некоторыми 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 требований недопустимо, если речь идет о больших (граничащих с предельными, максимально напряженными, по мнению самих работников) затратах сил. 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.

Необходимо заметить, что заключение контракта не является показателем позитивного отношения человека к труду. Подписывая контракт, человек уже изначально может быть неудовлетворен оговоренной в нем оплатой труда, но у него нет выбора и он соглашается на предлагаемые условия. Однако подписав контракт и выполнив работу, он может быть не удовлетворен, поскольку в процессе работы возможно возникновение таких обстоятельств, о которых в контракте не упоминалось.

Тем не менее в большинстве случаев контрактный принцип оплаты труда стимулирующе влияет на трудовую деятельность человека. Это объясняется следующими причинами:

а) контракт обязывает человека воспринимать данную оплату труда как нормальную, поскольку она была принята им добровольно;

б) контракт вынуждает к соблюдению дисциплины труда, как и всякое личное обязательство;

в) контракт способствует усилению мотивации к труду, поскольку дает гарантии и уверенность в определенной его оплате.

Согласительный принцип вознаграждения — это (если говорить о трудовых отношениях) участие работника в определении собственной оплаты труда. Например, работники сами обсуждают и утверждают нормы выработки, что создает у них чувство причастности к планированию и принятию какого-то решения; они также участвуют в преодолении распределительных конфликтов, что создает чувство контроля над заработной платой. Если работники получают возможность выяснения каких-то действительных или мнимых противоречий в оплате труда, их обжалования, то это также способствует повышению чувства значимости в распределении заработной платы. Участие работников в определении своей собственной оплаты труда повышает удовлетворенность ею, ответственное и разумное отношение к оплате, оказывает в целом стимулирующее воздействие и на их трудовую деятельность.

Договорный механизм — это специфический человеческий фактор, возможности которого в экономической сфере используются, к сожалению, неполно.

5. Подкрепление и реализация ожиданий. Существуют случаи и ситуации, когда работодатель и работник находятся в отношениях взаимных ожиданий. Работодатель ожидает повышения трудовой активности работника, а работник — повышения оплаты труда; работодатель опасается, что повышение оплаты труда не отразится на трудовой активности, а работник испытывает аналогичные опасения в отношении того, что изменение трудовой активности не отразится на оплате труда. Каждая из сторон трудовых отношений склонна считать и заявлять, что не она должна делать первый шаг, что все зависит не от ее, что именно она оправдывает доверие и выполнит соответствующие обязательства.

Проблема заключается в правильности применения последовательности: или реальные действия вызываются ожидаемым стимулом, или же они являются ожидаемой реакцией на уже реальный стимул. В стимулировании труда могут и должны использоваться оба типа последовательности.

Во-первых, необходимо чуткое и внимательное отношение к любым проявлениям положительного трудового поведения человека как работника. Такие проявления должны своевременно и адекватно вознаграждаться. В противном случае они не станут устойчивыми или не будут повторяться в будущем. Невозможно длительно испытывать трудовой энтузиазм человека или злоупотреблять им. Длительная нереализация ожиданий обязательно приводит к падению активности. Чтобы этого не произошло, ожидания должны соответствующим образом и в какой-то определенной мере подкрепляться.

Во-вторых, должна существовать система вознаграждения, гарантирующая не оплату труда, а саму трудовую активность. Необходимо использовать формы вознаграждения, при которых оплата труда или ее повышение как бы предшествовали соответствующему труду. Такие формы могут быть эффективными, если они поддерживаются работниками даже в критических ситуациях трудовых отношений.

6. Особенности объекта стимулирования. Стимулирующая функция оплаты труда при всех других благоприятных обстоя-

ательствах реализуется или не реализуется в зависимости от состояния человека или группы, на которые данная оплата труда распространяется. Можно выделить следующие типы индивидуального или совокупного работников:

а) человек не реагирует на оплату труда и ее изменения, трудовую активность при этом поддерживает на относительно постоянном уровне;

б) человек реагирует на оплату труда и ее изменения, «принципиально» соотносит трудовую активность с мерой оплаты труда;

в) работник не реагирует на оплату труда и ее изменения, в любом случае считает вознаграждение за свой труд недостаточным, стремится к минимальной трудовой активности.

Второй тип работников наиболее распространен. Именно в его отношении стимулирование труда может быть эффективным. Первый и третий типы тоже реальны, их трудовая деятельность слабо поддается стимулирующему воздействию оплаты труда.

Следует учитывать, что уровень притязаний работников в оплате труда (та заработная плата, за которую они «согласны» добросовестно работать) может зависеть от разных субъективных причин — характера работника, его смелости и настойчивости в требованиях, оценки им качества собственной работы, своих способностей в данном виде труда, отсутствия или наличия индивидуальных трудностей и проблем в работе, определяющих возможность получения компенсации.

Имеет значение и фактор настроения. Целые трудовые коллективы и профессиональные группы в разное время могут быть удовлетворены или не удовлетворены оплатой труда по чисто эмоциональной, стихийной причине, что свидетельствует о слабо управляемой ситуации.

Наконец, работники могут на определенный период смириться с низкой заработной платой, не требуя ее повышения (но добиваясь ее стабильности), но также могут привыкнуть к высокой оплате труда, требуя ее и в дальнейшем. Одним словом, стимулирующее значение оплаты труда зависит от удовлетворен-

ности ею. Работники обычно сравнивают свою заработную плату с заработной платой, получаемой другими людьми. Появляются различного рода эмоциональные переживания и суждения, вызванные этими сравнениями (обоснованная или необоснованная, справедливая или несправедливая заработная плата). А это в конечном счете сказывается на стимулирующем воздействии оплаты труда, что необходимо учитывать работодателю.

Реакцией на притязания работников по поводу оплаты их труда могут быть следующие защитные виды поведения работодателя:

- игнорирование принципа справедливости в оплате труда как сложного, непонятного, нерационального;

- жесткое административное решение вопросов оплаты труда (только администрация как компетентная и независимая инстанция устанавливает истинный критерий справедливости);

- демонстративное применение открытых или закрытых форм оплаты труда (или вопросы распределения заработной платы будут решаться гласно, или, наоборот, работники не будут знать об оплате труда друг друга).

Заработная плата чаще всего выступает как форма дохода и представляет собой потребительский мотив в трудовой деятельности. Потребительский мотив в трудовой деятельности проявляется в следующих ситуациях.

1. Люди обладают разными материальными и духовными запросами вследствие характера, а также фактического материального положения. В связи с этим всегда существуют предельные ситуации, в которых проявляется особенно сильное или особенно слабое желание человека работать именно ради денег.

2. Человеку свойственно (в большинстве) желание покупать как можно больше высококачественных и дорогих товаров, для этого ему необходим достаточный доход, что и вынуждает его максимально работать, т. е. зарабатывать. Таким образом, именно пропаганда и реклама потребительства сегодня должна отводиться решающая роль в стимулировании труда.

3. Трудовое поведение работника, его отношение к труду зависят от потребительского рынка, т. е. объективных условий и возможностей реализации оплаты труда.

4. Заработная плата, отношение работника к труду зависят либо от личных потребностей работника, либо от накоплений, либо от инвестирования в собственное предпринимательство на перспективу.

5. Определенная связь прослеживается между стимулированием труда и социальной защитой. Социальная защита страхует элементарные потребности людей, но в то же время именно удовлетворение элементарных потребностей является наиболее сильным стимулом к активности.

В то же время в стимулировании труда необходимо видеть и учитывать негативный аспект. Стараясь увеличить материальные достижения, сделать общество более богатым, люди расширяют и развивают производство. Таким образом, стимулирование труда приводит к использованию энергии и ресурсов в таких масштабах, что может привести к экологической катастрофе. В этой связи возникает вопрос о разумности и достаточности своевременного стимулирования труда.

Зарубежный опыт стимулирования труда

За рубежом накоплен большой опыт стимулирования труда наемного работника. Применяемая там система стимулирования труда позволила приобщить работника к делам фирмы, предприятия, трудовой организации, повысить его заинтересованность в результатах труда. Заметных успехов в этом направлении добились корпорации США (IBM, Mac-Donald's), передовые фирмы Японии, Швеции, Финляндии, Германии, Англии, Франции и некоторых других стран. Рассмотрим деятельность некоторых из них в этом направлении.

Стимулирование труда в корпорациях США. Многие достижения американской теории и практики стимулирования труда завоевали себе всемирную славу. Они повсеместно изучаются и копируются. Передовиком в этом направлении деятельности является крупнейшая и наиболее прибыльная корпорация США — IBM — была создана в 1914 г. Это самая прибыльная корпорация мира с объемом продаж более 50 млрд. долларов, с числом занятых 400 тысяч человек, способная через каждые 10 лет удваивать свои доходы. Ее основатель Уотсон-старший разработал свой метод стимулирования труда, заставивший практически всех работников эффективно и качественно трудиться.

Вся система стимулирования труда основывалась и в настоящее время основывается на общих принципах, которые условно можно разделить на два направления. Основным смыслом первого направления заключается в создании отношений доверия между руководителями и подчиненными, между самими подчиненными за счет ясности в подходах стимулирования труда. Основными составляющими первого направления являются:

1. *Глубокие убеждения в совместных этических ценностях.* Они основываются на ясных целях и задачах трудовой деятельности, а также способах их достижения и решения. Все работники должны быть убеждены, что достичь их можно, только постоянно повышая свой профессиональный уровень, путем качественного и эффективного труда.

2. *Политика полной занятости.* Она реализуется на всех этапах производственного процесса. Работнику создаются все необходимые условия для полной трудовой отдачи в процессе рабочего времени. Этому подчинены условия и организация труда, весь производственный цикл.

3. *Обогащение работ.* Каждому работнику фирмы с учетом его социально-психологических характеристик, квалификации по мере возможностей подбирается работа, которая представляется ему более интересной, содержательной и посильной.

4. *Личные стимулы к труду.* На фирме разработана целая система гибкого поощрения работников, главным образом материального, которая заинтересовывает их в поиске резервов и возможностей трудиться более эффективно и качественно. Она в определенной степени поощряет принятие ими и высоких обязательств перед фирмой.

5. *Неспециализированная карьера.* По желанию сотрудника (ему предлагают через определенное время работы по данной профессии, специальности перемещение) его перемещают на другое рабочее место, на другой участок работы. Эти перемещения могут быть как по горизонтали, так и по вертикали.

6. *Личное участие работника в принятии решения.* Участие обычно происходит на основе консенсуса. Обычно на фирме через определенные промежутки времени проводится опрос общественного мнения по какому-нибудь актуальному вопросу. Результаты опроса учитываются при принятии решения. Если большинство опрошенных высказались отрицательно по изучаемому ключевому вопросу, то решение не принимается. То есть работники фирмы имеют своего рода право «вето».

7. *Неявный контроль.* Каждый работник хорошо информирован о целях и задачах фирмы, знает чего от него хотят, что скрывается за его производственными показателями, и он контролирует в процессе своей трудовой деятельности не только себя, но и как бы «скрыто» своих коллег по работе. Если на каком-то участке допускается брак, то данная ситуация обязательно станет предметом обсуждения, так как от этого в определенной степени зависит общий экономический результат. И данное поведение работника не считается каким-то «предательством» по отношению к своим коллегам.

8. *Утверждение сильной культуры труда.* В данном случае уделяется большое внимание условиям и содержанию труда, механизации и автоматизации всех производственных процессов, культуре поведения в процессе производственной деятельности (экономия рабочего времени и т.д.).

9. *Холистический подход к работнику.* Фирма видит свое предназначение в удовлетворении буквально всех потребностей

тей ее работников. Эти потребности могут быть как материальными, так и социальными. Практический анализ работающих на американских фирмах показывает, что работа позволяет им безбедно жить, пользоваться социальными и другими благами.

Второе направление включает те принципы, которые свойственны только этой фирме и предполагают развитие у работника анархии и индивидуализма. Считается, что в таких, искусственно созданных условиях, работник должен планировать свою судьбу и управлять ею и, соответственно, координировать свое трудовое поведение. Эти принципы следующие:

1. *Сильная вера в индивидуализм (уважение к человеку)*. Это официально провозглашенная политика фирмы. К мнению работника прислушиваются, с ним считаются. Поощряют почти все формы активности работника. Ему постоянно доказывают, что он основная фигура фирмы и призывают его следовать принятым компанией убеждениям.

2. *Четкая кадровая политика*. Службы «Управления персоналом» имеют всю полноту информации о каждом работнике, сотруднике фирмы, «ведут» его по служебной и профессиональной лестнице предприятия, фирмы, организации.

3. *Единый социальный статус работников*. Он не связан со служебным положением работника. Все работники фирмы находятся в одинаковых демократических условиях, пользуются одинаковым вниманием, как бы «все равны». Руководитель фирмы, руководители других служб и подразделений с одинаковым уважением и вниманием относятся ко всем работникам, независимо от занимаемой ими должности.

4. *Привлечение к работе специалистов высшей квалификации*. Фирма принимает на работу специалистов только высшей квалификации, это позволяет ей экономить на обучении и переобучении работников.

5. *Расширенная подготовка и переподготовка всех работников*. На фирме существует график подготовки и переподготовки кадров, который строго выполняется. Это позволяет работникам фирмы полностью реализовывать свой потенциал.

6. *Максимальное делегирование полномочий работникам, вплоть до самых низовых исполнителей.* В американской специализированной литературе данная форма получила название «партиципативные методы управления», когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли, в подготовке и принятии какого-нибудь решения и т.д. И, как показывает опыт внедрения этих методов управления и стимулирования труда, предприниматели совершенно не боятся потерять свое влияние на фирмах.

7. *Намеренное затруднение деятельности линейных руководителей.* Это одно из самых успешных нововведений, принятых фирмой. В данном случае сознательно снижается роль линейных руководителей, а подчиненным предоставляется полная возможность полностью реализовать свой потенциал. У подчиненных расширяется самостоятельность, а руководители вынуждены искать пути по улучшению управления.

8. *Поощрение несогласия.* Это принцип развития в людях индивидуализма. Суть его состоит в поощрении расхождения во взглядах.

9. *Поощрение горизонтальных связей.* Сознательно разрушаются вертикальные взаимосвязи, чтобы затем их заменить горизонтальными, возникшими в противовес вертикальным.

10. *Институализация изменений.* Если изменения дают положительный результат, то они официально закрепляются как социальный институт.

