

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Н. П. Лукашевич

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Рекомендовано

*Министерством образования и науки Украины
в качестве учебного пособия для студентов
высших учебных заведений*

Киев 2001

ББК 60.56я73

Л84

Рецензенты: *В. Е. Пилипенко*, д-р социол. наук, проф.

А. О. Ручка, д-р филос. наук, проф.

Ответственный редактор *И. В. Хронюк*

Одобрено Ученым советом Межрегиональной Академии управления персоналом (протокол № 2 от 20.02.01)

Гриф присвоен Министерством образования и науки Украины (письмо № 14/18.2-255 от 13.03.01)

Лукашевич Н. П.

Л84 Социология труда: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2001. — 320 с.: ил. — Библиогр. в конце глав.

ISBN 966-608-107-5

В учебном пособии рассмотрены основные категории, объект и предмет социологии труда, особенности использования социологических методов исследования в изучении трудовой деятельности. Раскрыты основные социальные процессы в сфере труда: трудовая адаптация, мотивация и стимулирование труда, социальный контроль трудового поведения, трудовая мобильность работников и социальное управление трудовой деятельностью.

Для студентов специальностей “Экономика и управление бизнесом”, “Управление трудовыми ресурсами”, “Управление персоналом” и “Социальная психология”, а также всех, кто интересуется проблемами социологии.

ББК 60.56я73

© Н. П. Лукашевич, 2001

© Межрегиональная Академия
управления персоналом (МАУП), 2001

ISBN 966-608-107-5

ВВЕДЕНИЕ

Социальные изменения во всех сферах жизнедеятельности, вызванные демократизацией и переходом к рыночной экономике пост-тоталитарных обществ, обусловили повышение спроса на социологические знания, актуализировали развитие социологической науки.

Масштабы преобразований в сфере труда требуют пристального внимания отраслевой социологической теории — социологии труда не только к соответствующей подготовке профессиональных социологов, но и к обучению социологическим методам измерения и анализа социально-трудовых процессов всех специалистов, связанных с управленческой деятельностью. Ориентация на социологическую подготовку менеджеров производственной сферы — одна из особенностей предлагаемого учебного пособия, что видно уже из названия первой главы “Объект и предмет социологии труда и ее использование в деятельности менеджера”.

Еще одна особенность пособия — ярко выраженный рыночный контекст. Он обусловлен не только включением в структуру пособия таких глав, как “Рынок труда в социологическом измерении” или “Трудовая карьера”, но и рассмотрением всех составляющих процессов трудовой деятельности работника в условиях производства, переходящего к функционированию по рыночным законам и правилам. Речь идет о социально-трудовых процессах производственной адаптации, трудовой мотивации, о стимулировании и социальном контроле, путях разрешения трудовых конфликтов на производстве и методах социального управления в трудовых коллективах.

В учебном пособии раскрываются инновационные подходы в методологии, опирающиеся на обновленную человекоцентристскую парадигму современных социально-гуманитарных знаний, на восприятие человека-работника как сложной, живой биопсихосоциальной системы — субъекта трудового поведения, ориентацию на активное взаимодействие работника с производственной средой в процессе производственной адаптации, на использование адаптивно-развивающей концепции трудовой карьеры.

Подобная специфика издания обусловлена требованиями к профессиональной подготовке современного менеджера производственной сферы, возникающей перед студентами необходимостью решения в процессе изучения социологии труда комплекса учебных задач, предполагающих:

- усвоение теоретических и методологических основ изучения социально-трудовых процессов социологическими методами;
- овладение методикой и требованиями к организации конкретных социологических исследований в трудовой сфере;
- приобретение навыков применения социологических методов для исследования, анализа и оценки тенденций социально-трудовых процессов;
- умение использовать социологическую информацию для осуществления эффективного социального управления трудовым коллективом.

Предлагаемое пособие не претендует на освещение всех проблем социологии труда. Это одна из версий логичного изложения базовых тем, образующих теоретическую и методическую основу изучения социологии труда как специальной социологической теории среднего уровня.

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА И ЕЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

- ◆ Социология труда и другие науки о труде.
- ◆ Место и роль социологии труда в системе социологических знаний.
- ◆ Содержание основных функций социологии труда.
- ◆ Значение основных категорий социологии труда.
- ◆ Возможности социологии труда и их использование в управленческой деятельности.

1.1. ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Как следует из названия учебной дисциплины и отрасли знаний “Социология труда”, речь в ней должна идти о труде. Однако труд изучают и другие науки: как социально-гуманитарные (философские, экономические, правовые и психофизиологические), так и технические (эргономика — наука о приспособляемости труда и его условий к запросам человека; эргология — наука, рассматривающая труд с позиций повышения его производительности; праксиология — теория о наиболее эффективных действиях и движениях работника в трудовой деятельности; научная организация труда — наука о том, как наиболее целесообразно организовать процесс труда). Как правило, многообразие наук о труде объединяют в две большие группы. При этом в качестве критерия объединения используют известное положение К. Маркса о двух сторонах труда как обмене веществ, или способе взаимодействия: 1) между человеком и природой; 2) между человеком и человеком.

Характерно, что в первом случае природа понимается не только как живая, но и как искусственная — совокупность технических средств, оборудования, полезных ископаемых. В понимаемом таким образом трудовом процессе человек заставляет один предмет природы воздействовать на другой той же природы по естественным законам, т. е. по законам сопротивления материалов и механики твердых тел.

Эргономика, инженерная психология, физиология, психология и гигиена труда изучают именно этот процесс взаимодействия человека и природы, влияние искусственно созданной среды (техники, технологии) на организм и психику человека. При этом задействуют законы физики, биологии, технических наук.

Вторая составляющая трудовой деятельности — взаимодействие человека с человеком — описывается законами и методами социально-гуманитарных наук. К социальным принято относить так называемые поведенческие науки, изучающие поведение людей посредством количественных, в том числе математических, методов, — социологию, экономику и психологию (прежде всего социальную). Гуманитарными науками называют историю, философию, филологию, юриспруденцию, педагогику и этику. Базисом знания здесь служат не количественные методы и эмпирические закономерности, а ценностно-нормативные, аксиологические принципы. Человек и труд предстают в них иначе, чем в случае взаимодействия человека и природы.

Иногда выделяют и промежуточные дисциплины, к которым относятся этнография, антропология, археология и др. [18, 100–101]. Они оперируют количественными методами как социальные науки и нормативно-ценностным знанием как гуманитарные.

В то же время по вкладу в изучение трудовой деятельности к основным наукам о труде относят экономику, психологию и социологию. Социология труда тесно связана с несоциологическими науками, заимствуя у них теоретические положения, методические приемы и практические рекомендации.

Особую роль социология труда играет среди социологических наук о труде, которые существуют внутри социологии в целом, но не обязательно являются составляющими социологии труда. Такая роль обусловлена тем, что социология труда анализирует общественный труд на макро- и микроуровне. Первый касается институционального аспекта труда, второй — мотивационного и поведенческого.

Эти аспекты труда изучаются совокупностью социологических наук. В частности, *социология организаций* исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда. В *социологии профессий* также выделяется собственный предмет в системе общественного разделения труда. Эта наука изучает престижность различных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность работников и т. п. *Социология карьеры* исследует социальное явление индивидуального трудового продвижения работника, *социология производственного коллектива* — комплекс вопросов о закономерностях совместной трудовой деятельности людей, функциях, целях и структуре трудовых коллективов как основных экономических, социальных и политических ячеек современного общества. Следует назвать также *социально-психологические исследования*: сплоченности, лидерства, психологического климата, группового взаимодействия в производственных бригадах как разновидности малой контактной группы; *социологию образа жизни*, которая рассматривает жизнедеятельность человека в труде; *промышленную социологию*, исследующую социальные последствия научно-технической революции в промышленности, механизации и автоматизации производства, социальную организацию предприятий и проблемы социального управления; *социальное планирование*, становление которого как самостоятельной дисциплины немыслимо без изучения трудовых проблем. *Социология образования* исследует систему подготовки специалистов для народного хозяйства, а *социология города* прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей, разрабатывает проекты размещения промышленных объектов. *Социология образования* изучает систему подготовки специалистов для народного хозяйства, а *социология воспитания* — влияние социальных институтов, макро- и микросреды на формирование личностных и профессиональных характеристик работника.

В отечественной и зарубежной социологической литературе к отраслевым дисциплинам социологии труда причисляют социологию промышленности, аграрную социологию, социальное планирование и управление, социологию предприятий и социологию профессий [22] либо социологию рабочего места и индустриальную

социологию [13]. Все они исследуют социологические аспекты трудовой деятельности, но в социологию труда целиком не входят. С социологией труда связаны такие отрасли социологического знания, как социология города, социология села, социология охраны труда, социология организаций, социология семьи и социология морали [11], социология управления и социология малых групп [17].

Систему взаимосвязи наук о труде несоциологического профиля и социологических отраслевых направлений, исследующих трудовую деятельность, и социологии труда можно представить схематически (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь наук о труде социологического и несоциологического профиля [18, 105]

Несмотря на определенную схематическую условность, рис. 1 позволяет получить общее представление о взаимосвязи наук. Выделяя в процессе изучения общий объект исследования — труд, каждая наука имеет свой предмет исследования, собственный подход. Для социологии труда — это социологический подход, при котором предметом исследования являются социальные отношения, складывающиеся относительно труда, т. е. социально-трудовые отношения (см., например, [19–21]).

Как известно, *социальными* являются *отношения* между членами социальных общностей и общностями относительно их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете, условий формирования и развития личности, социальных общностей. Эти отношения 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 собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

В социальные отношения в процессе труда люди вступают из-за необходимости взаимодействия. *Социальные взаимодействия* в сфере труда — это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и при взаимодействии. Объективной основой взаимодействия людей является близость или расхождение интересов, целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями являются орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Таким образом, постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях образует специфические социальные отношения, неразрывно связанные с трудовыми и обусловленные ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в ней в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, руководить, каким будет стиль руководства. Однако позже каждый работник неизбежно по-своему проявляется в отношениях с другими работниками, с руководителем, в отношении к труду, порядку распределения работ и пр. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться социально-психологические отношения, характеризующиеся определенным эмоциональным настроением, особенностями общения людей и взаимоотношений в трудовой организации.

Как видим, *социально-трудовые отношения* позволяют определить значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они и являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определенными группами работников и отдельными членами групп. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не может

существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей, вне подобных взаимодействий.

Социально-трудовые отношения, как и труд, многогранны. Классифицируют их по определенным признакам (рис. 2).



Рис. 2. Классификация социально-трудовых отношений в сфере труда

Таким образом, многообразие социально-трудовых отношений как предметного поля социологии труда обуславливает круг исследовательских проблем этой науки. От решения этих и других проблем во многом зависит, удастся ли своевременно снизить социальную напряженность в социально-трудовых отношениях до безопасного уровня.

В советские времена к основным проблемам социологии труда традиционно относили:

- формирование и развитие трудового коллектива, повышение его воспитательной роли;
- текучесть кадров и стабилизацию производственных коллективов;
- профессиональный отбор, подготовку и расстановку кадров;
- профессиональную ориентацию и профессиональное самоопределение молодежи как основного резерва трудовых ресурсов;
- организацию социалистического соревнования;
- укрепление трудовой дисциплины;
- материальное и моральное стимулирование.

На современном этапе первоочередной проблемой в сфере труда является создание необходимых условий для формирования такого работника, который стал бы реальным совладельцем и распорядителем средств производства, а также хозяином производства, предметов и услуг, собственной жизни.

Особую тревогу вызывает снижение значимости трудовой деятельности в эффективном решении социальных проблем общества, вызванное деструктивными процессами в экономике вследствие распада Советского Союза. Разрушение общего экономического пространства, ослабление межреспубликанских и социально-экономических связей существенно отразились на социально-трудовых отношениях, способствовали снижению уровня эффективности труда, уменьшению объемов производства отечественных потребительских товаров, снижению жизненного уровня населения, нарастанию социальной напряженности в трудовых коллективах.

В этих условиях остро ощущается необходимость в теоретических и прикладных исследованиях проблем социологии труда, в конкретно-социологических исследованиях, связанных с анализом содержания и характера труда различных категорий работников, их потребностей и интересов, мотивов и фактического отношения к труду. Сегодня очевидно, что без глубокого анализа противоречий в сфере труда, прежде всего между трудом коллектива и индивида, между различными социальными группами и слоями в трудовом процессе, а также противоречий национального характера в социально-трудовых отношениях выйти из экономического кризиса вряд ли удастся. Необходимо находить неординарные формы решения

возникающих проблем, разработать эффективные социальные программы, научно обоснованные и подтвержденные результатами социологических исследований.

Наряду с раскрытием предмета социологии труда через круг исследуемых проблем используется также метод его конкретизации через определение цели и задач социологии труда [17, 12–14].

Цель социологии труда — исследовать социальные явления и процессы, разработать рекомендации по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленные 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.

К основным относятся такие **задачи социологии труда**:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиск путей наиболее полной реализации трудового потенциала современного работника;
- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и качественное изменение отношения к труду в условиях рынка;
- усиление социального контроля и борьба с 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, направленных на защиту работников в обществе и трудовой организации.

Следовательно, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в целях решения первоочередных социально-экономических проблем общества и личности в сфере труда. При этом невозможно обойтись без социологических знаний, навыков пользования научным аппаратом социологии труда, основу которого составляют категории.

Категории социологии труда — всеобщее понятие, отражающее определенные свойства исследуемого объекта, т. е. труда.

Нельзя изучать, например, динамику трудовых отношений, не изучив предварительно основные характеристики этого явления.

Они, как и категории философии и других наук, выполняют мировоззренческую и методологическую функции. Категории социологии труда в методологическом аспекте отражают систему последовательных этапов познания социальных отношений, в частности социально-трудовых.

Труд как основную категорию социологии труда подробнее рассмотрим далее, здесь лишь ограничимся общей характеристикой структуры категорий.

Различают три группы категорий социологии труда:

- *категории определенности* (субъект труда, его содержание, форма, характер и пр.), отвечающие на вопрос “кто?” относительно категории “субъект социально-трудовых отношений”, которой является прежде всего работник как основной элемент социально-трудовых общностей и организаций, и на вопрос “что такое?” относительно категории “труд” как предмета исследования;
- *категории обусловленности* (мотивы и условия трудовой деятельности, потребности, интересы и пр.), отвечающие на вопрос “почему?” или “чем обусловлено то, что субъект труда поступает именно так, а не иначе?”;
- *категории выбора*, отвечающие на вопрос “зачем?”, т. е. что необходимо сделать, например, для того, чтобы человек добросовестно относился к труду (к этой группе относятся прежде всего категории “мотивация”, “стимулирование труда”).

Как видим, категории определенности дают представление о существенных характеристиках труда, а категории обусловленности и выбора позволяют описать труд как вид социальной деятельности, непосредственно влияющей на социализацию индивида, приводящей к изменениям его социального статуса.

Социальные процессы в этом случае можно рассматривать как трудовую деятельность, проявляющуюся в изменениях состояний социальных групп, коллективов, отдельных работников, т. е. их социального положения (статуса) в сфере труда.

Упорядоченное представление о социальных процессах в сфере труда позволяет получить классификация, предложенная социологами А. Дикаревой и М. Мирской [5, 20], согласно которой к важнейшим социальным процессам относятся:

- *труд*, непосредственно воздействующий на социальное положение и социальные характеристики (интересы, профессионально-

квалификационный уровень, отношение к труду и т. д.) работников через их трудовые функции; это воздействие обусловлено научно-техническим прогрессом (НТП), технологическими и организационными изменениями в сфере труда;

- *интегративные процессы*, связанные с обеспечением целостности (социальной и организационной) работников — сплочение трудовых коллективов, социальный контроль, стимулирование трудового поведения, управление;

- *ценностно-ориентационные процессы* — мотивация, трудовая адаптация, в результате которых формируются социальные нормы, ценности и ценностные ориентации работников;

- *изменяюще-поддерживающие процессы* — трудовые перемещения социальных групп и отдельных работников.

Таким образом, подобный подход к структуризации процессов трудовой деятельности наиболее адекватно соответствует общему направлению трудовой социализации человека, освоения им накопленной обществом культуры в сфере труда и основных форм трудовой деятельности. Поэтому именно такой подход как наиболее рациональный с точки зрения логики и развития взаимодействия работника с трудовой сферой положен в основу структуры этого пособия.

Рассмотрев сущность и характеристики труда как базового социального процесса, исследуем причины и движущие силы, в соответствии с которыми человек сначала формирует свои взаимоотношения в трудовой сфере, выбирает профессию и место трудовой деятельности, методы мотивации этой деятельности. Далее осуществляются трудовая адаптация работника (особый вид его взаимодействия с окружающей трудовой средой), стимулирование и социальный контроль в сфере труда. В зависимости от успешности функционирования трудового коллектива и эффективности социального управления могут наблюдаться сплочение или деструктивные процессы, трудовые конфликты в коллективах, влияющие на масштабы и характер социальных перемещений в сфере труда.

Указанные процессы происходят по-разному в зависимости от их масштабности. По этому признаку различают четыре основных уровня: народное хозяйство; регион (отрасль); объединение и предприятие; индивидуальный уровень — работник.

Предложенная логика изучения курса “Социология труда” в целом соответствует сложившимся в отечественной социологической науке [19, 568] теоретико-методологическим принципам:

1. Социальные и технологические аспекты труда рассматриваются в рамках общего улучшения образа жизни работников.

2. Трудовая деятельность изучается комплексно, в единстве ее технико-технологических и социально-организационных аспектов.

3. Организация исследования и интерпретация их результатов опираются на понимание места труда в совокупной деятельности людей.

Указанные принципы удастся реализовать тем эффективнее, чем полнее и обоснованнее используются определенные методы и методики проведения социологических исследований. Характерно, что в зависимости от масштабов и задач исследования могут применяться как теоретические методы (для выявления целостной картины общих закономерностей процесса труда), так и методы эмпирических (прикладных) социологических исследований. В первую группу входят сравнительно-исторический, генетический, сравнительно-типологический и типологический методы [8, 39, 138, 384, 410], во вторую — анкетный опрос, интервьюирование, анализ документов, наблюдение, обобщение и интерпретация эмпирических данных.

В социологии труда широко применяют количественные и математические методы. Для анализа и обработки социологической информации активно используют вычислительную технику, а для этого необходимо иметь специальные знания и уметь работать на персональном компьютере.

Учитывая объем знаний, полученных при изучении курса “Социология”, не будем подробно описывать методику проведения конкретно-социологических исследований. В то же время далее рассмотрим особенности таких исследований именно в сфере труда, в трудовых коллективах.

Итак, приходим к выводу: **социология труда** — это самостоятельная специальная отраслевая наука, которая, опираясь на общесоциологические теории, законы и закономерности социальных отношений (рассмотренные в курсе “Социология”), выделяет для изучения особый их вид — социально-трудовые отношения. При этом с помощью социологических методов исследуется многообразное воздействие трудовой деятельности на социализацию индивида или социальной общности, на связанное с трудом изменение их роли и статуса в социальной жизни.

1.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Выясним, для чего менеджеру необходима социология труда. Для этого воспользуемся мнением такого авторитетного менеджера, известного исследователя природы, сущности труда менеджера, как Г. Минцберг. Анализируя содержание работы менеджера, он пришел к выводу [12, 37–38], что ее можно классифицировать по характеру управленческой деятельности на 10 управленческих ролей, которые играют руководители в различные периоды и в разной степени (роли объединены в три группы).

1. *Межличностные роли* (главный руководитель, лидер, связующее звено). Эти роли следуют из полномочий и статуса руководителя в организации и охватывают сферы его взаимодействия с работниками. Благодаря межличностным ролям руководитель становится центром сосредоточения информации: стратегической, основной — в роли главного руководителя, внутренней — в роли лидера и внешней — в роли связующего звена.

2. *Информационные роли* (приемник информации, распространитель информации, представитель). Посредством деятельности по поиску и получению внешней и внутренней информации в роли приемника информации; передачи и интерпретации информации для формирования взглядов организации в роли распространителя и передачи информации для внешних контактов руководители действуют как центр обработки информации.

3. *Роли по принятию решений* (предприниматель, устраняющий нарушения, распределитель ресурсов, ведущий переговоры). Каждая роль нуждается в информационном обеспечении. Роль предпринимателя связана с поиском методов развития организации и контролем за их реализацией. Устраняющий нарушения обнаруживает нарастание конфликтов и кризисов и отвечает за коррекцию деятельности организации. Распределитель ресурсов координирует и контролирует использование ресурсов всех видов. Ведущий переговоры осуществляет связь и взаимодействие организации с внешней средой посредством ведения переговоров.

Указанные роли взаимозависимы и взаимодействуют с целью создания единого целого. Несомненно, что основой этой взаимозависимости является не что иное, как информация — важнейшее средство обеспечения взаимодействия управленческих ролей в общем

процессе менеджмента. Действительно, межличностные отношения охватывают сферу взаимодействия руководителя с людьми, носят коммуникативный характер и позволяют сосредоточивать необходимую для управления социальную информацию. Накопление, отбор, анализ и распределение информации создает необходимое информационное пространство для принятия, реализации и контроля выполнения управленческих решений в организации.

Для количественной характеристики значимости информации сошлемся на данные Л. Аверьянова [1, 107], согласно которым процесс получения информации (технической и социальной) занимает 90 % рабочего времени руководителя и только 10 % приходится на принятие решений и организацию их выполнения.

Итак, ни одна из совокупностей управленческих ролей менеджера не может осуществляться без социальной информации. А с учетом того, что указанные 10 ролей охватывают практически весь объем и содержание работы менеджера независимо от характера конкретной организации, вполне логично сделать вывод о том, что деятельность менеджера невозможна без грамотного использования социальной информации. Имеется в виду выбор таких источников и средств обеспечения информацией, которые наиболее адекватно (т. е. достоверно, точно, многогранно) отражают ситуацию управления, состояние социально-трудовых отношений в организации.

Как видим, полезность дисциплины “Социология труда” напрямую зависит от того, может ли она обеспечить менеджера необходимой для управления социальной информацией требуемого объема и качества, являются ли данные конкретно-социологических исследований социально-трудовых отношений конкурентоспособными по сравнению с другими источниками управленческой информации.

Менеджер использует такие *источники информации*:

- личные наблюдения;
- участие в производственных совещаниях, собраниях, “летучках”, “пятиминутках” и т. п.;
- общение с непосредственным управленческим окружением — заместителями, начальниками подразделений, руководителями общественных организаций;
- участие в различных комиссиях;
- личный прием, заявления и обращения работников;
- заводское радио, многотиражку, газеты;
- официальные и неофициальные документы.

Конечно, сочетание и интенсивность использования источников информации различны у разных руководителей. В зависимости от этого различным бывает объем объективной информации. При этом практически невозможно охватить все возможные источники информации, да к тому же в этом нет необходимости.

Несмотря на то что при правильном использовании перечисленные и другие источники дают объективную информацию, они имеют недостатки.

Перечислим их.

1. Набор источников чаще всего субъективен и зависит от личных качеств руководителя, что не исключает искажение информации.

2. Выбор источников информации ограничивается внешними условиями, конкретным окружением, в котором информация искажается, преломляется. Например, у заместителей начальников и руководителей подразделений имеются определенные симпатии и антипатии, личные интересы, которые сказываются на передаваемой ими информации.

3. Многие из перечисленных источников информации дороги. Так, работа комиссии связана с отвлечением от производственного или управленческого процесса большого количества работников, что способствует снижению темпов и качества трудовой деятельности.

Эти и другие недостатки рассмотренных источников информации приводят к тому, что при значительном (а иногда и избыточном) объеме информации руководителям часто недостает именно информации, необходимой для успешного управления, решения той или иной строго определенной задачи.

Указанных недостатков лишена **социологическая информация**, поскольку ей присущи такие достоинства (особенности):

1. **Объективность.** Обеспечивается тем, что при отработанной методике и процедуре опроса качество информации не зависит от личных особенностей, эмоций, предрасположенности к чему-либо человека, собирающего информацию. С использованием ЭВМ сбор и обработка социальной информации становятся в значительной степени формализованными, лишены предвзятой, субъективной оценки.

2. **Относительная дешевизна** (с учетом получаемого объема информации на единицу затрат). Так, если в анкете сто показателей, социолог в системе парных распределений может получить примерно миллион единиц информации. Если же рассмотреть связи не двух, а трех факторов, то объем информации увеличится.

3. **Оперативность.** При отработанной процедуре сбора и обработки информации можно получить практически любую информацию в течение суток.

4. **Многогранность.** Позволяет достаточно точно в количественном и качественном отношении определить степень взаимовлияния оцениваемых факторов на общий результат.

5. **Динамичность.** Заключается в возможности отслеживания динамики социальных процессов благодаря накоплению в памяти ЭВМ социальной информации за ряд лет. Это позволяет представить динамику социальных процессов в определенной аналитической системе, чего невозможно достичь никаким другим методом.

Таким образом, для менеджера наиболее эффективным методом получения информации, позволяющим объективно и полно представить социальную ситуацию на предприятии, относительно недорого, поддающимся формализации, является метод (а точнее, совокупность методов) *конкретно-социологического исследования*. Исходя из этого наука “Социология труда” является для менеджера наиболее предпочтительным источником информации о социально-трудовых отношениях. Однако функции этой науки (и полезность) не ограничиваются лишь *информативной функцией*, хотя и чрезвычайно важной.

Так, *познавательная функция* социологии труда связана с расширением познания закономерностей социально-трудовых отношений, созданием теоретической обоснованности практического менеджмента. На уровне конкретного предприятия речь идет о выявлении совокупности социальных резервов трудового коллектива, его неиспользованных в полной мере потенциальных возможностей развития.

Описательная функция предполагает изложение и публикацию результатов социологических исследований в различных отчетах, статьях, монографиях. Тем самым создается целостное описание социальной жизни трудовых коллективов, различных групп и отдельных работников.

Образовательная функция социологии труда реализуется через распространение современных научных знаний, их теоретических и методических основ, представлений о социальных механизмах процессов в сфере труда среди все большего количества специалистов-менеджеров и других работников. Речь идет о повышении общей культуры работников, способствующей более четкому представлению своей роли.

Прогностическая функция социологии труда связана с возможностями отслеживать посредством конкретно-социологических исследований тенденции в изменении совокупности социальных показателей, характеризующих отклонения от нормального состояния социально-трудовых отношений, своевременно предусматривать развитие негативных тенденций в социальной жизни коллектива.

Преобразующая функция социологии труда состоит в разработке на основе данных социальной диагностики модели социально-трудовых отношений, наиболее эффективных социальных технологий (совокупности методов и операций управления социально-трудовыми процессами) и на их основе — систем социального управления трудовыми коллективами в направлении задействования для их социального развития совокупности социальных резервов.

Как видим, каждая из рассмотренных функций раскрывает дополнительные возможности для повышения эффективности управленческой деятельности. Однако реализовать эти возможности менеджер сможет только при условии успешного усвоения дисциплины “Социология труда” и умении грамотно использовать совокупность полученных знаний. Социологическая грамотность — один из важнейших “секретов” эффективного управления, овладение которым непосредственно связано с социологическим образованием и самообразованием современного менеджера.

Резюме

1. Социология труда связана с другими науками о труде на основе общего объекта изучения — трудовой деятельности. Однако аспект изучения труда (предмет науки) в социологии труда специфичен и состоит в изучении особых социально-трудовых отношений, т. е. социальных отношений, возникающих в результате взаимодействия людей в процессе труда.

2. Социология труда — это социологическая *наука среднего уровня* (специальная социология), которая с помощью социологических методов исследует социальные отношения в сфере труда, совокупность которых охватывает почти всю социальную жизнь в этой сфере.

3. Социология труда оперирует такими основными категориями: труд, содержание и характер труда, условия труда, трудовая ситуация, трудовой конфликт, социально-трудовые отношения, трудовая адаптация, мотивация труда, стимулирование трудовой деятельности, социальный контроль трудового поведения, социально-трудовая

мобильность, трудовая карьера, социальные резервы, социальные технологии и социальное управление в трудовом коллективе.

4. В социологии труда объективно содержатся значительные возможности для повышения эффективности управленческой деятельности, заложенные в содержании ее функций: информативной, описательной, образовательной, прогностической, преобразующей. Реализовать эти возможности через социологическую грамотность субъектов управления менеджеров можно при условии глубокого освоения ими знаний, методов и методик социологии труда, развития умений практического применения этих методов и методик в управленческой деятельности.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Аверьянов Л. Я.* Социология: что она знает и может. — М.: Социолог, 1993.
2. *Величко А. Н., Подмарков В. Г.* Социолог на предприятии. — М.: Моск. рабочий, 1976.
3. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
4. *Дворецкая Г. В., Махнорылов В. П.* Социология труда. — К.: Выща шк., 1990.
5. *Дикарева А. А., Мирская М. И.* Социология труда. — М.: Высш. шк., 1989.
6. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, 1991.
7. *Кравченко А. И.* Социология труда в XX веке: Ист.-критич. очерк. — М.: Наука, 1987.
8. *Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д. И. Гвишиани, Н. И. Лапина.* — М.: Политиздат, 1988.
9. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
10. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.
11. *Маркович Д.* Социология труда. — М.: Прогресс, 1988.
12. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992.
13. *Петков А.* Социология на труд. — София: Наука и искусство, 1985.
14. *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию (Социальные проблемы социалистического промышленного производства). — М.: Мысль, 1973.

15. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
16. *Полторак В. А.* Соціологія. Основи соціології праці та управління. — К.: НМК ВО, 1992.
17. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
18. *Социология* труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. Н. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
19. *Соціологія*: Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
20. *Соціологія*. Матеріали до лекційного курсу / В. Піча, О. Семашко, Н. Черниш та ін. — К.: Вид. фірма “Заповіт”, 1996.
21. *Черниш Н.* Соціологія: Курс лекцій. — Львів: Кальварія, 1996. — Вип. 5.
22. *Штольберг Р.* Социология труда. — М.: Прогресс, 1982.
23. *Экономическая социология и перестройка* / Отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. — М.: Прогресс, 1989.
24. *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995.

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ ТРУДА

- ◆ Значение труда и его социальные функции в обществе.
- ◆ Причины и формы проявления отчуждения труда в обществе.
- ◆ Истоки социального неравенства работников и его социальные признаки.
- ◆ Характеристика основных групп работников, разделяемых по признаку содержательности их труда.
- ◆ Природа и структура отношения к труду, его основные показатели.

2.1. СОДЕРЖАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ТРУДА

Труд как социологическая категория имеет значение, выходящее далеко за рамки социологии труда. Действительно, невозможно недооценить роль труда в жизни человека, общественных групп, общества в целом, поскольку все, что необходимо для жизни и развития людей, общества, создается трудом. Труд — основа функционирования и развития всякого человеческого общества, двигатель социального прогресса, естественная потребность, без которой не была бы возможна человеческая жизнь.

В общем воздействие труда на развитие человека и общества можно выразить схематически (рис. 3) [14, 10].

Постоянно обновляясь, труд обеспечивает непрерывное развитие как общества, так и человека. Социологический аспект исследования труда заключается в его изучении как системы общественных отношений, в определении влияния труда на развитие общества.

В процессе труда, выполняя те или иные трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают друг с другом в различные отношения. Труд влияет на общество благодаря совокупности **социальных характеристик** [17, 417–418]: социально-природной, субъективно-объектной двойственности; уровневости; структурной упорядоченности; субъектоцентризма; динамичности (подвижности); целенаправленности.



Рис. 3. Роль труда в развитии человека и общества

Двойственность труда заключается в органическом единстве его предметно-вещественных, природных, технологических и функциональных факторов с социальными, социально-субъектными, человеческими. Эта двойственность отражается в содержании и характере труда.

Уровневость труда отражает его проявление на общественном, групповом и личностном уровнях. Под проявлениями труда на общественном уровне понимается разделение, специализация и обмен труда, на групповом — специфика труда в разных общностях (коллективах, кооперациях, корпорациях, организациях), на личностном — анализ конкретного вида занятий на конкретном рабочем месте конкретного работника.

Структурная упорядоченность труда фиксирует его типологические признаки и проявления, отраженные в таких понятиях, как форма, вид, организация труда, управление процессами труда или трудовой деятельностью.

Субъектоцентризм труда обусловлен интегрирующей ролью человека во всех проявлениях труда, превращающего человека в целостную систему. Как социальный субъект труда человек характеризуется определенным трудовым поведением и деятельностью, отношением к труду, трудовыми ориентациями и установками. Человек проявляется в стимулировании и мотивации своего труда.

Динамичность (подвижность) труда отражает его изменчивость как в историческом (изменение содержания и характера с переходом к другому историческому типу общества), так и в бытовом, или ситуативном, отношении (трудовая мобильность, перемещения, продвижения, карьера, текучесть кадров и т. п.).

Целенаправленность труда состоит в том, что всякая трудовая деятельность направлена на достижение определенной цели — создание продукта или оказание услуги. Целенаправленность присуща процессу труда на всех стадиях: цель предшествует началу процесса труда, ориентирует его направленность и служит критерием его результативности.

Труд следует отличать от других видов человеческой деятельности. Критериями при этом могут быть продуктивная включенность этой деятельности в совокупный общественный труд, обеспечивающий увеличение материальных и духовных благ общества; экзотеризация (приобретение независимого от субъекта труда существования) вида деятельности; потенциальная или актуальная ценность для общества последствий экзотеризации деятельности.

Наличие перечисленных критериев и их органическое единство отличают труд от других форм деятельности, составляющих существенную часть социальной жизни общества. Труд является как бы первичной категорией, в которой отображается многообразие конкретных общественных явлений, процессов и отношений.

Относительно общественного значения и уровня детерминирования труда существуют различные взгляды. В марксистской парадигме труд рассматривается как универсальный и определяющий фактор развития общества. Представители функционалистической, феноменологической и культурологической парадигм рассматривают труд как равнозначный наряду с другими факторами общества.

На наш взгляд, в обществе переходной экономики труд еще не утрачивает определяющего влияния на жизнь общества. Обусловлено это тем, что производственно-экономические отношения, в которых реализуется значительный объем всех трудовых отношений,

являются материальными. Это придает им детерминирующий характер по сравнению с другими общественными отношениями.

Такой характер носит совокупность (система) производственно-экономических отношений, в которую входят:

- отношения людей к средствам производства (владение или невладение);
- место людей в системе общественного производства в зависимости от владения средствами производства (господство — подчинение);
- роль в системе производства, обусловленная первым и вторым типом отношений (умственный — физический труд, управленческий — исполнительный труд);
- доля получаемого общественного богатства (распределение материальных доходов различных социальных групп в социальном бюджете) и способы ее получения (прибыль или непосредственный труд).

Производственно-экономические отношения являются материальной основой развития социально-трудовых отношений, т. е. социальных отношений в сфере труда.

Социально-трудовые отношения характеризуются прежде всего положением (статусом) различных групп людей в процессе их производственной деятельности (содержанием и характером этой деятельности, разделением трудовых функций). Социальный статус предполагает закрепление за индивидом соответствующих социальных ролей в процессе труда. И наконец, отличительной чертой указанных отношений является субъективное понимание индивидом своего положения в системе общественных отношений и социальной роли, которую он играет в процессе трудовой деятельности.

Люди, участвующие в производственной деятельности, вступают таким образом в определенные социальные отношения, которые проявляются двояко. С одной стороны, они выражают содержание и характер экономической деятельности людей, с другой — определяют характер и содержание отношений людей друг к другу, к обществу, государству, различным процессам и явлениям общественной жизни, т. е. характер и содержание их совокупной практической деятельности. Эта деятельность и приводит в движение весь механизм общественных отношений.

Как видим, общественный труд — общая база, исток всех социальных явлений. В процессе и в результате трудовой деятельности

изменяются положение различных групп работников, их социальные качества, содержание их социальных ролей, в чем и состоит сущность труда как базового социального процесса.

Социальная сущность труда реализуется в совокупности его **социальных функций**. Рассмотрим их.

1. *Функция создания материальных и духовных благ, общественного богатства.* Заключается в создании в результате труда благ и возможностей для удовлетворения человеческих потребностей. Посредством труда человек взаимодействует с природой, тем самым своей деятельностью опосредует, регулирует и контролирует “обмен вещев” между собой и природой. Эта функция характеризует общую природу труда, проявляющуюся как вечное естественное условие жизни независимо от форм социальной организации этой жизни.

2. *Функция быть основой общества и общественного устройства.* Следует из двойственной природы труда: как конкретной трудовой деятельности и как возникающих в труде общественных связей и отношений, без которых невозможно взаимодействие человека и природы. Труд приобретает общественную форму, становится основой общественных отношений, и прежде всего отношений собственности. В этой связи различают общества, основанные на общественной, частной и смешанной собственности на средства производства.

Реализация этой функции в нашей стране носила неоднозначный и противоречивый характер. Строительство социализма предполагало организацию жизни общества полностью на основе общественной собственности и на общественной форме труда. Однако в результате командно-административного управления экономикой и страной произошло огосударствление собственности, что привело к деформации общественного устройства, превращению социализма в тоталитаризм.

3. *Функция меры распределения общественного богатства, меры потребления.* Узаконенная в основном принципе социализма “каждому — по труду” и предполагающая справедливое распределение общего итога трудовой деятельности в соответствии с количеством и качеством труда эта функция также существенно изменилась.

Производственные продукты и доходы от имени, но без участия трудящихся распределялись ведомствами при доминировании собственных интересов. Высокопроизводительный, эффективный труд не компенсировался соответствующей заработной платой. Принцип уравниловки позволял ведомствам перераспределять доходы для

обеспечения плановых показателей по отрасли. Тем самым снижалась роль оплаты труда как стимула повышения его эффективности, нарушался принцип справедливой оплаты и социальной справедливости в целом, создавались возможности для злоупотреблений в сфере производства и распределения.

4. *Функция быть сферой самовыражения, самоутверждения и развития человека.* Состоит в создании таких условий труда, при которых производство благ перестает быть самоцелью, а формирование, или самоутверждение, человека в процессе труда приобретает все большее значение. Тем самым труд становится не только средством удовлетворения потребностей человека, но и жизненно необходимым средством самовыражения, раскрытия и реализации творческих возможностей работника.

Эта функция труда, как и другие, деформировалась. В условиях нашей страны человек труда не являлся целью общественного прогресса, как это утверждалось в партийных документах. Творческая энергия, инициатива, самодеятельность трудящихся сковывались, снижался уровень трудовой активности, социальных притязаний. И хотя стремление работать творчески проявлялось в ряде инициатив, движений, в конкретном хозяйском подходе руководителей и отдельных трудовых коллективов к организации производства, однако в целом наблюдалось торможение, сдерживание, деформация такой важнейшей функции труда, как самореализация, самовыражение личности. Трудящиеся все меньше ощущали себя совладельцами производства, все более отдалялись от собственности и результатов труда.

Общим итогом деформаций социальных функций труда стало фактическое воссоздание в нашей стране отчуждения труда. **Отчуждение труда** — это разработанная классиками марксизма научная категория, которую употребляли научные и идеологические апологеты марксизма как существенный признак упадка и разрушения капиталистической системы хозяйствования. Эта категория отражает процесс превращения деятельности человека и ее результатов в самостоятельную силу, господствующую над ним и враждебную ему, и связанное с этим превращение человека из активного субъекта в объект социально-трудовых отношений и общественного процесса в целом.

Основные причины, вызывающие отчуждение работника, американский социолог С. Блаунер усматривал в безвластности, бессмысленности, изоляции и самоотстранении [5, 157–160].

Безвластность — состояние, при котором индивиды не могут контролировать собственные действия или условия существования. С. Блаунер различал три способа лишения власти: отдаление от собственности на средства производства и от конечного продукта; невозможность влиять на принятие управленческих решений и административную политику; отсутствие контроля над условиями найма и непосредственным процессом труда.

Бессмысленность наблюдается там, где узкая специализация и бюрократизация уменьшают или разрушают органическую связь между работником, процессом труда и его трудовым вкладом, когда руководство не ценит трудовой вклад подчиненного, например “прячет под сукно” ценное рационализаторское предложение. Это наблюдается также на конвейере, когда работник не видит конечных результатов своего труда, выполняя однообразные узкоспециализированные операции.

Изоляция возникает тогда, когда рабочие теряют ощущение принадлежности к группе или корпорации, не могут или не желают идентифицировать себя с организацией и ее целями.

Самоотстранение подчеркивает субъективную составляющую отчуждения. Этим концепция С. Блаунера отличается от концепции К. Маркса, который отчуждение описывал только как объективный процесс. Самоотстранение возникает тогда, когда монотонный, однообразный труд не приносит внутреннего удовлетворения и не вознаграждается. Следствием этого является невовлеченность в трудовую деятельность — самоотстранение.

Не абсолютизируя значения названных причин отчуждения, следует обратить внимание на их актуальность в сфере труда в условиях перехода к рыночным отношениям. Деструктивная опасность постоянного отчуждения продукта труда от непосредственного производителя состоит в превращении непосредственно деятельности в непрекращающееся самоотчуждение труда. К тому же отчуждение в основополагающей сфере жизнедеятельности влияет на состояние остальных сфер — политической, социальной и духовной. Это приводит к отчуждению работника от власти и управления, от возможностей самореализоваться в сфере социальной активности, от духовной жизни общества.

Однако взаимосвязь производственно-экономических отношений предполагает и обратное воздействие деформаций в духовной, политической и социальной сферах на производственно-экономические отношения. Это сказывается на социально-трудовых отно-

шениях и во многом обуславливает особенности труда в Украине, проявляющиеся в его социальных функциях.

Унаследованный от тоталитарного политического режима диктат политики над экономикой, свойственный командно-административной системе, в условиях экономических реформ проявился, с одной стороны, в неумении номенклатурного аппарата организовать взаимодействие различных форм собственности, с другой — в нежелании это делать из-за угрозы потерять экономическую власть, привилегии. В результате в переменах форм собственности на средства производства доминирует процесс, получивший название “приватизация” и состоящий в использовании властных полномочий для обеспечения привилегий в приватизации государственной собственности. Однако в стране до сих пор ощущается дефицит управленцев-профессионалов, способных наладить работу производства в новых условиях. Некомпетентные, непрофессиональные управленческие решения в сфере производственно-экономических отношений, пожалуй, являются главной причиной экономического кризиса, катастрофического спада производства, гиперинфляции. Обществом, которое волевым путем “перевели” на рельсы рыночной экономики, как и ранее, управляют люди, использующие методы командно-административной системы. В этом, на наш взгляд, одно из главных социальных противоречий, определяющих проблемы и сложности функционирования общества, специфику социально-трудовых отношений в переходный период. Исследовать особенности труда в этих условиях — задача социологии труда. Без опоры на такие исследования вряд ли возможно эффективное управление трудовыми процессами и функционирование производства.

2.2. НЕОДНОРОДНОСТЬ ТРУДА КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РАБОТНИКОВ

Социально-экономическое неравенство (неоднородность) **труда** — социальная проблема, остающаяся актуальной вследствие масштаба развития науки и техники. Это неравенство проявляется в существовании различных по содержательности и условиям труда видов трудовой деятельности, связанных с различиями в технико-технологической оснащенности производства, с одной стороны, и в уровне развития, трудовом потенциале самих работников — с другой.

Речь идет о совокупности неравенств, которые и составляют структуру социально-экономического неравенства труда. К важнейшим элементам неравенства относятся включаемость в материальное или духовное производство, аграрные или индустриальные виды труда; разделение труда на умственный и физический, квалифицированный и неквалифицированный, физически тяжелый и сравнительно легкий, организаторский (управленческий) и исполнительский; отличия в монотонности и разнообразии; выполнение работы во вредных для организма и в благоприятных условиях и др.

Каждое из неравенств (неоднородностей) возникает как результат разделения труда и служит основой формирования социальных различий работников, которые приводят к их дифференциации, социальной неоднородности (неравенству). Другими словами, социально-экономические различия в труде являются экономической основой, на которой возникают и воспроизводятся различия между группами работников по социальным признакам.

Основными дифференцирующими социальными признаками групп работников являются уровень обеспечения материальными и социальными благами (жилье, возможности оздоровления и отдых, медицинская помощь и т. п.), размеры средней заработной платы, различные доплаты, средний доход на одного члена семьи, уровень образования и культуры, степень развития трудовой и общественной активности, характер проведения досуга и др. Кроме того, профессионально-квалификационные группы различаются по направленности интересов, запросов, ориентаций, отношению к труду, престижности.

Дифференцирующее влияние неоднородности труда можно проследить по двум основным направлениям: через содержание труда, в котором проявляется его производственно-технический аспект; через характер труда, в котором обнаруживается его социально-экономический аспект.

Содержание труда — это совокупность трудовых функций (выполняемых работником действий), отражающих взаимодействие человека и орудий труда в процессе труда, а также соотношение и взаимосвязь этих функций.

Учитывая, что орудия и средства труда на современных предприятиях представляют собой соединение различных их видов и уровней как по сложности, так и по степени соответствия требованиям НТП, то и неоднородность труда существенно проявляется в разнообразии трудовых функций работников.

К основным **трудовым функциям** в зависимости от роли в производственном процессе их носителей относятся:

- **энергетическая**, которую работник выполняет как источник движения средств труда;
- **технологическая**, т. е. непосредственная обработка работником предмета труда; тем самым он соединяет предмет и средства труда;
- **контрольно-регулирующая**, заключающаяся в наблюдении и контроле за движением предмета и средств труда, в наладке и регулировании оборудования;
- **управленческая**, связанная с подготовкой и организацией производства, а также с управлением исполнителями.

Сочетание тех или иных функций с затратами времени на их выполнение характеризует содержание конкретных видов труда. Изменения в сочетании этих функций влекут за собой изменения содержания труда. Так, разная степень механизации труда предопределяет разное соотношение функций конкретного труда: ручного, механизированного, автоматизированного, а также разную насыщенность его умственной деятельностью, т. е. содержательность труда.

Содержательность труда характеризуют уровень сложности, разнообразие выполняемых работником трудовых функций, степень использования информации при решении производственных задач, а также производственная самостоятельность и ответственность работника.

Содержание труда трансформируется в связи с изменениями трудовых функций под воздействием различных факторов. Главным, определяющим из них является НТП, обуславливающий переход от простых машин к автоматизированным.

Традиционная трехзвенная система машин (машина — передаточное устройство — двигатель) дополняется четвертым звеном — устройством автоматического контроля и управления производственным процессом в виде ЭВМ.

В итоге к машинам и механизмам все более переходят функции непосредственного воздействия на предмет труда, снижается доля мускульных усилий работников. При этом увеличиваются затраты времени работников на техническое обслуживание управления, повышаются их ответственность и самостоятельность. В конечном счете о степени внедрения в производство достижений НТП можно судить по уровню содержательности труда на конкретном предприятии.

Различия в трудовых функциях, неоднородности труда приводят к социальному неравенству групп людей, выполняющих различные виды труда. В процессе функционирования этих групп формируются определенные устойчивые связи между их членами, устанавливаются социально-трудовые нормы и отношения, формируется социальная структура производственного коллектива.

Социальная структура в социологии труда — это совокупность социальных общностей и групп, связанных устойчивыми взаимоотношениями относительно их общественного положения (социального статуса), социальных ролей в различных сферах жизнедеятельности производственного коллектива.

В структуру производственного коллектива входит совокупность социальных групп, различающихся по определенным признакам.

В зависимости от содержательности труда различают две большие группы работников: преимущественно физического труда и преимущественно умственного. Основное социальное их различие лежит в видах преобладания расходуемой в процессе труда энергии: физической и мышечной в первом случае и соответственно умственно-нервной и психической — во втором. Дополнительные различия определяются их ролью в организации труда, условиями труда и быта, уровнем и способом оплаты труда, культурно-образовательным уровнем, содержанием досуга и пр.

Соотношение этих групп подвижно и соответствует уровню достижений НТП на конкретном производстве. Для предприятий стран СНГ все еще характерен высокий удельный вес ручного труда, составляющий в промышленности около 40 %, в строительстве — более 50 %. Почти каждый третий рабочий в промышленности занят малосодержательным трудом.

По различному содержанию функциональных ролей и характеру выполняемых служебных обязанностей на производстве образуются **функциональные группы**: рабочие, инженерно-технические работники и служащие.

Рабочие. Их общей функцией является непосредственное выполнение операций производственного процесса; подразделяются на основных и вспомогательных.

Основные рабочие — участники непосредственного изготовления продукции, для выпуска которой сформирован производственный коллектив.

Вспомогательные рабочие. Обслуживают основной процесс, способствуя его эффективному осуществлению.

Инженерно-технические работники и служащие. Выполняют функции руководства и организации производства, его научно-технического обеспечения, подготовки, обработки и использования информации. Их труд носит управленческий или исполнительский, творческий или репродуктивный характер.

В совокупности в зависимости от структуры и взаимосвязи выполняемых трудовых функций работники подразделяются на **профессионально-квалификационные группы**.

По признаку профессии, отражающей род деятельности, набор функций, объем специальных знаний и умений, различают токарей, слесарей, фрезеровщиков, экономистов, технологов, механиков, энергетиков и пр.

В соответствии с квалификацией, характеризующей объем и структуру знаний и навыков, сложность деятельности и трудовых функций, различают группы рабочих неквалифицированного труда, малоквалифицированного, средней и высокой квалификации. Различают также руководителей высшего, среднего и низшего звена. По сложности выполняемых работ различают специалистов и технических исполнителей первой, второй и третьей категории.

Таким образом, профессии различаются по сложности труда и квалификации работников. Существуют профессии простого труда, равнопредставленного простого и сложного труда и преимущественно сложного труда. Этим группам соответствуют разные количества ступеней квалификации, сложность каждой ступени и время их освоения.

К тому же всем профессиональным и квалификационным группам соответствуют различия в размере заработной платы, уровня образования, общей культуры, структуры ценностей, степени трудовой и социальной активности.

Менеджер призван изучать, анализировать и оптимизировать социальную структуру трудовых коллективов в целях разработки и реализации эффективных методов и социальных технологий, направленных на сглаживание неравенства работников, компенсацию его последствий.

С влиянием содержания труда на социальное неравенство работников связана та часть их потенциала, которая характеризуется профессиональными способностями, навыками в сочетании с

физическими возможностями. В то же время успешность трудовой деятельности во многом зависит и от отношения человека к труду, что является одним из определяющих признаков характера труда.

В социологии под **характером труда** понимают социально-экономическую природу трудового процесса, общественную форму его организации, способ взаимодействия людей в процессе труда. Характер труда отражает его социально-экономическую неоднородность, расчлененность в пределах той или иной формы, указывает на социально-экономический статус работников, их место в системе общественного производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ. Реализуемая через характер труда связь работника с обществом определенно выражается через его сущностный признак — отношение к труду.

Отношение к труду у работника может быть положительным, отрицательным и индифферентным (нейтральным, безразличным). Оно выражает связь между работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ.

Сущность отношения работника к труду состоит в реализации им собственного трудового потенциала под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности. Это отношение характеризует степень стремления работника проявлять личные физические и духовные силы, использовать профессиональный опыт, знания и способности для достижения количественных и качественных результатов труда.

По природе отношение к труду представляет собой сложное социальное явление, структурно отражающееся в единстве трех взаимосвязанных элементов: мотивов и ориентации трудового поведения; реального (фактического) трудового поведения; вербального поведения, состоящего в оценке работниками трудовой ситуации.

Первый из элементов, *мотивационный*, связан с возникновением и управлением трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуются работники в трудовой деятельности. Являясь побудителями трудового поведения, поступков и действий, они в совокупности образуют мотивационное ядро. Мотивационную сферу трудовой деятельности рассмотрим далее (см. гл. 5).

Второй структурный элемент отношения к труду представляет собой совокупность форм *трудовой активности*. Основными из них считаются такие формы поведения, как качество и объем выполненной работы, дисциплинированность и инициативность, рационали-

зиторская и изобретательская деятельность, многостаночное обслуживание и совмещение профессий, использование передовых приемов, методов труда и современных ресурсосберегающих технологий. Наряду с общественно-политической и духовной трудовая активность составляет основу социальной активности человека.

Третий из элементов отношения к труду — *оценочный* — связан с субъективными переживаниями работников, их внутренним состоянием и эмоциональными оценками, вызванными выполняемой работой. Этот элемент как бы завершает трудовую деятельность, придавая ей личностный характер.

У конкретного работника оценочный элемент отношения к труду проявляется в психологических состояниях удовлетворенности — неудовлетворенности. Эти состояния характеризуют эмоциональное восприятие работником тех или иных сторон трудовой деятельности, свидетельствуя тем самым о степени удовлетворения их потребностей в сфере труда.

Так, согласно данным Института социологии НАН Украины [10], общая удовлетворенность трудом работников уменьшилась с 1994 г. (средний балл — 2,86) по 1998 г. (средний балл — 2,59) на 0,27 балла. Причем количество удовлетворенных работой уменьшилось с 20,8 до 15,2 %, а неудовлетворенных — увеличилось с 23,5 до 26,5 %. Показательно, что доля полностью удовлетворенных своей работой, которая составляла всего 4,5 % ответивших, уменьшилась более чем вдвое — с 4,5 до 2,1 % (табл. 1, рис. 4) [10, 39].

Таблица 1

Уровень удовлетворенности работой в целом

Ответ	Уровень удовлетворенности работой, %				
	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Не удовлетворен	10,5	8,8	11,9	12,8	12,4
Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	13,0	13,5	11,8	12,9	14,1
Трудно сказать, удовлетворен ли	16,0	14,5	12,4	11,8	11,2
Скорее удовлетворен	16,3	16,6	14,0	11,8	13,1
Полностью удовлетворен	4,5	6,0	5,1	3,1	2,1
Сейчас не работаю	–	40,4	44,7	47,5	46,9
Не ответили	39,6	0,2	0,0	0,2	0,2
Средний балл	2,86	2,96	2,79	2,61	2,59

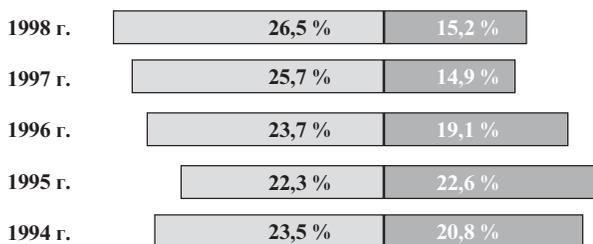


Рис. 4. Уровень удовлетворенности работой:

□ — не удовлетворен; ■ — удовлетворен

Социологические замеры уровней удовлетворенности работой показывают, насколько работники довольны различными аспектами производственной деятельности и какие из них могут вызвать социальную напряженность. Как видим, удовлетворенность трудом выступает как характеристика сознания членов трудового коллектива, вербально выраженное отношение к труду, т. е. как вербальное поведение.

Таким образом, субъективное по форме выражения отношение к труду объединяет формы как реального, так и вербального поведения, что отражается в показателях и факторах отношения к труду.

Показатели отношения к труду выражаются как в объективной, так и в субъективной форме.

К **объективным** показателям относятся степень ответственности и добросовестности в работе, инициативность и дисциплинированность. В конечном итоге они отражаются на количестве и качестве выпускаемой продукции.

К **субъективным** показателям относятся как общая удовлетворенность работой, так и частные удовлетворенности ее различными показателями: размером заработной платы, содержанием и условиями труда, взаимоотношениями в коллективе.

Показатель удовлетворенности несет в себе ценную управленческую информацию: с одной стороны, его исследования способствуют выявлению социальных резервов труда и сокращению текучести кадров, с другой — восстановлению у наиболее активной части работников делового, предпринимательского, инициативного, творческого, хозяйского отношения к труду. Вместе с тем у большинства

работников отказ от уравнильного метода оценки результатов труда вызывает апатию, неуверенность, заниженную оценку возможностей труда в удовлетворении своих потребностей. Так, к предпринимательской деятельности, которая открывает возможности для реализации творческого потенциала и достижения материального благополучия, с одобрением относятся только 11,4 % украинского населения, с неодобрением — 20,4 % [12, 71]. И наконец, неустойчивая политическая ситуация, деструктивные процессы, связанные с демократизацией управления экономикой, производством и несовершенством правовой обеспеченности этого процесса, вызвали появление людей, паразитирующих на дезорганизации производства в связи с экономическими реформами.

Специфические факторы объединяют обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности. К ним относятся прежде всего социально-демографические особенности работников — пол, возраст, образование, стаж работы, личностные характеристики — интересы, потребности, установки, ценностные ориентации, мировоззрение, а также особенности производственной и внепроизводственной среды, которые подразделяются на прямые (объективные специфические условия трудовой деятельности — характеристики производственной ситуации) и косвенные (система семейного и школьного воспитания, воздействие средств массовой информации).

Субъективные факторы включают в себя ожидания и уровень притязаний работников, их ценностные ориентации, информационность и частные оценки отдельных сторон трудовой деятельности.

Согласно результатам социологических исследований, общая удовлетворенность трудом определяется именно субъективными факторами и практически не зависит от производственных факторов. Так, неудовлетворенность одной стороной работы (например, отношениями в бригаде) может вызвать неудовлетворенность работой в целом, хотя другие условия труда такие же, как на других предприятиях.

Менеджеры в своей управленческой деятельности должны понимать социальную сущность труда. Это позволит им избежать методических ошибок, свойственных некоторым направлениям современного менеджмента на Западе и, в частности, проявляющихся в антропологически-натуралистическом понимании труда, отождествлении его с проявлением нервно-физиологических структур моз-

га или деятельности мышц. Подобный подход, основы которого были заложены американским инженером и исследователем Ф. Тейлором, проявляется, например, в узкоутилитарном понимании содержания труда как совокупности выполняемых трудовых операций и предписанных задач. На таком понимании базируется профессиональный отбор, основанный на методе “анализа работы”. Этот метод включает в себя описание круга обязанностей, функциональные характеристики рабочего места, условия труда, форму оплаты и требования, предъявляемые к работнику. Конечно, необходимость использования подобных критериев и характеристик при приеме на работу не вызывает сомнения. Однако ограничение только такой методикой превращает труд работника в набор необходимых функций и характеристик. За пределами отбора остается личность работника с его внутренним духовным миром, с системой ценностей, творческим потенциалом, т. е. наиболее значимая и ценная для современного производства совокупность качеств.

Резюме

1. Труд, в процессе которого люди вступают в социальные отношения, — общая база, исток всех социальных явлений. В результате трудовой деятельности изменяются положение различных групп работников, их социальные качества, содержание их социальных ролей, в чем и состоит сущность труда как базового социального процесса.

2. К социальным функциям труда относятся такие, как функция создания материальных и духовных благ, общественного богатства; функция быть основой общества и общественного устройства; функция меры распределения общественного богатства и меры потребления; функция быть сферой самовыражения, самоутверждения и развития человека.

3. Социально-экономическая неоднородность труда, проявляющаяся в его дифференциации в зависимости от содержания и характера, служит основой социального неравенства работников, их дифференциации в зависимости от закрепления за различными видами труда. Устойчивые социально-трудовые связи между представителями групп работников, трудовые нормы и отношения образуют социальную структуру производственного коллектива.

4. Отношение к труду, сущность которого состоит в реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных

потребностей и сформировавшейся заинтересованности, проявляется в степени его стремления проявить собственные силы, знания, профессиональный опыт и совокупность способностей для достижения количественных и качественных результатов труда. Объективные показатели отношения к труду (степень ответственности и добросовестности в работе, инициативы и уровня дисциплинированности) в совокупности с субъективными (удовлетворенность различными сторонами работы: размером заработной платы, содержанием и условиями труда, взаимоотношениями в коллективе) служат основой для типологизации работников по признаку отношения к труду.

5. Отношение к труду формируется под воздействием совокупности объективных факторов в виде общих (в масштабах страны) и специфических (в рамках конкретного предприятия) условий трудовой деятельности, а также субъективных факторов: ожиданий и уровня притязаний работников, их ценностной ориентации, информированности и частных оценок отдельных сторон трудовой деятельности. Взаимодействуя, объективные и субъективные факторы отношения к труду составляют важный социологический фактор производительности труда.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Арсеенко А. Г.* Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений: На примере США, Канады, Великобритании. — К.: Наук. книга, 1995.
2. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
3. *Герасимов Е. Н.* Кооперация и перестройка. — К.: Изд-во об-ва “Знание” УССР, 1989.
4. *Кайдалов Д. П., Суименко Е. И.* Актуальные проблемы социологии труда. — М.: Экономика, 1976.
5. *Кравченко А. И.* Социология: Справ. пособие. — М.: Моск. лицей, 1996.
6. *Кравченко А. И.* Социология труда в XX веке: Ист.-критич. очерк. — М.: Наука, 1987.
7. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
8. *Научно-технический прогресс и человек / Л. В. Сохань, В. А. Тихонович, В. И. Шинкарук и др.* — К.: Политиздат Украины, 1988.
9. *Отчуждение труда: история и современность.* — М.: Экономика, 1989.

10. *Паніна Н. В., Головаха Є. І.* Тенденції розвитку українського суспільства (1984–1998 рр.): Соціол. показники. — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
11. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1996.
12. *Предприниматель* Украины: эскизы к социальному портрету. — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.
13. *Производство* как общественный процесс (актуальные проблемы теории и практики) / Отв. ред. В. И. Толстых. — М.: Мысль, 1986.
14. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
15. *Сиземская И. Н.* Человек и труд: условия гармонии и развития. — М.: Политиздат, 1981.
16. *Социология* труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
17. *Соціологія*: Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.

РЫНОК ТРУДА В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИЗМЕРЕНИИ

- ◆ **Определение рынка труда как социально-экономического явления.**
- ◆ **Системные характеристики рынка труда, его структура и функции.**
- ◆ **Особенности социально-трудовых отношений в переходной экономике.**
- ◆ **Явление занятости и его классификация.**
- ◆ **Безработица и ее виды.**
- ◆ **Особенности проявления занятости и безработицы в переходной экономике.**

3.1. РЫНОК ТРУДА: СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

История развития социологии труда подтверждает, что труд как объект изучения социологии изменяется вместе с изменением общества. Каждому историческому периоду свойственны изменения в характере и содержании труда, совокупность факторов, влияющих на его развитие. Современный период в постсоветских обществах связан с переходом к рыночной экономике, становлением и развитием рынка труда.

Рынок труда — категория прежде всего экономическая. Поэтому приоритеты в его исследовании находятся в области экономических наук. Как один из частных рынков он используется в контексте общих теоретических подходов к проблемам рынка в рамках становления в мировой науке новой экономической парадигмы [9, 45–60]. В процессе ее обсуждения в отечественной литературе возникли новые подходы к пониманию экономики, ее социальной роли в развитии общества.

В первую очередь можно выделить системный подход как концептуальное видение места экономических отношений в совокупности социальных (в широком смысле) отношений и взаимосвязей.

Неразрывно связана с предыдущим подходом концепция коренного изменения экономического мышления, образования и воспитания, базирующаяся на общечеловеческих и специфических национальных ценностях.

На изменение социально-экономической организации товаропроизводителей направлена концепция такой организации управления, которая будет способствовать возвышению умственного труда вообще, повышению его роли в экономическом развитии нации.

И наконец, существует концепция соотношения государственного регулирования и рыночного механизма при формировании смешанной экономики.

Как видим, практически все концепции объединены общей направленностью экономической теории на человека, в совокупности его социально-экономических, духовных и нравственных характеристик.

Очевидно, для создания предпосылок экономического роста в Украине и других странах СНГ необходим хозяйственный механизм, ориентированный на развитие и накопление “человеческого богатства” как совокупности деятельных, производительных способностей личности.

Таким образом, концепции новой экономической парадигмы составляют теоретическую базу, необходимую для понимания места и роли проблем становления рынка труда.

Понятие “рынок труда” чаще всего употребляется как синоним понятия “рынок рабочей силы”. Однако существуют и другие взгляды. Разногласия в трактовках этих понятий как отечественными, так и зарубежными исследователями существуют и в настоящее время. Так, сторонники термина “рынок труда” утверждают, что сама по себе рабочая сила не может быть продана, поскольку для заключения сделки обязательно необходимо сохранение личной свободы наемного работника. Основное возражение приверженцев термина “рынок рабочей силы” состоит в том, что труд не может быть объектом купли-продажи.

На наш взгляд, как предмет купли-продажи целесообразно рассматривать не рабочую силу и не труд, а трудовые услуги, которые

наемные работники предоставляют работодателям. Они не существуют сами по себе вне процесса труда, их невозможно получить без использования рабочей силы. Поэтому возможно равнозначное использование терминов “рынок труда” и “рынок рабочей силы”.

Возвращаясь к становлению “человекоцентрической” смешанной экономики, подчеркнем, что наряду с исследованием механизма ее государственного регулирования она предполагает выделение как приоритетного исследования именно той части механизма рыночного регулирования, которая непосредственно связана с развитием и использованием “человеческого богатства” — рынка рабочей силы и поэтому не может не носить социального характера.

В экономике под рынком часто понимают фиксированную во времени и пространстве сферу обмена товарами, форму связи товаропроизводителей и потребителей товаров, совокупность процессов обмена товарами и обменных операций. Подобный подход можно встретить и в некоторых новых отечественных изданиях, где рынок рассматривается как механизм формирования и движения воспроизводственных связей, базирующихся на товарно-денежных отношениях и конкуренции экономически самостоятельных субъектов хозяйствования [18, 366].

Однако рынок — это более широкая совокупность отношений, чем просто регулятивно-экономические отношения. Поэтому важно учитывать влияние на экономику совокупности социальных, политических и идеологических отношений и их взаимосвязи в конкретный исторический период. Необходимо рассматривать рынок как сложное социальное образование.

Такая обусловленность позволяет изучать рынок, с одной стороны, как своеобразное социально-экономическое пространство, в котором субъекты хозяйственной деятельности реализуют собственные интересы в соответствии с объективными экономическими законами товарного производства (стоимости; соотношения спроса и предложения; конкуренции; прибыли и др.). С другой стороны, рынок можно исследовать как совокупность субъектов хозяйствования, социально-экономической жизни, основных рыночных структур и механизмов рыночной инфраструктуры.

Социально обусловлены также принципы существования рынка, важнейшими из которых являются товарно-денежные отношения и конкуренция экономически самостоятельных субъектов хозяйствования.

Реализация этих принципов требует свободы предпринимательской деятельности и гарантирования прав собственности различных экономических субъектов, свободы рыночных цен и перетока капиталов между отраслями и регионами, открытости экономики мировым интеграционным процессам, возможности миграции рабочей силы, товаров и капиталов, достаточно развитых структурных элементов рынка: рынка товаров, рынка капитала и рынка рабочей силы.

Сущность рынка рабочей силы, его взаимодействие с другими частными рынками определяется в соответствии с *товарно-производственным принципом*. При этом товарная составляющая товарно-производственного признака реализуется в товарном рынке, охватывающем рынок средств производства и рынок потребительских товаров и услуг, в то время как производственная составляющая этого признака связана с ролью частных рынков в функционировании производства. На основании этого различают рынок капитала и рынок рабочей силы.

Для исследования рынка рабочей силы принципиально важно под рынком капитала понимать своеобразный механизм привлечения денежных накоплений предприятий, государства и частных лиц, превышающих их текущие потребности, в целях направления их в качестве кредитных средств на развитие производства и других сфер экономики.

Таким образом, согласно предварительному определению, рынок рабочей силы представляет собой один из элементов сложной социально-экономической системы — рынка. Следовательно, рынок рабочей силы имеет все сущностные признаки, характеристики более общей экономической категории, т. е. рынка.

При изучении рынка рабочей силы следует учитывать не только состояние и общие тенденции формирования и функционирования рынка в целом, но и влияние тенденций рынков товара и рынка капитала на состояние рынка рабочей силы. На необходимость такого подхода при исследовании рынка труда указывал еще А. Смит. Он описал зависимость “числа полезных и производительных работников” на рынке труда от количества капитала, употребляемого на то, чтобы дать им работу, от потребности в тех или иных товарах на товарном рынке [22, 115].

Наряду с товарно-производственным структурообразующим признаком выступает и уровень (масштаб) общности, или *территориально-пространственный признак*. По этому признаку различают

рынки внутренний и внешний, местный, региональный и национальный, мировой, а также общее рыночное пространство, включающее в себя определенные механизмы интеграции стран-участниц.

Совокупность структурных элементов рынка связана в единую взаимодействующую систему с помощью функций социально-экономической направленности, наиболее важными из которых являются социально-интегративная; социально-структурирующая; стоимостно-оценочная; регулятивная; информационно-связующая.

Таким образом, понимание рынка как социально-экономической системы создает основу для рассмотрения в качестве ее подсистемы рынка рабочей силы.

Для того чтобы понять сущность категории “рынок рабочей силы”, необходимо уточнить ее смыслообразующий элемент — категорию “рабочая сила”.

В экономике **рабочая сила** представляет собой совокупность физических и духовных способностей человека, используемых им в процессе создания благ и предоставления услуг. Как главное условие производства в любом обществе рабочая сила является товаром, который продается и покупается на рынке рабочей силы. Как товар рабочая сила имеет определенную стоимость, которая заключается в стоимости благ и услуг, необходимых для существования работника и его семьи, воспроизводства рабочей силы. Работники предлагают свой товар, формируя предложение рабочей силы, а работодатели, предприниматели предъявляют спрос на него. Тем самым образуется рыночное отношение предложения и спроса товара рабочей силы, который продается по цене заработной платы. Понятно, что эти отношения носят как экономический, так и социальный характер.

Однако цена товара рабочей силы специфическая, не прямая, а обращенная. Это позволяет маскировать, вплоть до фальсификации, реальные производственные отношения между работником и предпринимателем. Будучи ценой и оплатой рабочей силы, стоимость которой создана лишь в необходимое рабочее время необходимым трудом, заработная плата создает видимость того, что является оплатой труда, затраченного в течение рабочего дня. Возникает ложное представление о том, что товаром на рынке является труд, т. е. именно труд, затраченный в течение рабочего дня. Тем самым создается предпосылка для возникновения в трудовых отношениях социальной несправедливости и социального неравенства.

Отрицание советской экономикой товарности рабочей силы из-за идеологических соображений привело к деформациям в экономической теории и практике социально-экономической жизни. Так, без адекватного представления о стоимости рабочей силы невозможно научно обосновать стоимость жизни, прожиточного минимума, черту бедности и другие важнейшие экономические показатели социальной отечественной экономики.

При отсутствии стоимости рабочей силы невозможно проконтролировать правильность этих и других экономических показателей уровня благосостояния людей, что создает условия для излишне “свободного” обращения с ними статистических организаций, формирования в общественном сознании неадекватных представлений о социально-экономической жизни в стране.

В современной социально-экономической отечественной литературе постепенно утверждается социально-ориентировочный взгляд на сущность рынка труда [1; 3; 6]. Суть его состоит в том, что исходя из экономической основы формирования рынка рабочей силы в его товарной форме признается специфическая сущность рабочей силы как товара, что придает этому рынку социальный характер. Трудящиеся — владельцы рабочей силы — образуют предложения этого товара, а предприниматели — владельцы капитала — спрос на него. Соотношение спроса и предложения формирует цену этого товара, которая выражается в денежной форме в виде заработной платы. Купля-продажа рабочей силы является экономической основой наемного труда. Для успешного функционирования рынка труда необходимо создание адекватной правовой и институциональной инфраструктуры.

Структуру рынка рабочей силы образуют владельцы рабочей силы (ее продавцы), владельцы капитала (покупатели) и субъекты инфраструктуры, выполняющие роль посредников.

Структура рынка труда характеризуется также соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение [1, 339–340].

Еще одной важной характеристикой структуры рынка труда, которая определяет разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы, является сегментация рынка труда. Принято различать первичные и вторичные рынки труда.

Первичный рынок труда формируется наиболее привлекательными видами работ, т. е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста, а *вторичный*, наоборот, — видами работ, которые не обеспечивают гарантии занятости, характеризуются низкой оплатой и ограниченными перспективами профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков труда обусловлено прежде всего различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий; при этом существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам.

Цены на рынке труда, как известно, складываются под влиянием соотношения спроса и предложения. В современном понимании *спрос* — это платежеспособная потребность работодателей в трудовых услугах работников определенных профессий и квалификации, а *предложение* — разнообразие и качество трудовых услуг, подлежащих продаже.

К факторам, определяющим отклонение цены рабочей силы от ее стоимости, относятся эффективность производства и распределительных отношений, уровень заработной платы и структуры доходов, динамика потребительского рынка, действующих цен на товары и услуги и др. Во взаимосвязи и взаимообусловленности эти факторы влияют на формирование механизма саморегулирования и самодвижения рабочей силы в сфере обращения.

Рынок рабочей силы выполняет множество **функций**, основными из которых, на наш взгляд, являются:

- стимулирование повышения эффективности производства за счет обеспечения соответствия квалификации работников требованиям рабочих мест;
- согласование общественных и индивидуальных потребностей в труде путем содействия перераспределению рабочей силы;
- сокращение издержек производства благодаря упорядочению организации формирования подготовки и переподготовки кадров;
- содействие НТП посредством перераспределения избыточных резервов рабочей силы в перспективные отрасли хозяйства;
- снижение социальной напряженности в трудоизбыточных регионах за счет регулирования интенсивности процесса трудовой миграции населения.

Как видим, каждая из выделенных функций кроме экономических приводит также к определенным социальным последствиям. Вместе с тем наряду со снижением социальной напряженности можно выделить еще несколько функций рынка труда, которые также носят ярко выраженный социальный характер:

- адаптивно-социализирующую, помогающую трудовой части населения освоить механизмы взаимодействия людей в рыночных условиях;
- оценочную, позволяющую составить адекватное представление о себе как работнике и о своей ценности в социально-трудовой сфере;
- дифференцирующую, благодаря которой составляется рейтинг социально-профессиональных статусов работников и определяется престиж различных профессий;
- механизм социально-трудовой мобильности работников в зависимости от цены на рабочую силу в разных регионах и областях.

Для выполнения этих и других функций, т. е. функционирования рынка рабочей силы в целом, требуются определенные **условия**. Проанализировав научные источники, выделим наиболее важные из них:

- гарантирование возможностей полной реализации прав собственности на личную рабочую силу каждому гражданину. Полнота реализации не допускает каких-либо волевых ограничений свободы выбора места и сферы приложения труда, а также свободы передвижения (исключением могут быть ограничения по мотивам безопасности или угрозы нанесения ущерба обществу);
- свободное формирование спроса на трудовые услуги;
- отсутствие ограничений на повышение заработной платы и других легальных доходов работников и предпринимателей; регуляторами доходов являются налоги;
- обеспечение государством уровня минимальной заработной платы, утвержденного законодательно на основе научно обоснованных норм прожиточного уровня.

Таким образом, от выполнения совокупности этих условий зависят, в конечном итоге, эффективность и особенности функционирования рынка труда как социально-экономической системы, которые проявляются в особенностях социально-трудовых отношений.