Принципы, объединенные в перечисленные выше два направления, дополняют друг друга, а объединение их позволяет представить успешно действующую и развивающуюся корпорацию XXI в.

Система стимулирования труда в Японии. Япония в настоящее время является лидером индустриального развития не только в Азии, но и во всем мире. До начала 60-х гг. XX в. исследователи называли ее «отсталой страной». Япония экономически отставала от США и Западной Европы, в которых к

тому времени произошли гигантские изменения в производственной, социальной и культурной сферах, связанные с научно-технической революцией и ее социальными последствиями. Необходимость в сжатые сроки преодолеть это отставание предопределила создание специфической модели экономического и технологического способа производства.

Эти модели основывались на так называемом японском типе управления и японской системе стимулирования активности и трудовой мотивации работников. Все это привело к формированию качественно новой парадигмы производственных отношений, которая в отличие от американского рационализма пронизана гуманизмом, она дает возможность полностью раскрыть личностный потенциал каждого работника. Японская система стимулирования труда основывается на следующих положениях.

1. *Пожизненный найм рабочих и служащих.* Пожизненный найм рабочих и служащих в крупных фирмах охватывает до 30% рабочей силы. Он ставит постоянных работников в привилегированное положение. У них есть гарантия работы, ежегодного роста доходов (за каждый отработанный год работник получает надбавку к заработной плате), хорошее социально-культурное обеспечение (60% японцев, имеющих собственное жилище, сделали это с помощью финансовой поддержки своей фирмы), полное обеспечение медицинской страховки, выдача определенной денежной суммы в связи с рождением ребенка, выделение стипендий детям на обучение в университетах и колледжах и т.д.

2. *Принцип «старшинства».* Он обеспечивает повышение заработной платы (в зависимости прежде всего от стажа работы, от уровня квалификации; всякое повышение разряда обязательно приводит к повышению заработной платы; чем выше ранг сотрудника, тем больше размер надбавки, которую он получит; данная система является основой для формирования служебной карьеры и наиболее важным мотивационным и стимулирующим фактором для усердной работы и активного

участия во всех делах фирмы). Этот принцип обеспечивает также результативность труда.

3. *Разносторонняя подготовка кадров.* Она предусматривает обязательное регулирование повышения квалификации работников и обеспечивает им должное продвижение. Важным моментом для формирования служебной карьеры в той или иной форме является «ротация», т. е. смена рабочего места и одновременно обучение (обучение идет строго по графику через определенное время работы) новой специальности (профессии). Разновидностью системы ротации является так называемая система назначения на должность. При освобождении какой-либо должности в компании на нее объявляется конкурс, в котором может участвовать каждый сотрудник, отвечающий всем необходимым требованиям.

4. *Планомерное перемещение кадров из одного функционального подразделения в другое.* Такой способ перемены работы, своего привычного рабочего места играет громадную положительную роль. На новое рабочее место переносится все положительное и прогрессивное с прежнего, работник более критически подходит к новой работе.

5. *Система горизонтальной координации.* Это когда на низовом уровне создается целая сеть специальных органов (совет мастеров, совет бригадиров, совет менеджеров и т. д.), которые позволяют оперативно и результативно решать большинство организационных и управленческих вопросов.

6. *Особая процедура принятия решений.* От общепринятой она отличается тем, что большое количество времени тратится на всестороннюю подготовительную работу перед принятием решения; работников, социальные группы и т. д. знакомят со всеми тонкостями (последствиями) в случае принятия решения, с ними советуются, их практически делают соучастниками будущих решений. Время, затраченное на подготовительную работу, не пропадает, оно компенсируется быстротой реализации принятого решения и меньшей степенью конфликтности.

7. *Вовлечение работающих в «малые производственные группы по усовершенствованию трудовой деятельности».*

Они сейчас больше известны под названием «движение за самоконтроль», «движение за бездефектную продукцию», «Кружки контроля качества» (ККК), «кружки за снижение себестоимости» и т.д. По официальным данным, около 95% японских компаний активно развивают эти и некоторые другие малые производственные группы. В целом, говоря об организационном феномене «кружков контроля качества», можно выделить следующие положительные моменты:

- 1) повышение образовательного уровня членов ККК;
- 2) повышение уровня производственных умений и навыков;
- 3) повышение уровня внутрифирменной коммуникации как непосредственно на рабочем месте, так и между различными звеньями по горизонтали и по вертикали;
- 4) улучшение психологического климата на производственных участках;
- 5) активизирование творческого потенциала членов ККК;
- 6) превращение ККК в дополнительный стимул более усердной работы.

Самым важным моментом в механизме увязывания личных профессиональных интересов каждого сотрудника с результатами производственного участка, на котором последний трудится, является система оценки прилагаемых им усилий. В японских фирмах стремятся к тому, чтобы эта система была создана на основании всем понятных и ясных критериев. Считается, что система оценок должна отражать задачи, стоящие перед отдельным производственным участком, но отвечать нуждам и потребностям всей организации. Как правило, разрабатывается широкий набор критериев, которые достаточно эластичны и позволяют приспособить их к различным видам деятельности.

Самый важный момент при выставлении оценок — это своевременность и точность выполнения поставленной подразделению задачи. В японских корпорациях различают два основных типа оценок. К первому типу относят оценки, выставаемые вышестоящим начальством своим сотрудникам.

Существует три уровня таких оценок:

- 1) оценка со стороны непосредственного руководителя;
- 2) со стороны отдела, службы, цеха работника;
- 3) со стороны административного руководства фирмы.

Существуют следующие критерии для вынесения оценок:

А — *Трудовые результаты:*

- объем выполняемой работы;
- качество работы;
- результаты деятельности, находящиеся за пределами непосредственных трудовых обязанностей (работа в «кружках контроля качества» и другие внеслужебные обязанности).

Б — *Отношение к служебным обязанностям:*

- трудовая дисциплина;
- работа с группой;
- активность и самостоятельность.

В — *Стремление к служебному росту и развитию:*

- саморазвитие;
- результативность деятельности.

Г — *Специфические проявления и результаты.*

Оценки по всем вышеперечисленным параметрам отражаются на результатах периодического годового повышения заработной платы. Эта оценка учитывается также и при формировании балла, влияющего на процедуру повышения квалификационного уровня.

Другой документ, отражающий оценку вышестоящего начальства по отношению к работнику, — это «Мнение непосредственного руководителя по результатам обучения сотрудника на рабочем месте». Оценка, зафиксированная в этом документе, заодно с оценкой реальных результатов сотрудника, участвует в процедуре повышения квалификационного уровня, влияет на формирование размера заработной платы сотрудника в целом.

Второй тип оценки, выставляемой в японских фирмах, — это «Карта целей развития, которые себе ставит сотрудник». Эта карта фактически представляет собой самооценку работника (мнение работника о себе).

В японской системе свои особенности и с формированием заработной платы, опыт, который тоже может пригодиться. Например, на фирме Hitachi она состоит из следующих элементов:

1. *Кихонкю* (основная заработная плата) формируется на базе образовательного и квалификационного уровня и количества лет, проработанных в фирме.

2. *Какю* (дополнительная заработная плата) определяется в зависимости от оценки достижений работника по формуле, которая различает три отдельных направления — производственное, административное, исследовательское (творческое).

3. *Шокумукю* (заработная плата за выполнение определенных функций) формируется на основе выполняемой работы, так как существует классификация различных видов работы.

4. *Фуйо чики теате* (дополнительная выплата для поддержки семьи и в зависимости от района работы). В Японии выделяется три типа районов, и в зависимости от того, в каком работает человек, определяется размер дополнительных выплат.

5. *Токубецу чинрицу* (специальный тариф) — дополнительные выплаты за работу во вредных для здоровья, пожароопасных условиях, а также за выполнение других тяжелых и опасных для жизни действий.

6. *Эйго теате* — дополнительные вознаграждения для сотрудников, входящих в состав центральной администрации фирмы.

В других фирмах есть своя специфика и особенности формирования заработной платы.

В совокупности все эти принципы, оценка и самооценка, оплата труда работника способствуют в максимальной степени эффективному использованию человеческого фактора, что приводит в конечном счете к увеличению производительности труда и улучшению качества выпускаемой продукции, раскрепощению производственной предприимчивости работающих.

Стимулирование труда на предприятиях Финляндии, Швеции. Успехи Финляндии, Швеции и других скандинавских стран являются убедительным доказательством умелого стимулирования и управления трудом. Одной из концепций управления, успешно применяемой на многих предприятиях и организациях, является концепция «управления по результатам». В рамках этой концепции осуществляется и стимулирование труда. Управление по результатам является процессом, состоящим из следующих основных этапов.

1. *Определение результатов.* Оно начинается с глубокого анализа устремлений, на основе которого определяются желаемые результаты для разных уровней трудовой деятельности. Устремления каждого члена трудовой организации проявляются, в свою очередь, в виде планов достижения конечных результатов, продвижения по службе и личных планов. Уже на этом этапе активизируется использование воли и мышления каждого члена трудовой организации.

2. *Ситуационное управление ради достижения этих результатов.* Полностью организуются все дела производства, деятельность людей и окружения таким образом, чтобы планы превращались в желаемые результаты. А для этого одним из главных условий является правильное стимулирование труда и творческий подход к нему.

3. *Контроль (наблюдение) за результатами.* В процессе контроля, который является необходимым элементом в данной системе, выясняется, какие результаты в области стимулирования труда и всей коммерческой деятельности достигнуты по плану и какие случайно. Кроме того, определяется, как выполняются планы работников по социальному и профессиональному продвижению. Важнейшие выводы в отношении планирования и реального продвижения по службе и в жизни служат целям сохранения трудовой и жизненной мотивации. Особое внимание при этом уделяется вопросам оценки работы сотрудников и системе их стимулирования, обеспечению собственной мотивации

к жизни и работе. Эти мероприятия на предприятиях Финляндии можно представить следующим образом:

— не попадай во всеобщее беличье колесо, поскольку бег в нем никогда не кончается. Возьми в свои руки использование собственного времени, найди в этом вопросе правильный и достаточно разумный подход;

— резервируй столько времени, сколько нужно для достижения конечных целей. Ты никогда не сможешь распоряжаться своим временем, если не продумаешь самостоятельно или с чьей-то помощью, что для тебя является существенным. Не пытайся делать все, а делай самую важную работу, исходя из конечных целей;

— поддерживай наиболее важные (связанные с твоей работой) организационные и человеческие контакты;

— семья — это главная единица общества, учитывай, что в семье ты получаешь значительную часть мотивации к жизни и труду. Ты несешь ответственность за развитие своей семьи и за то, как она выходит из трудных ситуаций;

— необходимо иметь друзей и оберегать хорошие человеческие взаимоотношения, так как они мотивируют твою жизнь;

— необходимо вовремя занять четкую, обдуманную позицию по главным жизненным проблемам и ценностям. Необходимо как можно скорее выяснить, что ты ценишь и чего хочешь от жизни.

Эти рекомендации ценны и для тех, кто только вступает в трудовую жизнь, и для тех, кто переживает определенную стадию личностного развития. Есть и некоторые практические возможности обеспечения собственной мотивации к работе, к которым рекомендуется прислушиваться и ориентироваться на них:

— позаботься о том, чтобы ты был всегда хорошо отдохнувшим, бодрым и деятельным;

— относись положительно к работе и жизни;

— активно развивай себя, укрепляя и используя свои сильные стороны и исправляя свои недостатки, с которыми необходимо что-то делать;

- сделай более приятным свое окружение на работе;
- постарайся, чтобы твоя работа существенно менялась через каждые 5—7 лет;
- определи для себя на ближайшие годы на основе собственных потребностей различные альтернативные варианты продвижения по службе как в своем трудовом коллективе (трудовой организации), так и вне его. Главную ответственность за развитие своей карьеры в целях сохранения мотивации к работе неси сам;
- будь откровенным со своими коллегами и осуществляй взаимообмен опытом. Требуй того же от них по отношению к себе. Это поможет твоей работе и развитию мотивации к ней;
- вознаграждай себя за хорошие достижения в работе и требуй вознаграждения со стороны трудового коллектива;
- постоянно проявляй заботу о своем физическом и психическом состоянии.

Близка к финской и шведская система стимулирования труда. Она построена на формировании высокого (по сравнению с другими странами) уровня жизни, обеспечения занятости населения и большого количества социальных благ. Это построение общества всеобщего благосостояния, основанного на системе всеобщего равенства, суть которого заключается в том, что общество отвечает за предоставление всем гражданам государственных услуг хорошего качества в ряде важнейших областей (это и высокая организация трудовых отношений, и образование, и здравоохранение, и забота о детях и пожилых, а также социальные услуги и т.п.). Например, целью социального обеспечения Швеции является обеспечение человека экономической защитой в случае болезни, рождения ребенка и по старости (всеобщее страхование), в связи с несчастными случаями и болезнями по производственной причине (страхование от несчастных случаев на производстве) и безработицей (страхование по безработице и помощь от рынка труда наличными как общественная помощь). Вся система трудовой деятельности, образования, здравоохранения, страхования и т.д. направлена на стимулирование человека труда. Это и обеспечивает в конечном итоге высокие экономические результаты в трудовой деятельности.

Как видим, опыт, накопленный ведущими корпорациями США, Японии, западных стран по стимулированию труда, представляет для нас большой интерес. Вместе с тем, решая вопрос о применении той или иной модели стимулирования труда, необходимо учитывать конкретные условия существования того или другого предприятия, фирмы, трудовой организации, экономическую целесообразность нововведения и внедрять только то, что необходимо и что подходит для российского менталитета. В противном случае любое нововведение будет бесполезным, неработоспособным и принесет только вред.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте понятие «стимулирование труда».
2. Какие факторы оказывают влияние на стимулирование труда?
3. Охарактеризуйте виды стимулирования.
4. Расскажите о взаимозависимости 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.

Вместо заключения

Изложение основного содержания курса современной социологии труда позволяет, на наш взгляд, сделать некоторые обобщения и ответить на некоторые вопросы.

Для чего нам необходимо реформировать экономику и создавать несколько иную, чем прежняя, систему стимулирования труда? Почему мы уходим от командно-бюрократической системы? Что должно производиться, как и для кого? Что представляют собой рынок труда и рабочая сила? Почему необходимы разгосударствление и приватизация и как они отражаются на мотивации труда? Как можно защитить работника? Что необходимо сделать для создания новых стимулов труда и т.д.

Именно знакомство с дисциплиной «Социология труда» в условиях социальной рыночной экономики, изучение собственного и знакомство с зарубежным опытом позволяют нам ответить на эти и некоторые другие вопросы.

До реформирования наша экономика решала все эти и другие проблемы несколько иначе. На вопрос, на что должно быть направлено производство в первую очередь, ответ был следующим: оборона и образование капитала — первичны, товары народного потребления — вторичны. На первых этапах командно-бюрократической системы это срабатывало. Товар производили, и если он появлялся на прилавках, то его сейчас же раскупали. Практически срабатывал принцип — лучше иметь пару ботинок на размер больше, чем вообще их не иметь. Затем наступил период, когда на прилавках появилось много товаров первой необходимости, период, когда ряд това-

ров вообще не стал покупаться, необходимо было либо сокращать, либо прекращать их производство. А командно-административные органы так и не смогли выяснить, что нужно людям, а что нет. Люди стали перенимать вкусы иностранцев, а проблема, что же должно производиться и в каком количестве, командно-административной системой так и не была решена.

Осталась нерешенной и проблема, кто должен заниматься производством. Основным производителем являлся госсектор. Частным предприятиям и индивидуалам отводилась ничтожно малая роль. Типичным производителем был завод, который никому не принадлежал, поэтому и отношение рабочих к своему труду было соответственное. Руководитель предприятия (завода) мог представить свое предприятие перед вышестоящими организациями как работающее с большой отдачей, хотя в действительности дела обстояли плохо из-за ряда причин.

Экономика в этот период напоминала перевернутую пирамиду. Отдельные районные предприятия подчинялись местному экономическому совету, который в свою очередь курировался Советом Министров. Министры занимались планированием экономики в Госплане. Получается, что наш удачливый бюрократ был похож на удачливого «делового человека» в капиталистическом обществе. Он должен был уметь находить общий язык с людьми. В то же время не всегда было ясно, каким образом предприятие выполняло план, что стимулировало поведение работников.

Основным источником благополучия являлась заработная плата и целая система морального и материального стимулирования. Одновременно применялся целый комплекс экономических механизмов, к которым прибегала система для того, чтобы львиная доля дохода переливалась на индустриализацию и оборону страны (так называемый налог с оборота). Этот налог значительно выше и больше налога на добавленную стоимость. В результате шло повышение цен, которое в соотношении с заработной платой приводило к тому, что население

могло потреблять только часть производимых товаров. Неэффективность экономики и труда можно продемонстрировать и на других фактах. Товары производились при большом количестве затрат и труда, зачастую в производстве использовались несовершенные технологии и т.д. Все это способствовало подготовке и проведению новой экономической реформы, которая вводила многообразие форм собственности.

Разгосударствление и приватизация, основанные на существовании многообразия форм собственности, во-первых, побуждают к интенсивному труду и соответствующему экономическому поведению наиболее предприимчивое, пока не обеспеченное социальными гарантиями, трудоспособное население; во-вторых, создают потенциальную возможность конкуренции, а значит, при последовательном развитии этой тенденции ведут к качественному изменению экономического поведения работников.

Обсуждение и анализ возникших противоречий в период реформирования общества дают возможность понять происходящие изменения, вскрыть процессы, стимулирующие труд. Профессиональная функция современной социологии труда заключается не только в том, что она закладывает фундамент нового научного знания о труде и наемном работнике, но и освобождает от старых догм и заблуждений, вырабатывает иммунитет против лжеконцепций и метафизики при изучении прошлого социалистического труда.

Примерная тематика докладов и рефератов, курсовых и дипломных работ по дисциплине «Социология труда»

1. Социальные последствия работы предприятия (трудовой организации) в новых условиях хозяйствования.
2. Социально-экономические гарантии и социальная защищенность работников предприятия в рыночных условиях хозяйствования.
3. Содержание труда и способы его обогащения.
4. Состояние социально-производственной обстановки на предприятии как важнейшее условие удовлетворенности трудом.
5. Отношение работника к труду — основной показатель его трудовой и социальной активности.
6. Социальные факторы роста или повышения эффективности труда рабочих на предприятии.
7. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
8. Сплоченность трудового коллектива и факторы, ее определяющие.
9. Социальные и социально-психологические предпосылки эффективной коллективной деятельности.
10. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе (трудовой организации).
11. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса.

12. Удовлетворенность трудом работников в коллективе.
13. Социальные перемещения работников внутри предприятия, их регулирование.
14. Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
15. Трудовая мотивация работников в современных условиях.
16. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду.
17. Личностный потенциал работника, его формирование и развитие.
18. Притязания современного работника и возможности их реализации.
19. Социальное и профессионально-квалификационное становление молодых работников.
20. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.
21. Подготовка кадров для предпринимательства: методы и проблемы.
22. Социально-экономическая эффективность труда работников на предприятиях с разной формой собственности.
23. Социальные гарантии и безработица в условиях рынка.
24. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива.
25. Рынок труда молодежи: проблемы формирования и развития.
26. Социология предпринимательского поведения.
27. Становление и развитие предпринимательства как социального явления.
28. Миграция и ее влияние на рынок труда.
29. Социологический анализ факторов социально-экономического развития предприятия.

30. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда.
31. Конфликты в трудовом коллективе: причины их возникновения и способы разрешения.
32. Мотивация трудовой деятельности: механизм внутренней регуляции трудового поведения.
33. Качество трудовой жизни: проблемы, пути улучшения.
34. Социологический анализ взаимоотношений различных социальных групп в трудовой организации.
35. Сплоченность первичного трудового коллектива: социологические и социально-психологические аспекты.
36. Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения.
37. Социальное развитие персонала на промышленном предприятии в новых условиях хозяйствования.
38. Социологический анализ профессионально-квалификационной структуры коллектива.
39. Механизм социальной защиты работников и эффективность ее функционирования в трудовой организации.
40. Социологический анализ состояния дисциплины труда и влияющих на нее факторов.
41. Подготовка к труду и оказание помощи молодежи в трудоустройстве.
42. Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность.
43. Занятость работников в условиях рынка: проблемы, пути решения.
44. Трудовая среда: система образующих ее элементов, их эмпирический анализ.
45. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива (трудовой организации), их структура, социологический анализ.

46. Социокультурные модели предпринимательского поведения, проблемы регулирования.
47. Интерес к собственности как стимул к труду.
48. Предпринимательство как форма экономического поведения.
49. Мотивация инвесторов малых и совместных предприятий.
50. Экономическое поведение: содержание, структура, виды и формы.
51. Индивидуальная трудовая деятельность как предмет и объект социологического анализа.
52. Трудовое поведение: содержание, структура и функции.
53. Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности.
54. Акционерные формы экономического поведения.
55. Потребительское поведение: модели и формы проявления.
56. Социальные проблемы труда женщин (ветеранов, инвалидов, молодежи).
57. Формы и модели стимулирования в зарубежной социологии труда.
58. Диагностика первичных производственных коллективов.
59. Социологическая диагностика как разновидность социальной технологии: структура и функции.
60. Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования.
61. Социальный механизм согласования коллективных, групповых и индивидуальных интересов работников на предприятии.
62. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих (инженерно-технических работников, специалистов, служащих, работников управленческого труда) на предприятии.

63. Управление персоналом в трудовой организации: проблемы, пути решения.
64. Российское предпринимательство: социальный портрет.
65. Молодежь и рынок труда.
66. Основные социально-экономические приоритеты трудовой организации (трудового коллектива) в условиях рынка.
67. Система управления персоналом на предприятиях в условиях рыночной экономики.
68. Социальная напряженность в трудовом коллективе (организации): пути предотвращения и преодоления.
69. Реструктурирование занятости на предприятии: социологический анализ.
70. Трудовой потенциал на предприятии: формирование и использование.

Рекомендуемая литература

- Андреева Г.М.* Социальная психология. М.: МГУ, 1988.
- Арская Л.П.* Японские секреты управления. М.: МГУ, «Универсум», 1991.
- Баткаева И.А., Митрофанова Е.А.* Управление занятостью населения: Учеб. пособие. М.: ГАУ, 1995.
- Баткаева И.А.* Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М.: ГАУ, 1994.
- Беляева И.Ф. и др.* Кризис труда и его последствия // Изменение в мотивации труда в новых условиях. М.: Институт труда, 1992.
- Бизнес и менеджер / Сост. И.С. Дараховский, И.П. Черноиванов, Т.В. Прехул.* М.: Азимут-Центр, 1992.
- Бойдаченко П.Г.* Служба управления персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. Новосибирск: ЭКО, 1997.
- Боровик В.С., Похвощев В.А.* Молодежь России: проблемы занятости. М.: ФЗР РУЦ, 1995.
- Бреддик У.* Менеджмент в организации. М.: ИНФРА-М, 1997.
- Бреев Б.Д.* Человек и производство. М.: Мысль, 1989.
- Буланов В.С.* Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. М.: РАУ, 1994.
- Верховин В.И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. М.: Наука, 1991.
- Волков Ю.Е.* Основы социологии политики. М.: АТиСО, 1997.

- Воронин Ю.М.* Бюджет-97: Социальная направленность? // Человек: социальная политика, социальное партнерство. М.: АТиСО, 1997.
- Гастев А.К.* Как надо работать. М.: Экономика, 1966.
- Глуценко Е.В., Катцов А.И., Тихонравов Ю.В.* Основы предпринимательства: Учеб. пособие. М.: Вестник, 1996.
- Григас Р.* Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс: Минтис, 1980.
- Гриценко Н.Н.* Социальное государство: социально-экономический аспект // Человек: социальная политика, социальное партнерство. М.: АТиСО, 1997.
- Громова О.Н.* Конфликтология. М.: ГАУ, 1993.
- Давыденко В.А.* Теоретико-методологические аспекты предпринимательского поведения: экономико-социологический подход. Омск: ФОРМАТ-А, 1995.
- Данакин Н.С., Дятченко Л.Я.* Технология сотрудничества и противоборства. Белгород: Центр социальных технологий, 1993.
- Данакин Н.С., Дятченко Л.Я., Сперанский В.И.* Конфликты и технология их предупреждения. Белгород: Центр социальных технологий, 1995.
- Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П.* Социология труда: Учеб. пособие. Киев: Выща шк., 1990.
- Дикарева А.А., Мирская М.И.* Социология труда: Учеб. пособие. М.: Высш. шк., 1989.
- Дон Фуллер.* Управляй или подчиняйся! Проверенная техника эффективного менеджмента. М.: Фонд «За экономическую грамотность», 1992.
- Дорин А.В.* Экономическая социология: Учеб. пособие. Минск: ИП «Экоперспектива», 1997.
- Дятченко Л.Я.* Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород: Центр социальных технологий, 1993.

- Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий. М.: Нива России, 1996.
- Занятость, рынок труда и безработица (Материалы «круглого стола»). М.: НИИТруда, 1995.
- Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга: Калужский ин-т социологии, 1993.
- Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: Очерки теории. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1991.
- Зверева Н.В., Баженова Е.С. Некоторые демографические аспекты региональных рынков труда в России. М.: Центр учебных и информационных технологий, 1994.
- Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
- Зуцина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества: Учеб. пособие. М.: АТиСО, 1996.
- Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М.: Экономика, 1984.
- Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом. М.: Дело, 1993.
- Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Актуальные проблемы социологии труда. М.: Экономика, 1974.
- Коваль И.В., Фетисов Э.Н. Социология труда. Красноярск, 1993.
- Коган Л.Н. Человек и его судьба. М.: Мысль, 1988.
- Комозин А.Н., Кравченко А.И. Популярная социология: В помощь профактиву. М.: ИПО Профиздат, 1991.
- Костин А.А., Зуцина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теории занятости: Учеб. пособие. М.: АТиСО, 1997.
- Кравченко А.И. Социология: Задачник-тетрадь для студентов вузов. М.: Издательский центр «Академия», 1997.

- Кравченко А.И.* Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. М.: МГУ, 1995.
- Кравченко А.И.* Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987.
- Кравченко А.И.* Трудовые организации: структура, функции, поведение / Отв. ред. А.Н. Комозин. М.: Наука, 1991.
- Ладанов И.Д.* Практический менеджмент (Психотехника управления и самотренировки). М.: Элник, 1995.
- Аеонтъев Л.Н.* Деятельность, сознание, личность. 2-е изд. М.: Политиздат, 1977.
- Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития. М.: Наука, 1987.
- Маркович Д.* Социология труда: Пер. с сербско-хорв. / Общ. ред. и послесл. Г.И. Дряхлова и Б.В. Князева. М.: Прогресс, 1988.
- Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 1992.
- Мировой рынок труда: Новая реальность для России и СНГ / Под ред. Р.И. Цвилева. М.: Наука, 1994.
- Михайлов С.* Эмпирическое социологическое исследование / Пер. с болг. И.С. Морозовой и Р.Е. Мельцера. М.: Прогресс, 1975.
- Мониторинг регистрируемой безработицы. Вып. 4. М., 1997.
- Петков К.* Социология на труда. София: Профиздат, 1985.
- Плакся В.М.* Безработица в рыночной экономике. М.: РАГС, 1996.
- Плюснин Ю.М., Пошевнев Г.С.* Социальная психология безработного. Новосибирск: ЦСА, 1997.
- Подмарков В.Г.* Введение в промышленную социологию (Социальные проблемы социалистического промышленного производства). М.: Мысль, 1973.

- Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе (Проблемы социологии труда). М.: Мысль, 1982..
- Поршнев А.Г. Управление инновациями в условиях перехода к рынку. М.: РИЦЛО «Мегаполис-Контакт», 1993.
- Пошевнев Г.С. Управление занятостью: стратегия и практика. Новосибирск: НГЦЗН; ЦСА, 1966.
- Практикум по социологии. М.: МГУ, 1992.
- Рабочий и инженер: социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
- Рабочая книга социолога. 2-е. изд. М.: Наука, 1983.
- Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1997.
- Ромашов О.В. Кризис наемного труда и экономическая культура // День науки в Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов. Санкт-Петербург: ФНПР, 1997.
- Ромашов О.В. Кризис наемного труда и задачи профсоюзов (или упущенные возможности реформ) // Человек: социальная политика, социальное партнерство. М.: АТиСО, 1997.
- Ромашов О.В. Реформы в России глазами предпринимателей // Социол. исследования. 1996. № 9.
- Ромашов О.В. Социальные проблемы рынка и их регулирование в трудовых коллективах // Проблемы теории и практики управления. 1995. № 5.
- Россия в зеркале реформ. Хрестоматия по социологии современного российского общества. М.: РНИСиНП, 1995.
- Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. М.: МИК, 1996.
- Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения и экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. М.: МИК, 1997.