3.2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К РЫНКУ

Приступая к исследованию социально-трудовых отношений, необходимо учитывать, что они носят конкретно-исторический характер. Поэтому их содержание определяется характером экономической системы, продвижением ее к рынку. Переходной экономике присущи неразвитый рынок труда, а также неопределенность в теоретических подходах к его пониманию. Экономисты не имеют единой точки зрения даже относительно возможности существования рынка рабочей силы в таких посттоталитарных странах, как Россия и Украина.

Некоторые исследователи отстаивают укоренившуюся в политической экономии социализма точку зрения: рынка рабочей силы нет и не может быть. Эта невозможность обусловлена прежде всего тем, что в условиях общенародной собственности работник якобы неотделим от средств производства и является их хозяином. Кроме того, рынок труда, представляющий собой механизм эксплуатации трудящихся, не может существовать в условиях социализма [14, 351–352], потому что не вписывается в идеологию построения самого справедливого общества в мире.

Менее идеологизирована и более, на наш взгляд, реальна другая точка зрения, согласно которой рынок рабочей силы уже существует. Однако он деформирован и функционирует в усеченном виде [20, 149]. Конструктивным элементом в этой точке зрения представляется перспектива, следующая из признания рынка труда (хотя и неполноценного) реально существующим. Исследование проблем создания и развития рынка труда в этом смысле перемещается в практическую плоскость: изучение реально существующего (урезанного) рынка труда и поиск путей придания ему большей эффективности.

Существует также точка зрения, как бы промежуточная между двумя рассмотренными [11, 474–476]. Ее сторонники исходят из необходимости “допущения” многообразия форм собственности, а следовательно, и гибкого сочетания в хозяйственном механизме двух “взаимодополняющих” форм организации экономической связи: прямой (через план и систему государственных заказов) и косвенной (опосредованной рынком, спросом и предложением, товарно-денежными отношениями), которые корректирующе воздействуют на плановые пропорции производства и распределения рабочей силы [11, 477].

Как видим, подобная точка зрения мало чем отличается от первой. Скорее всего, она направлена на сохранение и поддержку позиции этой группы исследователей под видом ее реформирования.

Думается, соотношение двух элементов механизма воспроизводства рабочей силы должно быть обратно пропорциональным — основным должен быть рыночный механизм, который поддерживается механизмом государственного регулирования. Хотя, конечно, нельзя не учитывать продвижение общества к рыночным реформам, в процессе которого это соотношение будет изменяться.

Переход к рынку труда обычно связывается с тем, насколько созданы для этого соответствующие условия [3, 45–50]. Речь идет прежде всего о признании права свободной продажи каждым человеком личной рабочей силы на началах трудового найма по собственному выбору и желанию.

Кроме того, важно, чтобы на рынке рабочей силы обеспечивалась возможность продавать этот товар по рыночной цене, которая складывается в процессе согласования отношений между работником и нанимателем при соблюдении минимального уровня оплаты труда, предусмотренного законом, и отсутствии ограничений по верхнему уровню.

Основой трудовых отношений в условиях рынка рабочей силы является свободный, добровольно заключенный контракт между работником и его нанимателем на условиях взаимного соглашения и в соответствии с действующим законодательством о труде.

Еще одно важное свидетельство формирования рынка труда — его институциональное оформление: создан фонд содействия занятости, функционируют центры занятости, формируется законодательная база. Другими словами, складывается инфраструктура рынка труда, которая представляет собой совокупность учреждений и институтов содействия занятости, включая государственные и негосударственные структуры (постоянного и временного характера), общественные организации и кадровые службы предприятий в единстве с нормативно-правовой сферой их деятельности.

Особенность рыночного механизма распределения и перераспределения рабочей силы состоит в том, что он объективно связан с необходимостью резервирования части рабочей силы. Без этого невозможны конкуренция, распределение капитала и развитие рыночной экономики как таковой.

Резервирование рабочей силы — важный элемент механизма саморегулирования рынка труда. Он предполагает многообразие форм его аккумуляции в зависимости от причин, порождающих необходимость резервирования рабочей силы.

Соотношения резервной и функционирующей рабочей силы, продолжительность труда и бездействия отдельных работников, масштабы резервов, накапливаемых в сферах формирования, использования и обращения рабочей силы, очень подвижны, зависят от множества факторов и нуждаются в учете и регулировании со стороны государства.

Без такого регулирования становление рынка происходит деформированно, резервирование рабочей силы принимает нерациональные, уродливые формы и сопровождается негативными последствиями для жизненного положения работников, для конкурентоспособности предприятий и эффективности общественного производства в целом.

Переход от централизованного распределения и перераспределения работников в народном хозяйстве к рынку труда и механизму его саморегулирования предполагает создание адекватной его природе инфраструктуры, которая должна устранять диспропорции между спросом и предложением на локальных рынках труда и согласовывать интересы его субъектов.

Степень сформированности совокупности этих и других условий и характеристик рынка труда проявляется в *социально-трудовых отношениях*. В современной отечественной социологической литературе существуют различные взгляды на сущность этих условий. Одни авторы [17, 66–69] ограничиваются констатацией истоков возникновения социально-трудовых отношений между людьми на основе кооперации и дифференциации трудовых задач и функций, т. е. разделения труда. При этом линией “водораздела” этих отношений в планово-командной и рыночной экономике определяются отношения занятости и безработицы.

Взаимодействие рынка труда и социально-трудовых отношений можно представить схематически (рис. 5) [17, 67].

На наш взгляд, отдельные авторы [1, 314] неоправданно расширяют диапазон аспектов и характеристик социально-трудовых отношений, полагая, что последние характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

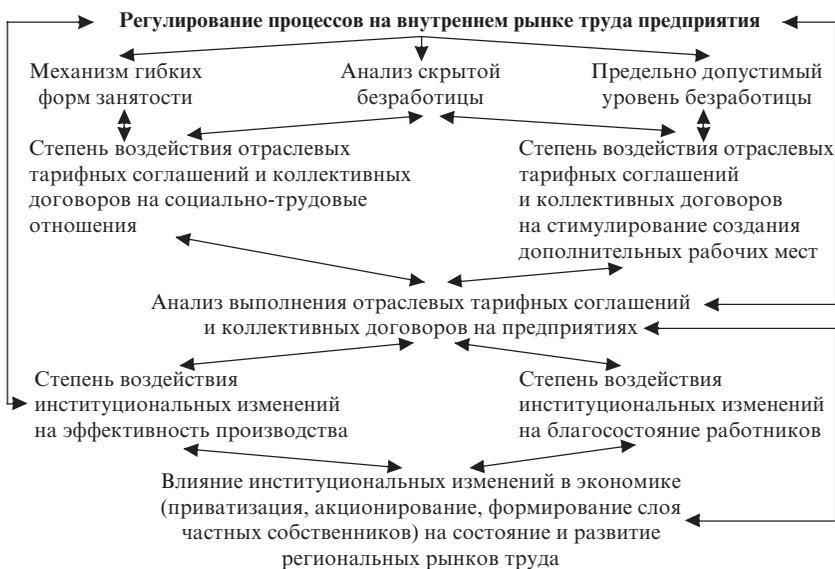


Рис. 5. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений

Заслуживает внимания точка зрения Э. Гиденса [2, 364–370], который рассматривает социально-трудовые отношения как важный компонент социальной жизни общества, выделяя их влияние на социальное самочувствие людей. Речь идет о социально-экономическом статусе и перспективах его сохранения, возможности реализации социально-трудовой активности, разнообразии социальной жизни, возможности социальных контактов в сфере труда, организованности социальной жизни и, в конечном счете, об обеспечении стабильной социальной идентичности. Эти характеристики социально-трудовых отношений являются ценностями, которые становятся наиболее значимыми в случае утраты работы.

Исследуя сущность социально-трудовых отношений, Б. Генкин анализирует их по трем направлениям: субъекты, предметы, типы [1, 315–318].

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются

наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель — это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем можно считать руководителя государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником относительно государства.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, условия и оплата труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодателя, защитника прав граждан и организаций, работодателя, посредника и арбитра в трудовых спорах.

Взаимосвязи субъектов социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник — работник; работник — работодатель; профсоюз — работодатель; работодатель — государство; работник — государство и др.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основные стадии жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения;
- трудовая и/или семейная деятельность;
- послетрудовая деятельность.

На *первой стадии* социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На *второй* основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда, на *третьей* — проблема пенсионного обеспечения.

В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятости; организации и оплаты труда.

Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам различают следующие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминацию и конфликт.

Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия под видом “отеческой заботы”.

Партнерство основано на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, профсоюзы, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. Этот тип социально-трудовых отношений наиболее характерен для Германии.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта, особенно если она рационально организована.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

Субсидиарность — стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и за собственные действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму.

Дискриминация — основанное на произволе незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

Равенство возможностей в социально-трудовых отношениях обеспечивается прежде всего системой законодательства.

Конфликт — крайнее выражение противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

В зависимости от характера влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов:

- *конструктивными*, способствующими успешной деятельности предприятия и общества;
- *деструктивными*, препятствующими успешной деятельности предприятия и общества.

Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимопомощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия.

Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия основывается на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе.

Эффективная система управления персоналом должна учитывать различие характеристик и интересов сотрудников.

К наиболее важным в социальном аспекте относятся взаимоотношения руководителей и подчиненных. Так, в СССР экономика десятилетиями функционировала на основе административных методов, а точнее, базировалась на страхе подчиненных перед начальством.

Как показывает практика, отношения партнерства эффективнее, чем отношения, основанные на административном принуждении. Имущественное положение сотрудников может значительно различаться, но на работе все они должны чувствовать себя партнерами.

Итак, особенности социально-трудовых отношений в переходной период обусловлены прежде всего незрелостью рыночных отношений в экономике, недоразвитостью рынка труда. Эти особенности проявляются в виде:

- внешнего уровня социального неравенства вследствие дифференциации заработной платы на государственных, частных и совместных с иностранными фирмами предприятий;
- нарушения принципов социальной справедливости, увеличения численности “социально обиженных” и социально обездоленных людей;
- социальной незащищенности работников из-за неэффективной государственной системы социальной защиты и несформированности системы социального страхования;

- недостаточной подготовленности участников социально-трудовых отношений к рыночным социальным ролям и статусным позициям;
- социальной неадаптированности значительной части трудящегося населения к изменениям в сфере труда;
- конкуренции в сфере трудовых отношений и недостаточной готовности к участию в конкурентной борьбе на рынке труда;
- бедственного материально-технического и экономического положения значительной части производственных предприятий, давления “армии безработных” и угрозы оказаться без работы как проявления искажений социально-трудовых отношений;
- высокой социальной напряженности в сфере труда, перманентного социального конфликта между работниками и работодателями (особенно в лице государства).

Понятно, что степень проявления перечисленных особенностей социально-трудовых отношений обуславливается прежде всего успешностью рыночных реформ, развитостью рынка труда в той или иной стране в переходный период.

3.3. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА

В международных и отечественных социально-экономических исследованиях рынка рабочей силы его основными характеристиками считаются занятость и безработица. Эти категории дополняют друг друга, поскольку характеризуют степень участия/неучастия активной части населения в процессе труда. Наглядное представление о взаимосвязи занятости и безработицы в соответствии с концепцией Международной организации труда (МОТ), адаптированной к условиям Украины, дает рис. 6.

Как видим, в совокупности понятия “занятость” и “безработица” характеризуют все экономически активное население, т. е. практически всех участников социально-трудовых отношений. В то же время в отечественной литературе еще не сложилось единого представления о сущности явлений, отраженных в этих понятиях [8, 29–48].

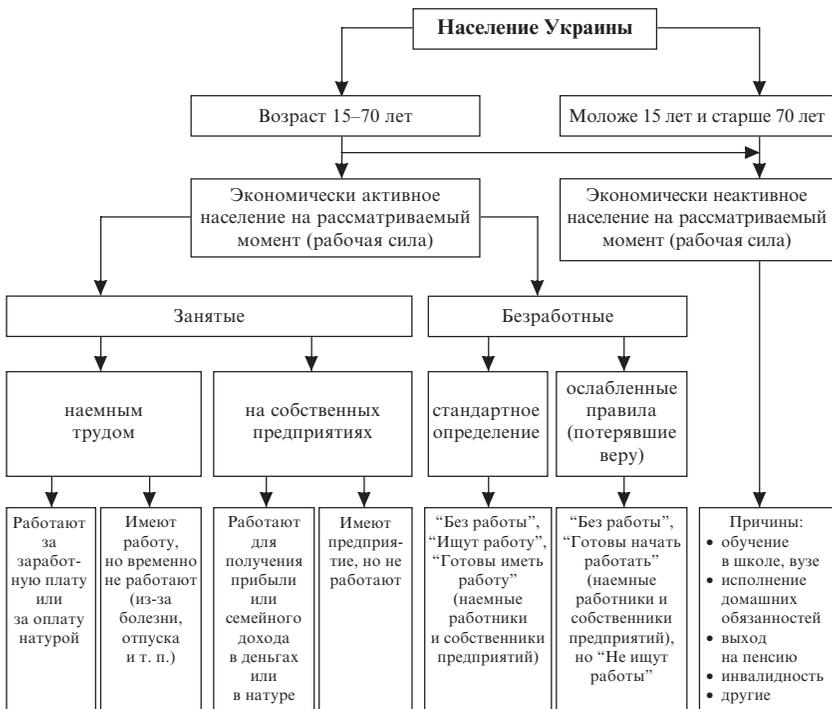


Рис. 6. Классификация населения Украины по уровню экономической активности (концепция рабочей силы МОТ) [28, 19]

В отечественной экономике обычно под **занятостью населения** понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, как правило, приносящая им заработок или трудовой доход и не противоречащая действующему законодательству.

С переходом к рыночной экономике становится все более очевидным, что проблема занятости не может ограничиваться производственной деятельностью людей по созданию материальных и духовных благ. От решения этой проблемы зависят многие стороны жизнедеятельности человека, связанные с его самореализацией как деятельностной личности. Речь должна идти о “социальном наполнении” категории “занятость”.

Отметим, что в условиях экономики переходного периода исследовать проблемы занятости можно лишь с учетом особенностей развития отечественной экономики.

Так, особенностью современной экономики Украины является острейший дефицит отечественных продуктов потребления (в том числе предметов первой необходимости) в сочетании с крайне неэффективным использованием трудовых и материальных ресурсов. Специалисты-эксперты по проблемам занятости связывают возникшую ситуацию с проявлением негативных явлений в сфере занятости [5, 8–9]. Прежде всего это избыток рабочей силы на предприятиях вследствие низкого уровня организации труда. Среди работающего населения значительная доля тех, кто занят неполный рабочий день. Согласно статистическим данным, в 1998 г. среди 23 млн занятого населения в Украине временно не работали 1,6 млн (7 %), из них около 1 млн не работали более месяца, а 0,5 млн — более года. Среди тех, кто фактически работал в период исследования, 4,2 млн работников отработали в неделю менее 30 ч, а 2,7 млн — менее 20 ч [4, 88]. Из-за устаревшей структуры производства значительная часть работников остаются занятыми в отраслях тяжелой индустрии, продукция которой не поступает на потребительский рынок. Уровень квалификации основной массы трудящихся (включая значительную часть инженерно-технического и управляющего персонала) оценивается как низкий. В то же время большой процент граждан наиболее трудоспособных и перспективных возрастов высвобождается из сферы производства, а также отрывается от учебы в связи с призывом на службу в Вооруженных Силах в количествах, превышающих достаточные для поддержания обороны в соответствии с современной военной доктриной.

Острый дефицит кадров, как и в “доперестроечные времена”, продолжает сочетаться со сверхзанятостью населения, что вызвано удержанием заработной платы большинства трудящихся на уровне ниже стоимости рабочей силы. Истоки подобных явлений лежат, на наш взгляд, в доминировании в советской науке так называемого *ресурсного подхода* к проблемам занятости.

В политике занятости подобные концептуальные подходы проявлялись в ориентации не на потребности работников, а на интересы производства, задачи его структурного преобразования и обеспечения высоких темпов роста, требования рационального размещения производительных сил.

В современной литературе становится популярной точка зрения, сторонники которой полностью или частично не признают за трудовыми ресурсами статус научной экономической категории [19]. Аргументами в поддержку своей позиции они выдвигают преимущественно статистический, а не экономический характер и содержание понятия “трудовые ресурсы”. “...Экономической категорией является рабочая сила, а трудовые ресурсы представляют собой лишь качественное ее выражение”, — справедливо считает Э. Саруханов [19, 17]. Действительно, посредством категории “рабочая сила” отражаются экономические взаимосвязи занятости работников с научно-категориальным аппаратом исследования рыночной экономики, в частности рынка труда.

Более того, именно категория “рабочая сила” характеризует социальный аспект занятости и подход, в котором приоритет отдается удовлетворению потребностей людей в трудовой деятельности, в то время как понятие “*трудовые ресурсы*” — потребности народнохозяйственного комплекса в рабочей силе. Вместе с тем понятие “трудовые ресурсы” по-прежнему является инструментом анализа занятости. А с учетом переноса центра тяжести в содержании этого понятия на социальные аспекты, оно применимо в переходный период от командно-административной экономики к рыночной.

Во избежание одностороннего производственно-ориентированного подхода к пониманию сущности занятости важно иметь в виду, что экономика связана со всеми другими подсистемами общества, поскольку индивиды, образующие те или иные группы занятости, включены во множество других “неэкономических” социальных структур. Их деятельность связана (опосредовано и непосредственно) со сферами политики, управления, идеологии, культуры. “...В сфере экономики взаимодействуют не одномерные “экономические индивиды”, а многомерные личности, функционирующие также во множестве других подсистем общества и играющие в них другие, уже неэкономические роли”, — справедливо подчеркивают Т. Заславская и Р. Рывкина [7, 57]. Поэтому в исследовании занятости необходимо опираться на системный метод, позволяющий рассмотреть взаимосвязь и взаимодействие совокупности элементов ее структуры и выразить это взаимодействие в интегрирующих ее свойствах — функциях. Интегрирующей основой системного подхода к исследованию занятости является ее социальная (в широком понимании) направленность как на структурном уровне, так и на функциональном.

На **структурном уровне** эта социальная направленность проявляется и во взаимодействии отдельных элементов структуры занятости, и в соотношении ее с элементами системы более высокого уровня — общества в целом. При этом методологически важной является связь структуры занятости с социальной структурой общества. Ведь “положение, занимаемое группами в экономике, — это “проекция” социальной структуры общества” [7, 57]. В силу этого на структуру занятости распространялись свойственные советской экономической структуре (и социальной структуре) политизированность, идеологизированность и мифологизированность [7, 183].

Подобные ограничения в представлениях о сфере занятости, закрепляясь не только в обыденном, но и в научном экономическом сознании, существенно ограничивали возможности научного анализа структуры занятости. Практически это приводило к игнорированию объективных закономерностей ее развития. В итоге выявилась недостаточная зрелость структуры занятости, которая, по мнению А. Мельника и А. Плотникова [12, 77], стала тормозом экономического развития Украины.

Однако в отечественной литературе появился и социально-экономический подход к исследованиям в сфере занятости, заключающийся прежде всего в изучении обусловленности тенденций в изменениях трудовых ресурсов социально-экономическими факторами. Это позволило выделить основные направления исследования структуры занятости, обозначить ее структуру. Занятость была структурирована по отраслевым, демографическим и региональным признакам, а также по уровню образовательной и профессиональной подготовки [25, 10]. Вместе с тем представление о конкретном содержании каждого из элементов структуры занятости существенно изменилось и требует глубокого исследования.

Социальная направленность занятости проявляется также на **функциональном уровне**. Основной является *социальная функция* занятости, проявляющаяся в том, что только будучи занятым работник получает возможность для удовлетворения наиболее жизненно важных социальных потребностей. Занимая рабочее место, он прежде всего получает возможность самореализации как творческой деятельности личности, вносит определенный вклад в социальный прогресс.

С переходом к рыночным отношениям социальная функция существенно изменилась, что связано с отказом от полной, гарантированной государством занятости. Необходимость в самообеспечении

социальной защиты собственным трудом, в том числе через выгодную продажу личных трудовых услуг на рынке труда, конкурсный отбор для устройства на работу представляет для многих работников значительные трудности.

Экономическая функция занятости состоит в предоставлении трудоспособному населению возможности реализовать свою потребность в труде и в обеспечении тем самым эффективной производительной трудовой деятельности по созданию общественного богатства.

Экономическая функция максимально реализуется в случае эффективной занятости. При этом будут наиболее полно использоваться все факторы и резервы эффективности производства.

Политическая функция занятости — составляющая социальной политики государства, которая реализуется через согласование трудовых интересов тех или иных классов, слоев и социальных групп, являющихся социальной опорой существующей власти.

В период командно-административного управления экономикой в политическую функцию занятости входило обеспечение привилегированной занятости для двух групп населения. Для одной группы — рабочего класса — обеспечение политических и социальных преимуществ (в том числе и в сфере занятости) было заложено в программных партийных документах. Для другой группы — партийно-административного аппарата — право на преимущество в сфере занятости хотя и не декларировалось открыто, но гарантированно обеспечивалось теневой формой занятости — номенклатурой.

К тому же существовали неписанные правила преимущественного приема на престижные рабочие места членов правящей политической партии. Формально подобный “подбор” осуществлялся на основе деловых, профессиональных и организационных качеств. Однако в требованиях к кандидатам поддержке политики партии принадлежало одно из первых мест.

В настоящее время особое значение приобретает **идеологическая функция** занятости. Она состоит в разработке научно обоснованной теории, позволяющей эффективно реализовать свои функции в обществе. Речь идет о создании привлекательного образа той социальной политики, которую осуществляет государство в сфере занятости.

Создание идеологии занятости переходного периода как совокупности теоретических концепций, адекватно отражающих законо-

мерности становления рыночной системы занятости, — актуальная задача, стоящая перед экономистами. Пропаганда и разъяснение ее сущности представителям управленческих структур, придание этим концепциям понятности, убедительности и привлекательности, доступности для большинства населения позволят влиять на мотивы трудового поведения людей.

Рассматривая социально-экономическую сущность **безработицы**, следует отметить, что долгие годы в СССР она понималась как явление, присущее лишь капиталистической системе хозяйствования, когда часть трудящихся не могла найти работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда. Другими словами, безработица рассматривалась как явление, которое должно быть ликвидировано полностью, что и было достигнуто в СССР к концу 1930 г. С тех пор отечественная социально-экономическая литература освещала проблемы трудовой занятости однобоко и чрезмерно заидеологизированно.

Необходимо также признать, что практика преимущественно экстенсивного развития, от которой отказались в развитых странах, в СССР сочеталась с хроническим дефицитом трудовых ресурсов.

Вместе с тем искусственно сдерживалось высвобождение кадров с предприятий, где это было экономически целесообразно.

Среди факторов, обусловивших формирование излишков рабочей силы на предприятиях, отметим недостатки в организации труда и его низкую интенсивность у большого количества работников; широко распространенную практику отвлечения работников от основной деятельности (шефская помощь); ритмию производства с характерными для нее авралами в последней декаде месяца, в конце квартала и года; посредственное качество продукции и необходимость доведения ее до соответствующего уровня (спецаказы, экспортные варианты и т. д.); морально и физически устаревший станочный парк и промышленное оборудование, обслуживаемые многочисленной армией ремонтников; недостаточно эффективную систему складирования, хранения и транспортировки сырья и готовой продукции.

Следует отметить, что фонд заработной платы предприятий зависел от количества работавших, и руководители получали дополнительный экономический стимул для “раздувания штатов”.

Это способствовало появлению тенденций уравниловки, субъективизма, утраты мотивации к добросовестному труду, снижения

эффективности производства. Установка на полную занятость диктовала низкую цену рабочей силы, что, в свою очередь, лишало работодателей стимулов к применению высокопроизводительной техники и передовых приемов организации производства, а рабочих — к повышению квалификации. В итоге уровень квалификации и профессиональной подготовки за последнюю четверть XX в. существенно не изменился, а физическим трудом по-прежнему занято около 70 % работников.

Естественно, переход к рынку обостряет рассматриваемую проблему по многим причинам. Это, в частности, закрытие нерентабельных производств; необходимость использования наиболее эффективных, интенсивных форм экономического развития и возможностей многоукладного хозяйства; сокращение доли оборонных отраслей и их конверсия; разрыв межхозяйственных связей; структурные перекосы и другие кризисные деформации экономики.

Среди причин следует отметить также активизацию миграционных процессов, вызванную обострением межнациональных, военных, экологических и других проблем.

Наконец, невиданное повышение цен в 100 и более раз за последние годы заставили заняться поиском работы многих домохозяек, пенсионеров, студентов и даже школьников.

К тому же расширение масштабов безработицы вызывают слабая теоретическая разработка проектов перехода к рынку, непоследовательные, а порой и ошибочные, действия правительства.

Вместе с тем важно не впасть в другую крайность, бездумно используя зарубежный опыт, пропагандируя безработицу как средство, способное вывести отечественную экономику из глубочайшего кризиса посредством так называемых стимулирующих факторов. И если существуют определенные преимущества наличия резерва рабочей силы как неотъемлемого условия нормального функционирования рыночной экономики, то и о недостатках безработицы забывать нельзя. Имеется в виду не только материальный и моральный ущерб, проявляющийся на уровне семьи, отдельного человека в его неуверенности в завтрашнем дне, потере квалификации при продолжительном отсутствии работы. Общество в целом терпит убытки как из-за недополученной продукции, так и вследствие значительных расходов, вызванных безработицей. Многие специалисты считают, что повышение уровня безработицы ухудшает здоровье нации, представляет собой реальную угрозу демократии, спо-

способствует развитию криминальных форм теневой экономики: наркобизнеса, различного рода хищений, проституции и т. п.

В современной социально-экономической литературе сложилась определенная классификация форм безработицы. Наряду с классификацией, принятой в советской политэкономике — текущей, скрытой и застойной форм (согласно “Капиталу” К. Маркса), в структуру безработицы входят и другие формы [18, 49]. Так, западные ученые различают фрикционную, циклическую и структурную безработицу [10, 157–158].

Отечественные экономисты различают такие формы безработицы: фрикционную, институциональную, добровольную, технологическую, структурную, региональную, циклическую, “конверсионную”, скрытую, “экономическую” и молодежную, а также застойную.

Фрикционную безработицу в известной степени можно считать текущей. Характеризуется краткосрочным движением людей, меняющих работу по следующим причинам [3]: престижность новой профессии; более высокая заработная плата; смена местожительства.

Институциональная безработица возникает из-за инерционности рыночных механизмов, отсутствия идеальных условий для функционирования институтов рыночной экономики. Сбор, обработка и предложение информации требуют времени, как и реализация других функций центров занятости. Большое пособие по безработице может существенно снижать активность человека в поисках новой работы, а гарантированный Законом минимум заработной платы не позволяет работодателю удовлетворить желание человека, согласного трудиться за меньшее вознаграждение.

Добровольная безработица. Среди трудоспособного населения всегда найдутся достаточно обеспеченные люди, которые временно не работают. Других не удовлетворяют размеры заработной платы.

Технологическая безработица является следствием преобразований, вызванных переворотами в науке и технике. Роботизация и компьютеризация производства, внедрение высокоэффективных технологий позволяют значительно повышать производительность труда, что может повысить уровень технологической безработицы.

Однако НТП не только служит причиной увольнения работников, но и сопровождается улучшением условий для развития многих видов творческой деятельности в области научно-исследовательских

и опытно-конструкторских работ (НИОКР), дизайна, эргономики, созданием новых рабочих мест.

Структурная безработица наблюдается во всех странах и во многом определяет ситуацию на российском и украинском рынках рабочей силы из-за отсталости сельского хозяйства; высокого уровня милитаризации экономики; гипертрофированного развития отраслей тяжелой промышленности; узкой специализации многих предприятий, импортировавших сырье и комплектующие детали из ближнего и дальнего зарубежья. Учитывая значительный процент физического и морального износа оборудования на этих предприятиях, понятны возможные масштабы структурной безработицы.

Региональная безработица является следствием моноэкономической направленности развития некоторых районов страны, а также существования ранее закрытых городов и зон проживания.

Циклическая безработица обусловлена сменой фаз деловой активности. Характеризуется синхронизированным процессом сокращения производства и повышения уровня незанятости в периоды депрессии и кризиса.

Конверсионная безработица имеет преходящий характер, возникает вследствие сокращения армии и занятых в ВПК. Последствия ее расширения могут оказаться чрезвычайно опасными для общества из-за “перекупки” ученых-ядерщиков и других высококвалифицированных специалистов и пополнения криминальной среды профессионалами, владеющими навыками ведения боевых действий.

Скрытая безработица — широкомасштабное явление, обусловленное недоразвитостью рыночных отношений, наблюдается во многих отраслях народного хозяйства. Основные признаки скрытой безработицы: явная недозанятость работников или их большее количество, чем предусмотрено технологией производства. Пополнившие ряды скрытой безработицы статуса безработного не получают. Представление о масштабах скрытой безработицы можно получить путем сравнения данных официальной статистики и обследований в соответствии с методикой МОТ. Результаты такого выборочного обследования отражает рис. 7.

Экономическая безработица обусловлена колебаниями рыночной конъюнктуры и банкротством предпринимателей. Это обычное явление для развитой рыночной экономики. Имеет повышенный уровень в переходный период к рынку.

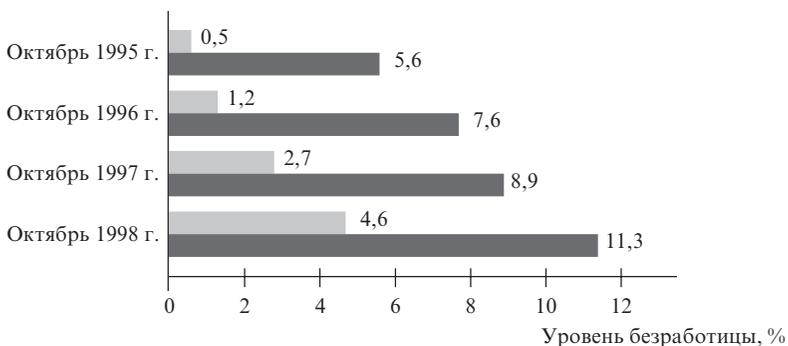


Рис. 7. Уровень безработицы в Украине, процент от экономически активного населения [28, 21]

- — зарегистрированная безработица;
- — безработица согласно данным выборочного обследования

Молодежная безработица обусловлена трудностями адаптации лиц, приступающих к самостоятельной трудовой деятельности как на госпредприятиях и учреждениях, так и в новых хозяйственных структурах. В литературе описаны основные причины ее появления [18–24]. В Украине безработица среди молодежи в 1998 г. составляла 733192 чел., т. е. около 30 % всех безработных [28, 19].

Застойная безработица отличается продолжительностью, охватывает людей, утративших навыки квалифицированного и результативного труда. Не следует пренебрегать ее масштабами.

Общий анализ форм безработицы позволяет сделать вывод о том, что в условиях формирования рыночной экономики встречается все их многообразие, но наиболее распространены формы, прежде всего охватывающие наименее материально и социально защищенных людей. Это относится и к женщинам, у которых возможность оказаться без работы часто больше, чем у мужчин. На рынке труда Украины численность безработных женщин составляет 1473907 чел. (около 62 % всех безработных).

Избыток рабочей силы на предприятиях России и Украины, чрезвычайно низкий уровень доходов большинства ее граждан, а также то, что заработная плата является для очень многих единственным средством существования, предопределяют правомерность установления “естественной” нормы безработицы с учетом ее социально

допустимых границ. Достижение определенного уровня благосостояния народа, в конце концов, делает ненужной фиксацию социальной допустимой нормы безработицы.

Каждый из рассмотренных видов безработицы наряду с экономическим содержанием имеет определенное социальное. В совокупности они определяют не только экономические характеристики рабочей силы на рынке труда, но и социальное положение в обществе ее носителей — субъектов социально-трудовых отношений.

Резюме

1. Социально ориентированный подход к пониманию сущности рынка труда состоит в следующем. Исходя из экономической основы формирования рынка рабочей силы в его товарной форме признается ее специфическая сущность как товара, что придает ему социальный характер. Социальный характер рынка труда проявляется в его структуре и функциях.

2. Структуру рынка рабочей силы образуют владельцы рабочей силы (ее продавцы), владельцы капитала (покупатели) и субъекты инфраструктуры, выполняющие роль посредников.

3. К функциям рынка труда относятся стимулирующая, согласующая, уменьшения издержек, содействия НТП, уменьшения социальной напряженности, адаптивно-социализирующая, оценочная, дифференцирующая, трудовой мобильности.

4. Социально-трудовые отношения в период становления рыночной экономики вследствие недоразвитости рынка труда имеют ряд особенностей, проявляющихся в виде высокого уровня социального неравенства; нарушения принципов социальной справедливости, социальной незащищенности работников, социальной дезадаптации значительной части работников; высокой степени социальной напряженности в сфере труда.

5. Специфическими формами социально-трудовых отношений в условиях рынка являются занятость и безработица. Проявление этих форм в переходной экономике носит деформированный характер, что проявляется в их качественных и количественных характеристиках.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
2. *Гіденс Е.* Соціологія: Пер. з англ. — К.: Основи, 1999.
3. *Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами. — К.: МАУП, 1997.
4. *Економічна активність населення України в 1998 році:* Стат. зб. Держ. ком. статистики України. — К., 1999.
5. *Ерасов В. В., Скворцов Н. Н.* Формирование рынка труда (зарубежный опыт). — Краматорск: Калибри, 1994.
6. *Сременко В. Г.* Основи соціальної економіки. — К.: МАУП, 1997.
7. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск, 1991.
8. *Лукашевич Н. П.* Занятость: социально-экономическая сущность, структура и функции // Персонал. — 1995. — № 3. — С. 29–48.
9. *Лукашевич Н. П.* Рынок рабочей силы в контексте новой экономической парадигмы (взаимосвязь социально-экономических категорий и понятий) // Персонал. — 1995. — № 1. — С. 45–60.
10. *Макконелл К., Брю С.* Экономика: Принципы, проблема и политика: В 2 т. — М., 1992. — Т. 1.
11. *Маслова И. С.* Социализм. Формы собственности. Рынок рабочей силы // Трудный поворот к рынку / Сост. Е. М. Юдина; науч. ред. Л. И. Абалкин. — М.: Экономика, 1990. — С. 472–482.
12. *Мельник О., Плотников О.* Макроекономічний аналіз структури зайнятості // Економіка України. — 1994. — № 4.
13. *Пилипенко В. Е.* Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ). — К.: Наук. думка, 1993.
14. *Политическая экономия:* Словарь / Под ред. М. И. Волкова и др. — М.: Политиздат, 1981.
15. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
16. *Предприниматель* Украины: эскизы к социальному портрету / Отв. ред. В. М. Ворона, Е. И. Суименко. — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.
17. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
18. *Рыночная экономика:* Словарь / Под общ. ред. Г. Я. Кипермана. — М.: Республика, 1993.
19. *Саруханов Э. Р.* Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме. — Л., 1981.
20. *Селюнин В. И.* Рынок: химеры и реальность // Через тернии / Сост. А. А. Проташик. — М.: Прогресс, 1990.
21. *Слетцов Н.* На пути к рынку: Социальная цена перехода. — М., 1992.

22. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов: Кн. I–III. — М.: Наука, 1993.
23. *Социология труда: Учебник /* Под ред. Н. И. Дряхлова, А. Н. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
24. *Соціологія: Короткий енцикл. слов. /* За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
25. *Трудовые ресурсы: Социально-экономический анализ /* Под ред. В. Г. Костакова. — М., 1976.
26. *Українське суспільство на порозі третього тисячоліття /* За ред. М. О. Шулги. — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
27. *Хейне П.* Экономический образ мышления: Пер. с англ. — М.: Новости, 1991.
28. *Яценко В.* Безробіття по-українськи у цифрах і фактах // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 6. — С. 19.

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

- ♦ “Трудовое поведение” и “трудовая деятельность”: сходства и различия.
- ♦ Основные структурные элементы и характеристики трудового поведения.
- ♦ Типологизация трудового поведения.
- ♦ Основные формы трудового поведения.
- ♦ Сущность трудового поведения и основные механизмы его регулирования

4.1. СУЩНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

В современной социологической отечественной литературе понятие “трудовое поведение” постепенно начинает играть все большую роль в категориально-понятийном аппарате социологии труда наряду с превалирующим ранее понятием “трудовая деятельность”. Эта тенденция вызвана демократизацией общества (в том числе и в трудовой сфере), возрастанием роли человека в социальной жизни, переходом к человекоцентристской парадигме в экономических науках, восстановлением отечественной социологией поведенческого характера. В этой связи существуют различные точки зрения на соотношение этих понятий.

Под **трудовой деятельностью** в социологии обычно понимают [14, 114–115] обусловленную различными техническими, технологическими, организационными средствами и независимую от субъективных устремлений индивидов и групп форму их целесообразной профессиональной активности. Как видим, трудовая деятельность отражает относительно жестко фиксированные во времени и пространстве целесообразные операции и функции, которые выполняют люди, объединенные в трудовые организации.

В соответствии с таким пониманием понятия трудовой деятельности на нее возлагается решение следующих задач [16, 124–143]:

- создание материальных благ как средств жизнеобеспечения;
- оказание услуг различного целевого назначения;
- разработка научных идей, формирование ценностей и их прикладных аналогов;
- накопление, консервация, передача информации и ее носителей и др.

К общим свойствам трудовой деятельности независимо от ее способов, средств и результатов обычно относят функционально-технологическую совокупность трудовых операций, функциональную программу, определенную рабочим местом; совокупность соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; материально-технические условия и пространственно-временные рамки реализации; определенный способ организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмированный способ организации, посредством которого организационно-управленческая структура формирует поведенческую матрицу индивидов, включенных в производственный процесс.