- Руткевич М.Н., Потапов В.П. После школы: социально-профессиональная ориентация молодежи. М.: Минтруд России, 1995.
- Румянцева З.П., Соломатин Н.А., Акбердин Р.З. и др. Менеджмент организации: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Рынок. Банки, биржи, менеджмент, маркетинг: Словарь-справочник. 2-е изд., доп. и перераб. / Н.К. Маусов. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1992.
- Рынок труда: становление и развитие (тематический сборник статей). М.: Минтруд России, 1993.
- Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования / Под ред. К.И. Микульского. М.: Наука, 1995.
- Рынок труда: заработная плата и занятость. М.: Профиздат, 1997.
- Самуэльсон П. Экономика: В 2 т. М.: НПО «Алгон» ВНИИСИ «Машиностроение», 1993.
- Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 1997.
- Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. Ростов н/Д: Феникс, 1997.
- Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Смелзер Н. Социология / Пер. с англ. М.: Феникс, 1994.
- Советская экономика: от плана к рынку / Под ред. В. Попова и Н. Шмелева. М.: Прогресс, 1991.
- Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992.
- Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Учеб. пособие для руководителей и специалистов предприятий / Под ред. В.Н. Якимова и др. М.: Экономика, 1989.
- Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы / Под ред. д.э.н. А.К. Акимова и д.э.н. Н.А. Волгина М.: Мол. гвардия, 1996.

- Социальные проблемы производства. М.: Мысль, 1979.
- Социология: Практикум / Сост. и отв. ред. А.В. Миронов, Р.И. Руденко. М.: Соц.-полит. журн., 1993.
- Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: МГУ, 1993.
- Справочник директора предприятия. М.: ИНФРА-М, 1996.
- Суслов В.Я. Социология труда: теоретические и методологические проблемы. М.: ЛГУ, 1971.
- Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда: актуальные вопросы социологии труда. М.: Политиздат, 1989.
- Тощенко Ж.Т. Социология. Общий курс. М.: Прометей, 1994.
- Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.
- Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1997.
- Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. М.: МГУ, 1997.
- Управление по результатам / Пер. с финск. / Общ. ред. и предисловие Я.А. Лейманна. М.: Прогресс, 1993.
- Фальцман В.К. Экономическое поведение: человек — фирма — государство — экономика: В 2 т. М.: Дело, 1993.
- Филиппов А.В. и др. Производственная социология, психология и педагогика: Учеб. пособие // А.В. Филиппов, В.К. Липинский, В.Н. Князев. М.: Высш. шк., 1989.
- Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. М.: Экономика, 1990.
- Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению: социальная подвижность. М.: Мысль, 1989.
- Фролов С.С. Основы социологии: Учеб. пособие. М.: Юристъ, 1997.

- Фролов С.Ф. Социология: сотрудничество и конфликты: Учеб. пособие. М.: Юристъ, 1997.
- Человек и реформы. М.: Российская академия государственной службы при Президенте РФ, 1995.
- Человек: социальная политика, социальное партнерство. М.: АТиСО, 1997.
- Чернина Н. Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1992.
- Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М.: МГУ, 1992.
- Шехиня С.В. Управление персоналом в современной организации: Учеб.-практ. пособие. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996.
- Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. М.: Финансы и статистика, 1992.
- Щербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М.: МГУ, 1993.
- Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997.
- Штольберг Р. Социология труда. М.: Прогресс, 1982.
- Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: МГУ, ЧеРо, 1996.
- Экономическая социология и перестройка / Общ. ред. Т.И. Заславской и Р.В. Рывкиной. М.: Прогресс, 1989.
- Эпштейн С.И. Индустриальная социология в США. М.: Политиздат, 1972.
- Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: МГУ, 1996.
- Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 1987.

Методические рекомендации

В изучении социологии труда и формирования социологического мышления в будущей трудовой деятельности студентам окажут помощь приведенные в приложении тесты и методические материалы. Они представляют собой своего рода упражнения, с помощью которых можно закрепить теоретические знания, определенные навыки, выработать привычку делать что-то именно так, а не иначе. Для понимания и усвоения студентами нового материала преподаватель должен следовать следующим требованиям:

- создавать как можно больше таких условий и ситуаций, когда студенты (слушатели) могли бы оценить и воспользоваться приобретенными знаниями, своим жизненным опытом;
- помогать молодым людям формировать навыки в систематическом исследовании, прививать вкус к научному поиску.

Несомненно, молодые люди постоянно совершают мыслительные операции, например, ищут в реальных явлениях причинно-следственные связи, пытаются их упорядочить; выясняют мотивы поведения других людей, ставя себя на их место, и проделывают множество других интеллектуальных операций. Однако студенты пользуются научными приемами несистематически, часто совершая ошибки и не зная, как их исправить. Задача преподавателя — «отредактировать» их мышление, направить его в практическое русло. Прodelать это можно с помощью упражнений, тестирования, решения практических задач. Преподаватель, используя практический материал, должен помочь молодым людям выработать объективный, беспристрастный взгляд на реально существующую действительность.

Упражнения, задачи, тесты помогут не только разнообразить семинарские и практические занятия, но и сделать их более содержательными, а также в определенной степени помогут выявить прочность усвоенных знаний, умение использовать их в практических ситуациях.

Не все разделы социологии труда включены в тестовые задания и упражнения. Поэтому не рекомендуется в процессе обучения использовать сразу все тесты. Целесообразно выбирать из них те, которые в наибольшей степени соответствуют конкретным разделам учебной программы и уровню подготовки студентов (слушателей).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Тест 1. Не гений ли Вы?

Этот тест, предлагаемый в Калифорнийском университете, позволит Вам с большой степенью достоверности определить уровень Вашего интеллекта. Чтобы ответить на вопросы теста, Вам предстоит решить серию микрозадач. Попробуйте, и Вам понравится.

ВОПРОСЫ

1. Профессор ложится спать в 8 часов вечера, а будильник заводит на 9 часов утра. Сколько будет спать профессор?
2. Может ли мужчина жениться на сестре своей вдовы?
3. Есть ли 7 ноября в Австралии?
4. У Абдуллы 10 овец. Все, кроме 9, издохли. Сколько осталось овец?
5. Вы пилот самолета, летящего из Гаваны в Москву с двумя посадками в Алжире. Сколько лет пилоту?
6. Обычно месяц заканчивается тридцатым или тридцать первым числом. В каком месяце есть двадцать восьмое число?
7. Вы входите в малознакомую комнату, которая затемнена. В ней есть две лампы: газовая и бензиновая. Что вы зажжете в первую очередь?
8. Один поезд идет из Москвы в Санкт-Петербург, а другой — из Санкт-Петербурга в Москву. Вышли они одновременно, но скорость первого поезда в три раза больше скорости второго. Какой поезд будет дальше от Москвы в момент их встречи?
9. Отец с сыном попали в катастрофу. Отец скончался в госпитале. К сыну в палату заходит хирург и говорит, показывая на него: «Это мой сын». Могут ли эти слова быть правдой?

10. Археологи нашли монету, датированную 35-м годом до нашей эры. Возможно ли это?

11. Палку нужно распилить на 12 частей. Сколько потребуется распилов?

12. На руках 10 пальцев. Сколько пальцев на 10 руках?

13. В каком количестве взял Ной зверей в свой ковчег?

14. Врач прописал больному три укола, по уколу через каждые полчаса. Сколько потребуется времени, чтобы сделать все уколы?

15. Сколько цифр «9» в ряду чисел от 1 до 100?

16. Одинокий ночной сторож умер днем. Дадут ли ему пенсию?

17. Горело семь свечей. Три погасли. Сколько свечей осталось?

18. Кирпич весит один килограмм плюс еще полкирпича. Сколько весит кирпич?

19. Под каким кустом сидит заяц во время дождя?

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

За каждое совпадение с ключом вы получаете 1 балл.

Ключ (правильные ответы)

1. Один час (будильник не разбирает, где утро, а где вечер).
2. Нет (так как вдова — это та, у которой умер муж).
3. Есть.
4. Девять.
5. Вы — пилот (пилоту столько лет, сколько Вам).
6. Во всех.
7. Спичку.
8. Одинаково (в момент встречи они находятся в одной точке).
9. Да, если хирург — мать мальчика.
10. Нет, тогда на монетах не писали дату изготовления.
11. 11 распилов.
12. 50.
13. Каждой твари — по паре.
14. 1 час.
15. 20.
16. Нет, он умер.

17. Три (три погасло, а остальные — сгорели).

18. 1,0 килограмм.

19. Под мокрым.

Диагноз

от 18 до 19 баллов: Вы гений!!!

от 13 до 14 баллов: нормальный человек

от 9 до 10 баллов: рядовой идиот

с побочными явлениями

от 4 до 5 баллов: не способен мыслить

от 15 до 17 баллов: интеллектуал!

от 11 до 12 баллов: рядовой идиот

от 6 до 8 баллов: абсолютный

идиот

от 0 до 3 баллов: необходима

изоляция от общества

Тест 2. Уверенность в себе¹

При ответах выбирайте соответственно а, б, в, г, д, е. Отвечайте быстро.

1. Вы узнали, что Ваш знакомый говорил о Вас не очень приятные вещи. Как Вы поступите?

- а) поговорите с ним об этом;
- б) перестанете с ним общаться.

2. При входе в трамвай, автобус, метро Вас грубо толкают в бок. В этом случае Вы:

- в) попытаетесь пробиться вперед;
- г) ждете, когда все пройдут;
- д) вслух ругаетесь и протестуете.

3. Во время споров Вы замечаете, что собеседник имеет свою точку зрения. Вы:

- б) стараетесь не побуждать его к отказу от своего мнения;
- д) попытаетесь убедить собеседника в том, что Вы правы.

4. Вы опоздали на совещание, лекцию. Все места уже заняты, за исключением одного в первом ряду. Вы:

- б) стоите в глубине помещения, зала, аудитории;
- е) ищете другой стул;
- д) без колебаний направляетесь в первый ряд.

¹ См.: Шенель В.М. Управленческая этика. М.: Экономика, 1989.

5. Не кажется ли Вам, что Вы очень часто извиняетесь?
е) да;
д) нет.
6. Трудно ли Вам вступить в разговор с незнакомым человеком?
е) да;
д) нет.
7. В магазине самообслуживания Вы не нашли нужного товара. Неудобно ли Вам уходить с пустыми руками?
б) да;
а) нет.
8. На работе собирают деньги по какому-то случаю. Вы:
в) сразу же даете положенную сумму;
а) ждете, когда Вас попросят;
г) Вам приятно, когда Вас просят о таких вещах.
9. От Вас требуют услуги, которая может принести Вам неприятность. Легко ли Вам отказаться?
в) да;
б) нет.
10. Вас забыли включить в список на поощрение, хотя Вы заслуживаете этого. Вы:
а) требуете объяснений;
г) молчите, чтобы не иметь неприятностей.
11. Вам предоставляется возможность поговорить с известным человеком. Вы:
д) используете знакомство;
е) отказываетесь.
12. Ваш ребенок (внук, внучка), в конце концов Вы несправедливо получили низкую оценку в институте, школе, на работе. Вы:
б) ничего не предпринимаете;
е) встречаетесь с учителем, руководителем для объяснения.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Пересчитайте ответы, отмеченные соответствующими буквами, и запишите их в столбик. Перемножьте баллы на указанные числа и получите общую сумму.

$$\begin{array}{lll} a \times 3 = & в \times 5 = & д \times 4 = \\ б \times 0 = & г \times 2 = & е \times 1 = \end{array}$$

Оценка (уверенность в себе)

38—42 балла — очень высокая (означает, что совместимость низкая)

30—37 баллов — высокая

26—29 баллов — средняя

25 и менее баллов — низкая (также свидетельствует о недостаточно высокой совместимости)

Тест 3. Любят ли Вас окружающие ¹

Словами «да» или «нет» выскажите свое отношение к следующим утверждениям.

1. Почти ежеминутно в течение дня Вас пристально оценивают те, с кем Вы общаетесь.
2. У человека должно быть достаточно развито чувство независимости, чтобы обсуждать с окружающими свои увлечения. И не важно, интересуется ли это собеседника.
3. Самое мудрое — сохранять достоинство даже тогда, когда у Вас имеется соблазн поступить иначе.
4. Замечая ошибки в речах других, не забывайте их поправить.
5. Встречаясь с незнакомыми людьми, Вы должны быть достаточно остроумны, общительны и привлекательны, чтобы произвести на них впечатление.
6. Если Вас представляют кому-нибудь и Вы не расслышали его имя, попросите его повторить.
7. Будьте уверены: Вас уважают за то, что Вы никогда не позволяете другим подшучивать над собой.
8. Вы должны быть всегда настороже, не то окружающие будут выставлять Вас в смешном виде.
9. Общаясь с блестящим и остроумным человеком, отдайте ему должное и выйдите из разговора, а не устраивайте соревнование.
10. Человек всегда должен стараться, чтобы его поведение соответствовало настроению компании, в которой он находится.

¹ См.: Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. С. 60.

11. Вы должны всегда помогать друзьям, потому что может прийти время, когда Вам понадобится их помощь.

12. Не стоит оказывать слишком много услуг другим, потому что очень немногие оценивают Вашу помощь по достоинству.

13. Лучше, если другие зависят от Вас, а не Вы зависите от других.

14. Настоящий друг старается помогать своим друзьям.

15. Человек должен выставлять напоказ свои лучшие качества, чтобы его оценили по достоинству и одобрили.

16. Если в компании рассказывают анекдот, который Вы уже знаете, лучше остановить рассказчика.

17. Если в компании рассказывают анекдот, который Вы уже слышали, надо быть достаточно вежливым, чтобы от всего сердца посмеяться над анекдотом.

18. Если Вас пригласили к другу (подруге), а Вы хотите сходить в кино, на концерт и т.д., надо придумать уважительный повод для отказа, но не рисковать возможностью обидеть ближнего, сообщая ему действительную причину.

19. Настоящий друг требует, чтобы его близкие поступали всегда наилучшим образом, даже когда они не хотят этого.

20. Люди не должны упрямо и настойчиво защищать свои убеждения всякий раз, когда кто-нибудь выразит противоположное мнение.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

За каждый ответ «да» начисляйте себе 5 баллов.