Таким образом, трудовая деятельность — это своеобразный “функциональный алгоритм” производственной либо любой другой деятельности, который в определенных организационно-технологических и социально-экономических условиях приводит к конкретному результату. Естественно, реализуются соответствующие операции и функции по-разному в зависимости от субъектов трудовой деятельности, совокупности их качеств (квалификации, активности, мотивации к труду и т. п.). Подобная специфика реализации операций и функций связывает трудовую деятельность с трудовым поведением.

Необходимость введения понятия “трудовое поведение” связана с тем, что индивид, социальная группа не являются жестким элементом функциональной деятельности; между трудовыми функциями, которые “задает” субъекту труда “функциональный алгоритм” соответствующей трудовой деятельности, и особенностями, способностями, намерениями, спецификой поведения личности, социальной группы всегда существует определенная дистанция, обусловленная множеством социальных, экономических, социокультурных и других факторов.

В таком контексте трудовое поведение — это комплекс целенаправленных индивидуальных и групповых действий, которые

определяют, во-первых, направленность и, во-вторых, интенсивность реализации человеческого фактора в процессе трудовой деятельности. Трудовое поведение является одной из разновидностей социального поведения, т. е. процесса целенаправленной активности, отвечающей наиболее значимым потребностям человека, социальной группы. Таким образом, **трудовое поведение** — это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением его профессиональных возможностей, интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации. Однако не следует отождествлять понятия “трудовое поведение” и “производственное поведение”. В последнем не учитываются личностные характеристики работников (социально-психофизиологические и др.) — важный фактор их трудового потенциала [6, 124–127]. Сущность трудового поведения работника состоит не только в создании общественно необходимого продукта, но и в воссоздании собственных физических и духовных сил, пополнении знаний, развитии навыков, умений, способностей к саморегуляции и творчеству.

Для того чтобы уяснить социальную сущность трудового поведения, важно рассматривать его как конкретно-историческое явление, зависящее от характера социально-экономической системы, исторического периода, уровня культуры страны, где трудятся люди. При этом следует учитывать частичное совпадение понятий “трудовое поведение” и “трудовая мораль”, на которое одним из первых обратил внимание М. Вебер. Анализируя специфику трудового поведения, он показал, что в Германии, где протестанты и католики были в сходных социальных условиях, воспитанным в протестантской среде были присущи более активные ценностные ориентации на труд, исходившие из норм и ценностей пуританской протестантской культуры, требовавшей от человека аскетизма, рационального контроля за образом жизни и т. п. [2, 44–208].

В отличие от протестантского “православный подход” к трудовому поведению состоял в том, что в нем основные экономические категории (собственность, богатство, прибыль и т. п.) рассматривались прежде всего с точки зрения праведности или неправедности их возникновения и использования; не поощрялось извлечение прибыли любым способом; считалось, что трудовая деятельность должна

быть обязательно общественно полезной, т. е. человек должен работать не только на себя, но и на общество, и т. д.

Как видим, моральные требования, нормы, ценности, которые присущи членам определенного общества, занятым определенной трудовой деятельностью, составляющим содержание трудовой морали, являются важными факторами трудового поведения.

Подобное понимание сущности трудового поведения отражается в его *структуре*, которая охватывает:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, формирующиеся на фазах переходного состояния от одного статуса к другому;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основу которых положены рационализированные смысловые схемы, трансформированные в устойчивые убеждения;
- акции, совершаемые под влиянием обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, вызванные 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.

В соответствии со структурой трудового поведения его основные *сущностные характеристики* проявляются в том, что оно отражает “функциональный алгоритм” производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности; является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; является динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и приобретения конкретного жизненного опыта; отражает характерологические черты личности работника; является определенным способом и средством воздействия человека на окружающую производственную и социальную среду.

Адекватное представление о сущностных характеристиках трудового поведения служит основой для его типологии.

4.2. ТИПОЛОГИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

В отечественной литературе по социологии труда пока еще не разработана четкая типология трудового поведения. Существуют различные достаточно близкие подходы к решению этой проблемы, которые в совокупности позволяют составить представление об основных типах и видах трудового поведения, критериях и основаниях их дифференцирования и выделения [6; 14; 16].

В. Полтораки предлагает различать такие типы трудового поведения: социально-трудовое, экономическое и функциональное, а также разновидности (виды): деструктивное трудовое поведение, инновационное, адаптивно-приспособительное и др. [14].

Анализируя виды социально-экономического поведения, которое по содержанию очень близко к трудовому, В. Пилипенко различает демографическое, миграционно-мобильное, профессионально-трудовое и др. [13]. Заслуживает внимания замечание ученого об отсутствии жестких границ между видами трудового поведения, что позволяет объединять их в определенные комплексы. К современным комплексам трудового поведения относят “хозяйский”, исполнительский, молодежный и “гигиенический” (ориентированный на сохранение здоровья). Конечно, комплексы трудового поведения различаются по характеристикам субъектов трудовой деятельности, конкретных условий труда, определенной трудовой ситуации.

Исследователь О. Ромашов систематизировал виды трудового поведения в соответствии с разнообразием оснований классификации (табл. 2) [16].

Целостное представление о разнообразном трудовом поведении дает его типологизация по формам [17, 158–166]: целевые; инновационные; адаптивно-приспособительные; церемониально-субординационные; характерологические, немотивированные и спонтанные; деструктивные. Рассмотрим коротко формы трудового поведения.

Целевое поведение связано с реализацией определенных целей: непосредственно относящихся к выполнению конкретных трудовых функций на рабочем месте (функциональное поведение); направленных на достижение определенного уровня благосостояния и качества жизни (экономическое поведение); осуществляемых в процессе организационно-управленческого взаимодействия (организационное

поведение); обеспечивающих достижение или изменение профессиональных квалификационных и административных статусов (стратификационное поведение).

Таблица 2

Классификация видов трудового поведения

Основания классификации	Виды трудового поведения
1. Субъекты поведения	Индивидуальное; коллективное
2. Наличие (отсутствие) взаимодействия	Предполагающее взаимодействие; непредполагающее взаимодействие
3. Производственная функция	Исполнительское; управленческое
4. Степень детерминированности	Жестко детерминированное; инициативное
5. Степень соответствия принятым нормам	Нормативное; отклоняющееся от норм
6. Степень формализации	Установленное в официальных документах; не установленное в них
7. Характер мотивации	Ценностное; ситуативное
8. Производственные результаты и последствия	Позитивное; негативное
9. Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс; установление отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
10. Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения; зарождающиеся виды поведения, в том числе как реакция на различные социально-экономические акции
11. Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни; не соответствующие этим образцам
12. Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала; вызывающее 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

Рассмотрим целевые формы трудового поведения.

а. *Функциональное поведение.* Это конкретная форма реализации профессиональной активности, определяемая технологическим алгоритмом рабочего места. Такое поведение совпадает с содержанием трудовой деятельности и является ее поведенческим аналогом. В свою очередь, трудовая деятельность может рассматриваться как фиксированный ряд циклично повторяющихся операций, исполнительских действий и поведенческих стереотипов, а также как когнитивно-понятийный образ профессиональных действий, фиксирующий логическую и смысловую структуру трудового процесса. В зависимости от доминирующего элемента виды профессиональной деятельности различаются по преобладанию в них физических или умственных нагрузок. В одном случае превалируют интеллектуальные функции, а остальные компоненты выполняют вспомогательную роль, в другом — материально-практические операции по преобразованию вещества природы.

б. *Экономическое поведение.* Как известно, ориентация на результат всегда соотносится с количеством и качеством затраченных человеческих ресурсов. Кроме того, труд всегда обусловлен системой социальных норм и правил, которые определяют ролевую структуру трудового поведения, в том числе и в сфере экономики. Применяя профессиональные способности, индивид обычно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией, между важнейшими потребностями и способами их удовлетворения. Стандартные формы и алгоритмы поведения направлены на поддержание устойчивых связей обмена и равновесия индивида с социально-производственной средой.

На индивидуальном уровне такой тип поведения представлен адаптивными формами компенсации затрат. Ожидание будущей компенсации создает возможность включения человека в процесс труда, формирует широкую гамму мотивации и заинтересованности трудом. Исследования показывают, что до определенного предела чем выше компенсация и сильнее ожидание (вера в ее возможность), тем выше включенность в труд и трудовая отдача.

Как видим, профессиональные способности используются только в случае реальной необходимости и возможности их применения, обеспечивая определенный уровень достижения жизненно важных целей.

По соотношению затрат и результатов, свободы выбора и гарантированности дохода различают такие типы экономического поведения:

- по формуле “максимум дохода ценой максимума труда”; характеризуется максимизацией усилий, затрат, вложений и соответствующими размерами ожидаемой выгоды, но в то же время определенной степенью риска и возможного ущерба;
- по формуле “гарантированный доход ценой минимальных трудовых усилий” или “минимальный доход при минимальных трудовых усилиях”; исключает инновации и минимизирует риск при получении результата, но жестко лимитирует гарантируемые размеры дохода;
- по формуле “максимальный доход ценой минимальных трудовых усилий”; ориентировано на минимизацию усилий и не исключает нетрудовой способ получения дохода.

Существуют также различные формы экономического поведения в сфере распределения и потребления. Им соответствуют специфические стратегии и тактики, в основу которых положены доминирующие образцы и стандарты поддержания достигнутого уровня благосостояния и качества жизни различных социальных групп.

в. *Организационное, или административное, поведение.* В общем виде регулирование организационного поведения означает формирование позитивной мотивации членов организации на основе выявления функциональных и желательных видов поведения, эффективного их подкрепления (одобрения, вознаграждения). Регулирование организационного поведения означает попытку выяснить, насколько цели и поступки индивидов соответствуют целям организации. Реализация субъектами тех или иных форм функциональной активности зависит от их статуса, авторитета, ранга, власти, ресурсов, степени идентификации с целями организации.

г. *Стратификационное поведение.* Характеризуется такими целями, как престижные статусы и разнообразные образцы социально-профессиональных достижений; соответствующими целям средствами и методами. Такое поведение реализуется в пределах как официальных, так и неофициальных каналов социальной мобильности.

Инновационное поведение связано с внедрением нестандартных решений, изменяющих в той или иной степени систему социальных отношений на различных уровнях организации, характеризуется качеством, масштабом и глубиной трансформации сложившейся системы интересов и поведенческих стереотипов.

Инновационное поведение предполагает ряд этапов и фаз, на первом из которых ломаются укоренившиеся стереотипы, привычки и традиции, преодолеваются стандартные, консервативные мнения. Конкретные действия субъекта начинаются с констатации необходимости реконструктивных изменений в производственных структурах, обнаружения безвыходных ситуаций и противоречий, которые объективно требуют разрешения. Классическая форма инновационного поведения предполагает несколько самостоятельных процессов, имеющих свою логику, тактику, стратегию и способ организации во времени и пространстве.

1. Привлечение субъектами инновационного поведения сторонников из лиц, в принципе согласных с необходимостью изменения. Причем чем актуальнее проблема, чем очевиднее противоречие, тем больше индивидов согласны в принципе с ее решением (пассивное большинство).

2. Рекрутирование активных сторонников из тех, чьи интересы соответствуют перспективе реконструктивных изменений. Это, как правило, профессионалы, которые способны, могут и хотят изменить положение дел (активное меньшинство).

3. Нейтрализация оппозиции, состоящей прежде всего из тех, чьи интересы в той или иной степени не соответствуют инновационным изменениям в организации.

4. Поиск и формирование организационных методов достижения промежуточных и конечных целей реконструктивных изменений.

5. Мобилизация человеческого фактора, поиск необходимых ресурсов и приведение в действие процесса внедрения.

Инновационное поведение состоит в преодолении различных препятствий, оппозиционных настроений и мнений. Психологически это весьма дискомфортная форма поведения, связанная с функционированием индивида в перманентно возникающих экстремальных ситуациях. В инновационном поведении чрезвычайно велики риск, ответственность, неопределенность, непредсказуемость. Такое поведение может оцениваться консервативной оппозицией в очень широком диапазоне от нестандартного, нарушающего привычное равновесие на одном полюсе, до противоправного. В силу дискомфорта характера инновационного поведения доля людей, которым оно свойственно, существенно привержена тем или иным стратегиям такого поведения. Так, согласно данным Л. Косалса [9, 47], в

самостоятельной разработке нововведений и активном их внедрении участвуют менее 1 % всех работников, среди руководителей и главных специалистов — 6,3 %. Самостоятельную активность при осуществлении нововведений проявляют около 28 % работников, из них руководителей и главных специалистов — около 50 %. Участие в инновациях без проявления самостоятельной активности свойственно 55 % всех работников, среди руководителей и главных специалистов их больше половины, а среди рядовых работников — больше 80 %. Пассивно участвуют в нововведениях 21 % всех работников, большинство из которых — рядовые, а также руководители среднего звена. Активно сопротивляются нововведениям около 4 % работников (преимущественно рядовые работники и руководители среднего звена).

Адаптационно-приспособительное поведение реализуется в процессе адаптации работника к новым профессиональным статусам, требованиям технологической среды, ролям “значимых других”, наконец, к системе социально-психологической коммуникации. Такое поведение обнаруживается на этапе первичного вхождения работника в производственный процесс, профессиональную среду, коллектив. В этом случае имеется в виду форсирование профессиональных навыков, привычек и опыта, а также усвоение значимых ценностей и эталонов поведения. Человек постепенно “вращается” в профессиональную и социальную среду, формируется четко определенная линия его трудового поведения. При этом не следует преувеличивать приспособительский характер этого поведения. Как показано далее, это поведение носит активный, адаптивно-адаптирующий характер.

Церемониально-субординационное поведение проявляется на различных уровнях организационной иерархии, выполняя необходимые и дополнительные функции. В частности, такое поведение обеспечивает сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения; поддерживает устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. Рассматриваемое поведение связано с соблюдением служебного, профессионального и должностного этикета, исполнением формализованных процедур организационного, административного и делового взаимодействия; базируется оно на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, использует формы признания,

сохранения и поддержания авторитета власти и субъектов властных полномочий. Однако в определенных условиях возможна деформация такого поведения, особенно когда власть должности, статуса отдельной личности транслируется в систему официальных и неофициальных привилегий, которые ни экономически, ни социально не оправданы.

Характерологическое поведение зависит от внешнего проявления тех или иных личностных свойств работника, является их проекцией (явной или неявной) на внешнее окружение. Диапазон проявления такого поведения разнообразен. Это может быть явно выраженная поведенческая проекция характера человека, его эмоций и настроений. В крайних вариантах личность может подавлять других своим волевым темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспособляться, чтобы не нарушить оптимальные формы межличностной и деловой коммуникации. Разновидностью характерологического поведения является спонтанное, немотивированное. Оно возникает, как правило, под воздействием сильных эмоций, тех или иных дезинтегральных состояний. Примером служит фрустрация — конфликт между намерениями, направленностью личности и ее возможностями. Немотивированное поведение чаще проявляется в особо сложных ситуациях. К ним относятся аварии на производстве, экстремальные ситуации, связанные с повышенным риском и ответственностью при принятии решений, межличностные конфликты. Последствия спонтанного поведения отрицательно влияют на трудовой процесс: нарушается функциональная стабильность производственного цикла, возникают рецидивы организационно-управленческой неустойчивости, конфликтные ситуации, деформирующие систему сложившихся деловых коммуникаций.

Деструктивное трудовое поведение проявляется в выходе работников за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Различают несколько разновидностей деструктивного поведения.

1. Противоправное, вызванное мотивированным или немотивированным нарушением (несоблюдением) юридических норм трудового, уголовного или административного права.

2. Административно-управленческое, связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей или злоупотреблением служебным положением.

3. Дисфункциональное, объясняющееся профессиональной некомпетентностью.

4. Индивидуально-целевое, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов в ущерб коллективным.

5. Групповое, осуществляемое сообществом (каста, группа, клика) в ущерб интересам общества (групповой эгоизм).

6. Групповое и индивидуальное, связанное с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной степени сдерживают инициативу, творчество, новаторство.

7. Имитационное, маскирующее истинные интересы и намерения работников, порождающее феномен псевдоактивности, за которым скрывается противоположное содержание.

8. Отклоняющееся, связанное с реализацией асоциальных привычек и склонностей или осуждаемых образцов поведения.

Типологизация трудового поведения создает основу для адекватного использования механизма регуляции различных его форм в тех или иных трудовых ситуациях.

4.3. СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Необходимость социального регулирования трудового поведения обусловлена тем, что независимо от причин, побуждающих человека включаться в систему общественного разделения труда, он должен соответствовать требованиям производственной организации, которая предоставляет ему необходимые условия для объективизации его профессиональных способностей. Социальный механизм объединяет функциональные возможности человека с условиями и средствами их реализации. В результате работник как носитель конкретных профессиональных способностей становится активным функциональным компонентом производственной системы. Он получает определенные права и полномочия, на него возлагаются конкретные обязанности, через которые индивид включается в институциональную систему профессиональной ответственности.

Социальная регуляция поведения, в том числе трудового, экономического, в социологии состоит в воздействии на социальные (экономические, политические, духовные) процессы и отношения, а также

на поведение индивидов и групп, которые они определяют. Осуществляется регуляция через индивидуально-личностное и индивидуально-групповое статусное нормирование, а также через воздействие на это поведение социальных институтов посредством системы социального контроля.

В социологической литературе понятие “*механизмы регуляции поведения*” рассматривают в широком и узком смысле [14, 83–85]. В **широком понимании** “инструментом” подобного регулирования является система социальных (в том числе социально-трудовых) отношений, складывающихся в обществе. Процессы социальной регуляции анализируются как следствие всех функционирующих в обществе отношений, процессов, структур, что существенно затрудняет его применение в сфере труда.

В **узком смысле** под социальным механизмом регулирования трудового поведения подразумеваются два основных элемента — статусное нормирование и механизмы социального контроля. Такой подход становится все более популярным в социологической литературе. Остановимся на нем подробнее.

Статус работника рассматривается как определенная позиция в социальной структуре группы работников (трудовом коллективе), связанная с другими позициями через систему прав и обязанностей. Социальный статус работника возникает в процессе прохождения индивидом необходимых фаз гражданской, социальной, образовательной и профессиональной подготовки, а также приобретения после этого нужных качеств, которые характеризуют его как подготовленного и дееспособного субъекта, ответственного за свои профессиональные действия и поступки. Социальный статус (профессиональный, должностной) обеспечивает работнику возможность трудовой деятельности в рамках жестко предписанных норм и стандартов — институциональных требований производственной организации. Согласно социальному статусу работник сохраняет определенную свободу в трудовом поведении:

- может проявлять различные формы профессиональной активности на конкретном рабочем месте;
- наделяется широкими правами, полномочиями, обязанностями и несет конкретную ответственность, которые защищаются, поощряются и гарантируются организацией;
- способен в пределах заданного статуса, т. е. производственной позиции, или социально-экономической принадлежности, осуществлять инициативные формы и виды трудового поведения;

- является активным субъектом социальной, организационно-управленческой, экономической регуляции;
- по тем или иным признакам выделяется среди других работников, а также включается в социальную группу равных ему по статусу индивидов.

Как видим, статус — профессиональный, квалификационный, должностной, экономический — является реальным показателем места работника в системе конкретной производственной организации, в которой через совокупность предписаний и норм устанавливаются относительно жесткие формы трудового поведения. Наличие статуса — необходимая, хотя и недостаточная предпосылка включения работника в систему конкретных институтов, связанных с организацией. Поэтому все виды поведения индивида находятся в сфере действия соответствующих механизмов социального контроля. Иначе говоря, регистрируются отклонения поведения от предписанных норм, а не насколько точно оно соответствует этим нормам, поскольку позитивное поведение находится в компетенции других социальных механизмов.

Характерно, что социальный статус, с одной стороны, атрибутивный (существенный) признак личности, задающий определенный модус трудового поведения, с другой — некая форма поведения, отражающая предписанные и усвоенные способы коллективного взаимодействия. Динамическим, или функциональным, проявлением социального статуса является социальная роль, которая структурируется в качестве устойчивой поведенческой матрицы, выражающей совокупность усвоенных индивидом норм, предписаний и эталонных образцов поведения.

В процессе трудовой деятельности в силу ее многообразия работнику приходится совмещать несколько статусов, основными из которых считаются интегративный, профессионально-должностной и социально-психологический.

Интегративный статус личности определяет соответствие многообразных форм и сторон жизнедеятельности эталонным или базовым образцам поведения, доминирующим в обществе, которым соответствуют наиболее массовые, типичные ожидания (экспектации).

Профессионально-должностной (базисный) статус личности является основой интегрального. В нем фиксируются производственно-технологическое и социально-экономическое положения личности (при условии ее стационарного включения в систему трудовых

отношений), характеризующиеся определенным набором функционально-ролевых предписаний, объективно заданных требованиями рабочего места, в соответствии с которыми работник осуществляет те или иные формы трудового поведения.

Социально-психологический (социометрический) статус личности отражает значение и роль конкретной личности как реального партнера в системе внутригрупповых и межличностных, в том числе профессиональных, коммуникаций.

Некоторые исследователи к существенным статусам личности относят также естественный, темпоральный и маргинальный [17, 176–184].

Естественный статус личности подразумевает ее существенные и относительно устойчивые половозрастные характеристики. Они позволяют отличать и сравнивать индивидов, классифицируя их по способам и типам реализации жизненной активности, образу жизни, специфическим ролям, функциям, которые реализуются на разных этапах жизненного цикла (детство, юность, взрослая жизнь), типам профессиональной активности, которая сильно коррелирует с возрастом и стажем работы.

Темпоральный статус личности — ее некоторое функционально зависимое состояние, детерминируемое отношением личности к прошлому опыту и перспективам. В этом статусе фиксируются наиболее вероятные характеристики поведения личности, находящейся на определенной стадии жизненного и профессионального циклов, которые определяются “количеством” и “качеством” прожитого времени и имеющимися временными ресурсами.

Маргинальный (пограничный) статус личности фиксирует объективно заданные противоречия в способах ее поведения, которые определяются, во-первых, многообразием статусно-ролевых и функциональных характеристик личности, во-вторых, — промежуточными состояниями перехода из одного статуса в другой. Маргинальное состояние возникает при переходе индивида из одной социальной среды в другую; при смене одного темпорального статуса на другой; при кардинальном изменении образа жизни, вида профессиональной деятельности, системы социальной коммуникации; при смене социального, профессионального, экономического, политического или религиозного статуса.

Представление о социальных статусах работников в реальной трудовой ситуации можно получить, наблюдая их проявления:

- в вербальных, визуальных и других характеристиках личности;
- в функциональном состоянии личности, ее субъективных характеристиках — установках, ценностных ориентациях, актах сознания, мотивации и поведения;
- в ожиданиях и реакциях со стороны “значимых других”, составляющих социальное окружение.

Для того чтобы понять сущность организационного взаимодействия, являющегося ни чем иным, как коммуникативным, интерактивным и смысловым сопоставлением статусов, необходимо проанализировать проявления статуса личности. Это позволяет обеспечить работникам необходимое взаимопонимание в системе межличностной и институциональной коммуникации, а также разделение функций и степени ответственности между ними, наконец, приемлемое равновесие их интересов и потребностей.

Роль регулятора трудового поведения реализуется через функции социального статуса:

- *регуляторную*, обеспечивающую процесс коммуникации и институционального взаимодействия индивидов на любом уровне производственной системы в целях выработки лично- и общественно-целесообразных линий совместного поведения;

- *стратификационную*, обеспечивающую распределение индивидов по уровням и слоям социальной дифференциации общества в целом, социальных групп и производственных организаций;

- *нормативную*, обеспечивающую конкретный набор предписаний и установок функционально-ролевого поведения, или алгоритм поведенческой матрицы, которая задается средой;

- *атрибутивную*, фиксирующую социально-профессиональную принадлежность индивида, его место и роль в системе функциональных отношений;

- *ориентирующую*, позволяющую индивиду выделяться в системе социального поведения, отличать себя от других и в соответствии с этим определять устойчивые формы своего поведения в организации;

- *инструментальную*, позволяющую индивиду использовать свое социальное положение для решения житейских и профессиональных задач, но в пределах закрепленных за его статусом возможностей, преимуществ и привилегий;

- *идентифицирующую*, обеспечивающую отождествление индивида с определенным набором норм и предписаний, общественно

заданных образцов поведения и через них — с соответствующей социальной группой.

Таким образом, с помощью перечисленных функций через социальные статусы осуществляется такой вид социального регулирования, как индивидуально-личностное нормирование. Кроме того, большинство видов социальной регуляции происходит в рамках социальных институтов, которые отвечают за координацию поведения индивидов, устойчивость, согласованность и сплоченность их действий.

Социальные институты — это специфические, относительно самостоятельные механизмы социальной регуляции, которые контролируют поведение индивидов, применяя специальные меры и способы внушения, убеждения и воспитания, различные формы принуждения и давления, способы выражения признания и одобрения. Благодаря институтам формы поведения приводятся в соответствие с принятыми образцами, нормами и стандартами. В системе производственных организаций социальные институты классифицируют в зависимости от содержания, методов и предметов регуляции.

Организационно-управленческие институты — это официальные учреждения, формальные организации, регулирующие трудовое поведение работников (членов организации) согласно разделению труда (функциональным обязанностям) и заданному способу решения профессиональных и производственных задач на рабочих местах. В соответствии с фиксированным статусом и технико-организационной специализацией индивиды реализуют функциональные обязанности и права в четко определенной системе ответственности.

При этом социальная регуляция понимается как постоянно поддерживаемые готовность, подготовленность, дееспособность и позитивная мотивация работников к устойчивому и целесообразному применению профессиональных навыков. Регуляция приводится в действие совокупностью вербальных, административно-правовых, экономических и социально-психологических методов, которые побуждают (мотивируют), принуждают и стимулируют человека к выполнению производственных задач, формируют приемлемые образцы и стандарты трудового поведения.

Экономические институты предназначены для распределения индивидов в системах общественной организации труда и отношений собственности; контроля распределения благ и услуг, регулирования денежного обращения и товарной массы; осуществления

дифференциального вознаграждения работников в соответствии с объемом и качеством выполняемой ими работы.

Экономические институты не только поддерживают устойчивость сложившейся социальной структуры общества, но и формируют определенный баланс потребления, благосостояния населения в соответствии с базовыми принципами, заложенными в распределительных механизмах, доминирующих в обществе.

Политические институты в самом широком смысле выполняют функции установления, исполнения и поддержания власти доминирующей в обществе социальной группы. Они обеспечивают воспроизводство и устойчивое сохранение идеологических ценностей; стабилизируют доминирующие в обществе социально-классовые структуры. В системе трудового коллектива с их помощью до первичных субъектов производства доводятся господствующие идеологические ценности.

В централизованной экономике политические институты передают (делегируют) функции субъектам управления (регуляции) на предприятии, которые, в свою очередь, применяют механизмы внеэкономического принуждения, добиваясь лояльного отношения к доминирующим идеологическим ценностям. Они же обеспечивают властно-политическое изъятие прибавочного продукта и сохранение консервативных, социально-привилегированных каналов распределения.

Социокультурные и воспитательные институты выполняют такие функции: освоение и последующее воспроизводство культурных и социальных ценностей, накопленных в процессе трудовой деятельности; включение индивидов в определенную профессиональную субкультуру, а также их социализацию через усвоение устойчивых социокультурных стандартов поведения; наконец, защиту ценностей и норм, которые в наибольшей степени репрезентируют профессиональные группы и организации. Социокультурные и символические стандарты свойственны всем видам трудового поведения.

В процессе включения в производственную организацию индивид усваивает модальный и институционально-нормативный смысл предписываемых образцов, формирует приемлемую поведенческую матрицу, которая должна быть адекватна ожиданиям референтной группы.

Нормативно-ориентирующие институты — это механизмы морально-этической ориентации и регуляции поведения индивидов,

цель которых — придать поведению и мотивации нравственную аргументацию, этическую основу. Такие институты утверждают в обществе императивные, общечеловеческие ценности, специальные кодексы и этику поведения, в том числе относящиеся и к профессиональной сфере.

Кодекс представляет собой явно или неявно формализованные системы нормативных предписаний морально-этического характера. В нем отражаются специфика трудовой деятельности, способы достижения профессиональных целей, этические границы функциональной специализации и регламентации поведения.

Нормативно-санкционирующие институты осуществляют социальную регуляцию трудового поведения на основе норм, правил и предписаний, закрепленных в юридических и административных актах. Гарантом их выполнения являются государство, его представительские органы, в частности администрация предприятий. Правовые нормы, закрепленные юридически, обязательны к исполнению; в соответствии с ними формируются различные модели правового поведения, отвечающие ведомственным и государственным интересам. Обязательность норм обеспечивается принудительной силой государства и системой соответствующих санкций.

Церемониально-символические и ситуационно-конвенциональные институты предназначены для временной, транзитной социальной регуляции, нормирования повседневных контактов, актов группового, межгруппового и организационного поведения. Это вызвано тем, что традиционные социальные институты, регулирующие поведение людей в профессиональной сфере, не способны охватить спектр человеческого поведения. Такие институты определяют порядок и способы взаимного поведения, регламентируют методы передачи и обмена информацией, приветствия, обращения, формы выражения признания, одобрения и неодобрения, коммуникационные формы неофициальной субординации.

Рассмотренный социальный механизм регуляции трудового поведения, который можно было бы назвать статусно-нормативным, в той или иной степени присутствует в большинстве описанных в социологической литературе механизмов. Однако не везде элементы этого типа регуляции доминируют.

Так, в экономической социологии социальный механизм регуляции трудового поведения понимается как система взаимодействия социально-профессиональных групп работников, на которые влияют

потребности и интересы этих групп, а также условия их функционирования и результаты процесса труда [6, 138–140].

В этом случае под функционированием социального механизма регуляции трудового поведения понимается система связей между элементами, которые в нее входят. При этом социальные институты формируют условия жизнедеятельности социальных групп, определяют характер и особенности их социальных статусов. В свою очередь, условия и статусы групп детерминируют характер их целей и интересов, непосредственно влияющих на их трудовое поведение. А статус групп определяет характер соответствующих социальных процессов.

Описанный механизм регулирования трудового поведения расматривается как система, объединяющая совокупность частных механизмов регулирования: социально-демографического, распределительного, социально-инфраструктурного, предпринимательского, частнохозяйственного и социально-управленческого. Каждый из этих механизмов обеспечивает воссоздание определенной “продукции” социальной и демографической структур населения, интересов и форм трудового поведения групп.

Характерным для этой модели социального механизма регуляции трудового поведения, как и для статусно-нормативного, является превалирование статусно-групповых составляющих. В то же время в условиях перехода к рыночным приоритетам в механизме социального поведения должны относиться и элементы личностно-индивидуального характера.

При таком подходе за основу механизма регулирования трудового поведения берутся потребности в трудовой деятельности, необходимой для поддержания жизнедеятельности организма, самореализации и развития личности, социальной группы и общества в целом. Осознание потребностей превращает их в интересы — реальные причины действий, формирующиеся у индивидов и социальных групп в соответствии с их различиями по положению и роли в общественной (в том числе и трудовой) жизни.

В зависимости от конкретной трудовой ситуации — комплекса условий, в которых происходит трудовой процесс, на основе сопоставления с ценностными ориентациями интересы превращаются в мотивы трудового поведения — осознанное внутреннее побуждение к поведенческим трудовым актам.

Рассмотренный механизм регулирования трудового поведения изображен на рис. 8 [16, 133].

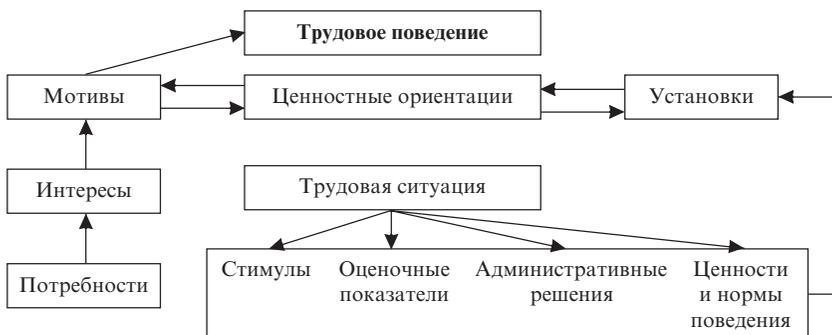


Рис. 8. Механизм регулирования трудового поведения

Таким образом, трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: прежде всего социально-психологических 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, личностно-индивидуальный характер описанного механизма регулирования трудового поведения не является абсолютно автономным. Через условия трудовой ситуации, ценности и нормы общества и социальной группы он неразрывно связан со статусно-нормативным механизмом регуляции. Подобная модель социальной регуляции трудового поведения наиболее адекватно “вписывается” в рассмотрение труда как социального процесса.

Резюме

1. Трудовая деятельность — это обусловленная разнообразными техническими, технологическими, организационными средствами и независимая от субъективных устремлений индивидов и групп форма их целесообразной профессиональной активности.

2. Трудовое поведение — это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственным процессом, в ходе

которых происходят самонастройка, самореализация, обеспечивающие определенный уровень личностной идентификации.

3. В социологии труда существуют различные подходы к типологизации трудового поведения по многообразным основаниям. Обычно различают целевые, инновационные, адаптационно-приспособительские, церемониально-субординационные, характерологические, немотивизированные и спонтанные, деструктивные формы трудового поведения. Умение классифицировать трудовое поведение облегчает выбор адекватных механизмов регуляции такого поведения в различных трудовых ситуациях.

4. Социальное регулирование трудового поведения понимается как воздействие на трудовые процессы и отношения, поведение индивидов и групп через индивидуально-личностное и индивидуально-групповое статусное нормирование, а также благодаря воздействию социальных институтов посредством системы социального контроля.

5. Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: социально-психологических и профессиональных характеристик работников, условий работы (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т. п.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Арсеенко А. Г.* Социально-экономические механизмы регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). — К.: Наук. думка, 1995.
2. *Вебер М.* Избранные произведения. — М.: Прогресс, 1990.
3. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
4. *Гіденс Е.* Соціологія: Пер. з англ. — К.: Основи, 1999.
5. *Дорошенко Л. С.* Управление трудовыми ресурсами. — К.: МАУП, 1997.
6. *Економічна соціологія: Навч. посіб. / За ред. В. М. Ворони, В. Є. Пилипенка.* — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1997.
7. *Ерасов В. В., Скворцов Н. М.* Формирование рынка труда: Зарубежный опыт. — Краматорск: Калибри, 1994.
8. *Єременко В. Г.* Основи соціальної економіки. — К.: МАУП, 1997.
9. *Косалс Л. Я.* Социальный механизм инновационных процессов. — Новосибирск: Наука, 1989.

10. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.
11. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
12. *Мищенко М. В., Буров І. В.* Соціальні аспекти приватизаційних процесів в Україні. — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1998.
13. *Пилипенко В. Е.* Социальная регуляция трудового поведения (социологический анализ). — К.: Наук. думка, 1993.
14. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
15. *Предприниматель Украины: эскизы к социальному портрету / Отв. ред. В. М. Ворона, Е. И. Суименко.* — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.
16. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
17. *Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины.* — М.: Изд-во МГУ, 1993.
18. *Українське суспільство на порозі третього тисячоліття / За ред. М. О. Шульги.* — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
19. *Чернина Г.* Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. — Новосибирск: Наука, 1992.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКА

- ◆ **Различия функциональных и целостных подходов к пониманию производственной адаптации работника.**
- ◆ **Сущность и основные функции производственной адаптации работника.**
- ◆ **Социальный механизм осуществления производственной адаптации.**
- ◆ **Содержание основных структурных элементов адаптации работника.**
- ◆ **Основные требования к управлению производственной адаптацией в трудовых коллективах.**

5.1. СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКА

В социологии труда в последние годы усиливается внимание к проблемам адаптации человека в сфере труда, что свидетельствует о признании важной роли процесса адаптации в трудовой деятельности человека. В то же время понимание сущности адаптации работника затруднено бытующими еще функциональными подходами к ее изучению с вычленением лишь отдельных сторон взаимодействия работника и производства. Хотя, на наш взгляд, в понимании сущности адаптации человека важно отразить его роль как главной производительной силы и как личности, которая формируется в процессе производства, а также развитие многообразия черт и характеристик которой призвано, в конечном счете, служить производству. Необходимо подходить к исследованию адаптации личности работника, рассматривая его как целостного человека в многообразии видов и форм выполняемой им деятельности. Именно с этих позиций рассмотрим сущность производственной адаптации работника, ее структуру и функции, методы управления.

Среди многих видов социальной деятельности, которые осваивает человек, особое место, как показано ранее, занимает трудовая деятельность. Только осуществляя ее, человек с помощью орудий труда воздействует на природу и использует ее для удовлетворения своих потребностей. Труд, как известно, представляет собой вечное, естественное условие человеческой жизни и поэтому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а одинаково присущ всем ее общественным формам. В силу этого ведущее место среди адаптационных процессов занимает адаптация человека к трудовой деятельности, которая является необходимым условием и средством не только ее освоения, но и социальной деятельности в целом.

Усвоить сущность производственной адаптации можно при правильном понимании производственной деятельности, процесса производства. Известно, что категория “производство” применяется для обозначения двух сфер. Это прежде всего сферы производства средств к жизни, т. е. предметных условий ее существования. Обычно эту сферу определяют как материальное производство. Не менее важна и такая сфера, как производство человека в совокупности его сущностных черт и характеристик. Поэтому в изучение производственной адаптации должен входить анализ не только освоения индивидом определенной профессиональной деятельности, но и совокупности сфер его жизнедеятельности, а также социальных условий их существования — общественных отношений.

Изменения в содержании и характере производственной деятельности, вызванные научно-технической революцией, все больше влияют на производственную адаптацию. Западные социологи отмечают, что новая волна научно-технической революции в условиях постиндустриального производства вызывает социально-экономические последствия, которые ужесточают требования к производственной адаптации работника, обуславливают ее более интенсивный, жесткий, психически и социально напряженный характер.

Рассматривая общественные процессы с позиций равновесия, западные социологи отводят адаптации в обществе роль фактора приспособления, призванного уравнивать состояние как отдельной личности, так и социальных систем. При этом понятие “адаптация” в широком смысле используется относительно способа, с помощью которого социальная система независимо от того, небольшая это группа, такая как семья, или большой коллектив, такой как организация или даже общество, приспосабливается к физическим и социальным условиям среды. Социальное приспособление пронизывает

учения о социальной системе представителей функциональной теории Т. Парсонса и Р. Мертона.

Отмечая, что западная социология и социальная психология накопили о проблеме адаптации значительный эмпирический материал, который представляет собой определенный научный интерес, необходимо признать некоторую ограниченность их общей концепции социальной адаптации. Последняя не пригодна для описания активного взаимодействия общества и индивида в процессе социальной адаптации. Имеются в виду условия, когда основной движущей силой этого процесса является взаимная заинтересованность общества и личности в эффективной адаптации, где требуются активное и созидательное участие каждого в познании социальных закономерностей и преобразовании социальной действительности.

В условиях развернувшихся в стране социально-экономических преобразований, когда активизация человеческого фактора становится важнейшим фактором выживания и развития общества, производственная адаптация должна все более активизироваться, ее все меньше можно отнести к приспособлению в полном смысле этого слова. В адаптации становится определяющей характеристика взаимодействия, формирования двусторонних связей.

В эффективности активизации производственной адаптации взаимно заинтересованы предприятие и личность. Такая заинтересованность, учет личных интересов каждого труженика — необходимое условие деятельности трудовых коллективов в новых условиях хозяйствования.

Об успешности адаптации будет свидетельствовать эффективная трудовая деятельность нового работника, способствующая оптимальному функционированию предприятия.

Толчком для начала производственной адаптации в полимотивационном поведении человека является необходимость в реализации им *адаптивной потребности*. Последняя возникает в результате новых (они могут быть субъективно новыми лишь для конкретного работника) требований производственной среды или к производству со стороны работника. Адаптивная потребность опосредована взаимодействием с *потребностью в трудовой самореализации* работника, с одной стороны, и *потребностью производства* в квалифицированном активном работнике, способном обеспечить трудовому коллективу реализацию его функций, — с другой.

Под воздействием сложного “накладывания” потребностей происходит мотивация индивида. При этом мотивы также накладываются друг на друга и взаимодействуют. С одной стороны, исходя из *ориентировочных потребностей* формируется *ориентировочный мотив* поведения, стимулирующий приобретение индивидом информации о производстве и связанной с ним социальной ситуацией, расширение контактов с окружающей средой, оценку им характера адаптивной ситуации. С другой стороны, содержание получаемой информации, направленность эмоциональных контактов обусловлены *мотивом освоения конкретной трудовой деятельности*, достижения оптимального взаимодействия работника и предприятия. В итоге в результате сложной полимотивации формируются *цель и программа адаптивной деятельности* индивида, в которых оцениваются возможности реализации на предприятии жизненных целей личности.

Производство, в свою очередь, заинтересовано во взаимном обмене информацией с новыми работниками, а также в установлении с ним контактов. Ориентируясь в целях, интересах личности, предприятие может учитывать их для обеспечения благоприятных условий для производственной адаптации. Тем самым создаются предпосылки для управления этим процессом.

Как видим, обмен информацией имеет взаимный, а следовательно, обоюдоактивный характер. Предприятие интересуется профессиональными, общественно-политическими, психологическими характеристиками новичка, чтобы максимально учесть их при создании условий для его успешной адаптации. Молодой работник, в свою очередь, заинтересован в получении в короткий срок исчерпывающей информации о каждой из сфер производства, чтобы скорректировать свои представления, а может, и мотивы поступления на предприятие и определить линию поведения на первое время.

Информационный аспект в определении адаптации позволяет обоснованно изменить взгляд на временные рамки процесса. Ведь информационные связи с производством (а нередко и с конкретным предприятием) могут устанавливаться еще задолго до прихода будущего работника на предприятие. Этот первоначальный интерес может способствовать установлению адаптационной связи с производством.

В этом случае важно эффективнее использовать возможности профориентации и профотбора, позволяющие заранее создавать

благоприятные условия для успешной адаптации молодого работника.

Предварительная информация о предприятии является как бы отправной для адаптации, что предъявляет дополнительные требования к содержанию, объему и форме подачи информации новичку со стороны предприятия. При этом важно учитывать не только общеобразовательный уровень, но и духовный мир молодого человека, всесторонность и разнообразие его запросов и интересов.

Поступая на современное предприятие, молодежь предполагает не только получить материальную независимость и реализовать собственный профессиональный потенциал, участвуя в общественно полезном труде. С этим она связывает свои надежды относительно самореализации в творческом труде, повышения уровня образования и квалификации, общественной и управленческой деятельности, научно-техническом и других видах творчества, расширения круга друзей и товарищей, коллег и единомышленников, создания благоприятных, комфортных условий жизни для молодой семьи. Очевидно, эти и другие стороны жизнедеятельности предприятия должны быть отображены в информации для новичка. Бесспорно, молодой работник будет стремиться установить адаптационные связи во всех перечисленных сферах и вправе рассчитывать на содействие в этом со стороны предприятия.

Таким образом, успешная (или затрудненная) производственная адаптация молодого рабочего зависит от того, насколько благоприятные (или неблагоприятные) условия сложились для удовлетворения его адаптивной потребности. В соответствии со структурой последней к таким условиям относятся определенный уровень взаимной информированности индивида и производства, взаимных контактов; сопоставимость жизненных целей индивида с задачами предприятия, а также создание на нем условий для успешной трудовой деятельности. Следовательно, наличие и полнота проявления совокупности условий, необходимых для производственной адаптации, будет определять как ее эффективность, динамизм, так и границы.

Действительно, при изменении совокупности условий в лучшую сторону повышается эффективность адаптации, упрочиваются адаптационные связи индивида с производством. Однако в случае ухудшения условий и адаптация, в свою очередь, может превратиться в дезадаптацию. Вследствие этого произойдет ослабление адаптационных связей или даже их разрыв.

Для уяснения сущности производственной адаптации следует рассмотреть ее функции относительно каждого элемента (уровня) организации трудовой деятельности — общества, трудового коллектива, работника.

Для работника функции производственной адаптации чрезвычайно значимы. В совокупности они как бы образуют социальный механизм, посредством которого индивид “осваивает” важнейшую сферу человеческой жизнедеятельности — производственную. В процессе производственной адаптации у индивида завершается формирование совокупности социальных, психологических и биологических характеристик, которые определяют его как субъект трудовой деятельности, способный к творческому освоению и развитию окружающей его действительности.

В целом же в совокупности изменений, происходящих с работником в процессе производственной адаптации, определяющим является его социальное развитие. Производственной адаптацией завершается основная социализация индивида. Часто начиная производственную адаптацию на маргинальном (неустойчивом) уровне своей социализации, работник постепенно приобретает более высокие социальные качества и в результате завершения адаптации — устойчивый уровень социализации. Тем самым создается фундамент для стабильной трудовой деятельности и эффективного освоения динамичных изменений современного производства, обусловленных научно-техническим прогрессом.

Не менее существенны функции производственной адаптации в трудовом коллективе, где она фактически осуществляется, взаимодействуя и в значительной мере материализуя основные функции коллектива: предметно-целевую, социально-интегративную и управленческо-воспитательную.

Производственная адаптация — не только необходимая и важная предпосылка успешного функционирования трудового коллектива, но и как вид трудовой деятельности непосредственно входит в это функционирование. Кроме того, в процессе адаптации корректируются функции трудового коллектива, направленные на создание наиболее благоприятных условий для производственной адаптации новых работников, выдвигающих новые, более высокие требования к трудовому коллективу и современному производству.

Подобная адаптация в литературе иногда определяется как адаптивное поведение организации через реорганизацию и модернизацию

ее структуры [15, 164–165]. При этом существенно изменяются организация рабочих мест, штатное расписание и как следствие — статусно-ролевая структура коллектива. Происходит не столько пространственно-организационная перестановка работников, сколько формирование новой системы социальных связей, коммуникаций и статусно-ролевых диспозиций.

Относительно общества в целом функции производственной адаптации опосредованы и связаны прежде всего с формированием рабочей смены и преемственностью поколений. Действительно, осваивая в процессе производственной адаптации профессию и производственные отношения, реализуя в результате успешной адаптации собственный образовательный, профессиональный и духовный потенциал, стремясь к творчеству, освоению и внедрению нового, к самоутверждению в труде и в общественной жизни, работающая молодежь пополняет наиболее образованную, квалифицированную и творческую часть трудящихся, повышая и развивая тем самым его социально-производственный потенциал.

Вместе с тем молодые рабочие, опираясь в процессе адаптации на поддержку и помощь старших рабочих, наставников, кадровых работников, приобщаясь к общественной жизни трудового коллектива, усваивают его лучшие традиции.

Итак, анализ функций производственной адаптации как сложно-биопсихосоциального процесса, сущность которого состоит в освоении индивидом новых для него видов трудовой деятельности, показывает, что это социальный механизм приведения в действие совокупности основных биологических, психических и социальных человеческих возможностей, личности работника.

5.2. ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ

Согласно целостному подходу к личности работника, структура производственной адаптации должна охватывать не только освоение работником определенной профессиональной деятельности, но и все сферы жизнедеятельности, связанные с производством, а также социальные условия существования. Адаптационные связи и отношения проявляются в нескольких сферах: профессиональной,

организационной, материально-бытовой, социально-психологической, а также в сфере досуга. Это должно отражать специфику процесса адаптации в каждой из сфер, давать представление об основных его этапах, а также об эффективности адаптации в каждой из сфер.

Определяющее положение в рассмотренной структуре принадлежит профессиональной адаптации — освоению работником характерных особенностей и условий труда по специальности. Она выражается в дальнейшем успешном овладении избранной профессией, трудовыми навыками; формированием некоторых профессиональных качеств личности в зависимости от характера задач, решаемых подразделениями, службами предприятия; закреплении положительных установок к функциям выбранной специальности.

Однако адаптивная ситуация на современном производстве не всегда благоприятна для профессионального становления молодых рабочих. Элементы отчуждения как следствие командно-административных методов хозяйствования существенно затрудняют адаптацию, что проявляется, в частности, в высокой текучести кадров по профессиональным мотивам. Исследования зависимости профессиональной адаптации от организации профориентации в стране доказывают, что она должна быть более ранней и глубокой, что необходимо придать ей новую направленность — ориентировать школьников на обучение в профтехучилищах как обязательный этап профессиональной подготовки перед поступлением на предприятие. Социологические исследования подтверждают влияние на профессиональную адаптацию общеобразовательной и профессиональной подготовки молодых рабочих. Наиболее эффективными формами такой подготовки являются межзаводские учебно-производственные центры, объединяющие возможности профессионально-технического образования и производственного обучения.

Анализ влияния этих и других факторов на производственную адаптацию в процессе трудового становления молодежи показывает, что основы адаптации закладываются в процессе профориентации, профессионального отбора. От их эффективности зависит правильный выбор профессии, оптимально учитывающий способности и потребности молодых людей с потребностями народного хозяйства. Созданные в этот период предпосылки для успешной профессиональной адаптации упрочиваются в рамках эффективного профессионального обучения и развиваются в дальнейшем уже в

процессе непосредственной адаптации. В целом же успех профессиональной (а в определенной степени и остальных видов) адаптации зависит от скоординированности и целенаправленности совместной работы предприятий, профессионально-технических училищ, школ, а также семьи и общественных организаций.

Значительное место в производственной адаптации занимает организационная сфера. Через нее работник включается в организацию общественного труда как способ объединения их со средствами производства. Возможности для успешной адаптации в организационной сфере заложены в принципах организации общественного труда, направленного на обеспечение соответствия между его организацией и потребностями трудящихся. Однако в настоящее время реализацию этих возможностей затрудняет реально сложившаяся, малоэффективная система организации труда на предприятиях. Реформирование управления, воспитание у трудящихся чувства хозяина, сочетание планового руководства с рыночными методами стимулирования, интересов личности и коллектива открывают новые возможности в осуществлении организационной адаптации.

Организационная адаптация предполагает установление взаимных связей новичка в организационной сфере предприятия, т. е. связей относительно режима труда и отдыха, соблюдения трудового распорядка и трудового ритма предприятия, требований коллективной организации труда и трудовой дисциплины.

Организационная адаптация возникает как момент реализации ориентировочной потребности работника в совокупности с потребностью его самореализации в организационной сфере предприятия, что подтверждает сходство механизмов организационной и профессиональной адаптации.

Социологические исследования автора свидетельствуют о существенном влиянии организационной адаптации на производственную адаптацию в целом. Если она неудачна, она может тормозить и даже прервать адаптацию в целом, хотя в профессиональной сфере она осуществляется успешно. Вместе с тем эффективное освоение организационной сферы часто помогает преодолеть затруднения в других сферах. Подобные тенденции проявляются у адаптирующихся всех возрастов. Однако нередко более болезненно, сложнее, чем старшие рабочие, молодежь, начинающая трудовую жизнь, усваивает организационные нормы и требования. Современное предприятие с его жестким регламентированием труда во

времени, со сложной структурой управления производственными процессами на первых порах трудно воспринимаются новичками. Организационная адаптация молодежи, связанная с необходимостью приложения эмоционально-волевых усилий, высокими требованиями к дисциплине и самоорганизации, проходит значительно труднее, чем профессиональная. Для упрощения организационной преадаптации будущего рабочего в период его профориентации и профобучения необходимо активно приобщать учащихся школ и профтехучилищ к настоящему производительному посильному труду на полноценном производстве (где дети участвуют не только в труде, но и в его организации). Отсутствие такого труда как основной деятельности в развитии подростка незаменимо и невосполнимо для его социализации и производственной адаптации, для полноценного и всестороннего развития личности.

Профессиональная и организационная виды адаптации играют особую роль в трудовом становлении молодого рабочего. Объединяя содержательный и организационный аспекты трудовой деятельности, без которой производственная адаптация утрачивает смысл, они как бы образуют ядро, основу всей производственной адаптации, накладывают глубокий отпечаток на остальные ее виды.

Конечно, все виды адаптации воздействуют друг на друга. Так, влияние **материально-бытовой адаптации** исходит из ее содержания: как элемент социальной сферы материально-бытовые условия производства играют роль важнейшей предпосылки успешной жизнедеятельности и развития личности не только в производственной, профессиональной сферах, но и в общественной жизни.

Основные структурные элементы этого вида адаптации — *жилье и заработная плата*. Так, в молодых семьях обеспеченность жилой площадью на одного человека в 2,5 раза ниже, чем в среднем по стране. В 70 случаях из 100 молодые люди меняют место работы и даже профессию из-за неудовлетворенности жилищными условиями. Тревожит тот факт, что адаптационная роль жилищно-бытовых условий значительно снижается, а нередко нивелируется совсем из-за бесперспективности получения молодежью благоустроенного жилья в условиях перехода к рынку.

Изменения в обеспеченности жильем вызвала его приватизация. Уже первые шаги в этом направлении свидетельствуют о том, что молодым работникам без значительных кредитов приобрести жилье невозможно. На улучшение жилищных условий могут рассчитывать

лишь те, кому жилье приобретут или передадут в наследство родственники.

Важным фактором материально-бытовой адаптации работника является также уровень заработной платы. По мере развития на основе научно-технической революции индустрии потребительских товаров, с одной стороны, и возрастания потребностей работников — с другой, увеличивается значимость заработной платы как основного источника удовлетворения их жизненно важных потребностей, обеспечения воспроизводства рабочей силы, что создает благоприятные перспективы для повышения адаптивной роли заработной платы. Однако эта роль существенно снижается из-за инфляции, падения покупательной способности денег, слабой обеспеченности их потребительскими товарами.

Указывая на адаптационные функции заработной платы, многие рабочие расценивают ее как основное средство повышения их социального статуса, отмечают также влияние уровня заработной платы на удовлетворенность работой на предприятии. Поэтому необходимо полнее использовать полифункциональную природу заработной платы как одного из основных адаптационных факторов.

Адаптация в сфере досуга предусматривает освоение молодыми рабочими видов деятельности во вне рабочее время. Имеются в виду спорт, творчество, общественная деятельность, т. е. духовное и физическое развитие человека.

Известно, что увеличение времени досуга предоставляет больше возможностей для изменения субъекта, его воздействия на производственный процесс и его освоение, а значит, и на производственную адаптацию работника. Это подтверждают и социологические исследования. Преимущественная ориентация молодежи на активные формы досуга, связанные с познавательной и коммуникативной деятельностью, расширяет возможности адаптивного механизма человека.

В заключение рассмотрим **социально-психологическую адаптацию** на производстве, которая заключается во взаимном обмене информацией о своих социально-психологических характеристиках между коллективом и индивидом, а также в установлении на этой основе контактов и взаимоотношений в целях эффективного совместного труда и неформального общения.

Изучение влияния различных факторов на социально-психологическую адаптацию доказывает, что эффективность адаптации

молодого рабочего в социально-психологической сфере коллектива в значительной мере определяется моральным и психологическим климатом, направленностью и разнообразием неформальных групп, степенью взаимодействия формальных и неформальных лидеров. Однако характер воздействия каждого из элементов социально-психологической сферы коллектива на адаптацию работника варьируется в зависимости от личных качеств адаптирующегося.

5.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИЕЙ

Управление производственной адаптацией основывается на знании влияющей на нее совокупности объективных и субъективных факторов [11, 174–176].

Факторы трудовой адаптации — это условия, воздействующие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Различают факторы объективные и субъективные. *Объективными* являются *факторы* (в трудовой организации связанные с производственным процессом), которые меньше зависят от работника. Это уровень организации труда, механизация и автоматизация 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 др.);
- 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 др.);
- социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, установка на повышение квалификации и образования и др.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе.

В процессе производственной адаптации одно из первых мест занимает личностный потенциал работника. Это совокупность определенных черт (социально-демографических, социально-психологических) и качеств работника, которые формируют и определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и др. Иными словами, личностный потенциал работника характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.

Как видим, управление производственной адаптацией предполагает, во-первых, влияние на объективные факторы через создание системы управления производственной адаптацией на предприятии [7, 63–115], во-вторых — управление индивидом собственной производственной адаптацией (самоменеджмент) [6, 306–318].

Отметим, что одна из первых попыток управления адаптацией рабочих была предпринята в начале 70-х годов на Пермском телефонном заводе, для чего была разработана соответствующая методика. Принципиальным достоинством этого опыта является включение мер по адаптации новичков в организационную и общественно-политическую структуры коллектива предприятия, ее постоянный контроль администрацией и общественностью. Подсистема “Контроль адаптации” — одна из важнейших в общей системе стабилизации трудового коллектива. Обусловлено это прежде всего акцентированием внимания на удовлетворенности как ведущем факторе и показателе адаптации. Выявляя в процессе контроля проблемы предприятия, вызывающие неудовлетворенность и текучесть адаптантов (кадров со стажем до 1,5 года), принимаются меры по устранению или уменьшению дезадаптирующей роли этих факторов.

Наряду с этим центральное место в системе стабилизации трудового коллектива отводится социально-психологической адаптации как важнейшему способу обеспечения стабильности коллектива и фактору компенсации низкого содержания труда и других дезадаптирующих факторов. Ценным, на наш взгляд, является то, что новичок направляется не в любой трудовой коллектив, а в специально выбранный службой адаптации, который соответствует его социально-психологическим характеристикам. Последние служат основой для рекомендаций мастеру или бригадире по установлению

контакта с новичком, оказания ему помощи при вхождении в коллектив. Об эффективности этой системы свидетельствует относительно невысокая на заводе среди пермских предприятий текучесть кадров, хотя уровень заработной платы здесь также самый низкий по городу.

Выделение какого-либо одного или группы факторов производственной адаптации в качестве основного типично для большинства предприятий. Так, в комплексной целевой программе “Кадры” Киевского производственного объединения реле и автоматики одним из ведущих направлений работы по стабилизации трудового коллектива предусмотрена оптимизация использования рабочих кадров за счет совершенствования организации и условий труда, их быта. На Новокузнецком металлургическом комбинате акцент делается на профессиональной адаптации, на Новосибирском заводе имени В. Чкалова — на профессиональной и психофизиологической, в объединении “Курганприбор” — на социально-психологической адаптации в сочетании с повышением адаптивных возможностей непроизводственной сферы. На Ярославском заводе “Резинтехника” ведущими считаются профессиональная, социально-психологическая адаптация и адаптация в сфере общественно-политической активности. Последнее имеет особое значение для привлечения к управлению производственной адаптацией не только представителей администрации, но и общественных организаций.

Исследования показывают, что подобное разнообразие отражает специфику трудового коллектива и условий, в которых происходит производственная адаптация. И с этой точки зрения учет условий (но не абсолютизация) вполне закономерен при создании системы управления. Вместе с тем это свидетельствует о недостаточной разработанности методики управления производственной адаптацией, ее разновариантности. Видимо, разработка типовой методики управления процессом производственной адаптацией на предприятии является важнейшей в исследовании проблем адаптации.

Многообразие выделенных для управления в качестве основных сфер производственной адаптации свидетельствует о многогранности, комплексности этого процесса, сложности его структуры. Очевидно, таким же комплексным должно быть и управление производственной адаптацией, охватывать совокупность сфер производственной адаптации: профессиональную, организаторскую, материально-бытовую, социально-психологическую и адаптацию в

сфере досуга. При этом эффективность одной или нескольких групп факторов адаптации не следует рассматривать как стратегический рычаг в управлении адаптацией. Акцентирование внимания на них из тактических соображений не может подменять стратегию комплексного управления всеми направлениями производственной адаптации.

Очевидно, эффективность управления (как в тактическом, так и в стратегическом плане) все больше будет зависеть от степени влияния управляющего воздействия на совокупность структурных элементов производственной адаптации. Исследованиями на производственном объединении «АвтоЗИЛ» выявлены группы факторов, определяющих протекание производственной адаптации молодежи [14, 83]. С учетом их влияния была разработана и внедрена система социальной адаптации, которая включена в систему управления процессами социального развития коллектива объединения.

Упомянутая система предусматривает выделение в отдельную категорию молодых рабочих в возрасте до 30 лет, для которых разработана программа управления на два года, которая разбивается на пять основных этапов: прием молодого рабочего; первый месяц работы; шесть месяцев работы; первый год работы; заключительный этап — второй год работы. Каждому этапу соответствуют определенные формы и методы работы, круг решаемых задач.

Один из перспективных путей совершенствования управления производственной адаптацией — технологизация социального управления, сущность которого подробнее рассмотрим далее.

Технологизация социального управления позволяет:

- зафиксировать перечень минимально необходимых социальных операций, гарантирующих регулярность социального процесса;
- обеспечить стандартизацию процесса внедрения технологии, что крайне необходимо в условиях крупного производственного объединения, где внедрение осуществляется одновременно или последовательно в различных производственных звеньях;
- определить четкие границы действий каждого исполнителя независимо от его должности и положения в коллективе с использованием механизмов стимулирования и ответственности;
- создать постоянные информационные потоки, без которых невозможно эффективно регулировать социальные процессы, а также вывести эти потоки на ЭВМ;

- по мере выполнения коллективом первоначально поставленных задач усложнять их, развивать возможности коллектива в управлении происходящими в нем социальными процессами.

Практика показывает, что особенно остро ощущается необходимость управления социальными процессами в крупных производственных объединениях. Например, на КамАЗе ежегодный оборот кадров составляет около 40 тыс. чел., численность коллектива увеличивается на 8–15 тыс. чел., а текучесть кадров составляет 10–14 тыс. чел. При таких масштабах эффективность традиционных форм работы с кадрами резко снижается, без технологизации управления здесь просто не обойтись.

На КамАЗе адаптация новичка — одно из направлений системы стабилизации кадров наряду с профессиональной ориентацией школьников города, профессиональным продвижением рабочих, профилактикой нарушений трудовой дисциплины и работы с увольняющимися. Все основные требования к организации управления адаптацией новых работников оговорены в процедуре “Контроль адаптации”, являющейся элементом социальной технологии, внедряемой на заводе.

Система работы с новичками должна охватывать такие требования:

- охват всех вновь поступающих на предприятия;
- персонифицированность механизма воздействия, рассчитанного на индивидуальную работу;
- наличие “выходов” на достаточно высокие уровни управленческой иерархии предприятия для гарантированного разрешения выявляемых конфликтных ситуаций;
- достаточная простота, поскольку профессиональных социологов очень мало;
- обеспечиваемость достаточно высокой осведомленности новичка о коллективе;
- эмоциональные формы воздействия на личность с первого дня ее появления в коллективе.

Опираясь на преимущества технологизации социального управления, эти требования реализуются в расширении диапазона и эффективности регулирования процесса производственной адаптации. Так, требования охвата всех поступающих на предприятие и ориентация на индивидуальную работу обеспечиваются выводом резко возрастающих в этом случае информационных потоков на ЭВМ.

При этом появляется дополнительная возможность дифференциации управляющего воздействия в зависимости от типа поступившего работника.

Основываясь на ценностных ориентациях как ведущих типобразующих качествах новичка, различают пять типов работников:

- “романтический” с ориентацией на решение новых проблем;
- ориентированный прежде всего на удовлетворение материальных потребностей — получение жилья, места в детских учреждениях, высокой заработной платы;
- перешедший на новое место работы из-за конфликтной ситуации производственно-общественного или семейного плана;
- выходцы из села;
- рассчитывающий среди прочего по возможности создать семью (“семейный” тип).

К достоинствам подобной типизации новичков относятся возможность компоновать содержание управляющего воздействия целенаправленно, концентрация средств и методов управления на наиболее значимых для адаптанта сферах адаптации. Так, для работников первой группы такими являются профессиональная сфера и сфера досуга, второй — материально-бытовая сфера, третьей — социально-психологическая, четвертой — адаптация к городскому образу жизни, пятой — сочетание сферы досуга и материально-бытовой. Подобное выделение некоторых видов адаптации как ведущих в сочетании с управлением адаптацией в других сферах позволяет, на наш взгляд, избегая однобокого становления новичка, вместе с тем максимально учитывать его интересы.

Опыт технологизации социального управления, в том числе и процессом производственной адаптации, свидетельствует о перспективности такого подхода, его высокой эффективности. Так, его применение на КамАЗе способствует снижению текучести кадров уже на первом году работы среди новичков на 30–60 %.

В завершение приведем типичные элементы *технологии социального управления адаптацией*, применяемые на лучших предприятиях:

- анализ ожиданий поступающих рабочих;
- организация приема и прогнозирование стабильности новичка;
- введение новичка в коллектив;
- контроль за процессом адаптации;
- ликвидация причин конфликтной ситуации или устранение причин неудовлетворенности адаптанта;

- обработка документов и обобщение материалов об адаптации, информирование руководителей и организаторов производственной адаптации на всех уровнях производства.

Что касается управления работником собственной производственной карьерой, то человек адаптируется к изменениям в окружающем мире практически всю жизнь. Одни люди быстрее осваиваются в новой ситуации, другие — медленнее, что обусловлено уровнем развития их адаптивных способностей. Совокупность способностей человека к адаптации и составляет его *адаптивный потенциал*.

Знание собственных адаптивных возможностей важно для *самоменеджмента деловой карьеры*. Ведь с переходом на новое рабочее место возникает сложная, часто малознакомая трудовая ситуация, освоение которой и составляет содержание трудовой адаптации, а значит, требует использования для этого всех адаптивных возможностей. Иными словами, знание уровня собственного адаптивного потенциала поможет человеку реально оценить возможности и тактику достижения успехов на новой работе. К тому же реальное представление об уровне собственного адаптивного потенциала позволит предусмотреть тренировку своих адаптивных механизмов в процессе саморазвития.

Методика самооценки адаптивного потенциала основывается на понимании адаптивного поведения человека, его механизмов [4, 5–7]. Успех поведения человека в новой ситуации зависит от адекватной оценки им сути ситуации и выбора правильной линии поведения по установлению взаимодействий с субъектами этой ситуации. Поэтому тесты по самооценке адаптивного потенциала (адаптивности) построены на оценке адекватного понимания конкретной ситуации либо в виде жизнеописания, либо в виде какого-либо ряда символов, расположенных в определенной закономерности.

Резюме

1. Производственная адаптация работника представляет собой процесс его взаимодействия с социально-производственной средой по освоению новой трудовой ситуации. Адаптация начинается с установления информационной связи с производством в процессе профориентации и профотбора (преадаптация), продолжается с началом работы на предприятии и завершается разрывом информационных и личностных связей с предприятием (деадаптация).

2. В основе механизма производственной адаптации лежит адаптивная потребность индивида, опосредованная взаимодействием с потребностью его в трудовой самореализации. При этом, с одной стороны, формируется ориентировочный мотив поведения, побуждающий индивида к приобретению информации о трудовой ситуации, расширению контактов с социально-производственной средой, оценке характера адаптивной ситуации. С другой стороны, мотив освоения конкретной трудовой деятельности и достижения оптимального взаимодействия с производством опосредует содержание информации и направленность личностных контактов. В итоге сложной полимотивации осуществляется производственная адаптация с учетом возможности реализовать на предприятии жизненные цели работника.

3. Исходя из целостного понимания сущности работника производственная адаптация не ограничивается профессиональной сферой, а охватывает совокупность социально-трудовых отношений, обуславливающих ее структуру. К основным структурным элементам производственной адаптации относят профессиональную, организационную, материально-бытовую, социально-психологическую, а также адаптацию в сфере досуга.

4. Эффективность управления производственной адаптацией работника зависит от воздействия на совокупность структурных элементов адаптации с акцентированием внимания на наиболее значимых для конкретных условий видов адаптации, от умения менеджеров использовать эффективные технологии социального управления адаптацией.

5. Управление работником собственной производственной адаптацией (самоменеджмент) основывается на познании социально-психологического механизма адаптации, определении и оценке собственного адаптивного потенциала и его последующем развитии и тренировке.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Вершинина Т. Н.* Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. — Новосибирск: Наука, 1986.
2. *Злобіна О. Г., Тихонович В. О.* Особистість сьогодні: адаптація до суспільної нестабільності. — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1996.

3. *Калайков И. Д.* Цивилизация и адаптация. — М.: Прогресс, 1984.
4. *Лукашевич Н. П.* Молодежь и труд: проблемы производственной адаптации. — Харьков: Выща шк., 1987.
5. *Лукашевич Н. П.* Производственная адаптация молодежи: сущность, функции, управление. — К.: Изд-во УСХА, 1990.
6. *Лукашевич Н. П.* Теория и практика самоменеджмента. — К.: МАУП, 1999.
7. *Лукашевич Н. П., Шкурко В. В.* Адаптация персонала: проблемы управления. — Запорожье: Просвита, 1999.
8. *Петков А.* Личность и психическая адаптация. — София: Наука и искусство, 1987.
9. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
10. *Припутень Л. Г., Пономаренко В. М.* Социально-профессиональная адаптация молодых рабочих в условиях ускорения научно-технического прогресса // *Вопр. науч. коммунизма.* — К., 1988. — Вып. 70.
11. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
12. *Свиридов Н. А.* Социальная адаптация личности в коллективе // *Социол. исслед.* — 1980. — № 3.
13. *Соколов М. М., Киселев И. П.* Адаптация молодых специалистов в локомотивном и вагонном хозяйствах. — М.: Транспорт, 1987.
14. *Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы* / Редкол.: А. К. Зайцев и др. — М., 1985.
15. *Социология труда: Учебник* / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
16. *Шпак Л. Л.* Становление рабочего: адаптация и воспитание рабочих кадров. — М.: Профиздат, 1987.
17. *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ◆ **Сущность мотивации труда и ее функции.**
- ◆ **Основные концепции и модели мотивации трудовой деятельности.**
- ◆ **Основные компоненты процесса мотивации труда и их предназначение.**
- ◆ **Виды мотивов трудового поведения. Мотивационное ядро.**

6.1. СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ И МОДЕЛИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Исследование трудового поведения с позиции социологии труда исходит из понимания его как процесса, определяемого взаимодействием внутренних и внешних побудительных сил. Внешние силы рассматриваются далее в темах “Стимулирование труда” и “Социальный контроль в сфере труда”, а внутренние, имеющие сложную структуру, непосредственно связаны с процессом *мотивации трудового поведения*.

Представление о взаимодействии внешних и внутренних побудительных сил трудового поведения можно получить из рис. 9.

К **структурным элементам процесса мотивации** обычно относят потребности, интересы, желания, стремления, ценности, ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Под формированием этих внутренних побудительных сил трудовой деятельности понимают мотивацию трудового поведения.

Сущность мотивационного процесса реализуется через присущие ему **функции**:

- *объяснительно-обосновывающую*, аргументирующую целесообразность поведения субъекта;

- *регулятивную*, блокирующую одни действия и разрешающую другие;
- *коммуникативную*, объясняющую и прогнозирующую общение в сфере труда;
- *социализационную*, заключающуюся в осознании собственной социальной роли в микро- и макросреде в трудовом коллективе;
- *корректирующую* как механизм уточнения старых и формирования новых идеалов, норм, ценностных ориентаций.

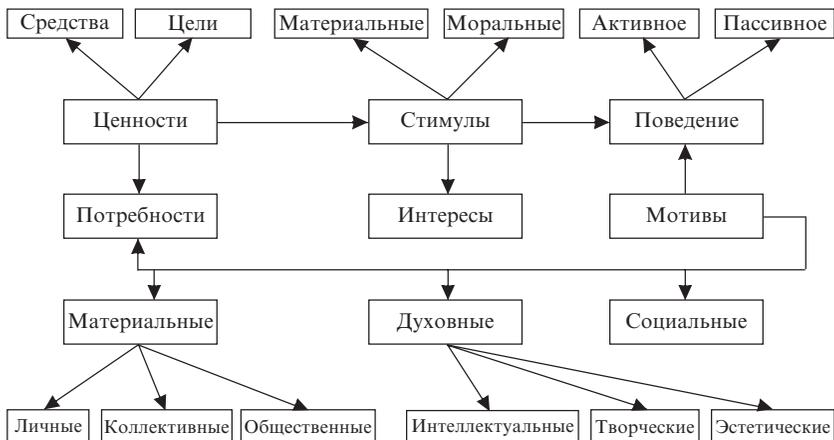


Рис. 9. Побудительные силы трудового поведения [19, 124]

Научное объяснение механизма реализации этих функций в процессе мотивации основывается на той или иной научной теории (концепции) мотивации труда. Социолог Д. Маркович описывает пять наиболее известных в современной науке теорий [14, 516–518].

1. *Теория иерархии потребностей А. Маслоу*. Согласно этой теории человеческое поведение определяется потребностями двух видов: базисными (в пище, безопасности и т. п.) и производными (в справедливости, благополучии, порядке и единстве социальной жизни). Последние ценностно равны друг другу, а базисные расположены в иерархическом порядке: от “низших” материальных до “высших” духовных. Причем потребности более высокого уровня (а их пять) актуализируются для индивида после удовлетворения потребностей предыдущих уровней.

2. *Теория потребности в достижении результатов Д. МакКлелланда.* Объясняет желание человека работать в соответствии со степенью развитости у него потребности добиваться успеха.

3. *Двойная теория мотивации Ф. Херцберг.* Согласно этой теории у индивида имеется две системы (иерархии) потребностей:

- гигиенические, связанные с условиями труда;
- мотиваторные, связанные с “внутренними” потребностями (успех, содержание труда, ответственность, самостоятельность в работе).

Гигиенические факторы закрепляют, стабилизируют персонал на предприятии, а мотиваторные побуждают к производительной работе.

4. *Теория справедливости, или общественного сравнения.* Согласно этой теории трудовую активность человек повышает, сравнивая свой вклад и отдачу от труда с аналогичными показателями других людей.

5. *Теория ожидания (оценки).* Исходит из того, что мотивационные усилия по достижению успеха индивида формируются на основе высокой ценности результатов деятельности в будущем.

Представляют интерес также “теория Х” и “теория У” (Д. Макгрегор) [10, 129–130]. Считается целесообразным отказаться от “теории Х”, согласно которой ведущим мотивом труда является угроза лишить индивида возможности удовлетворять материальные потребности. Будущее — за “теорией У”, предполагающей, что человек при соответствующих условиях стремится к творчеству и ответственности в сфере труда.

Рассмотренные теории мотивации служат основой для выработки мотивационных моделей как совокупности подходов и практических мер, построенных на определенных предположениях и взглядах.

К наиболее важным **мотивационным моделям** относятся [14, 518–519]:

- *традиционная*, основанная на понимании природы человека, которому труд отвратителен. Для большинства людей важнее, сколько им заплатят, чем то, что они делают;
- *человеческих отношений*, базирующаяся на предположении, что желание быть полезным и признаваемым группой для индивида важнее, чем деньги;

- *человеческих ресурсов*, которая исходит из посылки, что большинство людей могут относиться к труду творчески и готовы самосовершенствоваться в нем в большей мере, чем требуется условиями производства. В этой модели учитывается денежная мотивация и признается важность других мотивов.

Рассмотрим концепции и соответствующие им модели мотивации труда, характерные для нашего общества.