Подсчитайте сумму баллов

85—100 баллов — отлично

75—80 баллов — хорошо

65—70 баллов — удовлетворительно

50—60 баллов — плохо

Чем выше сумма баллов, тем больше у Вас оснований считать, что окружающие Вас любят.

Попробуйте скорректировать Ваше поведение так, чтобы понравиться окружающим.

Тест 4. Подвержены ли Вы стрессу?¹

В каждой из приведенных ниже шести групп ответов подчеркните те, которые соответствуют Вашему характеру.

1-я группа:

а) в работе, в отношениях с представителями противоположного пола, в спортивных или азартных играх Вы не боитесь соперничества и проявляете агрессивность;

б) если в игре Вы теряете несколько очков и если представитель (представительница) противоположного пола не реагирует должным образом на самые первые Ваши знаки внимания, то Вы сдаетесь и «выходите из игры»;

в) Вы избегаете какой бы то ни было конфронтации.

2-я группа:

а) Вы честолюбивы и хотите многого достичь;

б) Вы сидите и ждете «у моря погоды»;

в) Вы ищете предлог увильнуть от работы, учебы.

3-я группа:

а) Вы любите работать быстро, и часто Вам не терпится поскорее закончить дело;

б) Вы надеетесь, что кто-нибудь будет Вас «подстегивать»;

в) когда Вы после занятий, работы приходите домой, то думаете о том, что сегодня было на занятиях, работе.

¹ См.: За рубежом. 1990. № 8.

4-я группа:

а) Вы разговариваете слишком быстро и слишком громко. В беседе Вы высказываетесь чересчур категорично и перебиваете других;

б) когда Вам отвечают «нет», Вы реагируете совершенно спокойно;

в) Вам с трудом удается скрывать Ваши чувства и тревоги.

5-я группа:

а) Вам часто становится скучно;

б) Вам нравится ничего не делать;

в) Вы действуете в соответствии с желаниями других людей, а не со своими собственными.

6-я группа:

а) Вы быстро ходите, едите и пьете;

б) если Вы забыли что-то сделать, Вас это не беспокоит;

в) Вы сдерживаете свои чувства.

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ

Подсчитайте баллы, учитывая, что: «а» — 6 баллов, «б» — 4 балла, «в» — 2 балла.

24—36 баллов. Вы в высшей степени подвержены стрессу, у Вас даже могут появиться симптомы болезней, вызванных стрессом, таких, как сердечная недостаточность, язвенная болезнь, болезни кишечника. С Вами, должно быть, очень трудно ужиться. Самое главное для Вас сейчас — научиться успокаиваться, это нужно Вам лично, друзьям, мужу (жене) и всем знакомым.

18—24 балла. Вы человек спокойный и не подвержены стрессу. Если Вы набрали немного больше 18 баллов, то Вам можно посоветовать быть терпимее к окружающим. Это позволит Вам добиться большего.

12—18 баллов. Ваша бездеятельность тоже может стать причиной стресса. Вы, наверное, очень раздражаете ею близких. Побольше уверенности в себе! Вам стоит составить перечень Ваших положительных качеств и совершенствовать каждое из них.

Будем здоровы

С помощью этого несложного теста Вы сможете проверить Вашу физическую форму. Все ли в порядке с Вашим сердцем?

Сделайте в течение полутора минут 20 наклонов вперед (выдох при наклоне, вдох при выпрямлении). Проверьте пульс до начала упражнения (п1), затем сразу же после его окончания (п2) и еще раз через минуту после этого (п3). Подсчитайте общую сумму ударов, отнимите 200 и разделите на 10:

$$\frac{п1 + п2 + п3 - 200}{10} .$$

Если полученный результат находится в пределах:

- от 0 до 3 — ваше сердце в прекрасном состоянии;
- от 3 до 6 — в хорошем состоянии;
- от 6 до 9 — в среднем состоянии;
- от 9 до 12 — в посредственном состоянии;
- больше 12 — следует срочно обратиться к врачу.

Тест 5. Вы хитрец¹

Существуют люди, для которых безвыходных положений нет. Хитрец знает тысячу способов, чтобы добиться своего. И это полезная черта характера в условиях рынка. А Вы? Для того чтобы ответить на этот вопрос, Вам нужно всего лишь ответить на вопросы нашего теста.

1. Когда Вам хочется сказать что-то неприятное, задумываетесь ли Вы над тем, что можете обидеть собеседника?

2. Когда Вы опаздываете в институт, на работу, стараетесь ли Вы войти так тихо, чтобы Вас не заметили?

3. Просите ли Вы товарища, подругу за Вас сделать то, что Вы боитесь сделать сами?

4. В хоккее, футболе, в некоторых других настольных играх считаете ли Вы, что лучше честно проиграть, чем нечестно выиграть?

5. Когда Вы пытаетесь над кем-нибудь пошутить, сразу же человек понимает, чьих это рук дело?

6. Можете ли Вы заведомо сказать неправду, чтобы спровоцировать человека на откровенность?

7. Умеете ли Вы (в институте) списывать так у своего соседа, чтобы он ничего не заметил?

8. Всегда ли Вы находите способ, чтобы получить то, что Вам очень хочется?

9. Умеете ли Вы хитрить так, чтобы никто не заметил?

¹ См.: *Щебетенко А.И.* Тесты для делового человека и для всех. Пермь: Алгос-Пресс, 1995. С. 98.

Вы можете поставить себе одно очко за положительные ответы на вопросы 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 и за отрицательные ответы на вопросы 1, 4.

Результат

Если Вы получили более 6 очков, то Вы не просто хитрец. Вы исключительный хитрец. Нет ничего, чего бы Вы не могли добиться. Но в этом есть один минус. Хитрость часто ведет к неискренности в общении с людьми. Наверное, можно иногда быть чуть-чуть более открытым.

От 3 до 6 очков. Вы, безусловно, умны, Вас никто не может обмануть. Но в то же время Вы не любите говорить неправду. Это хорошо. Откровенность сближает людей.

Если у Вас меньше 3 очков, Вы, к сожалению, весьма наивны, и Вас очень легко ввести в заблуждение. Наверное, Вы часто бываете рассеяны и этим даете повод для шуток знакомым.

Тест 6. Рынок рабочей силы¹

1. Какими показателями измеряются возможности участия населения в трудовой деятельности?

- а) численность населения;
- б) самодеятельное население;
- в) занятое население;
- г) экономически активное население.

2. В России в 1994 г. занятое население составляло 68,5 млн. человек, а экономически активное — 73,96 млн. человек. Какова была численность безработных и какова была их доля в экономически активном населении?

3. Каков по меркам стран Запада так называемый естественный уровень безработицы, %?

- а) 4,3;
- б) 6,2;
- в) 7.

Ниже приведены условные данные динамики безработицы и индекса цен:

	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
Норма безработицы, %	7,0	6,0	5,0	4,5	3,0
Индекс цен	1,10	1,15	1,20	1,40	1,5

Начертите график, характеризующий кривую Филлипса.

5. Какие из названных направлений характеризуют деятельность бирж труда?

- а) регистрация безработных;

¹ См.: Сборник задач по экономике: Учеб. пособие / Отв. ред. Ю.Е. Власьевич. М.: БЕК, 1996. С. 222.

- б) регистрация вакантных мест;
- в) создание рабочих мест посредством расширения инвестиций;
- г) трудоустройство ищущих работу;
- д) профессиональная ориентация работников;
- е) выплата пособий по безработице.

6. Ниже приведены данные о среднемсячной заработной плате промышленно-производственного персонала в промышленности России.

Год	1970	1980	1990	1991	1992	1993	1994
Среднемесячная заработная плата, руб.	136	191	311	606	7064	63447	258528

Определите индекс прироста номинальной заработной платы за каждый из приведенных периодов (или нет).

7. Каковы источники внутреннего найма рабочей силы?

- а) подготовка кадров, организуемая фирмой;
- б) прием работников из числа родственников и знакомых сотрудников фирмы;
- в) прием работников через биржу труда.

8. Каковы источники внешнего найма рабочей силы?

- а) наем специалистов из числа выпускников учебных заведений;
- б) прием работников через биржу труда;
- в) подготовка кадров, организуемая фирмой;
- г) прием лиц, непосредственно обращающихся на фирму за работой;
- д) обращение в государственные агентства по содействию найму;
- е) обращение в частные агентства по содействию найму;
- ж) наем кадров с помощью рекламы в средствах массовой информации.

9. Кто из следующих людей является безработным?

- а) студент, который хотел бы работать, но еще не начинал поиска работы;

- б) студент, который условился приступить к работе через 6 недель и, естественно, прекратил поиски работы;
- в) пенсионер, который каждую неделю просматривает объявления в газетах на случай подходящей работы;
- г) человек, который ищет работу в течение 6 месяцев, а затем прекращает поиски, решив дожидаться улучшения экономической конъюнктуры;
- д) человек, временно уволенный с работы и ожидающий возвращения на ту же работу и поэтому не начинающий поисков другой работы;
- е) человек, который потерял работу 3 месяца назад и до сих пор продолжает поиски новой.

10. Нулевой процент безработицы нереалистичен и, возможно, нежелателен в экономической политике, за исключением следующих причин:

- а) требуется время, чтобы подобрать рабочие места и работников;
- б) негуманно заставлять работать более старших;
- в) закон о минимальном уровне заработной платы ограничивает возможности занятости;
- г) некоторые безработные не хотят работать на тех работах, которые они считают неприемлемыми для них.

Ответы к тесту 6

- 1. а) — г). Все ответы в определенной мере характеризуют потенциал рынка рабочей силы.
- 2. Число безработных составило 5,46 млн. (экономически активное население за вычетом занятого). Доля безработных составила 7,4%.
- 3. Все ответы правильны с учетом времени. В настоящее время наиболее реальным является ответ в).
- 4. См. рис. 1.

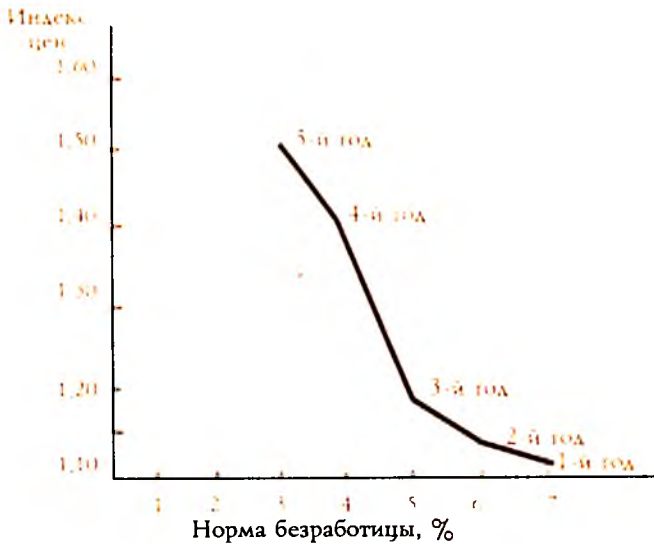


Рис. 1. Кривая Филлипса

Общий смысл кривой Филлипса: чем выше индекс цен, тем активнее поиск работы и, следовательно, ниже норма безработицы.

5. а), б), г), а).

6. 1980 г. — 1,4; 1990 г. — 1,63; 1991 г. — 1,95; 1992 г. — 11,6; 1993 г. — 8,98; 1994 г. — 3,6.

7. а), б);

в) неверно, так как это внешний источник найма рабочей силы.

8. а), б), г) — ж);

в) неверно, так как это внутренний источник найма рабочей силы.

9. е).

10. б).

Тест 7. Ваш творческий потенциал¹

Выберите один из трех имеющихся к каждому вопросу вариантов ответа.

ВОПРОСЫ

1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен?

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорош;
- в) да, но только кое в чем.

2. Вы сами можете участвовать в значительных изменениях окружающей Вас среды?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

3. Верно ли, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в сфере Вашей деятельности?

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) в некоторой степени.

4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете принципиально что-то изменить?

- а) да, наверняка;
- б) маловероятно;
- в) возможно.

¹ См.: *Щебетенко А.И. Тесты для делового человека и для всех.* Пермь: Алгос-Пресс, 1995. С. 51.

5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, уверены ли Вы, что осуществите свое начинание?

- а) да;
- б) часто сомневаюсь;
- в) нет.

6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете?

- а) да, этим оно меня и привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?

- а) да;
- б) удовлетворяюсь тем, чего добился;
- в) да, если мне это нравится.

8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все?

- а) да;
- б) нет, я хочу научиться только самому основному;
- в) нет, я только хочу удовлетворить свое любопытство.

9. Когда Вы терпите неудачу, то?

- а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;
- б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;
- в) продолжу делать свое дело.

10. По-Вашему, профессию надо выбирать, исходя из?

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась.

12. Сразу же после какой-то беседы можете ли Вы вспомнить все, что говорилось?

- а) да, без труда;
- б) чаще вспомнить не могу;
- в) запоминаю только то, что меня интересует.

13. Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то можете повторить его без ошибки?

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) да, но не совсем правильно.

14. Что Вы предпочитаете в свободное время?

- а) оставаться наедине с самим собой, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) мне это безразлично.

15. Вы занимаетесь каким-либо делом. Решаете прекратить это занятие, когда?

- а) дело закончено и кажется мне отлично выполненным;
- б) я более или менее доволен;
- в) мне еще не удалось все сделать.

16. Когда Вы один, то?

- а) люблю мечтать о каких-то абстрактных вещах;
- б) пытаюсь найти себе конкретное занятие;
- в) люблю помечтать о вещах, которые связаны с моей настоящей или будущей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней?

- а) независимо от того, где и с кем я нахожусь;
- б) я могу это делать только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то?

- а) могу отказаться от нее, если выслушаю убедительные аргументы оппонентов;

- б) останусь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушал;
- в) изменю свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

КЛЮЧ

За каждый выбор варианта ответа «а» — 3 балла, «б» — 1 балл; «в» — 2 балла.

Диагноз и консультация психолога

Если в сумме Вы набрали 49 и более баллов — в Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей. Если Вы на самом деле сможете применить Ваши способности, то Вам доступны самые разнообразные формы творчества.

От 24 до 48 баллов. У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить, но у Вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, Ваш потенциал позволит Вам проявить себя, если Вы, конечно, этого пожелаете.