Думается, что для доперестроечного периода с жесткой плановой организацией труда, государственной собственностью на орудия и средства труда, а также рабочую силу, с уравнильным подходом к оценке результатов труда наиболее адекватным можно считать взаимодействие двух концепций: *справедливости* и *ожидания*.

Действительно, с одной стороны, при ориентации на достижение в результате построения социализма социальной справедливости для всех трудящихся ведущим становился принцип общественного сравнения достижений в труде, а также соответствующего вознаграждения. На такой подход в значительной степени было сориентировано и социалистическое соревнование, а также движение ударничества.

“Трудовые подвиги”, “трудовой героизм” служили как бы ориентирами для подобного сравнения, определяли верхнюю планку достижений, к которой следовало стремиться.

С другой стороны, общим для всех сфер трудовой деятельности долгое время служил мотив труда во имя построения светлого будущего — коммунизма. Именно огромная ценность конечного результата труда не только для самих работающих, но и для их детей, внуков, грядущих поколений как в нашей стране, так и во всем мире, служила мотивом труда, позволяющим на целые десятилетия откладывать обеспечение благосостояния трудящихся. Таким образом реализовывалась теория ожидания с неограниченно далеким будущим и, как показала жизнь, с практически недостижимыми результатами деятельности. С течением времени из-за отсутствия весомых положительных результатов подобный подход к мотивации труда утратил эффективность.

В соответствии с такими концепциями сформировалась и определенная *модель трудовой мотивации*, которая в отличие от рассмотренных ранее основывалась на идее, согласно которой ведущим мотивом, побуждением к труду может служить желание реализовать идеологические цели: победа социализма в мировом

масштабе, борьба с мировой буржуазией и т. п. При этом материальные мотивы (достаток, благосостояние, богатство) вытеснялись из общественного сознания под прессингом мощной идеологической обработки. Подобная модель при внешней привлекательности подавляла естественное стремление работника к обеспечению себе и семье достойного существования, к достижению жизненного успеха не в будущем, а в настоящем, к ощущению себя хозяином своей судьбы, обеспечивающим себе экономическую независимость высокими заработками. К тому же такая модель не могла обеспечить реализацию социалистического принципа “Каждому по труду”.

В итоге труд в значительной мере утратил значение мотива в построении светлого будущего, а его значение как мотива заработка оказалось во многом заблокированным идеологией “уровниловки”. Думается, что это одна из весомых причин спада общественного производства в период перестройки. Вот почему разработка адекватной модели трудовой мотивации, опирающейся на достижения современных мотивационных концепций и учитывающей особенности современной ситуации в сфере труда в нашей стране, имеет важнейшее значение в социологии труда.

6.2. ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И ЕГО КОМПОНЕНТЫ

Рассматривая структурные элементы процесса мотивации, выделяют среди них основные: потребности, интересы, ценности и идеалы, а также мотивы.

Потребности являются глубинным источником мотивации трудового поведения. Это объективно обусловленная нужда, необходимость человека в чем-либо для существования, а следовательно, и в деятельности по реализации этих потребностей.

Все потребности (общества, коллектива, работника) носят общественный характер. Одна их часть обеспечивает простое и расширенное воспроизводство общественного продукта, другая — жизненные нужды людей, удовлетворяемые совместно (медицина, образование и т. п.). Остальные образуют личные потребности. Два последних вида составляют жизненные потребности трудящихся.

Наиболее действенно в механизме трудовой мотивации проявляются личные потребности, которые осознаются как непосредственно связанные с существованием и жизнедеятельностью индивида. К личным потребностям относят:

- *материальные* (физиологические, биологические) — в пище, одежде, отдыхе, жилище, безопасности существования;
- *социальные* — в общении, самоуважении и уважении, самореализации, социальном статусе и престиже;
- *духовные* (интеллектуальные) — в приобщении к культуре, науке, образованию, искусству.

Отметим, что такое деление потребностей условно. Все они в человеке социализированы, но их соотношение в определении трудового поведения во многом зависит от уровня достигнутой индивидом социализации. Оценивая роль тех или иных потребностей, важно осознавать их неразрывное единство, невозможность реализации одного вида за счет других.

Потребности являются побудителями к трудовой деятельности, однако они становятся таковыми только в результате их осознания работником, т. е. превращения в интересы. Если потребности позволяют человеку выяснить, что необходимо для его нормального функционирования, то интересы подсказывают, как действовать, чтобы удовлетворить эти потребности, какие предметы и субъекты позволяют это сделать.

Носителями потребностей и **интересов** являются как отдельные работники, так и коллективы, социальные группы, общество в целом. Все они объединены общей хозяйственной деятельностью по развитию производительных сил, охране окружающей среды и обеспечению материального и социального благосостояния людей. Однако общность интересов не исключает наличия собственных, отличных от общих, интересов у отдельных работников, групп, коллективов, классов.

Так, для отдельных *отраслей народного хозяйства* общественные интересы выражаются в платежеспособном спросе на продукцию, для *трудовых коллективов* — в рентабельности производства, степени удовлетворения интересов работников, коллектива в целом. Интересы *отдельного работника* состоят как в трудовом самовыражении, так и в возможности заработать средства для самореализации в других сферах жизнедеятельности.

Конечно, для эффективной реализации всех общественных интересов необходимо их согласование, корректирование. Однако иерархичность интересов играет важную роль. Долгое время законом взаимодействия интересов в нашем обществе признавали приоритет общественных интересов над индивидуальными и жесткий диктат интересов общества (государства) над остальными. Это вполне соответствовало идеологическим установкам на представление о человеке как “винтике” общественного механизма. Не отрицая интересы общества, следует помнить, что предназначение общества (и социалистического прежде всего) — в создании необходимых условий для удовлетворения жизненных потребностей человека и потребности в труде как основной. Для большинства тружеников в условиях перехода к рынку все большую значимость приобретают интересы, связанные с высокой заработной платой, обеспеченностью комфортным жильем, медицинским и санаторным лечением, удобным режимом труда.

Вместе с тем необходимо учитывать, что интересы каждого работника отличаются, хотя вызваны они, казалось бы, одними и теми же потребностями. Например, потребность в отдыхе для молодых рабочих может быть выражена в интересе к туризму, спортивной базе, а для людей старшего возраста — к санаторному лечению, работе на дачных участках. Поэтому важно учитывать различие в направленности интересов тех или иных социальных групп населения.

О направленности интересов к труду у различных категорий работников позволяют судить ответы на вопрос социологического исследования [5, 12]: “Что следует сделать в первую очередь, чтобы повысить заинтересованность людей в результате труда?” Более половины опрошенных (52 %) ответили, что главный интерес состоит в увеличении заработной платы, 41 % — в ликвидации привилегий в торговом и медицинском обслуживании, 38 % — в передаче предприятия в коллективную собственность, 20 % — в приостановлении повышения цен, 19 % — в повышении дисциплины труда, 10 % — в расширении прав администрации при увольнении плохих работников.

В то же время для разных возрастных групп приоритеты интересов отличаются. Так, для молодежи (до 30 лет) на первом месте находится уровень заработной платы (50 %), а на втором (43 %) — передача предприятия в коллективную собственность, для людей среднего возраста (30–35 лет) — соответственно повышение зара-

ботной платы (51 %) и ликвидация привилегий (43 %), для пожилых людей (старше 55 лет) ликвидация привилегий важнее, чем повышение заработной платы (соответственно 49 и 46 %).

Наряду с потребностями и интересами важными элементами процесса трудовой мотивации являются **ценности** — представления о главных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей.

Ценности отражают в сознании человека потребности и интересы, однако не копируют их. Они — субъективированный, идеальный слепок, который не всегда соответствует реальным потребностям и интересам. Так, проведенные под руководством социолога В. Ядова исследования показали, что среди инженеров около 13 % образуют группу, в которой ценностные ориентации на творческий труд не подтверждаются реальным трудовым поведением [23, 125], т. е. потребности и интересы в конкретной ситуации не совпадают с заявленными ценностями.

Для каждого работника существует собственная группа главных для него ценностей, по которым можно ориентироваться в его поведении. Такая группа ценностей называется ценностными ориентациями.

По функциональному предназначению различают *ценности-цели* (терминальные) и *ценности-средства* (инструментальные). Из названия видно, что терминальные отражают жизнеобеспечивающие цели человека — здоровье, любовь, работу, приносящую удовлетворение, благополучие. Инструментальные ценности-средства объединяют средства достижения этих целей, т. е. личные качества (чувство долга, воля) или убеждения (нравственность, эстетичность), способствующие реализации целей.

Общественно признанные ценности, объединяющие представления о том, какими они должны быть, являются общественными идеалами. В сочетании с общественными нормами — установившимися правилами поведения — социальные ценности образуют сферу ценностно-нормативного регулирования трудового поведения.

Неизбежным в период перехода к рыночным отношениям можно считать возникновение ценностных конфликтов между целевыми ориентирами новой рыночной экономики и инструментальными ценностями реальных субъектов социально-экономических отношений на всех уровнях с ценностями и нормами поведения,

ориентированными на командно-административные методы управления экономикой [7, 212–223].

Подтверждением подобных конфликтов могут служить результаты Всемирного исследования ценностей, проведенного в 1990–1991 гг. под руководством Р. Инглхарта (США) при участии специалистов Российской академии наук (табл. 3) [12, 52].

Таблица 3

**Распространенность трудовых ценностей
среди работающего населения России и 32 других стран**

Ценность	Частота выбора, %		Ранг	
	в России, N = 1350 чел.	в 32 странах, N = 27088 чел.	в России, N = 1350 чел.	в 32 странах, N = 27088 чел.
Заработок	85	77	1	1
Хорошие коллеги	74	71	2	2
Интересная работа	68	61	3	3
Соответствие работы способностям	57	58	4	5
Удобное время работы	49	48	5	8
Полезность для общества	48	44	5	11
Длительный отпуск	46	29	5	15
Надежное место работы	40	60	8,5	4
Престижная работа	39	40	8,5	4
Возможность инициативы	30	50	12	7
Возможность чего-то достичь	28	56	12	6
Возможность общения с людьми	27	46	12	9,5
Ответственная работа	21	45	13,5	9,5
Отсутствие чрезмерного давления	20	34	13,5	14
Возможность продвижения	17	37	15	13

Как видим, основные приоритеты трудовых ценностей российских работников и 32 других стран совпадают: стремление иметь высокий заработок, хороших коллег и интересную работу свидетельствует о позитивных изменениях в структуре ценностей трудового поведения в постсоветских странах в пользу общецивилизационных приоритетов.

Вместе с тем следует обратить внимание на различия в рангах ценностей, свидетельствующих, на наш взгляд, о сохранении известных стереотипов трудового поведения на советских предприятиях. Прежде всего поражает стремление россиян зарабатывать “по-капиталистически”, а работать и отдыхать — “по-социалистически”. Так, высокий заработок ставится на 1-е место в рангах ценностей, готовность проявлять для этого инициативу — лишь на 12-е (в других странах — на 7-е), взять на себя ответственность — на 12-е (против 9,5), стремление к достижению успеха — также на 12-е место (против 6-го). При этом отпуск для российских работников находится в первой “пятерке” ценностей — 5-е место против 15-го для других стран. Разница в оценке полезности труда для общества (5-е место против 11-го в других странах) свидетельствует о сохранении некоторых идеологических ценностей труда советского времени, а низкая оценка надежности работы (8,5-е место против 4-го) — о влиянии стереотипа “полной занятости” с гарантированным местом работы.

Понятно, что процесс изменения ценностей трудового поведения, подвергающийся влиянию ценностных конфликтов при переходе к рыночной экономике, сложен, противоречив и длителен. Способы разрешения возникших конфликтов видятся в следующем [7]:

1. Отбор из опыта России и других стран новых прогрессивных социальных ценностей и норм, стимулирующих экономическую активность населения.

2. Ценностная переориентация бывшего советского общества через формирование новых, социальных, трудовых традиций и трудовых ориентаций, соответствующих современной модели хозяйствования.

3. Резкое повышение значимости ценности профессионализма, а также интеллектуального труда и его субъектов — специалистов, в том числе и менеджеров.

6.3. МОТИВЫ И ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ В РЕГУЛИРОВАНИИ

ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА

В структуре элементов трудовой мотивации особое место занимают мотивы. Посредством *мотивов* работник из множества побудителей трудового поведения (потребности, интересы, ценностные

ориентации) делает выбор, соотнося их с трудовой ситуацией, объясняет и обосновывает свое поведение в той или иной ситуации, придавая последней личностный смысл.

В самом общем виде **мотивы поведения человека** подразделяются на *эгоистические* и *альтруистические*. Первые направлены на повышение благосостояния индивидуума, вторые — семьи, коллектива и общества в целом [3, 109–121].

При анализе экономических систем обычно исходят из эгоистических мотивов (концепция “экономического человека”). Такой подход оправдан в большинстве практических ситуаций. Вместе с тем альтруистические мотивы так же органично присущи человеку, как эгоистические. В ходе эволюции сохранялись и развивались группы людей, которые эффективно заботились о детях, стариках, больных и слабых. Общества, которым была присуща забота о пожилых, развивались наиболее динамично вследствие накопления опыта, сохранения традиций и внутренней устойчивости.

Исследованию альтруистических мотивов большое внимание уделил П. Сорокин [22]. В последние годы своей жизни он организовал Исследовательский центр по созидательному альтруизму при Гарвардском университете. Центр П. Сорокина осуществил фундаментальные исследования, в результате которых были выявлены факторы и условия формирования альтруистических мотивов. П. Сорокин выделил три типа альтруистов: “прирожденные” (А. Швейцер, Б. Франклин и др.); “потрясенные”, или “благоприобретенные” (поздно проявившиеся), чья жизнь делится на два периода — доальтруистический, предшествующий их перевоплощению, и альтруистический после полной перестройки личности (Будда, св. Франциск Ассизский, св. Августин, св. Павел и др.); промежуточный тип, объединяющий черты как “прирожденных”, так и “благоприобретенных” (Ганди, св. Тереза, Шри Рамакришна и др.).

Ценность этих исследований состоит в выделении мотивов, помогающих обеспечить высокоорганизационный эффективный коллективный труд, основанный на внутренних побуждениях к достижению общей пользы. Думается, ориентация на альтруистическую мотивацию в трудовой деятельности в определенной степени была присуща системе мотивации труда на советских предприятиях. Однако использование альтруистической мотивации без учета совокупности потребностей отдельного работника, и прежде всего тех, от реализации которых посредством труда зависели жизнь и

благополучие работника и его семьи, в значительной степени обесценило такую мотивацию. По-видимому, поиск путей объединения альтруистических и эгоистических мотивов в системе современной трудовой мотивации — одна из насущных задач социологии труда.

Различают *мотивы-побуждения*, реальные движущие силы поступков, и *мотивы-суждения*, объясняющие и обосновывающие свое поведение.

В одних источниках [14, 515] мотивы подразделяются на биологические (физиологические) и социальные в соответствии с потребностями, положенными в их основу.

Биологическими являются врожденные, универсальные *мотивы*: питания, сексуальные, материальные, отдыха, движения, избежания боли и др. Их удовлетворение обеспечивает физическое существование и функционирование человека.

Социальные мотивы базируются на потребности в обществе, общении и признании обществом.

В других источниках [25, 168–175] мотивы трудового поведения группируются в зависимости от того, какие виды потребностей (материальные, культурные, социальные) доминируют как приоритетные на той или иной фазе жизненного и трудового цикла.

К первой, наиболее многочисленной группе мотивов трудового поведения относятся связанные с обоснованием выбора сферы профессиональной и трудовой специализации. В их основу положены потребности, установки и ценности, касающиеся реализации общественно и лично значимых целей в социально-экономическом воспроизводстве личности. Сюда входят следующие мотивы:

- *обеспечения жизненно важных благ*, посредством которых удовлетворяются первоочередные и наиболее важные социальные потребности. Легко проследить их связь с материальной заинтересованностью, *ориентацией на заработок*. Основная направленность, функция таких мотивов — обеспечить себя и членов семьи;

- *призвания*, фиксирующие осмысленное стремление человека соединить свою функциональную активность с определенным занятием. Доминирующая ориентация — содержание труда (рабочее место), которое, как правило, коррелирует в широком диапазоне значений с интересом и удовлетворенностью трудовой деятельностью;

- *престижа*, выражающие стремление работника реализовать свою социальную роль, обрести достойный социальный статус. Важнейшее место в структуре этих мотивов занимают доминирую-

щие в тех или иных социальных группах эталоны достижения и соответствующие им эталонные образцы поведения, ориентированные на определенные статусы.

Вторая группа мотивов связана с реализацией предписанных и интернализированных социальных норм. Это могут быть социально значимые ценности, которые задаются, во-первых, социально-экономической системой в целом, во-вторых, конкретным коллективом или организацией, в-третьих, конкретной профессиональной группой. Различают гражданские, морально-патриотические и идейно-политические мотивы трудового поведения. Затем следуют частные мотивы трудового поведения — коллективной солидарности, принадлежности к организации, мотивы, ориентирующиеся на значимые ценности, традиции, ритуалы. Можно выделить также мотивы групповой и профессиональной солидарности, делового поведения и др.

Третья группа мотивов относится к выбору индивидом широко круга социальных и профессиональных целей, оптимизации жизненного цикла работника: мотивы социальной и профессиональной мобильности, возрастной релаксации, преодоления статусно-ролевой и социально-психологической дискомфортности. Различают мотивы, в основу которых положены эмоциональные и функциональные мотиваторы, а также мотивы отклоняющегося поведения (консервативные образцы поведения, деструктивные привычки и склонности, узкоэгоистические индивидуальные и групповые интересы).

Наиболее значимыми для трудовой мотивации являются следующие мотивы: стадное чувство, потребность самоутверждения, стремление к достижению успеха, самостоятельности, самореализации, к приобретению и удовлетворению чувства альтруизма, ощущение надежности [14, 516].

В силу включенности в систему разнообразных отношений деятельность человека обосновывается, как правило, несколькими мотивами одновременно, которые составляют **мотивационное ядро**, имеющее иерархическую структуру. Последняя различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций. К наиболее значимым для трудовой мотивации относят следующие трудовые ситуации:

1. Выбор специальности или места работы.
2. Повседневная работа по определенной профессии на предприятии.

3. Ситуация конфликта.
4. Перемена места работы или профессии.
5. Ситуация инновационная, связанная с изменением характеристик трудовой среды.

К внутренним побудителям (мотиваторам) активизации профессиональных способностей работника, которые формируют мотивационное ядро трудового поведения, относятся устойчивая ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности; установка на оптимальные энергетические затраты в трудовом процессе в соответствии с ожидаемой и реальной компенсацией (сверхнормативная деятельность или, напротив, “работа с прохладцей”); аксиологическая ориентация на конкретную (специализированную) форму труда, в содержании которой выражены подлинный или формальный интерес к конечным результатам труда, действительная мера сопряжения личности с совокупностью общих и частных условий, обеспечивающих интенсивность реализации профессиональных достижений; собственно профессиональные способности, являющиеся первоначальным побудителем к действию, и потребность дальнейшего развития таких способностей, служащая вторичным мотивом профессионализации; осознание временного масштаба (хронотопа), рамками которого человек ограничивает и в рамках которого поэтапно выстраивает свою профессиональную и жизненную карьеру, что позволяет распределять, регулировать и использовать собственные далеко не бесконечные физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы; чувство профессионального долга.

Методической базой для изучения трудовой мотивации в различных трудовых ситуациях может служить предложенная В. Ядовым [20] **диспозиционная концепция регуляции социального поведения** личности. Согласно такому подходу предрасположенности (диспозиции) личности, регулирующие ее поведение, формируются в зависимости от сочетания уровня потребности и сложности ситуаций. Различают четыре уровня диспозиций:

1-й — установки (долгосрочные мотивы), формируемые на основе потребностей биологического характера в простейших ситуациях — бытовых условиях;

2-й — социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в обычных повседневных обстоятельствах;

3-й — социальные установки, характеризующие общую направленность интересов личности в определенную сферу труда или досуга, т. е. базовые;

4-й — высший — образует система ценностных ориентаций личности.

На основе диспозиций 4-го уровня, согласно В. Ядову [20], регулируется поведение человека в наиболее значимых жизненных ситуациях — выбор профессии, смена места работы или жительства и т. п.

Например, работник уходит с предприятия, как правило, под воздействием совокупности мотивов: плохая организация труда, неудобный график работы, тяжелая и грязная работа, неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия, устаревшее оборудование, низкий заработок, бесперспективность роста.

Для повседневной работы характерно мотивационное ядро такой структуры: *мотивы обеспечения, признания и престижа* [17, 147]. Важно отметить, что структура мотивационного ядра может изменяться в процессе работы. При этом определяющим является реальная трудовая ситуация на предприятии. Так, содержательные мотивы и установки на труд как самоценность в ситуации выбора профессии определяются как более значимые по сравнению с инструментальными ценностями труда. Однако это соотношение, как правило, изменяется в повседневной трудовой деятельности, ценности-средства превращаются в ценности-цели.

Особое место в структуре мотивационного ядра занимает *мотив материального обеспечения и оплаты труда*. Как свидетельствуют многочисленные исследования, этот мотив остается ведущим в мотивационном ядре до тех пор, пока не будет достигнут некоторый уровень материального благополучия, обеспечивающий приемлемые (для работника) условия жизни. Тем самым создаются материальные условия для включения в мотивационное ядро других мотивов в качестве ведущих.

К снижению роли заработной платы в структуре мотивов могут привести нестабильность финансовой системы общества, инфляция, низкая насыщенность товарного рынка, возможность нетрудовых доходов, что в полной мере подтверждается состоянием мотивации труда в нашей стране в условиях кризиса.

Как видим, структура мотивационного ядра может быть разной в различных трудовых ситуациях. В то же время нельзя ограничиваться поиском источников мотивации лишь в производственной сфере. Учитывая, что трудовая деятельность для многих служит единственным способом заработать средства для удовлетворения

своих потребностей в других сферах жизнедеятельности, необходимо исследовать влияние на структуру мотивационного ядра трудового поведения всего образа жизни работника.

К основным направлениям исследования проблем мотивации труда обычно относят раскрытие механизма перевода субъективной ситуации обоснования и выбора условий реализации поведения в процессе принятия решений; содержательный анализ мотивированных поступков, сознательно направленных на реализацию лично- или общественно значимых установок; структурирование предметной стороны мотивационных процессов, т. е. субъективно осознанных стимулов, детерминирующих логику и направленность человеческого поведения; анализ доминирующих мотивационных структур, обусловленных особенностями образа жизни профессиональных групп; изучение устойчивых стереотипов и типов мотивации трудового поведения на различных стадиях жизненного цикла; выделение доминирующих мотивов, отражающих структуру межличностного общения; разработку процедур и методов мотивационного управления поведением через воздействие на личностные диспозиции в целях формирования позитивных ориентаций.

Резюме

1. Мотивация трудового поведения состоит в формировании у работника внутренних побуждений к трудовой деятельности путем воздействия на его потребности, интересы, желания, стремления, ценности, идеалы и мотивы с целью добиться ожидаемого трудового поведения.

2. Основными функциями мотивации труда являются объяснительно-обосновывающая, регулятивная, коммуникативная, социализирующая. Во взаимодействии они реализуют содержание процесса мотивации.

3. В основу механизма трудовой мотивации положены потребности работника, позволяющие судить, что ему необходимо для жизни. Их осознание в виде интереса подсказывает, как действовать для удовлетворения этих потребностей. Ценности как главные потребности индивида позволяют установить иерархию, последовательность действий по удовлетворению потребностей. Общественные идеалы, нормы и ценности позволяют определить границы дозволенности этих действий. С помощью мотивов работник выбирает из

побудителей наиболее соответствующие его видению трудовой ситуации, обосновывая тем самым свое трудовое поведение.

4. Направление развития трудовой мотивации в нашей стране обусловлено переходом от модели преимущественно идеологической мотивации труда к модели человеческих ресурсов, согласно которой за большинством работников признается право трудиться творчески и самосовершенствоваться в труде, не пренебрегая денежной мотивацией и допуская также важность других мотивов.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Афонин А. С.* Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учеб. пособие. — К.: МЗУУП, 1994.
2. *Вилюнас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Изд-во МГУ, 1990.
3. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
4. *Дворецкая Г. В., Махнарылов В. П.* Социология труда. — К.: Выща шк., 1990.
5. *Демченко И. Л.* Механизм мотивации труда в условиях перехода к рынку // Филос. и социол. мысль. — 1991. — № 4.
6. *Дикарева Д. А., Мирская М. И.* Социология труда. — М.: Высш. шк., 1989.
7. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, 1991.
8. *Здравомыслов А. Г.* Потребности. Интересы. Ценности. — М.: Политиздат, 1986.
9. *Ковалев В. И.* Мотивы поведения и деятельности. — М.: Наука, 1983.
10. *Кравченко А. И.* Социология труда в XX веке: Ист.-критич. очерк. — М.: Наука, 1987.
11. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
12. *Магун В.* Трудовые ценности российского населения // Вопр. экономики. — 1995. — № 1.
13. *Мальцев В. А.* Человек и его отношение к труду. — М.: Знание, 1988.
14. *Маркович Д.* Социология труда. — М.: Прогресс, 1988.
15. *Нельга А. В.* Формирование потребности в труде. — К.: Выща шк., 1986.
16. *Пилипенко В. Е.* Социальная регуляция трудового поведения (социол. анализ). — К.: Наук. думка, 1993.
17. *Подмарков В. Г.* Человек в трудовом коллективе: Проблемы социологии труда. — М.: Экономика, 1982.

18. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
19. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
20. *Саморегуляция* и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. — Л.: Наука, 1979.
21. *Сознание* и трудовая деятельность. — К.; Одесса: Выща шк., 1985.
22. *Сорокин П. А.* Голод и идеология общества // *Квинтэссенция* / Сост. В. И. Мудрагей, В. И. Усанов. — М., 1990.
23. *Социально-психологический* портрет инженера: По материалам обследования инженеров ленинград. проектно-конструктор. организаций / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Мысль, 1979.
24. *Социология* труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
25. *Соціологія*: Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
26. *Тихонович В. О.* Мотиви трудової активності особи. — К.: Наук. думка, 1972.
27. *Экономическая* социология и перестройка. — М.: Прогресс, 1989.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

- ◆ Смысл процесса стимулирования труда и его связь с мотивацией труда.
- ◆ Основные функции стимулирования труда.
- ◆ Основные виды стимулов трудовой деятельности и признаки их классификации.
- ◆ Стратегии стимулирования труда и организационные требования к работе по стимулированию.

7.1. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: — СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ —

Если рассмотренные ранее проблемы мотивации связаны с формированием таких внутренних побудительных сил, как потребности, интересы, ценности, идеалы, мотивы личности, то стимулирование и социальный контроль включают в себя внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. К ним относятся условия, непосредственно определяющие заработную плату, организацию и содержание труда и т. п. в сочетании с теми, которые опосредованно влияют на труд: жилищно-бытовые условия, место жительства, культурно-оздоровительная база и др. Понятно, что влияние этих элементов трудовой ситуации во многом зависит от их значимости для конкретной личности. Для одних важны возможности обеспечения жильем, для других — наличие спортивно-оздоровительной базы, для третьих — творческий характер труда. Таким образом, под **стимулированием труда** обычно понимают воздействие на трудовое поведение работника через создание лично значимых условий (трудовой ситуации), побуждающих его действовать определенным образом. Тем самым создаются, с одной стороны, благоприятные условия для удовлетворения потребностей работника, с другой стороны, обеспечивается трудовое поведение,

необходимое для успешного функционирования предприятия, т. е. происходит своеобразный обмен деятельностью.

Понятие “**стимулирование труда**” в социологической литературе употребляется в широком и узком смысле [15, 107–110]. В *широком смысле* оно содержит все используемые в управлении методы мотивации, воздействия, вознаграждения, в частности административные, экономические (материальные), социально-регуляционные. При этом административные методы стимулирования труда предполагают воздействие на индивида, группу посредством приказов, выдачи заданий и т. п. Это такие методы, когда необходимый субъекту управления трудовым поведением результат достигается за счет того, что для субъекта труда “убытки” от возможных санкций за невыполнение превышают затраты на выполнение задания.

В свою очередь, экономическое, материальное стимулирование труда предполагает включение в мотивацию стоимостных рычагов привлечения людей к труду, т. е. непосредственное экономическое воздействие на нее, обеспечение личной и групповой заинтересованности субъектов труда в материальном поощрении. Здесь применяются как непосредственные (заработная плата, премии, доходы от прибыли и т. п.), так и опосредованные (цены, налоги, кредиты) рычаги регуляции трудового поведения. В *узком смысле* стимулирование труда фактически совпадает с социальной регуляцией труда — социальной мотивацией трудового поведения, когда побуждение к деятельности осуществляется через удовлетворение различных (в том числе престижных — моральное стимулирование труда) потребностей личности или социальной группы и трудового коллектива в целом.

Как видим, подобное воздействие связано с получением человеком удовлетворения от реализации его целей, потребностей. И оно часто побуждает личность к определенному трудовому поведению сильнее, чем непосредственное (административное, экономическое) воздействие. Однако использование социальных регуляторов в качестве стимулов трудового поведения является, безусловно, гораздо более сложным.

Во-первых, такие стимулы носят опосредованный характер. Во-вторых, при организации подобного стимулирования возникает проблема выделения и сопоставления, с одной стороны, системы стимулов, с другой — системы целей и потребностей, на удовлетворение которых направляются эти стимулы. Очевидно, если наблюдается

совпадение (т. е. используемые стимулы направлены именно на те потребности, которые необходимо удовлетворить с точки зрения субъекта управления), то эффективность стимулирования труда повышается и наоборот.

Таким образом, задача управления состоит в таком стимулировании потребностей, мотивов субъектов труда, которое вызвало бы целесообразное для организации и эффективное поведение. В этом, собственно, и состоит различие между социальной мотивацией трудового поведения и стимулированием труда. Если мотивация предполагает определенный механизм включения индивидов, социальных групп в социальную действительность, выбор ими способа, направленности и активности своего участия в трудовой деятельности под воздействием различных факторов, то стимулирование труда — способ управленческого воздействия на трудовое поведение, социальную мотивацию труда.

В современной социологической литературе, а также литературе по менеджменту часто употребляется понятие “**стимулирование трудовой мотивации**”, которое наиболее точно отражает соотношение в рамках механизма социальной регуляции, с одной стороны, социальной мотивации, с другой — управленческого, стимулирующего воздействия на ее характер, направленность, интенсивность.

Итак, в социологии принято *отличать стимулирование от поощрения*. При этом стимулирование труда не следует понимать исключительно как поощрение (вознаграждение в узком смысле) достигнутых в процессе труда результатов (материальных, моральных). Стимулирование труда — один из фундаментальных способов управления трудовой деятельностью. Однако это не метод, существующий наряду с экономическим, правовым, политическим и иными методами поощрения за трудовые успехи. Этот способ как бы объединяет их, является одним из общих способов социального управления, воздействия на поведение, деятельность индивидов, социальных групп, трудовых коллективов. Важно также подчеркнуть, что для работника необходима определенная свобода выбора той или иной стратегии и тактики поведения в сфере труда. Степень такой свободы расширяется при переходе от командно-административной системы управления народным хозяйством к рыночной [16, 26].

Действительно, присущее прежним методам хозяйствования жесткое закрепление работника за огосударственной экономикой (независимо от места работы) постепенно заменяется возможностью

выбора места работы на предприятиях негосударственной формы собственности: кооперативной, групповой, ассоциативной, частной, фермерской и т. п. Тем самым расширяется возможность для выбора типа экономического поведения, применения **методов стимулирования трудовой мотивации**. Перечислим основные методы материального стимулирования:

- *традиционные*, не исчерпавшие стимулирующих “ресурсов”, о чем свидетельствует применение множества современных методов этого типа (систем Скэнлона, Раккера, “Импрошейр” и др.);
- *целевые*, состоящие в использовании для повышения стимулирующего воздействия на трудовую мотивацию системы целей, т. е. желательных ориентиров, достижение которых поощряет определенное трудовое поведение (как свидетельствуют результаты исследований и практика управления, умелое выдвижение оптимальных для организации, коллектива целей повышает трудовую мотивацию);
- *индивидуального обогащения труда*, которые через “включение” механизмов удовлетворения социальных, престижных потребностей, связанных с предоставлением работникам более сложной, ответственной работы, активно стимулируют их трудовую мотивацию;
- *соучастия (партиципативности)*, связанные с вовлечением работников в управление производством, трудовыми коллективами. Применяется множество форм промышленной демократии, направленных на вовлечение работников в систему управления производством (если такое участие объективно необходимо), что интенсивно стимулирует их трудовую активность.

Понятно, что на практике эти виды стратегии встречаются чаще всего в виде комбинаций. Увеличились возможности для территориальной мобильности, организации собственного дела, разнообразнее стали виды дополнительных заработков. Более интенсивными стали перемещения работников между секторами экономики, в том числе между государственными и кооперативными [10, 211]. Денежная инфляция, низкое товарное обеспечение денег вызвали увеличение численности людей, занимающихся посреднической, коммивояжерской деятельностью.

Выясним **функции**, определяющие место и роль стимулирования в механизме регуляции трудового поведения.

Конечно, эффективное стимулирование работника способствует прежде всего повышению общей производительности труда, т. е. решению экономических задач. В **экономической функции** для социологов важно, насколько эффективно стимулируются категории работников, наиболее тесно связанные с научно-техническим и социальным прогрессом. Так, в промышленности — это инструментальщики, ремонтники, наладчики, обслуживающие автоматические линии и гибкие производственные системы в машиностроении, в энергетике — персонал атомных электростанций, на транспорте — машинисты тяжеловесных составов, водители КамАЗов, БелАЗов и т. д. Сегодня не вызывает сомнений приоритетность стимулирования работников, обслуживающих информационные системы, компьютерную технику. В опережающем стимулировании нуждаются представители профессий, связанных с переходом экономики к рынку — менеджеры и коммерсанты, посредники и коммивояжеры, бизнесмены и предприниматели.

К актуальным проблемам, касающимся экономической функции стимулирования, относятся необходимость более полной реализации распределительных отношений и, в частности, дифференциации заработной платы в соответствии с реальными различиями в труде и его результатах.

Социальная функция стимулирования труда связана с тем, что, занимая то или иное место в системе общественного труда, работник обеспечивает себе определенный комплекс экономических и социальных благ. Влияя на уровень доходов тех или иных категорий работников, стимулирование влияет как на профессионально-квалификационную структуру производства, так и на социальную структуру общества. В то же время стимулы в виде материальных, духовных и социальных благ являются дополнительным источником удовлетворения многочисленных потребностей работника и его семьи, способствуют развитию личностных и профессиональных качеств.

Следует учитывать, что рассматриваемые функции влияют также на формирование внутреннего мира работника: его потребностей и ценностей, ориентаций и установок, мотивов трудового поведения и отношения к труду. Такое воздействие определяет содержание **социально-психологической функции**. На формирование нравственных качеств личности работника направлена **нравственно-**

воспитательная функция стимулирования труда. Рассматривая функции стимулирования, важно учитывать их комплексное воздействие на трудовое поведение и необходимость их взаимосвязанного анализа в социологическом исследовании.

7.2. ВИДЫ СТИМУЛОВ — ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В социологической литературе упоминается множество различных подходов к классификации стимулов труда.

Так, исследователь А. Дорин [9, 212–234] к наиболее общим видам стимулирования относит жесткое и либеральное.

Жесткое стимулирование труда основано преимущественно на принуждении человека к затратам усилий. Механизмом принуждения является ориентация на некий ценностный минимум, т. е. на страх неполучения, недостижения ценностного минимума, в том числе и оплаты труда.

Либеральное стимулирование базируется преимущественно на побуждении человека к затратам усилий. Механизмом привлечения служит ориентация человека на некий ценностный максимум, т. е. на привлекательную вероятность достижения ценностного максимума, в том числе и оплаты труда.

В едином стимулирующем воздействии на реальную трудовую деятельность людей моменты принуждения и привлечения часто неразличимы, одновременны, неразрывны. В то же время достаточно реальны ситуации, когда либо жесткое, либо либеральное стимулирование доминирует и достаточно отчетливо различается по конкретным признакам.

Категоризация принуждения как жесткого, а привлечения — как либерального стимулирования основывается на том, что страх неполучения, недостижения ценностного минимума — более сильный, критический фактор влияния на поведение, нежели привлекательная вероятность получения, достижения ценностного максимума. Человек по разным причинам может и не ориентироваться на максимальную оплату труда, но минимальная оплата как жизненно необходимый денежный доход — это его цель в любом случае. Таким образом,

привлечение в отличие от принуждения предоставляет человеку некоторую свободу решения, возможность выбора.

К основным относят также **актуальное** и **перспективное стимулирование**. Актуальное стимулирование связано со значением оплаты труда как источника повседневного существования, перспективно направлено на удовлетворение более глубоких инстинктов собственности, стремление к богатству, власти, социальному продвижению и стабильности.

Стимулы труда в зависимости от того, удовлетворению каких потребностей работника они способствуют, подразделяются на материальные и нематериальные. *Материальным* стимулам в отличие от *нематериальных* свойственна включенность в товарно-денежные отношения.

В свою очередь, материальные стимулы бывают денежные и неденежные. К *денежным* обычно относят заработную плату, различные премии, доплаты и надбавки. Оценивая эффективность применения этого вида стимулирования в сфере труда, следует отметить общепризнанный вывод о том, что заработная плата в нашей стране вряд ли соответствует количеству и качеству выполняемой работы. Все это не могло не сказаться на удовлетворенности заработной платой. Зарботная плата повышалась в пределах, которые не смогли сдержать нарастающую неудовлетворенность ее размером. Так, согласно исследованиям, проведенным в Таганроге в конце 70-х годов, неудовлетворенность заработной платой выразили более 50 % опрошенных [7, 153]. Однако, по самооценке населения, уже в конце 1991 г. заработная плата позволяла нормально питаться от 27 до 63 % различных категорий, одеваться — около 15 %, отдыхать — менее 38 %, повышать культурный уровень — около 38 % [17]. Для студентов и учащихся эти показатели составляли соответственно 27, 9, 37 и 27 %. Это свидетельствует о настоящем обнищании населения, лишении его возможности профессионального роста, нормального отдыха.

По данным социологических исследований Института социологии НАН Украины [13, 24–41], тенденцию обнищания населения приостановить не удалось и в последующие годы. Так, на вопрос: “Достаточно ли у Вас возможностей для приобретения продуктов первой необходимости?” ответы распределились следующим образом (в процентах опрошенных):

Ответ	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Недостаточно	52,8	53,9	55,3	60,6
Трудно ответить, достаточно или нет	18,8	21,1	19,7	18,2
Достаточно	24,3	23,1	22,5	19,4
Не интересует	3,1	1,9	1,8	1,0
Не ответили	0,9	0,0	0,7	0,8

Как видим, количество тех, кому не хватает средств для приобретения продуктов первой необходимости, увеличилось с 52,8 % в 1995 г. до 60,6 % в 1998 г. Соответственно уменьшилось количество тех, кому средств достаточно: с 24,3 % в 1995 г. до 19,4 % в 1998 г.

Из-за недостатка материальных средств возрастает социальная напряженность в обществе, увеличивается количество психологических потрясений, стрессов. Это иллюстрирует диаграмма, отображающая тенденцию к увеличению процента населения, которое в течение года испытало состояние невозможности купить продукты первой необходимости (рис. 10).

Процент испытавших в течение года состояние невозможности купить продукты первой необходимости

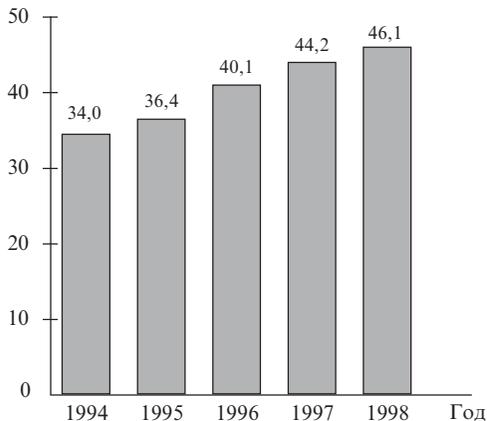


Рис. 10. Динамика стрессов, возникших из-за недостаточности материальных средств

Как видим, в течение четырех лет (1994–1998 гг.) количество пострадавших от стрессов из-за материальных трудностей увеличилось на 12,1 % (с 34 до 46,1 %).

Как показывают социологические исследования, обнищание всех категорий населения в Украине происходит на фоне резкой дифференциации по уровню жизни. Так, по Киеву это выразилось в увеличении количества очень бедных людей (доход которых составляет менее одного физиологического прожиточного минимума) — до 74 %, бедных (от одного до двух физиологических уровней) — до 22 %, среднеобеспеченных — до 2 % и богатых — до 1 % [12]. Думается, что на уровне обеспечения одного-двух физиологических прожиточных минимумов заработная плата становится пособием для физического выживания работника и его семьи. К тому же одинаковый уровень дохода для 74 % опрошенных можно расценить как несоответствие между количеством и качеством их труда (который не может быть одинаков для такой доли работающих) и получаемым вознаграждением за него.

Однако вряд ли можно считать, что в существующих условиях стимулирующая роль заработной платы уменьшилась. На это указывают результаты международного исследования [5, 112–113], согласно которым заработная плата по-прежнему остается приоритетной ценностью для работников 33 стран, участвующих в исследовании. Первое место по рейтингу занимает она и в России, где на это указали 85 % опрошенных. Для сравнения: в 32 других странах 77 % опрошенных ответили аналогично. Об этом свидетельствуют и отечественные исследования среди инженерно-технических работников гражданской авиации. Зарплата занимает первое место по значимости среди других характеристик трудовой ситуации, что подтвердили 83 % опрошенных. И это на фоне неудовлетворенности заработной платой, достигающей среди этой категории 69 % опрошенных, что в совокупности свидетельствует о значительных неиспользованных возможностях стимулирующей роли заработной платы.

Выход из этой ситуации представляется в дифференциации заработной платы. Анализ вариантов обеспечения дифференциации [7, 142] доказывает, что систему, при которой различия в заработной плате регламентированы многочисленными инструкциями или передоверены руководству предприятий, следует заменить на более демократическую. Главным признаком ее должно быть участие в

оценке трудового вклада большинства участников трудового коллектива.

К *неденежным стимулам* относят условия бытового обслуживания на предприятии, предоставление жилья, путевок на отдых и лечение, прав на приобретение дефицитных благ, а также обеспечение детскими учреждениями. Значение этого вида материальных стимулов возрастает в связи с инфляцией денег.

К *неденежным стимулам* относят также уровень организации труда и санитарно-гигиенических условий на предприятиях, которые влияют на выбор места работы.

О важности этих стимулов для ИТР предприятий гражданской авиации позволяет судить наше исследование. Среди особо важных организации труда отметили 62,5 % опрошенных, а условия труда — 68 %. Вместе с тем не удовлетворены этими аспектами трудовой ситуации соответственно 47 и 37 % опрошенных, что подтверждает наличие неиспользованных возможностей стимулирования на предприятиях.

К упомянутым стимулам относят еще и воздействия, рассчитанные на удовлетворение социальных, моральных, творческих и социально-психологических потребностей работника.

Социальные стимулы связаны со стремлением людей участвовать в управлении, продвигаться по социально-профессиональной лестнице, заниматься престижным трудом. Иными словами, это воздействие на потребность работника в самоутверждении и власти.

По данным наших исследований, социальные стимулы очень важны для работников. Об особой значимости перспектив профессионального роста указали 50 % опрошенных и почти столько же — на удовлетворенность использованием этих стимулов. Об удовлетворенности применением в качестве стимула возможности влиять на результаты работы коллектива указали 19,4 %, о неудовлетворенности — 22 % опрошенных.

Моральные стимулы связаны с потребностями человека в признании и уважении, нравственном одобрении. Эти стимулы проявляются в таких формах, как устная и письменная благодарность, различные награждения, присвоения отличительных званий и т. п.

Стимулом может служить и непосредственно процесс труда, прежде всего уровень его содержательности, творческий характер. О значимости содержания труда среди ИТР на предприятиях гражданской авиации позволяет судить наше исследование. Как особо важный этот аспект труда отметили 58,3 % опрошенных.

На удовлетворение потребностей в творческой самореализации работника рассчитаны *творческие стимулы*. Их роль будет возрастать по мере ускорения научно-технического прогресса и демократизации производства в нашей стране.

Несомненно важной для человека является потребность в общении, что предполагает и соответствующий вид нематериальных стимулов — *социально-психологические*. Коллеги являются не только субъектами общения, но и в совокупном влиянии выполняют функцию социально-психологического стимулирования, создавая соответственно благоприятный или неблагоприятный моральный климат в коллективе.

Наряду с важнейшими рассмотренными потребностями основанием для классификации стимулов являются интересы. При этом различают три группы тесно взаимосвязанных стимулов: общественные, коллективные и индивидуальные.

В основу *общественного стимулирования* положены интересы общества, которые представлены общегосударственными интересами и призваны поощрять те или иные виды трудовой деятельности, наиболее соответствующие политике государства в разных сферах общественной жизни.

Коллективные стимулы связаны с воздействием на размер доходов предприятия, а следовательно, на благополучие его работников. Часть стимулов представляют собой фонды: развития производства, науки и техники; социального развития; материального поощрения и, конечно, заработной платы. С внедрением рыночных отношений коллективными стимулами все больше становятся цены и прибыль предприятия.

Что же касается *индивидуальных стимулов*, то их структура, по существу, совпадает с рассмотренной структурой материальных и нематериальных стимулов. Это не случайно, поскольку интересы работника — это осознанные им потребности. Личные стимулы тесно взаимосвязаны с коллективными и общественными, что отражает и взаимодействие соответствующих интересов.

И наконец, существует классификация стимулов по *направленности в положительную или отрицательную сторону*, т. е. наряду с поощрением определенной трудовой деятельности стимулы могут и блокировать ее. Так, к негативным стимулам относят замечание, выговор, перенесение очереди на жилье, отпуска на зимнее время,

лишение премий, различные формы коллективного воздействия. Действенным является применение к недобросовестным работникам жестких экономических и правовых акций: вычетов, штрафов, лишения не только премии, но и части заработной платы [24, 74–77].

В некоторых источниках на этом основании различают пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование. При *пропорциональном стимулировании* трудовая активность базируется на постоянной мере стимула, которая изначально определена и принята как нормальная, удовлетворительная; изменение затрат усилий по длительности или интенсивности предполагает пропорциональное изменение меры стимула.

При *прогрессивном стимулировании* трудовая активность основывается на возрастающей мере стимула; одинаковые затраты трудовых усилий предполагают во времени все большую меру стимула, поскольку происходит адаптация к стимулу.

В случае *регрессивного стимулирования* трудовая активность базируется на убывающей мере стимула, поскольку происходит адаптация во времени к трудовой активности.

Пропорциональное, прогрессивное и регрессивное стимулирование — это прежде всего определенные типы ожиданий оплаты труда, которые могут и не совпадать с реальной оплатой.

Завершая рассмотрение классификации стимулов, обратим внимание на необходимость грамотно применять те или иные виды стимулов в различных трудовых ситуациях. Для этого, во-первых, наряду со значимостью тех или иных видов стимулов важно принимать во внимание и тенденции их использования. Во-вторых, важно знать основные требования, которым должна соответствовать организация стимулирования на производстве: коллективность, дифференцированность, гласность, гибкость и оперативность, участие в нем трудящихся [8, 175–181]. В-третьих, необходимо учитывать недифференцированный и дифференцированный эффекты стимулирования.

Суть недифференцированного эффекта стимулирования состоит в том, что действием 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.

7.3. ВЫБОР СТРАТЕГИИ СТимулирования ТРУДА

Применение перечисленных требований в организации стимулирования формирует определенную его тактику. Однако в период значительных перемен недостаточно лишь тактических перемен в социальной жизни, чрезвычайно важно выбрать принципиальную стратегию активизации работников, стимулирования их к высокопроизводительному труду.

Методологической основой для определения стратегии стимулирования трудового поведения может служить теория влияния наказаний и поощрений на поведение человека [23, 32–156], изложенная в виде системы теорем.

Согласно *первой* из них при прочих равных условиях одно и то же вознаграждение или наказание тем сильнее влияют на поведение человека, чем ближе момент их выполнения. Наказание, которое предполагается применить немедленно, и вознаграждение, которое можно получить сейчас, действуют гораздо сильнее, чем вознаграждения и наказания, откладываемые на неопределенное будущее, и чем они дальше откладываются, тем степень их влияния меньше.

Вторая теорема, отчасти связанная с первой, формулируется так: одна и та же кара или награда тем сильнее влияют на поведение одного и того же человека, чем сильнее в нем уверенность в их неизбежности. Степень влияния неизбежного наказания будет гораздо больше, чем вероятной. Связь этой теоремы с предыдущей проявляется в том, что наказания или вознаграждения, непосредственно близкие по времени, кажутся и неизбежными; чем более они отдалены, тем более они предположительны и тем меньше уверенность в их наступлении, что, опять-таки, объясняется “гадательным” характером социальной жизни.

Третья теорема формулируется так: одна и та же награда или кара при прочих равных условиях тем больше будут влиять на поведение различных людей или одного и того же человека в различные периоды его жизни, чем больше этот человек (или люди) нуждается в этом вознаграждении для удовлетворения соответствующей потребности или чем большее “благо” отнимает у него наказание.

Четвертая теорема: степень мотивационного влияния одной и той же кары или награды на разных людей зависит от характера и интенсивности (устойчивости) их научно религиозно-морального

мировоззрения и миропонимания. Это условие является решающим для области потусторонних наград и кар, игравших и играющих огромную роль в жизни человека и решающим образом влиявших на его поведение.

Пятая теорема заключается в том, что степень мотивационного влияния одной и той же кары или награды зависит от того, насколько поведение, предусматриваемое ими, совпадает или противоречит тому поведению, которое индивид считает должным и справедливым.

Шестая теорема гласит: из двух или большего количества карательных актов та кара имеет большее влияние, которая кажется индивиду более страшной, жестокой, страдательной — вообще большей и количественно и качественно. Из двух или большего количества наградных актов та награда имеет большее мотивационное влияние, которая в данный момент является для индивида более желательной, приятной, нужной и вообще — лучшей и качественно и количественно.

Как видим, в совокупности рассмотренные теоремы образуют методологическую основу для разработки тех или иных стратегий и моделей стимулирования труда. Анализ современных отечественных и зарубежных моделей трудового стимулирования, выполненный О. Ромашовым [20, 231–245], подтверждает действенность рассмотренной методологии в современных условиях хозяйствования. Так, **американская модель стимулирования труда** базируется на общих принципах, которые условно подразделяются на два направления. **Первое направление** заключается в создании отношений доверия между руководителями и подчиненными, между подчиненными за счет ясности в подходах стимулирования труда.

Перечислим основные составляющие первого направления:

1. *Глубокие убеждения в общих этических ценностях.*
2. *Политика полной занятости.*
3. *Обогащение работ.*
4. *Личные стимулы к труду.*
5. *Неспециализированная карьера.*
6. *Личное участие работника в принятии решения.*
7. *Неявный контроль.*
8. *Утверждение высокой культуры труда.*
9. *Холистический подход к работнику.* Фирма видит свое предназначение в удовлетворении буквально всех потребностей ее работников.

Второе направление охватывает принципы, которые свойственны только этой фирме и предполагают развитие у работника черт анархии и индивидуализма. Считается, что в таких искусственно созданных условиях работник должен планировать свою судьбу, управлять ею и соответственно координировать собственное трудовое поведение. Перечислим эти принципы:

1. *Сильная вера в индивидуализм (уважение к человеку).*
2. *Четкая кадровая политика.*
3. *Единый социальный статус работников.*
4. *Привлечение к работе специалистов высшей квалификации.*
5. *Расширенная подготовка и переподготовка работников.*
6. *Максимальное делегирование полномочий работникам, вплоть до самых низовых исполнителей.*
7. *Намеренное усложнение деятельности линейных руководителей.*
8. *Поощрение несогласия.*
9. *Поощрение горизонтальных связей.*
10. *Институционализация изменений.*

Представленная система принципов, отработанная американскими фирмами разных поколений, составляет теоретическую основу модели трудового поведения, отражающей специфику социально-экономических и культурных условий в США.

Несколько другое сочетание национально-культурных, географических и социально-экономических условий отражено в **“скандинавской” модели стимулирования трудового поведения**, типичной для Швеции, Финляндии и других стран этого региона. Характерно, что стимулирование при этом представляет собой составляющую концепции “управления по результатам”. Это управление является процессом, состоящим из следующих основных этапов.

1. *Определение результатов.* Начинается с глубокого анализа устремлений, на основе которого определяются желаемые результаты для разных уровней трудовой деятельности. В свою очередь, устремления каждого члена трудовой организации проявляются в виде планов достижения конечных результатов, продвижения по службе и личных планов. Уже на этом этапе активизируются воля и мышление каждого члена трудовой организации.

2. *Ситуационное управление для достижения результатов.* В полном объеме организуются производственная деятельность, а также деятельность окружения (людей) так, чтобы планы превращались в

желаемые результаты. Одно из главных условий этого — правильное стимулирование труда и творческий подход к нему.

3. *Контроль (наблюдение) за результатами.* В процессе контроля, который является необходимым элементом этой системы, выясняется, какие результаты в области стимулирования труда и коммерческой деятельности в целом достигнуты по плану, а какие — случайно. Кроме того, определяется, как выполняются планы работников по социальному и профессиональному продвижению. Важнейшие выводы относительно планирования и реального продвижения по службе и достижения жизненного успеха используются для сохранения трудовой и жизненной мотивации. При этом особое внимание уделяется оценке работы сотрудников и системе их стимулирования, обеспечению собственной мотивации к жизни и работе.

Шведская система стимулирования труда построена на формировании высокого (по сравнению с другими странами) уровня жизни, обеспечении занятости населения и большого количества социальных благ. Это достижение общества всеобщего благосостояния, основанного на всеобщем равенстве. Общество отвечает за предоставление всем гражданам государственных услуг хорошего качества (это и высокая организация трудовых отношений, и образование, и здравоохранение, и забота о детях и пожилых, а также социальные услуги и т. п.). Например, цель социального обеспечения Швеции — социальная защита человека в случае болезни, рождения ребенка и по старости (всеобщее страхование), в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями (страхование от несчастных случаев на производстве) и безработицей (страхование по безработице и финансовая помощь служб занятости). Система трудовой деятельности, образования, здравоохранения, страхования в целом направлена на стимулирование человека труда. Это и обеспечивает в конечном итоге высокие экономические результаты трудовой деятельности.

В особую модель стимулирования объединяется совокупность форм, методов и социальных технологий, возникших и апробированных на предприятиях Японии. **Японская модель стимулирования труда** основывается на так называемом японском типе управления, 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, позволяет

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. Постоянные работники оказываются в привилегированном положении, им гарантируются работа, ежегодное увеличение доходов.

2. *Принцип “старшинства”*. Обеспечивает повышение заработной платы (в зависимости прежде всего от стажа работы и уровня квалификации).

3. *Разносторонняя подготовка кадров*. Предусматривает обязательное регулирование повышения квалификации работников и обеспечивает им должное продвижение.

4. *Планомерное перемещение кадров из одного функционального подразделения в другое*. Такое перемещение, изменение привычного рабочего места играет огромную положительную роль. На новое рабочее место переносится все положительное и прогрессивное с прежнего, работник критичнее подходит к новой работе.

5. *Система горизонтальной координации*. Заключается в создании на низовом уровне сети специальных органов (советы мастеров, бригадиров, менеджеров и т. д.), оперативно и результативно решающих большинство организационных и управленческих вопросов.

6. *Особая процедура принятия решений*. От общепринятой она отличается тем, что много времени затрачивается на всестороннюю подготовительную работу перед принятием решения: работников, социальные группы знакомят с тонкостями (последствиями) принятия решения, с ними советуются, их практически делают соучастниками принятия будущих решений.

7. *Вовлечение работающих в “малые производственные группы по усовершенствованию трудовой деятельности”*. Сейчас эти группы больше известны как “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.

Наиболее важной в механизме согласования 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 четких и доступных 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 работников к различным видам деятельности.

При выставлении оценок наиболее важны своевременность и точность выполнения поставленной подразделению задачи. В японских корпорациях различают два основных типа оценок. К первому относят оценки, которые выставляют сотрудникам вышестоящие руководители. Существует три уровня таких оценок:

- непосредственным руководителем;
- со стороны отдела, службы, цеха, где занят работник;
- административным руководством фирмы.

Оценки отражаются на результатах периодического годового повышения заработной платы, а также учитываются при формировании балла, влияющего на повышение квалификационного уровня.

Оценка работника начальством отражается в документе “Мнение непосредственного руководителя по результатам обучения сотрудника на рабочем месте”. Эта оценка вместе с оценкой реальных результатов сотрудника учитывается при повышении квалификационного уровня, влияет на размер заработной платы сотрудника.

Еще один тип оценки в японских фирмах выставляется в Карте целей развития, которые ставит себе сотрудник, фактически представляющей собой самооценку работника (мнение работника о себе).

Японская система имеет определенные особенности и в формировании заработной платы. Например, на фирме “Hitachi” заработная плата 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, в которой учитываются три отдельных направления — производственное, административное, исследовательское (творческое).

3. *Шокумукю* (заработная плата за выполнение определенных функций). Формируется на основе выполненной работы, поскольку 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 с учетом того, в каком работает человек, определяется размер дополнительных выплат.

5. *Токубецу чинрицу* (специальный тариф). Это дополнительные выплаты за работу во вредных для здоровья, пожароопасных условиях, а также за выполнение других тяжелых и опасных для жизни действий.

6. *Эйгио теате*. Это дополнительные вознаграждения для сотрудников, входящих в состав центральной администрации фирмы.

В совокупности все перечисленные принципы, оценка и самооценка, уровень оплаты труда работника максимально способствуют эффективному использованию человеческого фактора, что приводит в конечном счете к повышению производительности труда и улучшению качества выпускаемой продукции, стимулирует производственную предприимчивость работающих.

С учетом опыта зарубежных моделей стимулирования труда в условиях рыночной экономики в отечественной социологии труда предпринимаются попытки выработать модель стимулирования для переходной экономики. Так, анализируя перемены в общественном производстве, В. Герчиков предлагает четыре стратегии стимулирования [6, 122–126].

1. *Товарно-производительную* — через оплату и вознаграждение за результаты труда. Она наиболее распространена на отечественных предприятиях, но ее возможности стимулирования снижаются в связи с инфляцией и дефицитом материальных благ.

2. *Патерналистскую*, или “заботу о человеке” — администрация, руководитель делает все возможное для работников, а они добросовестно трудятся. Такая стратегия эффективна при сильном, социально ориентированном руководителе. Но ей свойственны субъективизм, элементы уравнительности и иждивенчества.

3. *Стимулирование непосредственным трудом* состоит в повышении содержания и улучшении условий труда. Но отставание в использовании достижений НТП не способствует применению этой стратегии в нашей стране. Согласно исследованиям, 60 % рабочих мест в промышленности характеризуются низким содержанием

труда, а для работающих во вредных условиях этот показатель возрастает пропорционально увеличению численности занятых [6, 125].

4. *Стимулирование чувства хозяина* — создание условий, в которых это чувство поощряется и реализуется. Для осуществления этой стратегии необходимы изменения в отношении работника к собственности на средства производства (сохозяин собственности) и демократизация производственных отношений (субъект самоуправления).

Сопоставление представленных стратегий позволяет отдать предпочтение с позиций перспективности, затратности и реальности четвертому варианту, который наиболее соответствует переходу к рыночной экономике.

Таким образом, важно уяснить социологический подход к проблеме трудового стимулирования, состоящий в выделении и сопоставлении, с одной стороны, системы стимулов, с другой — системы мотивов и потребностей, на удовлетворение которых направлены эти мотивы. От степени согласования этих встречных потоков зависит эффективность стимулирования.

Резюме

1. В основу стимулирования положена зависимость трудового поведения работника от личностно-значимых условий трудовой ситуации. Создание благоприятных условий для удовлетворения индивидом значимых для него потребностей позволяет влиять на его трудовое поведение в интересах как индивида, так и предприятия.

2. Основными функциями стимулирования в общем механизме регуляции трудового поведения являются экономическая, социальная, социально-психологическая и нравственно-воспитательная. Следует учитывать также комплексное взаимодействие и совокупное влияние на трудовое поведение.

3. Важнейшими основаниями классификации стимулов являются потребности работника. В соответствии с этим различают стимулы материальные (денежные и неденежные) и нематериальные (социальные, моральные, творческие, социально-психологические). В зависимости от субъектов интересов различают индивидуальные и общественные стимулы труда. По направленности различают стимулы положительные и негативные.

4. Умение эффективно сочетать различные виды стимулов составляет суть тактики стимулирования. В то же время важно правильно выбрать стратегию, т. е. перспективное направление стимулирования среди типичных для современного народного хозяйства: товарно-производственную, патерналистскую, стимулирование непосредственным трудом или стимулирование чувства хозяина.

5. Организация стимулирования на производстве должна соответствовать требованиям коллективности, дифференцированности, гласности, гибкости и оперативности, а также опираться на участие в стимулировании как руководства, так и рядовых работников.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Арская Л. П.* Японские секреты управления. — М.: Изд-во МГУ, 1991.
2. *Баткаева И. А.* Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. — М.: Изд-во ГАУ, 1994.
3. *Верховин В. И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. — М.: Наука, 1991.
4. *Гвоздева Н. Н.* НТР: проблемы стимулирования труда. — М., 1980.
5. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
6. *Герчиков В. И.* Демократизация управления на промышленном предприятии // Экономическая социология и перестройка. — М.: Прогресс, 1989.
7. *Гордон Л. А.* Социальные основы оплаты труда в советском обществе: ретроспективы и перспективы // Социология перестройки. — М.: Наука, 1990.
8. *Дикарева А. А., Мирская М. И.* Социология труда. — М.: Высш. шк., 1989.
9. *Дорин А. В.* Экономическая социология: Учеб. пособие. — Минск: ИП “Экоперспектива”, 1997.
10. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, 1991.
11. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
12. *Мімандусова Г.* Бідні й багаті: Ілюзії і реальність // Київ. вісн. — 1993. — 13 берез.
13. *Паніна Н. В., Головаха С. І.* Тенденції розвитку українського суспільства (1994–1998 рр.): Соціол. показники (таблиці, ілюстрації, коментар). — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
14. *Пилипенко В. Е.* Социальная регуляция трудового поведения (социол. анализ). — К.: Наук. думка, 1993.

15. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
16. *Попова И. М.* Стимулирование трудовой деятельности как способ управления: Социол. анализ. — К.: Наук. думка, 1976.
17. *Правда.* — 1991. — 31 окт.
18. *Предприниматель Украины: эскизы к социальному портрету.* — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.
19. *Ракоти В. Д.* Стимулы к труду в новых условиях хозяйствования. — М.: Профиздат, 1986.
20. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
21. *Рынок труда: заработная плата и занятость.* — М.: Профиздат, 1997.
22. *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996.
23. *Сорокин П.* Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992.
24. *Тощенко Ж. Т.* Социальные резервы труда: актуальные вопросы социологии труда. — М.: Политиздат, 1989.
25. *Чернина Н.* Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1992.
26. *Экономическая социология и перестройка / Под общ. ред. Т. И. Заславской, Р. В. Рывкиной.* — М.: Прогресс, 1989.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ ТРУДА

- ◆ Роль социального контроля в сфере трудовой деятельности и его особенности при переходе к рыночной экономике.
- ◆ Содержание основных видов и функций социального контроля в трудовом коллективе.
- ◆ Механизм социального контроля, его основные элементы и пути совершенствования.
- ◆ Содержание дисциплинарной политики и основные принципы ее реализации в трудовых коллективах.

8.1. СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТРОЛЬ И ЕГО ФУНКЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Наряду со стимулами на трудовое поведение воздействуют *социальные нормы*, являющиеся правилами, которые регламентируют происходящие в сфере труда акты общения работников. В социологической литературе существуют различные точки зрения на связь стимулирования и контроля в сфере труда. Одна точка зрения состоит в том, что контроль и стимулирование — противоположные факторы трудовой деятельности, что контроль — своеобразное насилие, принуждение, а стимулирование — это добровольная активность, основанная на личной экономической заинтересованности.

Согласно другой точке зрения [8, 170–181], контроль неизбежен, обязателен в рамках и целях материального стимулирования труда; это своеобразный стимул к труду, способствующий повышению эффективности труда, формирующий и воспитывающий правильное отношение к нему, если он уместен, справедлив, основателен.

Действительно, контроль необходим и неизбежен в материальном стимулировании труда, это неотъемлемая составляющая стимулирующей ситуации. В большинстве случаев только контроль обес-

печивает “заработанность” заработной платы. В конечном итоге стимулирует не оплата труда как таковая, а вероятность ее получения или неполучения, которая и определяется контролем. Так, если работника удовлетворяет оплата труда, он считает, что за такую оплату можно добросовестно работать. Однако если для “среднего” человека существует возможность получить оплату, “работая с прохладцей”, то он эту возможность, вероятнее всего, использует. Таким образом, только контроль противостоит стремлению работника сэкономить силы и “обмануть” заработную плату. Во всех случаях предварительной и запланированной оплаты контроль предотвращает возможность получения работником незаработанного вознаграждения или не заработать уже полученное.

Как видим, необходимость контроля — это вынужденная форма 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 выборочный контроль для поддержания работоспособности и настроения.

Под **социальным контролем** в сфере труда понимают процессы в определенной социальной подсистеме (общество, отрасли, трудовые коллективы), которые обеспечивают ее устойчивость и возможность управления функционированием ее элементов (людьми, трудовыми подразделениями) [23, 496–497]. Социальный контроль — это механизм оценки и санкционирования деятельности упомянутой социальной подсистемы с позиций общественных интересов и доминирующих норм, а также способ саморегуляции социальной подсистемы, который обеспечивает упорядоченное взаимодействие ее элементов с помощью нормативного регулирования.

Из определения следует, что социальный контроль имеет сложную **структуру**, которую составляют три взаимосвязанных *процесса*:

- наблюдение поведения;
- оценка и категоризация поведения с точки зрения социальных норм;
- реакция на поведение в виде санкций.

Интенсивность этих процессов в организации не может быть постоянной, более или менее регулярно наблюдаются то расширение, то сужение социально-контрольных функций, они становятся сплошными или избирательными. Социальный контроль подчиняется общим законам активности. Любой административной структуре

свойственно периодически отстраняться от утомительной контрольной деятельности. Это распространяется и на взаимный контроль: субъекты организационно-трудовых отношений не могут быть всегда одинаково внимательны и требовательны друг к другу. Каждый отдельный человек как работник и экономический деятель также не способен поддерживать постоянно высокий уровень самодисциплины.

Социальный контроль осуществляется в широких масштабах и с разной степенью охвата. На степень охвата и масштаб социального контроля влияют фактическая статистика организационно-трудовых отношений, их ожидания, оценка вероятности. Если достаточно долго серьезных нарушений не наблюдается, это способствует либерализации контроля, его избирательности; если же на относительно нормальном фоне вдруг происходят нарушения, то контрольные функции активизируются, принимая сплошной характер.

В трудовой организации постоянно сосуществуют нисходящий и восходящий потоки социального контроля, т. е. администрация контролирует персонал, а персонал — администрацию. Иногда обе стороны своеобразно “соревнуются”, конкурируют в контроле друг друга, пытаясь достичь преимуществ или хотя бы равенства во взаимоотношениях. Управляющие, естественно, стремятся ограничить контроль над собой, противостоять ему, дезорганизовать работу служб и активистов трудового коллектива или ввести их в заблуждение. Управляемые при наличии соответствующего опыта и солидарности также могут успешно контролировать администрацию.

Понятно, что любой трудовой коллектив хотел бы иметь такую администрацию, которая бы заботилась о его благополучии, а любая администрация хотела бы сформировать или воспитать такой трудовой коллектив, который бы требовал меньше контроля в управлении. Одним словом, и управляющие, и управляемые всегда стремятся к взаимопониманию и доверию (а не к контролю) во взаимоотношениях, что составляет социально-гуманитарную сущность социального контроля.

Итак, оценка поведения работников, воздействие на него для достижения соответствия принятым общеколлективным ценностям и нормам и составляет содержание *социального контроля*. Он является способом регуляции и саморегуляции коллектива, обеспечивающим его единство, целостность, слаженную работу.

В то же время социальный контроль входит в состав более общей системы воздействия общества на поведение индивида: это элемент социальных институтов, который обеспечивает соблюдение социальных норм, правил, нормативных требований и ограничений в поведении.

К отличительным *признакам социального контроля* относят упорядоченность, формализованность, категоричность требований, предъявляемых к индивиду, их нормативность, обеспеченность как формальными, так и неформальными санкциями. Гибкость, способность отличать различные в социальном смысле отклонения от социальных норм деятельности — одна из необходимых характеристик социального контроля.

Совокупное, постоянное воздействие социального контроля на индивида осуществляется через множество реакций на его поведение, через властные механизмы, социальные санкции организаций, членов групп и коллективов, имеющие как стихийный, так и целенаправленный характер.

Социальный контроль не следует понимать односторонне — как просто “подгонку” индивидуальных качеств работника под социальный стандарт. Речь идет о взаимодействии индивида и социума, в процессе которого изменяются и развиваются социальные нормы, институты социального контроля.

Важно рассматривать сущность социального контроля конкретно-исторически, как продукт, предшествующий социально-экономической жизни, отражающий все ее проблемы, достоинства и недостатки. В этой связи важен вывод о том, что советская экономическая культура формировалась как политизированная, идеологизированная и мифологизированная [10, 183], что сказалось на системе социального контроля.

Действительно, поскольку социальный контроль должен был поддерживать экономическую деятельность, способствующую сохранению власти правящих групп партийного и советского аппарата, то и ценности, утверждаемые в трудовом поведении, не могли не носить политического характера. Носители ценностей товарно-денежных отношений — собственники, предприниматели, купцы — политически клеймились как “мешочники”, “мелкие хозяйчики”, “недобитые буржуи” и т. п. Взамен утверждались ценности “пролетариев города и деревни, умственного и физического труда”,

маскировавшие экономические интересы аппарата командно-административной системы.

Скрытые интересы отображались в привлекательной для народа революционной идеологии, которая пропагандировала “труд во имя победы коммунизма”, “освобождение мирового пролетариата”, “гибель империализма” и т. п.

И наконец, система социального контроля должна была содержать ценности общественной жизни, изложенные понятным для миллионов малограмотных людей языком. Отсюда и неизбежная мифологизация, отраженная в лозунгах: “труд во имя светлого будущего”, “собственность народа”, “каждая кухарка может стать министром” и т. п.

Указанные “родимые пятна” и сегодня сказываются на механизме и функциях социального контроля.

Существуют такие *функции социального контроля*:

- *оценочная*, состоящая в оценке и сравнении поступков работника с действующими нормами поведения;

- *стимулирующая* — реагирование на трудовое поведение в целях его регулирования посредством одобрения или осуждения;

- *корректирующая социальные отклонения* — усиливающая отклонения в ответ на неадекватное (“с запасом”) применение власти или смягчающая как реакция на терпимость и минимизацию насилия;

- *укрепления трудовой дисциплины* через целенаправленное применение для этого социальных санкций к трудовой и общественной деятельности членов коллектива;

- *социализационная* в качестве средства и механизма процесса социализации индивида в трудовой сфере путем согласования личного поведения, ценностных ориентаций, ожиданий с социально-трудовыми стандартами, а также воспроизводства доминирующей системы социально-трудовых отношений и структур;

- *стабилизационно-развивающая производство*, в рамках которой поведение работника контролируется с точки зрения результатов труда, взаимодействия с другими, производительности труда и т. д., а также с позиции экономической рациональности и ответственности (контроль за использованием ресурсов, сбережением имущества и собственности, оптимизацией затрат труда);

- *физическая защита человека* (объектами контроля становится соблюдение техники безопасности, нормативного рабочего времени и др.);

- *моральная и психическая защита работника*.

8.2. ВИДЫ И ТИПЫ СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ — В СФЕРЕ ТРУДА —

Чаще всего основанием для деления социального контроля на различные виды является субъективность его осуществления. *Субъектами* здесь являются работники, администрация, общественные организации трудовых коллективов.

В зависимости от субъекта обычно различают четыре **вида социального контроля**.

1. **Административный контроль.** Осуществляют представители администрации предприятия, руководители различных уровней в соответствии с нормативными документами. В литературе этот вид контроля называет также внешним, поскольку его субъект не включен в непосредственно контролируруемую систему отношений и деятельности, находится вне этой системы. В организации подобное возможно благодаря управленческим отношениям, поэтому здесь внешним является контроль, осуществляемый администрацией.

Сравнивая этот вид контроля с другими, социолог А. Дорин отмечает присущие ему преимущества и недостатки [8, 171]. *Преимущества административного контроля* обусловлены прежде всего тем, что он представляет собой специальную и самостоятельную деятельность. Это, с одной стороны, освобождает персонал, непосредственно занятый основными производственными задачами, от контрольных функций, с другой — способствует осуществлению этих функций на профессиональном уровне.

Важная особенность административного контроля — его официальный характер. Контроль со стороны администрации воспринимается как действие от имени и в интересах всей организации. При этом не возникает (или он минимален) сомнение в том, кто, почему и на каком основании контролирует (контроль воспринимается как профессиональная обязанность определенных людей). Официальность также означает реальную возможность применения определенных санкций, соответствующих правам и полномочиям администрации, что усиливает объективную и субъективную эффективность контроля.

Недостатки административного контроля проявляются в том, что он не всегда может быть всеохватывающим и оперативным;

вполне вероятно и его необъективность. Кроме того, администрация относительно отделена от “непосредственных рабочих мест”, что иногда является причиной неполной или искаженной информации о производственном поведении рядовых членов организации. Кроме того, в административном контроле среди всех нормативных качеств организационно-трудового поведения превалирует исполнительность. Слишком высокая степень ориентации на исполнительность в организационно-трудо­вой дисциплине создает множество проблем:

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

И наконец, в административном контроле превалирует мотивация, отражающая особенности отношения именно администрации к вопросам дисциплины в сфере труда. Он основывается как на материальном, так и на моральном интересах управляющих.

Во-первых, организационно-трудо­вой порядок рассматривается как обязательное условие социально-экономического функционирования и благополучия организации. В случае распада последней рядовой наемный работник лишается лишь рабочего места, управленческий же персонал теряет при этом капитал, авторитет, престижную работу и социальное положение, тем более, если для администратора предприятие — дело всей его жизни.

Во-вторых, каждый руководитель как представитель администрации морально ответствен за персонал, требует от него соблюдения определенных норм в их же собственных интересах, проявляя при этом своеобразное патерналистское отношение к людям.

В-третьих, моральный интерес со стороны администрации к организационно-трудо­вой дисциплине заключается в том, что конструирование порядка — творческий процесс, творческий аспект управленческого труда, усиливающий его привлекательность.