23 и менее баллов. Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооценивали себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести Вас к мысли, что Вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

Творческий человек, как заметил один бизнесмен, по сути своей всегда предприниматель, и наоборот — предприниматель немислим без творчества. Если Вы умеете емко, объемно мыслить, если у Вас живые мозги, то Вы уже предприниматель.

Тест 8. Ваши пути свершения карьеры¹

1. Каким способом легче всего делать деньги?

- а) много работать, быть хорошо информированным, рисковать и вкладывать имеющиеся деньги в дело;
- б) надеяться на «дядюшкино» наследство, искать счастья в лотерее;
- в) постепенно делать карьеру, пройдя все ступеньки, вплоть до руководящей, или же заниматься политикой.

2. Какой размер прибыли может, по Вашему мнению, побудить богатых людей заключить сделку?

- а) от полумиллиона до миллиона;
- б) до десяти миллионов;
- в) более десяти миллионов.

3. С каким высказыванием Вы согласны?

- а) чем больше денег, тем больше удовольствия;
- б) деньги означают власть и уважение в условиях рынка;
- в) деньги вызывают много зависти.

4. Вам известна игра «по письму», когда Вы кладете в конверт небольшую сумму, ищете жертву, которая тоже платит, и в конечном итоге Ваше капиталовложение возвращается к Вам в многократно увеличенном размере. Какую роль при этом Вы готовы сыграть?

¹ См.: Штель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. С. 27.

- а) не участвовать;
- б) участвовать и заработать при этом;
- в) быть инициатором игры.

5. Придаете ли Вы значение тому, чтобы о Вас упомянули в разделе «Светская жизнь» в различных газетах?

- а) я был бы этому очень рад;
- б) нет;
- в) обо мне и так много пишут.

6. Каким способом можно выиграть на скачках?

- а) рисковать высокими ставками;
- б) экономить деньги, ограничиваясь лишь присутствием на скачках;
- в) купить лошадь-победительницу.

7. Кто, по Вашему мнению, имеет наибольший шанс быстро и надежно стать богатым?

- а) режиссер, актер, писатель, художник, «челночник», спортсмен-рекордсмен, работник банка;
- б) адвокат, врач, маклер, политик;
- в) глава фирмы, банка, издатель, собственник недвижимости.

8. Как Вы относитесь к бизнесу между приятелями?

- а) я готов ссужать своих приятелей деньгами, когда-нибудь и они дадут мне займы;
- б) деньги и дружба несовместимы;
- в) я готов брать займы у друзей, но не давать.

9. Будьте откровенны. Если бы Вам удалось стать миллионером, наслаждались бы Вы этим ощущением?

- а) разумеется, я бы наслаждался этим;
- б) я бы продемонстрировал свое наслаждение всем тем, кто мне не доверял или смотрел на меня свысока;
- в) нет.

10. Куда вложили бы Вы свои миллионы, если бы их имели?

- а) в недвижимость, имущество, собрание предметов роскоши и искусства;

- б) в акции и другие ценные бумаги;
- в) я сделаю так, как решит моя жена (муж).

11. Если у Вас есть пара миллионов, будете ли Вы стремиться заработать дополнительно?

- а) конечно;
- б) мелкую сумму не обязательно, но от крупной не откажусь;
- в) нет, поскольку мне и этого хватает, могу ведь и это потерять.

А теперь посмотрите, сколько стоит каждый Ваш ответ:

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
а	6	0	6	3	0	0	0	3	0	3	3
б	0	3	3	0	6	3	3	6	3	6	6
в	3	6	0	6	3	6	6	0	6	0	0

Подсчитайте сумму очков

Если Вы набрали:

от 0 до 18 очков, это означает, что лучший способ разбогатеть для Вас — удачно жениться (выйти замуж) или стать богатым наследником, или, наконец, сыграть удачно в лотерею или другие азартные игры.

от 18 до 42 очков. Богатство связано для Вас с трудом. Избегайте финансовых спекуляций. Делайте карьеру и Вы займете место своего шефа или продвинетесь по службе. Даже если это не принесет Вам желаемых миллионов, Ваша жизнь все равно будет материально обеспечена.

от 42 до 66 очков. У Вас самые лучшие шансы стать когда-нибудь миллионером. У Вас коммерческий склад ума, Вы разделяете деньги и дружбу. Вы не намерены хвастаться Вашим роскошным образом жизни, а склонны терпеливо умножать свое богатство.

Тест 9. Кто Вы: ведущий или ведомый?¹

Каждый из нас подвержен влиянию других людей и в свою очередь сам влияет на них с той или иной целью. Политики, педагоги, врачи, журналисты, экономисты, актеры, профсоюзные работники и т.д. делают это в силу специфики своей профессии.

Если Вы хотите знать, обладаете ли Вы способностью влиять на окружающих, примите участие в предложенном Вам тесте, ответив на следующие вопросы:

1. Как, по Вашему мнению, подошла бы Вам профессия актера или политика?

Да. Нет.

2. Раздражают ли Вас люди, которые стремятся одеваться и вести себя экстравагантно?

Да. Нет.

3. Можете ли Вы разговаривать с другим человеком о Ваших интимных проблемах?

Да. Нет.

4. Сразу ли Вы реагируете на малейшие проявления неверного трактования Ваших поступков или слов?

Да. Нет.

5. Чувствуете ли Вы дискомфорт, когда другие добиваются успеха в той сфере, где Вы сами хотели бы его добиться?

Да. Нет.

¹ См.: Советские профсоюзы. 1989. № 10

6. Любите ли Вы заниматься каким-нибудь очень трудным делом, чтобы показать, что Вы способны на это?

Да. Нет.

7. Могли бы Вы посвятить всего себя достижению чего-нибудь выдающегося?

Да. Нет.

8. Устраивает ли Вас один и тот же круг друзей?

Да. Нет.

9. Предпочитаете ли Вы вести жизнь размеренную, распланованную по часам?

Да. Нет.

10. Любите ли Вы менять мебель в квартире?

Да. Нет.

11. Нравится ли Вам делать что-нибудь всякий раз по-новому?

Да. Нет.

12. Любите ли Вы «осаживать» того, кто, по Вашему мнению, слишком самоуверен?

Да. Нет.

13. Нравится ли Вам демонстрировать, что Ваш начальник или лицо, почитаемое за авторитет, оказывается неправым?

Да. Нет.

А теперь подсчитаем баллы:

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
«Да»	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5
«Нет»	0	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

От 65 до 35 баллов. Вы человек, обладающий хорошими задатками, чтобы эффективно влиять на окружающих, изменять их мнения, советовать им, управлять ими. Во взаимоотношениях с людьми Вы чувствуете себя вполне уверенно. Вы убеждены, что человек не должен замыкаться в себе, избегать людей, держаться в стороне и думать только о себе. Вы чувствуете в себе потребность что-то делать для окружающих, указывать им на их ошибки, учить их, чтобы побуждать в них интерес к внешнему миру. И в этом случае с теми, кто не разрешает или не разделяет Ваши принципы, по Вашему, нечего особенно церемониться. Их надо убеждать, и Вы это

умеете. Однако Вам следует следить за тем, чтобы Ваше к людям отношение не принимало крайних проявлений. Иначе Вы превратитесь в фанатика или тирана.

От 55 до 0 баллов. Увы, Вы бываете мало убедительны даже тогда, когда абсолютно правы. Вы считаете, что Ваша жизнь (и жизнь окружающих) должна быть построена на принципах дисциплины, здравого смысла и хороших привычек, а ее течение должно быть хорошо прогнозируемым. Вы не любите ничего делать через силу. Иногда бываете чрезмерно неуверены в себе и из-за этого не можете достичь намеченного, в результате оказываясь несправедливо обделенным.

Тест 10. Организованный ли Вы человек?¹

После прочтения каждого вопроса нужно выбрать только один вариант ответа, хотя на каждый вопрос может быть до пяти различных ответов под буквами: а, б, в, г, д. Студенты, слушатели внимательно отвечают на предложенные ответы.

1. Имеются ли у Вас главные, основные цели в жизни, к достижению которых Вы стремитесь?

- а) У меня есть такие цели.
- б) Разве нужно иметь какие-то цели? Вся жизнь так изменчива и слабо предсказуема.
- в) У меня есть главные цели, и я подчиняю свою жизнь их достижению.
- г) Цели у меня есть, но моя деятельность мало способствует их достижению.

2. Составляете ли Вы план работы, дел на неделю, используя для этого еженедельник, спецблокнот и т.д.?

- а) Да.
- б) Нет.
- в) Не могут сказать ни «да», ни «нет», так как намечаю главные дела в голове, а план на текущий день — в голове или на листке бумаги.
- г) Пробовал составлять план, используя для этого еженедельник, но потом понял, что это ничего не дает.
- д) Составлять планы — это лишь игра взрослых людей в организованность.

¹ См.: Шепель В.М. Управленческая этика. М.: Экономика, 1989.

3. Отчитываете ли Вы себя за невыполнение намеченного на неделю, на день?

- а) Отчитываю в тех случаях, когда вижу свою вину, лень или нерасторопность.
- б) Отчитываю несмотря ни на какие объективные и субъективные причины.
- в) Сейчас и так все ругают друг друга, зачем же еще отчитывать самого себя?
- г) Придерживаюсь такого принципа: что удалось сделать сегодня — хорошо, а что не удалось — выполняю, может быть, в другой раз.

4. Как Вы ведете свою записную книжку с номерами телефонов деловых людей, знакомых, родственников, приятелей, подруг и т.д.?

- а) Я хозяин (хозяйка) своей записной книжки. Как хочу, так и веду записи телефонов, фамилий, имен. Если понадобится чей-то номер телефона, то обязательно найду его.
- б) Часто меняю записные книжки, так как нещадно их «эксплуатирую». При переписке телефонов стараюсь все сделать «по науке», однако при дальнейшем пользовании вновь сбиваюсь на произвольную запись.
- в) Запись телефонов, имен и фамилий веду «почерком настроения». Считаю, что был бы записан номер телефона, фамилия, имя, отчество, а на какой странице записано, прямо или криво, это не имеет значения.
- г) Использую общепринятую систему: в соответствии с алфавитом записываю фамилии, имена, отчества, номера телефонов, если нужно, то и дополнительные сведения (адрес, место работы, должность).

5. Вас окружают различные вещи, которыми Вы часто пользуетесь. Каковы Ваши принципы распределения вещей?

- а) Каждая вещь лежит там, где ей хочется.
- б) Придерживаюсь принципа: каждой вещи — свое место.
- в) Периодически навожу порядок в расположении вещей, предметов. Затем кладу их туда, куда придется, чтобы не загружать голову «их расположением». Спустя какое-то время опять навожу порядок и так до бесконечности.
- г) Считаю, что данный вопрос не имеет никакого значения к самоорганизации.

6. Можете ли Вы по истечении дня сказать, сколько времени и по каким причинам Вам пришлось напрасно потерять?

- а) Могу сказать довольно точно о потерянном времени.
- б) Могу сказать только о месте, где было напрасно потеряно время.
- в) Если бы потерянное время обращалось в деньги, тогда бы я считал (считала) его.
- г) Всегда хорошо представляю, где, сколько и почему было напрасно потеряно время.
- д) Не только хорошо представляю, где, сколько и почему было потеряно время, но и изыскиваю приемы сокращения потерь в тех же самых местах или ситуациях.

7. Каковы Ваши действия, когда на совещании, на собрании начинается «переливание из пустого в порожнее»?

- а) Предлагаю обратить внимание на существо вопроса.
- б) Любое совещание или собрание представляет собой сочетание как «полного», так и «пустого». Когда наступает «пустое», то ждешь «полного». Когда приходит полоса «полного», то немного утомляешься и для разрядки... ждешь «пустое». В таком чередовании и проходит совещание или собрание. И ничего тут уже не поделаешь.

- в) Погружаюсь в «небытие».
- г) Начинаю заниматься теми делами, которые взял (взяла) с собой в расчете «на переливание».

8. Предположим, Вам предстоит выступить с докладом. Будете ли Вы уделять внимание не только содержанию доклада, но и его продолжительности?

- а) Буду уделять самое серьезное внимание содержанию доклада. Думаю, что продолжительность нужно определять лишь приблизительно. Если доклад будет интересным, то всегда дадут время, чтобы закончить его.
- б) Уделяю в равной степени внимание содержанию и продолжительности доклада, а также его вариантам в зависимости от времени.

9. Стараетесь ли Вы использовать буквально каждую минуту для выполнения задуманного?

- а) Стараюсь, но у меня не всегда получается в силу личных причин (упадок сил, нет настроения, и, вообще, сталкиваясь с трудностями, переношу на более позднее время и др.).
- б) Не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным в отношении времени.
- в) Зачем стремиться, если время все равно не обгонишь?
- г) Стараюсь и пытаюсь, несмотря ни на что.

10. Какую систему фиксации поручений, заданий и просьб используете Вы?

- а) Записываю в своем еженедельнике, что выполнить, к какому сроку.
- б) Фиксирую наиболее важные поручения, просьбы, задания в своем еженедельнике. «Мелочь» пытаюсь запомнить. Если забываю и «мелочи», то не считаю это недостатком.
- в) Стараюсь запомнить поручения, задания и просьбы, так как это тренирует память. Однако дол-

жен (должна) признаться, что память часто подводит меня.

- г) Придерживаюсь принципа «обратной памяти»: пусть помнит о поручениях и заданиях тот, кто их дает. Если поручение нужное, то о нем не забудут и вызовут меня для срочного исполнения.

11. Какая у Вас точность при деловых встречах, при приходе на собрания, совещания, заседания?

- а) Прихожу раньше на 5—7 минут.
б) Прихожу вовремя, к началу собрания, совещания или заседания.
в) Как правило, опаздываю.
г) Всегда опаздываю, хотя пытаюсь прийти раньше или вовремя.
д) Если бы было издано научно-популярное пособие «Как не опаздывать», то я, вероятно, научилась (научился) бы не опаздывать.

12. Какое значение Вы придаете своевременности выполнения заданий, поручений, просьб?

- а) Считаю, что своевременность выполнения — это один из важных показателей моего умения работать, это своего рода триумф организованности. Однако мне кое-что всегда не удается выполнить вовремя.
б) Своевременность выполнения — это зверь, который может укусить именно в ту минуту, когда задание выполнено. Лучше немного затянуть выполнение задания.
в) Предпочитаю поменьше рассуждать о своевременности, а выполнять задания и поручения в срок.
г) Своевременно выполнить задание или поручение — это верный шанс получить новое. Исполнительность всегда своеобразно наказывается.

13. Предположим, Вы пообещали что-то сделать или в чем-то помочь другому человеку. Но обстоятельства изменились таким образом, что выполнить обещанное довольно затруднительно. Как Вы будете себя вести?

- а) Сообщу человеку об изменении обстоятельств и о невозможности выполнить обещанное.
- б) Постараюсь сказать человеку, что обстоятельства изменились и выполнение обещания затруднительно. Одновременно скажу, что не нужно терять надежду на обещанное.
- в) Буду стараться выполнить обещанное. Если выполню — хорошо, не выполню — тоже не беда, так как я довольно редко не сдерживал (сдерживала) своих обещаний.
- г) Ничего не буду сообщать человеку. Выполню обещание во что бы то ни стало.

КЛЮЧ

№ вопроса	Варианты ответов и оценки ответов в баллах				
	а	б	в	г	А
1	4	0	6	2	—
2	6	0	3	0	0
3	4	6	0	0	—
4	0	0	0	6	—
5	0	6	0	0	—
6	2	1	0	4	6
7	3	0	0	6	—
8	2	6	—	—	—
9	3	0	0	6	—
10	6	3	1	0	—
11	6	6	0	0	0
12	3	0	6	0	—
13	2	0	0	6	—

- 72—78 баллов. Вы организованный человек. Единственное, что можно Вам посоветовать: не останавливайтесь на достигнутом уровне, развивайте и дальше самоорганизацию. Пусть Вам не кажется, что Вы достигли предела. Организация в отличие от природы дает наибольший эффект тому, кто считает ее ресурсы неисчерпаемыми.
- 63—71 балл. Вы считаете организацию неотъемлемой частью работы. Это дает Вам несомненное преимущество перед теми людьми, которые призывают организацию «под ружье» в случае крайней необходимости. Но Вам следует внимательнее присмотреться к самоорганизации, улучшить ее.
- Менее 63 баллов. Ваш образ жизни, Ваше окружение научили Вас быть кое в чем организованным. Это признак отсутствия четкой системы самоорганизации. Существуют объективные законы и принципы. Постарайтесь проанализировать свои действия, расходы времени, технику работы. Вы увидите то, о чем и не подозреваете в настоящее время. Чтобы преодолеть себя, нужно иметь волю и упорство.

Тест 11. Экстраверт — интроверт — амбаверт

В книге швейцарского ученого Карла Г. Юнга «Психологические типы» впервые для психологической характеристики были использованы понятия «экстраверт» (направленный вовне) и «интроверт» (направленный внутрь).

Экстраверты стремятся к расширению деловых контактов, использованию всех возможностей. *Интроверты*, напротив, контакты ограничивают, замкнуты в себе, отгораживаются от окружающих, делают впрок необходимые запасы, не допускают лишних расходов, берегут силы.

Попробуйте определить, к какому психологическому типу Вы принадлежите.

Вы относитесь к группе экстравертов, если:

1. В один и тот же день запросто можете посмотреть два кинофильма, концерта, пьесы и т.д., назначить несколько встреч и успеть только на одну-две.

2. Число Ваших друзей, знакомых с каждым днем увеличивается.

3. У Вас неважное настроение, когда телевизор и радиоприемник неисправны. Вы чувствуете себя одиноким и оторванным от мира, если телефон отключен.

4. Вы легко запоминаете лица, случаи из биографий, но труднее формулы и другие высказывания.

5. Вы любите поесть, повеселиться в компании. Избегаете одиночества. Вы относитесь к категории жизнерадостных людей и ищете контакта с себе подобными, избегаете замкнутых людей.

6. Любите имитировать других, рассказывать анекдоты, веселые истории. У Вас легкий характер.

7. Любите говорить речи, тосты, привлекать к себе внимание. В компании любите быть на виду.

8. Знаете, где, когда и что делать.

9. Быстро входите в контакт с незнакомыми людьми и легко ориентируетесь в новой обстановке, без особых затруднений выходите из сложных ситуаций.

10. Быстро принимаете решения, способны на риск, хотя он не всегда оправдан. Командировки для Вас — развлечение, и Вы их принимаете с радостью.

11. В каждой конкретной ситуации оцениваете, что лучше предпринять, и поступаете в зависимости от обстоятельств.

12. У Вас всегда много планов, заданий, проблем и идей, но Вы в состоянии осуществить только часть из них.

13. Вы не понимаете и не сочувствуете людям, которые неперестанно жалуются на свое здоровье.

14. Вас интересует, какое впечатление Вы производите на окружающих.

Вы относитесь к группе интровертов, если:

1. Даже незначительного события достаточно, чтобы Вы приостановили принятие важного решения.

2. Иногда одного представления или концерта для Вас достаточно на целый месяц.

3. Часто Вами овладевают воспоминания.

4. У Вас друзей немного. Вы трудно сближаетесь с людьми.

5. Вы лучше запоминаете основную идею, чем подробности.

6. Вы предпочитаете иметь дело с меньшим, но отреферированным объемом информации, чем со всем потоком сообщений.

7. Вы не любите суеты, громкой музыки, шумных компаний.

8. У Вас немного вещей, но они образуют с Вами единое целое.

9. Вы любите фотографироваться.

10. Любите есть в одиночку. Вы чувствуете себя более свободно и непринужденно в домашней обстановке. Избегаете незнакомых компаний.

11. Трудно приспосабливаетесь к новой обстановке, коллективу, ситуации.

12. Вы принципиальный человек и стараетесь строго следовать своим принципам.

13. Вы внимательно следите за своим здоровьем, считаете что лучше лишний раз принять в профилактических целях лекарство, чем потом лечиться от болезни.

14. Иногда Вам говорят, что нужно проще смотреть на некоторые вещи, но Вы так не считаете.

Подсчитав положительные ответы, Вы сможете определить, к какому психологическому типу больше склонны.

Если признаков «экстра» и «интро» окажется поровну, то Вы — амбаверт, каковым типом является большинство людей.

Желаем Вам успеха.

Тест 12. Подбор людей для формирования работоспособной команды с учетом основных черт и качеств личности¹

Согласны ли Вы с утверждениями? Дайте ответы в баллах:

Да, согласен = 4.

В основном = 3.

Частично = 2.

Скорее не согласен = 1 балл.

Следите за тем, чтобы внутри пары вопросов не давать одинаковых ответов.

1. У меня много несбыточных идей, на разработку которых я трачу немало сил и энергии.

2. Я никогда не трачу много сил и энергии на разработку несбыточных идей.

3. Когда я в упадке, свою работоспособность мне самому (самой) восстановить нелегко.

4. Когда я в упадке, я сам (сама) беру себя в руки и нормально выполняю работу. У меня это хорошо получается.

5. Излишняя расчетливость вредит моим отношениям с людьми больше, чем обидчивость.

6. Излишняя обидчивость вредит моим отношениям больше, чем расчетливость.

7. Я не расширяю поле своей деятельности, пока хорошо не освою все имеющиеся.

¹ В основу данного теста заложены идеи, изложенные в книге: Филатова Е. Соционика. Новосибирск, 1993 г., с некоторой их модернизацией автором данного учебного пособия.

8. Я не освою все имеющиеся, пока не расширю поле своей деятельности.

9. Мне доставляет большое удовольствие каждый день делать что-нибудь практическое, полезное для меня или для других.

10. Мне доставляет большое удовольствие каждый день сочинять или что-нибудь подолгу обдумывать.

11. Мое настроение внезапно меняется только из-за очевидной причины.

12. Мое настроение внезапно меняется из-за небольшого толчка, возникающих маленьких проблем по нескольку раз в день.

13. Более прочные отношения у меня устанавливаются с теми людьми, которые мне нужны.

14. Более прочные отношения у меня устанавливаются с теми людьми, которые мне симпатичны.

15. Получается так, что в целом я больше размышляю, чем действую.

16. Я практического склада и больше действую, чем размышляю.

17. Мне более важно знать, как поступят в данной ситуации окружающие, а мотивы собственных поступков мне всегда ясны.

18. Мне более важно разобраться в мотивах собственных поступков, а о намерениях окружающих мне не трудно догадаться.

19. Я легко меняю свое поведение на противоположное, в зависимости от обстановки и ситуации.

20. Для изменения своего поведения на противоположное мне требуется определенное время и длительное переубеждение себя.

21. В первую очередь я решаю для себя, хорошо поступил человек или плохо.

22. В первую очередь я решаю для себя, разумно, обдуманно или необдуманно поступил человек.

23. Моя деятельность успешнее, когда я работаю на собственной территории, нахожусь в знакомых для меня обстоятельствах.

24. На чужой территории, в незнакомых мне обстоятельствах я действую не хуже, чем на своей.

Что делать дальше?

1. Подсчитайте сумму баллов по каждому фактору:

$$A = 4, 12, 20$$

$$B = 3, 11, 19$$

$$C = 2, 9, 16$$

$$D = 1, 10, 15$$

$$E = 6, 14, 21$$

$$F = 5, 13, 22$$

$$G = 7, 17, 23$$

$$H = 8, 18, 24$$

2. Сравните факторы попарно и убедитесь, что нет одинакового количества баллов на противоположные факторы:

$$A = B, C = D, E = F, G = H$$

3. Если это произошло, то вернитесь к вопросам и ответам на эти факторы и еще раз на их ответьте более вдумчиво.

4. Определите свой тип личности по перевесу факторов в парах, согласно предложенному преподавателем или исследователем рис. 1.

Надежное срабатывание факторов лишь тогда является таковым, когда разность между факторами в паре составляет 6 баллов.

А теперь, ориентируясь на рис. 1 и полученный результат, найдите себя, расшифруйте характерные Ваши положительные качества и приемлемые недостатки.

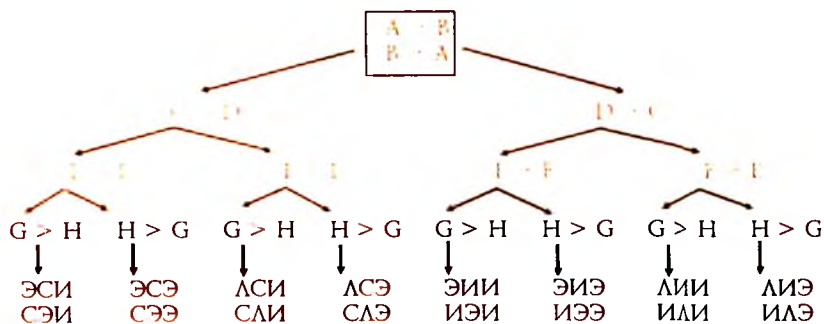


Рис. 1

№ п/п Название социотипа	Социальная значимость социотипа	Характерные черты личности	Положитель- ные качества	Приемлемые недостатки
1	2	3	4	5
1. Изобретатель (ИЛЭ) Дон-Кихот	Видение буду- щего, возмож- ных перспек- тив развития, генерация идей	Индивидуали- стичен, неор- тодоксален, с серьезным складом ума	Воображение, стремление к обширным свя- зям, к разви- тию интеллекта	Склонность витать в обла- ках, невнима- ние к практи- ческим дета- лям, к прото- колу
2. Аналитик (ЛИИ) Робеспьер	Глобальный анализ, уста- новление соот- ветствующей теории и прак- тики	Прямолине- ен, тверд, ас- кетичен в ма- териальных потребностях	Стремление к доскональному знанию пред- мета, к объек- тивности	Отсутствие мобильности, динамичности, испытывает трудности в налаживании контактов
3. Энтузиаст (ЭСЭ) Гюго	Восприимчи- вость новых идей, проявля- ние энтузиазма в их практи- ческой реали- зации	Склонность к энтузиазму, любозна- тельность, коммуника- бельность	Легко вступает в контакт с люди- ми, быстро знает обо всем новом. Легко разреша- ет возникаю- щие трудности	Склонен те- рять интерес к делу после того, как ос- тынет перво- начальная ув- леченность
4. Посредник (СЭИ) Дюма	Стремление к гармонизации межличност- ных и социаль- ных отноше- ний	Мягко, чувст- вителен, ори- ентирован на общение с людьми	С готовностью отвечает на нуж- ды людей и на требования, вы- двигаемые си- туацией. Спо- собствует фор- мированию ат- мосферы друж- ной работы	Нерешитель- ность в кри- тические мо- менты, когда нужно видеть перспективы
5. Наставник (ЭИЭ) Гамлет	Воодушевление людей идеями, приобретаю- щей осязаемые, завершенные логические формы	Эмоциональ- но порывист, способен ув- лечься сам и увлечь дру- гих	Способность идти на опре- деленный риск, решительность, настойчивость	Склонность драматизи- ровать собы- тия, недове- рие к непод- твержденным идеям и теориям

6. Лирик (ИЭИ) Есенин	Утонченное восприятие мира, предупреждение людей о назревании кризисной ситуации	Тревожность, застенчивость, ориентация на общение с людьми	Воображение, интерес к оригинальным идеям, восприимчивость к новому, гибкость в общении, умение подбирать людей	Непрактичность, необязательность, склонность к индивидуализму
7. Маршал (СЛЭ) Жуков	Бескомпромиссность, решительность, волевая целеустремленность в воплощении идей в практику	Развитое чувство долга, ориентация на гражданские интересы	Организационные способности, практический и здравый ум, работоспособность, дисциплинированность	Иногда пренебрегает интересами конкретной личности, невосприимчив к недосказанным идеям
8. Контролер (ЛСИ) Максим Горький	Создание и совершенствование организационной структуры — материального носителя идеи	Совестливость, старательность, любовь к порядку, склонность всего опасаться	Способность доводить дело до конца. Педантичность, взыскательность	Тенденция тревожиться по пустякам. Нежелание представлять коллегам достаточную свободу действий
9. Предприниматель (ЛИЭ) Джек Лондон	Предприимчивость, освобождение структуры от элементов, мешающих проявлению инициативы	Открытость, ироничность, легко вступает в контакт, оптимистично настроен, жизнелюбив	Прагматичен, нацелен на реализацию идеи в практику, склонность к риску в сфере бизнеса	Склонность к экстравагантным выходкам, спорить по несущественным вопросам
10. Критик (ИЛИ) Бальзак	Критика условий, препятствующих проявлению естественных человеческих потребностей	Трезвость, осторожность, малая эмоциональность	Осмотрительность, рассудительность, здравый ум, практичность, настойчивость	Неспособен увлечься самому и увлечь других

1	2	3	4	5
11. Политик (СЭЭ) Наполеон	Гибкость и динамичность, молниеносная ориентация в ситуации, способность к компромиссу, к правильной оценке возможностей противостоящих сил	Динамичен, очень неспокоен, склонность опережать других эффективностью, благодушием и обманом	Напористость, готовность бороться с инертностью, неэффектностью и нетерпеливостью	Склонность поддаваться провокациям, раздражительность
12. Хранитель (ЭСИ) Драйзер	Резкое неприятие зла, порока, насилия, непоколебимая стойкость в отстаивании завоеванных позиций и этических ценностей	Эмоциональная стабильность в рутинных ситуациях, последователен, предусмотрителен, не допускает опрометчивых шагов	Требователен к себе и другим, работоспособен, волевая целеустремленность и решительность в отстаивании своих убеждений	Отсутствие выдержки и терпения в неопределенных ситуациях, нетерпимость к недостаткам других
13. Психолог (ИЭЭ) Гексли	Глубокое проникновение в суть отрицательных явлений в человеческих взаимоотношениях, видение возможных альтернатив избавления от отрицательного	Обходительность, ненавязчивость, непосредственная эмоциональность, тактичность	Проницательность, умение поддержать идею, увлечен ею, легко налаживает дружеские контакты, умеет тонко управлять эмоциями и поведением людей	Склонен к непродуманным поступкам, иногда авантюризму, не терпит рутинной работы, часто теряет увлечение
14. Гуманист (ЭИИ) Достоевский	Деятельная доброта, милосердие, благотворительность, отстаивание автономии внутреннего мира человека	Чуткость, доброта, внимание к людям, их нуждам, сострадателен	Стремление к объективному анализу, к тщательной проработке деталей, требователен и взыскателен к себе	Не хватает решительности и инициативы, не умеет потребовать в волевой форме

15. Администратор (АСЭ) Штирлиц	Стабилизация материальных условия рациональной системы устройства общественных групп, общества в целом	Спокоен, уверен в себе, с развитым самообладанием, ориентирован на устоявшиеся традиции и ценности	Способность относиться ко всем предложениям соответственно их объективной ценности, без предвзятого мнения, сильно развито стремление к достижению цели	Умеренные творческие способности в продуцировании нового, неуверенность при ломке старых структур
16. Мастер (СЛИ) Габен	Изобретательность и находчивость в сфере совершенствования общественных групп, производства, предметов потребления по законам эстетики	Спокойный и хладнокровный, безмощный, стремится к независимости	Здравый смысл, интуитивное чувство реальной пользы, деловитость и ос новательность в работе	Часто проявляется скепсис и недоверие к людям, упрямство в суждениях, холоден в общении

В таблице социотипы, на основе социальной ценности характерных черт и качеств, объединены в четыре крупных стереотипа (квадра):

- 1—2—3—4 (альфа) — представляют собой квадрату теоретиков, им присущ романтизм, общечеловеческие интересы и ценности, они смотрят в будущее, готовы реализовать и реализуют перспективные идеи. Они нацелены на изобретение конструктивно-нового продукта, готовы к преобразованиям. У них насыщенность эмоциональных и этических переживаний. По наблюдениям медиков, они часто страдают желудочно-кишечными заболеваниями.
- 5—6—7—8 (бетта) — это в основном реалисты-практики, не теория, а реальность существующей действительности у них предпочтительнее. Им свойственны решительность, авторитарность, воля, напор, субъективизм в понимании законов. Они готовы действовать в жестком мире. Им присуще чувство текущего времени. По наблюдениям медиков, они чаще всего страдают болезнями позвоночника и нервной системы.
- 9—10—11—12 (гамма) — у них довольно жесткий практицизм, борьба с пороками системы, создание профилактического продукта, стремление к выработке демократических законов. Им характерны в действиях буря и натиск, высокая активность, борьба. По наблюдениям медиков, они страдают в большей своей части гинекологическими, урологическими заболеваниями.

13—14—15—16 (дельта) — гуманисты. Они следуют строго протоколу и букве закона, обычно не очень склонны к новому, готовы серийно выпускать конструктивный продукт, защищают не какую-нибудь абстракцию, а конкретного человека. Их называют оптимистическими практиками, им свойственна гармония и дружелюбие. Страдают кардиологическими заболеваниями и болезнями дыхательной системы.

Итак, сопоставляя людей разных социотипов, можно заранее прогнозировать вероятные тенденции развития их взаимоотношений, их совместимости. Оказалось, что возможны такие сочетания психотипов, когда люди четырех типов полностью дополняют друг друга, образуя *оптимальные квадраты, в которых осуществляются полная кооперация, взаимопомощь, поддержка, психофизиологическое регулирование, психологический комфорт и максимальная продуктивность деятельности*. *Квадра 1* включает Дон-Кихота, Дюма, Робеспьера, Гюго; *квадра 2* — Есенина, Жукова, Гамлета, М. Горького; *квадра 3* — Наполеона, Бальзака, Драйзера, Дж. Лондона; *квадра 4* — Габена, Гексли, Штирлица, Достоевского.

Изучение сплоченности коллектива¹

Всех членов группы просят указать десять положительных и отрицательных характеристик значимого для группы явления (например, своего лидера, особенности своего коллектива, своей совместной деятельности, перспектив группы и т.д.). Затем на основе их ответов составляется два набора положительных и отрицательных характеристик таким образом, чтобы в них оказались включенными характеристики, названные хотя бы одним членом группы.

Каждому члену группы предлагается выбрать из этих наборов по пять положительных и отрицательных характеристик, получивших максимальное количество выборов. Кроме того, подсчитывается общее количество выборов, сделанных членами данной группы, из каждого предложенного набора. (В силу того, что все участники делают только пять выборов, это количество численно равно произведению величины группы на пять.)

Показатели ценностно-ориентированного единства (ЦОЕ), *сплоченности* отдельно по выборам положительных и отрицательных характеристик определяются по формуле:

$$\text{ЦОЕ} = \frac{n - n_0}{N} \cdot 100,$$

где ЦОЕ — сплоченность группы в отношении данного объекта оценки, %;

n — сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших максимальное количество выборов;

¹ См.: Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 1997. С. 297.

m — сумма выборов, приходящихся на пять характеристик, получивших минимальное количество выборов;

N — общее количество выборов, сделанных членами данной группы.

Группа с максимально возможным ЦОЕ — все участники выбирают одни и те же характеристики. Группа с минимально возможным ЦОЕ (полное отсутствие ценностно-ориентационного единства) — участники не отдают предпочтения ни одной из характеристик исходного набора, т.е. выбирают каждую из них одинаковое число раз.

Итоговый показатель групповой сплоченности при помощи описанной методики определяется как полусумма показателей ЦОЕ, вычисленных по положительным и отрицательным характеристикам.

Изучение психологического климата коллектива¹

Уважаемый товарищ! Оцените, пожалуйста, 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.

№	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

¹ См.: Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: Учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс. 1997. С. 298.

№	Свойство психологического климата А	Оценка	Свойство психологического климата В
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
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, велико желание работать коллективно	3210123	Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах

ПОДСЧЕТ ИТОГОВ

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 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:

$$C = \Sigma C_1 / N,$$

где N — число членов группы.

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

$$\frac{n(C_1-)}{N} \times 100\%,$$

где $n(C_1-)$ — число людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

N — число членов группы.

Оглавление

Предисловие	5
Глава 1. Труд как объект социологического исследования. Предмет и метод социологии труда	9
Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда	9
Связь социологии труда с дисциплинами о труде социологического профиля	14
Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля	17
<i>Контрольные вопросы</i>	20
Глава 2. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе	21
Индустриальная социология — одно из главнейших направлений социологии Запада	21
Классическая школа научного менеджмента	24
Теория «человеческих отношений»	26
Эмпирическая школа управления трудом	31
Школа социальных систем и социальная инженерия	38
<i>Контрольные вопросы</i>	40
Глава 3. Становление и развитие социологии труда в России	41
Дореволюционный период развития социологии труда	41
Развитие социологии труда в 20—80-е гг.	43
Социология труда и рыночные отношения	49
<i>Контрольные вопросы</i>	52
Глава 4. Рынок труда: формирование и развитие. Проблемы занятости и безработицы. Социологические методы их регулирования	53
Основные объективные социальные характеристики труда	53
Рынок труда, его формирование и развитие	62

Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений	66
Безработица, ее формы, экономические и социологические методы ее измерения	75
Миграция и ее влияние на рынок труда	84
Роль социологических исследований в обеспечении более эффективной работы службы занятости	92
<i>Контрольные вопросы</i>	93
Глава 5. Трудовая организация (коллектив). Специфика социологических исследований в трудовой организации	95
Роль и значение трудовой организации в развитии общества	95
Понятие и элементы трудовой среды	97
Социальная структура трудовой организации	99
Социальная организация, ее структура	101
Основные социальные процессы и явления в трудовой организации	104
Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка	108
<i>Контрольные вопросы</i>	114
Глава 6. Мотивация трудовой деятельности	115
Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения	115
Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе	120
Структура мотивов трудового поведения	123
<i>Контрольные вопросы</i>	126
Глава 7. Трудовое поведение: содержание, структура, функции	128
Трудовое поведение: понятие, структура	128
Виды трудового поведения, механизм регулирования	131
Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения	134
Смысл трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования	139
Социальный контроль в сфере труда	143
<i>Контрольные вопросы</i>	156
Глава 8. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса	157
Содержание и структура понятия «отношение к труду»	157

Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду, их типология. Специфика формирования отношения к труду в условиях рынка	161
Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы	164
<i>Контрольные вопросы</i>	168
Глава 9. Трудовая адаптация работников	170
Содержание и структура трудовой адаптации	170
Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Понятие о личностном потенциале работника и связь его с адаптацией	174
Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии	176
<i>Контрольные вопросы</i>	182
Глава 10. Трудовой конфликт	183
Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта	183
Причины трудовых конфликтов	189
Разрешение трудового конфликта	195
<i>Контрольные вопросы</i>	200
Глава 11. Социальная защита работника	202
Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда	202
Социальные институты и механизм социальной защиты работника	205
Социальные гарантии	210
<i>Контрольные вопросы</i>	212
Глава 12. Стимулирование труда	213
Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере труда	213
Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда	222
Зарубежный опыт стимулирования труда	231
<i>Контрольные вопросы</i>	244
Вместо заключения	245
Примерная тематика докладов и рефератов, курсовых и дипломных работ по дисциплине «Социология труда»	248
Рекомендуемая литература	253

Методические рекомендации	261
Приложение	263
Тест 1. Не гений ли Вы?	265
Тест 2. Уверенность в себе	268
Тест 3. Любят ли Вас окружающие	271
Тест 4. Подвержены ли Вы стрессу?	273
Тест 5. Вы хитрец	276
Тест 6. Рынок рабочей силы	278
Тест 7. Ваш творческий потенциал	282
Тест 8. Ваши пути свершения карьеры	286
Тест 9. Кто Вы: ведущий или ведомый?	289
Тест 10. Организованный ли Вы человек?	292
Тест 11. Экстраверт — интроверт — амбаверт	299
Тест 12. Подбор людей для формирования работоспособной команды с учетом основных черт и качеств личности	302
Изучение сплоченности коллектива	310
Изучение психологического климата коллектива	312

Книги Учебно-издательского центра «Гардарики»
можно купить
в объединении «Юристъ — Гардарика»:

107120, Москва, Мельницкий пер., д. 8/1
(ст. метро «Курская», «Чкаловская»)
Тел., факс: (095) 916-0564, 917-2991, 917-7144
Розница, мелкий опт, книга — почтой, доставка по Москве

107082, Москва, ул. Ф. Энгельса, д. 75, стр. 10
(ст. метро «Бауманская»)
Тел.: (095) 261-9624, 267-7650. Факс: (095) 261-6010
Опт, розница, доставка

Москва, ул. Знаменка, д. 10
(ст. метро «Арбатская»)
Розница

Санкт-Петербург, Невский пр-т, д. 85/11
(вход с ул. Гончарной, д. 11)
Тел.: (812) 168-4928
Опт, розница

Учебное издание

Олег Викторович Ромашов

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Редактор *Н.И. Самодина*
Оформление переплета *А.Л. Бондаренко*
Корректор *Г.Д. Шаровка*
Компьютерная верстка *Н.А. Вятчиновой*

Изд. лиц. № 066160 от 02.11.98.
Подписано в печать 4.02.99. Формат 60×90 1/16.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 20.
Тираж 5000 экз. Заказ 1016

УИЦ «Гардарики»
107120, Москва, Мельницкий пер., д. 8/1
Тел., факс: (095) 916-0564, 917-2991, 917-7144

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленных диапозитивов
в ОАО «Можайский полиграфический комбинат»
143200, Можайск, ул. Мира, 93.

объединение «Юрист—Гардарика»

С.С.Фролов

СОЦИОЛОГИЯ

Учебник

3-е изд., доп.



М.: Гардарика 1999. Переплет 344 с.

ISBN 5-8297-0007-7

14x21 см

Рекомендовано

Студентам и преподавателям вузов, специалистам, применяющим социологические знания в области управления.

О книге

Рассматриваются основные понятия и концепции социологии, которые дают представления о социальных структурах и процессах, происходящих в обществе, о целях и задачах социологии, способствуют формированию целостного образа окружающего социального мира. Учебный материал пособия является результатом общения идей и концепций многих отечественных и зарубежных учебников, научных монографий, а также идей и разработок, выполненных автором. Материал представлен в простой и доступной для изучения форме. В настоящее издание (2-е издание: М.: Логос, 1996) включена глава «Коллективное поведение в массовом обществе».

где купить? где купить? где купить? где купить?

107120, Москва,
Мельницкий пер., д.8-1
(ст. метро «Курская»
«Чкаловская»)
Тел.: (095) 917-2001,
917-7144
Розница, мелкий опт

Книжный магазин
«Юрист»: Москва,
ул. Знаменка, 10
(ст. метро «Арбатская»)
Розница

107082, Москва,
ул. Энгельса, д. 75, стр. 10
Тел.: (095) 261-9624, 267-7650
Факс: (095) 261-6010
Розница, опт.
Все виды доставки.
Книга — почтой

О. В. Ромашов

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Рекомендовано Министерством
общего и профессионального
образования Российской Федерации
в качестве учебного пособия
для студентов
высших учебных заведений
обучающихся по специальности
«Социология»