В-четвертых, любой контроль — это способ поддержания власти, подчинения: ослабляется контроль — ослабевает и влияние на людей.

2. Общественный контроль. Осуществляется общественными организациями (общественные суды и отделы кадров, группы и посты народного контроля, комиссии и бюро) в рамках, предусмотренных уставами или положениями об их статусе.

Эффективность общественного контроля обусловлена организованностью, структурированностью и сплоченностью соответствующих общественных организаций. Наиболее существенно на такой контроль влияет система общественных организаций, находящихся под жестким управлением со стороны единственной правящей политической партии, как это было в бывшем СССР. Контроль через партийные, комсомольские и профессиональные организации на производстве в сочетании с административным (администрацию также контролировала партийная организация) фактически превращался в тотальный, служил опорой командно-административного управления народным хозяйством.

Понятно, что с переходом к рыночной экономике и демократизации управления экономикой роль этого вида контроля существенно снизилась, хотя стереотипы партийно-номенклатурного управленческого поведения проявляются как рудименты и в сфере социального контроля.

3. Групповой контроль. Это взаимный контроль членов коллектива. Различают групповой контроль формальный (рабочие собрания и конференции, производственные совещания) и неформальный (общее мнение в коллективе, коллективные настроения).

Взаимный контроль возникает тогда, когда носителями социально-контрольных функций оказываются субъекты организационно-трудовых отношений, имеющие одинаковый статус. Среди преимуществ взаимного контроля отмечают прежде всего простоту механизма надзора, поскольку нормальное или отклоняющееся поведение наблюдается непосредственно. Это не только обеспечивает относительно постоянный характер контрольных функций, но и снижает вероятность ошибок при нормативной оценке, связанных с искажением фактов в процессе получения информации.

Одно из преимуществ взаимного контроля — его включенность в мотивационную структуру практически всех участников трудового процесса, закреплённость в их материальных и моральных интересах.

Во-первых, все члены организации принципиально относятся к любым организационно-трудовым нарушениям, если последние

могут прямо или косвенно повлиять на их занятость, условия, показатели и оплату труда.

Во-вторых, каждый работник, проявляя нетерпимость к организационно-трудовым нарушениям со стороны других, может опасаться, что эти нарушения могут быть случайно и несправедливо приписаны ему.

В-третьих, иногда недисциплинированность резко осуждается в трудовой группе вследствие того, что она привлекает нежелательное внимание к группе, снижает ее авторитет, доверие к ней.

Кроме того, с точки зрения администрации выполнение контрольных функций субъектами организационно-трудовых отношений выгодно тем, что это устраняет необходимость специального контроля в управлении.

Вместе с тем взаимный контроль также имеет недостатки. Прежде всего это субъективизм: если отношения между людьми свойственны конкуренция, соперничество, то они, естественно, предрасположены несправедливо приписывать друг другу какие-то нарушения дисциплины, предубежденно оценивать организационно-трудовое поведение друг друга.

Кроме того, взаимный контроль эффективен только при определенной социальной и экономической организации труда, основанной на достаточно сильной интеграции, которую должны осознавать все. В противном случае заботу о дисциплине рядовые члены организации рассматривают как обязанность исключительно администрации; каждый отдельный работник благожелательно и снисходительно относится к организационно-трудовым нарушениям других, поскольку и сам совершает их или же просто “лучше выглядит” на их фоне.

К тому же, если в административном контроле широко используют экономические методы воздействия на поведение, то взаимный контроль из-за ограниченности прав и возможностей рядовых членов организации сводится преимущественно к моральным санкциям, которые существенно ослабевают в периоды радикальных перемен в общественном устройстве.

4. Самоконтроль. Представляет собой осознанное регулирование собственного трудового поведения на основе самооценок и оценок на соответствие существующим требованиям и нормам. Как видим, самоконтроль — это специфический способ поведения субъекта организационно-трудовых отношений, при котором он самостоя-

тельно (независимо от фактора внешнего принуждения) осуществляет надзор за собственными действиями, ведя себя соответственно принятым нормам. Основное преимущество самоконтроля — ограничение необходимости специальной контрольной деятельности со стороны администрации. Кроме того, самоконтроль позволяет работнику ощутить свободу, самостоятельность, личную значимость. В некоторых случаях самоконтроль более действен, чем административный. Еще одно преимущество этого вида социального контроля связано с тем, что он основывается на некоторых материальных и моральных интересах как мотивах.

Во-первых, самоконтроль особенно предпочтителен тогда, когда действует индивидуальная система учета труда, когда работник несет персональную материальную ответственность за собственные трудовые результаты и экономическое мышление.

Во-вторых, важные факторы самоконтроля — информированность, сознательность и опыт субъекта организационно-трудовых отношений, понимание им смысла и значимости организационно-трудовой дисциплины, понимание ее выгоды для себя.

В-третьих, нормальное поведение, дисциплинированность для многих людей — это доступные способы самоутверждения, самосовершенствования.

Самоконтроль способен быть защитным механизмом в организации: если по каким-то причинам ослабевает и нарушается административный контроль, то контрольные функции сознательно или подсознательно принимают на себя рядовые члены организации; при этом сохраняется коллектив и учитываются производственные интересы.

Самоконтроль имеет два основных недостатка: каждый субъект в оценке собственного поведения склонен занижать социально-нормативные требования, более либерален к себе, нежели к другим; самоконтроль в значительной мере случаен, т. е. плохо предсказуем и управляем, зависит от состояния субъекта как личности, проявляется только при таких его качествах, как сознательность и моральность.

Как и в других видах человеческого поведения, в самоконтроле большое значение имеет так называемый личный пример. Субъект организационно-трудовых отношений, отличающийся самоконтролем, способен существенно влиять на общую ситуацию: демонстративно ориентируясь на дисциплину, он морально вынуждает

воздерживаться от нарушений остальных субъектов, побуждает их к нормальным действиям. Во многих случаях личный пример намного эффективнее, чем административные указы и пропаганда.

Роль группового контроля и самоконтроля возросла в связи с переходом к рыночным отношениям, что, в свою очередь, связано с повышением ответственности субъектов трудовых отношений за общий итог работы. Ответственность, будучи значимой характеристикой трудового поведения, предметом оценки, одобрения или осуждения, является средством самоконтроля (личная ответственность) и группового контроля (коллективная ответственность).

В социологии труда категория “*ответственность*” отражает отношение работника к обществу, коллегам, проявляющееся в выполнении правовых и моральных норм, ролевых функций. Чем больше функциональных обязанностей предусмотрено социальной ролью работника и выше его статус в системе социально-трудовых отношений, тем больше его ответственность.

Как социальное *качество личности ответственность* проявляется в виде склонности работника добровольно придерживаться в своем трудовом поведении общепринятых социальных норм, исполнять возложенные на него обязанности и готовность отвечать за собственные решения и действия.

К *признакам*, определяющим *ответственного работника*, относятся обязательность, точность, сознательность, исполнительность, инициативность, надежность в работе.

Ответственность работника возрастает с расширением его самостоятельности в сфере труда: имеются в виду право принимать решения, автономия выбора вариантов достижения конечного результата труда, свобода регулирования режима своей работы и доверие в сфере контроля и учета результатов своего труда. В литературе отмечается влияние на повышение ответственности и укрепления трудовой дисциплины так называемой *групповой ответственности*, когда ответственность (в том числе и материальная) за какое-либо организационно-трудовое нарушение возлагалась не на непосредственного виновника, а на всю трудовую группу. В этом случае наблюдалась идеальная дисциплина. Каждый отдельный работник как потенциальный “нарушитель” больше всего боялся, что из-за него могут возникнуть проблемы у всех, вызвать к себе “общий гнев” коллектива, оказаться в одиночестве по собственной вине.

Однако принцип групповой ответственности за организационно-трудовые нарушения вряд ли целесообразно использовать постоянно

но. С одной стороны, он не способствует созданию здорового морально-психологического климата в группе, ограничивает творческую инициативу, приводит к усредненности в оценках. С другой стороны, подобный метод может вызвать негативные проявления трудовой морали, выходящей за рамки существующих морально-трудовых норм, привести к так называемой групповщине, в которой группа становится субъектом тотального контроля за поведением отдельного работника.

Сочетание в практике управления трудовыми коллективами различных видов социального контроля зависит от особенностей производства — технологической, экономической и социальной взаимосвязи работников в трудовой деятельности.

Необходимость социального контроля, его жесткость во многом зависят от степени свободы действий на рабочих местах. Там, где она ограничена особенностями технологического процесса (конвейерное производство), необходимость социального контроля менее ощутима за счет жесткого контролирующего технологического ритма.

На тех же производствах, где трудовые отношения не регламентированы темпом и ритмом работы (бригады наладчиков оборудования, слесарей-ремонтников, работники инженерно-технических, экономических, кадровых служб), социальный контроль особенно необходим. Это относится и к работникам непромышленной сферы народного хозяйства: здравоохранения, культуры, науки, бытового обслуживания. Здесь социальный контроль дополнительно актуализируется из-за непосредственного контакта представителей сферы услуг с их потребителями.

Кроме рассмотренных видов социального контроля в социологической литературе встречается также классификация по типам [8, 177–181]. При этом основанием для классификации служат не субъекты, а характер социального контроля. В этой связи различают такие *типы социального контроля*:

1. Сплошной и избирательный. Социальный контроль может различаться по таким важным характеристикам, как интенсивность, объект, содержание поведения, подвергающегося надзору.

Сплошной социальный контроль носит непрекращающийся характер. Надзору и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений и деятельности, включая все его элементы,

объектом внимания в равной степени оказываются все индивиды и микрогруппы, входящие в организацию.

Функции избирательного контроля относительно ограничены, они распространяются только на нечто наиболее значимое. Например, наблюдаются и оцениваются только конечные результаты, наиболее ответственные задачи и функции или периоды их осуществления, “болевы́е точки” в дисциплине согласно статистике предприятия, только определенная (вызывающая сомнения) часть персонала и т. д.

Сплошной или избирательный характер социального контроля определяется многими факторами — индивидуальными особенностями субъекта контроля, модой, традициями в стиле управления, качествами 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 определенные недостатки, которые необходимо знать и учитывать в практических целях.

Во-первых, излишний социальный контроль иногда создает эффект деструктивного вмешательства; прерывает, например, трудовую деятельность в благоприятном режиме и условиях, нарушает выработанные позитивные организационно-трудовые связи и контакты.

Во-вторых, постоянный надзор, свойственный сплошному социальному контролю, создает дискомфорт, ощущение несамостоятельности, унижает недоверием.

В-третьих, во многих случаях излишним вниманием и оценкой подавляется активность, ее функциональные характеристики. Американские социологи установили, что в условиях жесткой аттестации работник оказывается закрепощенным (закомплексованным), выполняя какие-то задачи или функции, и соответственно показатели его работы снижаются. Кроме того, в условиях жестких санкций работник или коллектив естественно стараются следовать принципу “чем меньше действий, тем меньше нарушений”.

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

Понятие “содержательность” отражает глубину, серьезность, действенность контроля, а понятие “формальность” — 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 явным признаком формального контроля в организационно-трудовой сфере служит то, что наблюдению и оценке подвергается явка на работу, а не действительная занятость, пребывание на рабочем месте, а не действительная работа, внешняя активность, а не действительные результаты, исполнительность, а не качество исполнения.

Формальный контроль стимулирует так называемое *имитативное поведение*, когда человек как работник и экономический деятель не соблюдает требования дисциплины в истинном смысле, а имитирует это в той мере, в какой это удовлетворяет окружающих и его самого.

При глубоком анализе проблемы оказывается, что в организационно-трудовой сфере существуют потенциальные возможности имитации активности, добросовестности, принципиальности, исполнительности, обдуманности и других нормативных качеств, аспектов дисциплины.

Особенно распространенный случай имитативного поведения — *формализм*. Он возникает вследствие нежелания или неспособности соблюдать нормы отношений и деятельности по существу, т. е. может быть умышленным или неумышленным.

С точки зрения формализма следует обратить внимание на такое частое противоречие: человек, ориентирующийся на дисциплину, может оказаться в конечном итоге формалистом, а человек, ориентирующийся только на существо дела, — недисциплинированным работником и экономическим субъектом. Ориентация на дисциплину ограничивает творчество, а в процессе творчества неизбежны нарушения дисциплины. Соотношение таких явлений, как дисциплина, творчество и формализм, — это глобальная практическая проблема.

3. Открытый и скрытый. Несмотря на кажущиеся простоту и конкретность, эти типы социального контроля отражают достаточно сложные явления в организационно-трудовой сфере. В общем

плане открытость или закрытость социального контроля определяется осведомленностью, информированностью о социально-контрольных функциях тех, кто оказывается объектом этих функций. Рассмотрим несколько более конкретных аспектов открытости или закрытости социального контроля в трудовых организациях.

Прежде всего открытым или закрытым может быть такой ключевой элемент социального самоконтроля, как надзор за поведением. Закрытость надзора в социальных общностях типа трудовых организаций обеспечивается главным образом такими способами, как наблюдение с помощью технических средств, неожиданное появление формальных или неформальных контролеров, сбор информации через посредников.

Важный аспект социального контроля — определенность требований и санкций. Такая определенность предотвращает неизвестность и неожиданность в социальном контроле, что, в свою очередь, способствует его открытости, повышает социальный комфорт организационно-трудовых отношений и деятельности. Если человек как работник и экономический деятель не осведомлен, не информирован относительно обязательных требований и санкций за их невыполнение, то речь идет о скрытом характере социального контроля.

Еще один показатель социального контроля открытого или закрытого характера — это ориентация на предупреждение организационно-трудовых нарушений или наказание за них. Если в организации доминирует своевременная регистрация отклоняющихся действий, доброжелательное предупредительное информирование о них и их последствиях, оказывается посильная помощь в нормализации поведения, то это свидетельствует об открытости социального контроля.

Предлагается обратить особое внимание на то, что в целом в масштабах общества основным *субъектом социального контроля* все в большей степени становится *потребитель*. Повышение роли этого субъекта и меры, принимаемые для этого в обществе, позволят по-новому осветить существующие проблемы в сфере потребления.

При этом следует учитывать такой социальный феномен, как *общественное мнение*, являющееся важнейшей предпосылкой действенности социального контроля. Отражая многообразие интересов различных слоев и групп трудящихся как проявление общественного сознания, общественное мнение выражается в оценках, требованиях, суждениях, предложениях трудовых коллективов, общественных

организаций, трудящихся в целом. Условиями формирования и ответственности общественного мнения являются гласность, доступность для общественного обсуждения наиболее острых проблем сферы труда. (Эффективность использования общественного мнения для социального контроля предлагается проанализировать самостоятельно на примерах развития гласности в регионах проживания студентов и в стране в целом.)

8.3. МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ — В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ —

Для того чтобы понять систему социального контроля, важно представить себе механизм его реализации, осуществления.

Исходными *элементами социального контроля* являются *индивидуумы* (индивидуальное действие) и *социальная группа* (социальное действие). Последнее является реакцией (одобряющей или осуждающей) на индивидуальное поведение, выполняя тем самым роль стимула для последующего поведения индивида. В свою очередь, индивидуальное трудовое поведение проявляется как реакция на этот стимул, т. е. реакция на социальное действие. На характер и направленность взаимодействия элементов социального контроля непосредственно влияют самосознание и самооценка субъектов социального контроля (индивида и социальной группы); восприятие и оценка ими социально-трудовой ситуации (социальная перцепция).

В сфере труда *механизм социального контроля* включает в себя такие основные *структурные элементы*:

- *плановые и оценочные показатели* трудовой деятельности;
- *социальные нормы* — эталоны трудового поведения;
- *санкции* — ситуативные или оперативные стимулы как реакция на конкретные случаи трудового поведения.

Изучая элементы механизма социального контроля, важно выяснить, как каждый из них воздействует на трудовое поведение. Так, при анализе многообразия количественных и качественных, абсолютных и относительных, натуральных и стоимостных, плановых и отчетных, директивных и расчетных показателей необходимо уяснить, что в совокупности их выбор должен обеспечить соотнесенность, сочетание интересов членов коллектива, коллективов отраслей

и общества в целом. Показатели позволяют осуществлять контроль не только со стороны администрации, общественных организаций, но и самоконтроль. На основе соотнесения трудового вклада с социальным вознаграждением формируются представления о социальной справедливости в коллективе, обществе в целом.

Социальные нормы рассматривают акты общения работника в сфере труда, предписывают ему должные и допустимые поступки в социально-трудовых отношениях. Их роль регуляторов трудового поведения реализуется в виде двух основных *функций* — *предписывающей* и *оценочной*. В первом случае задается определенный, должный тип поведения, во втором реальное трудовое поведение сравнивается со стандартным, определяется их соответствие. Предписывающая функция реализуется через выбор работником должного вида поведения, а оценочная позволяет судить о правильности такого выбора. В своей работе менеджеру приходится опираться на многообразие социальных норм, поэтому важно уяснить, что они *классифицируются* по определенным признакам:

- *содержанию* (нормы отношения к целям и задачам коллектива, к собственности, к деятельности руководителя, к коллегам, к собственной активности);
- *сфере распространения и применения* (нормы-требования, нормы-стереотипы);
- *способу установления* (правовые, профессионально-должностные, моральные).

Характерно, что нормы в сфере труда сохраняются и воспроизводятся через трудовое право, привычки, обычаи, традиции.

Исследования автора позволяют составить некоторое представление о ценностях, ориентациях, заложенных в традициях коллективов. При ранжировании ответов на вопрос “Какие приоритеты в традициях сложились в Вашем коллективе?” на первом месте оказался ответ “Стремление к получению большего вознаграждения”, на втором — “Хорошее отношение коллег”, на третьем — “Желание спокойно работать без неприятностей и нервозности”, на четвертом — “Стремление добиться максимальной самостоятельности в работе”, на пятом — “Удовлетворение хорошо выполненной работой”. (Доля отметивших такие традиции в своих коллективах колеблется от 90 до 62 %.) Традиции, связанные с осознанием социальной значимости своего труда, уважением со стороны руководства,

стремлением к продвижению по службе, заняли соответственно 6, 7 и 8-е места (на них указали от 41 до 38 % опрошенных). А традиции творческого отношения к работе или проявления себя были отнесены на 9 и 10-е места (их отметили от 33 до 27 % анкетированных).

Оценивая содержание *обычаев и традиций*, чрезвычайно важно наряду с традициями, которые утверждались в социалистическом производстве (коллективизм и помощь отстающим, готовность предпочесть коллективные и общественные интересы личным), максимально учесть нормы и традиции, утвердившиеся в мировой практике: трудолюбие, профессиональная гордость, ответственность, готовность к интенсивному труду. Известно, что в процессе труда “по-советски” в стимулировании и нормах наблюдались такие негативные явления, как директивность, однообразие, уравнительность, неприемлемость высоких доходов, боязнь их дифференциации. Наряду с этим нивелировались такие эталоны трудового поведения, как деловая хватка, предприимчивость, стремление к успеху. В итоге были утрачены стереотипы поведения, необходимые в переходный период к рыночным отношениям: способность к купле-продаже товаров на рынке, маклерству, посредничеству, коммерсантству и т. п. Очевидно, на поощрение таких стереотипов поведения должен быть направлен социальный контроль на современном производстве. Их закреплению призваны способствовать *обряды* — коллективные символические действия, воплощающие положительные ценности и способы общения в сфере труда.

Общекolleктивные нормы и предшествующий опыт работников являются основой для формирования *социальных ожиданий* (эксpekтаций). В качестве неофициальных требований коллектива ожидания служат регуляторами трудового поведения.

Знание механизмов влияния норм социального значимого поведения в сфере труда позволяет воздействовать на сознание и поступки работников, прогнозировать их трудовое поведение.

Особая функция социального контроля — *укрепление трудовой дисциплины*, которая с социологических позиций рассматривается как сознательное и добровольное соблюдение правил внутреннего распорядка, основанных на законодательных и нормативных актах о труде. Это связано с отражением в дисциплине труда широких социальных связей между работниками с непосредственным влиянием ее на эффективность и конечный результат труда.

При анализе проблем укрепления трудовой дисциплины одним из важных проявлений взаимного контроля в организациях считаются 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 образуется структура персональных статусов, возникают благоприятные, неблагоприятные и нейтральные статусные категории, каждый работник или коллектив “приобретает” определенный имидж в восприятии окружающих. Таким образом, различные аспекты организационно-трудовой дисциплины становятся критериями личностного отношения к человеку, группе людей.

Оценочные отношения в социальных общностях типа трудовых организаций могут характеризоваться:

- категоричностью (взаимные оценки могут быть более или менее строгими; наблюдается более или менее резкое деление на “лучших” и “худших”; во взаимных оценках учитываются или не учитываются сложные объективные и личные обстоятельства);
- функциональной обусловленностью (в одних случаях оценки всецело и исключительно основаны на анализе деловых показателей, в других решающее значение имеют неделовые социально-психологические качества, симпатии и антипатии, не связанные с работой);
- инерционностью (взаимные оценки и приписываемые друг другу статусы могут быть более или менее инерционны; возникнув однажды, они в той или иной мере изменяются впоследствии, если действительно изменяются качества работников).

Методом укрепления трудовой дисциплины является *дисциплинарная политика*, т. е. деятельность администрации и общественности коллектива по целенаправленному применению санкций.

Под *санкциями* в социологии понимают реакции субъектов социального контроля на трудовое поведение работника в целях поощрения желательного, одобряемого трудового поведения и наказания нежелательного, отклоняющегося от принятых норм. Применение санкций (санкционирование) как бы служит оценкой поведенческих актов. Тем самым в общественном сознании формируются представления о стереотипах приемлемого трудового поведения.

Как видим, санкции подобны стимулам, но это своеобразные стимулы: они действуют не постоянно (как, например, заработная

плата), а являются оперативными, т. е. применяются в связи с конкретными поступками работников в конкретных трудовых ситуациях. Поэтому санкции можно считать ситуативными стимулами.

По характеру воздействия различают санкции позитивные и негативные.

Позитивные санкции направлены на одобрение действий и поступков работников. К ним относятся объявление устных и письменных благодарностей, разовое премирование и награждение ценным подарком, выделение льготных и бесплатных путевок в санатории, первоочередное право на приобретение дефицитных товаров или продукции предприятия по цене, близкой к себестоимости, и др.

Негативные санкции применяются для наказания за трудовое поведение, отклоняющееся от принятых норм. К ним относятся, как отмечалось, все виды взысканий, устные и письменные выговоры, замечания, перевод на нижеоплачиваемую работу, обсуждение поступков на собраниях трудового коллектива или на общественных комиссиях и судах, перенесение отпуска с летнего времени на зимнее или очереди на жилье на более поздний срок и др.

Мера использования позитивных и негативных санкций характеризует взвешенность дисциплинарной политики. Дисциплинарная политика призвана не только реагировать на отдельные поведенческие акты, но и формировать состояние трудовой дисциплины. В процессе осуществления дисциплинарной политики рекомендуется придерживаться определенных *принципов*:

- систематичности и универсальности санкционирования;
- оптимальности в соотношении поощрений и наказаний;
- неотвратимости наказания;
- соразмерности санкций совершенным проступкам;
- учета личностного восприятия санкций;
- скоординированности воздействия субъектов социального контроля.

В заключение приведем основные направления совершенствования механизма социального контроля [7, 200].

1. Совершенствование критериев оценки деятельности работника и коллективов.
2. Отказ от награждения “по разнарядке”.
3. Улучшение учета использования рабочего времени.
4. Унификация и внедрение заводских стандартов “дисциплины труда”.

5. Совершенствование структуры и координация работы органов социального контроля.
6. Формирование самокритичной оценки работниками собственного труда.
7. Создание на предприятиях системы формирования у новичков приемлемого стереотипа трудового поведения в рыночных условиях.

Следовательно, механизм социального контроля должен, с одной стороны, быть достаточно эффективным, чтобы блокировать анти-социальное трудовое поведение. С другой стороны, он не должен сдерживать самостоятельность, инициативу и творчество отдельных работников и коллективов.

Резюме

1. Социальный контроль в сфере труда представляет собой групповое одобрение или осуждение трудового поведения работника в зависимости от сложившихся в коллективе ценностей и норм (правил) трудового поведения.

2. Основными функциями социального контроля являются оценочная, стимулирующая, корректирующая и функция укрепления трудовой дисциплины. Носителями (исполнителями) функции социального контроля могут быть администрация, общественная организация, группа и отдельный работник, что придает ему соответственно характер административного, общественного, группового самоконтроля.

3. Социальный контроль в сфере труда реализуется через взаимодействие плановых и оценочных показателей трудовой деятельности, социальных норм-эталонов трудового поведения и санкций — оценочной реакции на случаи трудового поведения. В совокупности они являются механизмом реализации социального контроля.

4. Дисциплинарная политика как метод укрепления трудовой дисциплины состоит в целенаправленном применении администрацией определенных санкций. Такая политика строится в соответствии с принципами системности и универсальности санкционирования, соразмерности поощрений и наказаний, а также санкций с совершенными поступками, неотвратимости наказания, учета личностного восприятия санкций, скоординированности воздействия субъектов социального контроля.

5. Социальный контроль развивается в направлении преодоления оставшихся от советской экономической практики политизированности, идеологизированности и мифологизированности и возврата к таким признанным в мировом сообществе ценностям и нормам трудового поведения, как трудолюбие, ответственность, готовность к интенсивному труду, предприимчивость, профессиональная гордость и др.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Арсенко А. Г.* Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании). — К.: Наук. книга, 1995.
2. *Арская Л. П.* Японские секреты управления. — М.: Изд-во МГУ, 1991.
3. *Бобнева М. И.* Социальные нормы и регуляция поведения. — М.: Наука, 1978.
4. *Верховин В. И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. — М.: Наука, 1991.
5. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999.
6. *Герчиков В. И.* Демократизация управления на промышленном предприятии // Экономическая социология и перестройка. — М.: Прогресс, 1989.
7. *Дикарева А. А., Мирская М. И.* Социология труда. — М.: Высш. шк., 1989.
8. *Дорин А. В.* Экономическая социология: Учеб. пособие. — Минск: ИП “Экоперспектива”, 1997.
9. *Дятченко Л. Я.* Социальные технологии в управлении общественными процессами. — Белгород: Центр соц. технологий, 1993.
10. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1991.
11. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.
12. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
13. *Пилипенко В. Е.* Социальная регуляция трудового поведения (социол. анализ). — К.: Наук. думка, 1993.
14. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
15. *Предприниматель* Украины: эскизы к социальному портрету. — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.

16. *Ракоти В. Д.* Стимулы к труду в новых условиях хозяйствования. — М.: Профиздат, 1986.
17. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
18. *Ручка А. А.* Социальные ценности и нормы (некоторые теоретические и прикладные вопросы социологического анализа). — К.: Наук. думка, 1976.
19. *Рынок труда: заработная плата и занятость.* — М.: Профиздат, 1997.
20. *Саморегуляция* и прогнозирование социального поведения личности. — Л.: Наука, 1983.
21. *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996.
22. *Сорокин П.* Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992.
23. *Соціологія:* Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
24. *Тощенко Ж. Т.* Социальные резервы труда: актуальные вопросы социологии труда. — М.: Политиздат, 1989.
25. *Чернина Н.* Трудовое поведение в новых условиях хозяйствования. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1992.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

- ◆ Влияние НТП на перемещения работников.
- ◆ Сущность трудовой мобильности и ее основные функции.
- ◆ Основные виды и формы трудовой мобильности.
- ◆ Основные мотивы трудового продвижения работника и причины многообразия направленности трудовых карьер.
- ◆ Особенности управления трудовой мобильностью на уровнях народного хозяйства, региона, отрасли, предприятия.

9.1. СОЦИАЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

Среди проблем, изучаемых социологией труда, трудовая мобильность (перемещения) как никакая другая связана с НТП. Для подтверждения этого достаточно обозначить основные **направления НТП** на современном этапе.

1. Комплексная автоматизация, включающая развитие гибкого автоматизированного производства, применение промышленных роботов, автоматизацию проектирования, создание безлюдных производств.

2. Компьютеризация и электронизация, обеспечивающие разработку и широкое применение в экономике, науке, образовании, быту информационно-вычислительной и микропроцессорной техники, электронных устройств.

3. Развитие энергетики, поиск и использование ее новых источников энергии.

4. Создание новых средств транспорта и связи.

5. Освоение мембранной, лазерной, плазменной и других технологий.

6. Создание и применение эффективных конструкционных материалов (промышленная керамика, композиты и др.).

7. Развитие биотехнологии.

8. Развитие космонавтики и все более широкое использование космоса в интересах народного хозяйства.

9. Создание новых информационных технологий.

Следует признать, что кризис экономики в “постсоветских” странах негативно воздействовал на реализацию в полной мере всех направлений НТП [7, 8–9]. Однако влияние каждого из этих направлений на развитие социальной (и трудовой) мобильности остается. Каждое из них связано с отмиранием старых профессий и возникновением новых, строительством новых производств и модернизацией существующих, притоком квалифицированных специалистов в одни отрасли промышленности и оттоком их из других. Иными словами, развитие НТП закономерно приводит к социальным последствиям, обуславливающим социальные перемещения работников. Рассмотрим, как они влияют на трудовые перемещения.

Одним из важнейших социальных последствий внедрения новой техники в производство является высвобождение части работников, поскольку основная задача НТП — производить больше продукции с меньшими трудовыми затратами. Тем самым создаются предпосылки для сокращения рабочего времени и увеличения свободного для творческого развития личности. Однако перспектив сокращения рабочего времени пока нет ввиду экономических трудностей. Речь идет о том, как эффективнее использовать высвобождаемых работников, численность которых ежегодно только в результате автоматизации производства достигнет в среднем 2–3 млн чел. [1, 26]. В условиях наметившегося избытка рабочей силы в некоторых регионах страны крайне необходима специальная система организации трудоустройства. Имеется в виду не только количественный, но и качественный аспект решения проблемы. Возникает новое явление — неустойчивость социально-профессионального статуса личности. В результате НТП люди утрачивают полученные ранее специальности, положение в сфере труда, уровень заработной платы. Сегодня к этой категории в основном относятся работники с начальным образованием, однако уже сейчас не могут адаптироваться к новой технике и люди с восьмилетним образованием. Поэтому необходима широкая сеть учебных заведений для переквалификации рабочих.

Наряду с высвобождением рабочих по мере ускорения НТП ожидается и высвобождение инженеров. Правда, пока этот процесс противоречив.

С одной стороны, усложнение продукции и технологии ее производства требует повышения значимости инженерного труда. Так, при производстве реактивных двигателей для авиации нужно во много раз больше инженеров, чем при производстве поршневых. На передовых предприятиях гражданской авиации соотношение инженеров и рабочих достигает 1:1.

С другой стороны, техническое переоснащение инженерного труда и автоматизация проектирования в десятки раз повышает производительность труда инженеров, ведет к их высвобождению. Причем в условиях рынка будет вытесняться менее подготовленная часть инженеров, что затруднит их устройство на новые инженерные должности.

Следовательно, переподготовка инженеров и управленцев так же необходима, как и рабочих, тем более что удвоение научных знаний в мире происходит каждые 8,5 лет [22, 340]. Характерно, что это относится и к специалистам других профессий.

Для решения этой проблемы необходимо создать всеобъемлющую общегосударственную (отраслевую и региональную) систему переобучения всех специалистов, поскольку действующая система подготовки и переподготовки кадров позволяет осуществлять переподготовку не чаще чем один раз в 10–12 лет.

Одним из последствий НТП является коренное изменение требований к работникам, и прежде всего к их знаниям, вызванное переходом от ручного и механизированного производства к автоматизированному. Так, рабочий, обслуживающий автоматизированные системы, должен хорошо разбираться в такой технике, ее устройстве, иметь знаниями по электронике и навыки программирования. Кроме того, важно учитывать снижение “нормы устаревания” профессий и знаний, что требует многократного профессионального обучения в течение трудового пути. Так, скорость устаревания знаний, полученных в вузе или аспирантуре, составляет около 10 % в год. Следовательно, работник должен быть готов к многочисленным переквалификациям, что предусматривает солидную общеобразовательную подготовку, особенно в области фундаментальных наук — физики, математики, химии, вычислительной техники.

Не менее важен творческий подход к работе. К этому вынуждают не только изменения в работе, когда из придатка машины рабочий превращается в ее хозяина, но и его основная обязанность — уметь думать, анализировать, принимать решения и выполнять их.

Этого требует также усложнение всех видов человеческой деятельности, даже в быту. Однако особое значение имеют требования динамичных преобразований в окружающей социальной среде, когда работнику необходимы большая гибкость ума, высокая степень адаптации к новым условиям и содержанию труда, к изменению социальной, экономической и политической обстановки в стране. В этих условиях угроза отставания индивидуального сознания от общественного бытия нарастает, что увеличивает потребность в гуманитарных знаниях, в изучении общественных наук.

Следующее требование НТП — необходимость существенного укрепления трудовой дисциплины и повышения чувства ответственности каждого за выполняемую работу. Это вызвано:

- высоким уровнем обобществления и кооперации труда, усилением взаимозависимости людей в трудовом процессе;
- возрастанием издержек, связанных с недисциплинированностью и безответственностью при поломках дорогого оборудования;
- увеличением опасности для жизни людей мощной техники, а также непродуманных управленческих решений.

В итоге НТП влияет на социальную мобильность людей, под которой понимаются изменения в социальном, профессиональном, служебном и территориальном положении человека [18, 333–334].

В ближайшие 15 лет ожидается увеличение количества социальных перемещений за счет изменения социальной структуры общества — сокращения численности крестьянства и рабочих, увеличения удельного веса интеллигенции и количества высококвалифицированных рабочих. В сфере труда все большее значение приобретают профессии, связанные с переходом к рынку — предприниматели, бизнесмены, коммерсанты, посредники, дилеры, брокеры, менеджеры и пр. Растущий престиж этих профессий, дифференцированные возможности в приобретении этих специальностей в системе образования по-новому влияют на характер и интенсивность социальных перемещений как внутри поколений, так и между ними.

Так, если социальные перемещения между поколениями, связанные с образованием, весьма значительны, то менее интенсивны социальные перемещения внутри поколений от статуса рабочего к интеллигенции и наоборот. Последнее вызывает особый интерес, поскольку в 80-е годы в промышленности СССР на рабочих местах было занято около 1 млн чел. с дипломами техникумов и вузов. Среди них несколько групп:

- рабочие-интеллигенты;
- перешедшие на рабочие места ради денег;
- уволенные с инженерной работы из-за несоответствия;
- специалисты, мигрировавшие из села.

Влияние НТП на каждую из групп отличается по содержанию и последствиям.

Важным видом социальной подвижности является профессиональная мобильность. По данным исследователя Н. Аитова, около 38 % лиц с высшим образованием и более 58 % рабочих трудились не по специальности, полученной в учебном заведении [1, 100].

Характерно, что масштабы трудовой мобильности с переходом к рыночной экономике существенно увеличились. Так, в Украине во второй половине 90-х годов отмечается увеличение масштабов трудовой мобильности почти в 1,5 раза (рис. 11).

Трудовая
мобильность, %

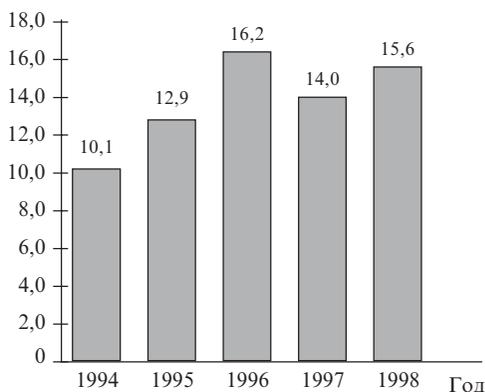


Рис. 11. Данные о перемене места работы [12, 38]

Однако в немалой степени профессиональная мобильность объясняется низким уровнем профориентации. Для многих работников профессиональная мобильность связана с миграцией. Представления о ее объеме и характере можно получить из следующих данных. Ежегодно в бывшем СССР переселялось не менее 12 млн чел. (около 5 % населения), в том числе по направлениям: город–город — 4,4 млн чел., село–город — 3,1 млн, город–село — 1,5 млн, село–

село — 3 млн чел. В результате миграции страна ежегодно теряла около 1 млн среднегодовой численности работников.

О масштабах миграции в Украине можно судить по изменениям в социально-профессиональной структуре. Так, если в 1940 г. 47 % трудоспособного населения составляли крестьяне, то в начале 90-х годов их доля уменьшилась до 14 % [17, 132]. Однако миграция — это и средство перераспределения рабочей силы, ее перемещения из трудоизбыточных районов в малонаселенные. Выравнивание условий жизни и развитие социальной структуры — важнейшие условия сокращения миграции.

9.2. ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ: — СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, КЛАССИФИКАЦИЯ —

Трудовое перемещение (мобильность) — одна из форм социальных перемещений, представляющая собой смену места приложения труда работниками и соответственно места работника в системе общественного разделения труда. А поскольку место в общественной организации труда и характер выполняемого труда — важнейшие признаки социального положения работника, то трудовые перемещения являются основой социальных, влияют на изменения социальной структуры общества и подчиняются ее закономерностям.

Кроме указанных закономерностей в основу трудовой мобильности положены законы разделения и перемены труда, воспроизводства рабочей силы, повышения потребностей, а также такие закономерности общественного и группового сознания, как нормы и ценности, мотивы поведения и потребности.

Действие законов и закономерностей проявляется, с одной стороны, в изменениях в общественном производстве, требованиях к качествам работников, с другой — в изменениях социальных условий жизни и соответственно структуры потребностей и мотивов поведения работников. Таким образом, непрерывно изменяются как характеристики отдельного работника и трудовых ресурсов в целом, так и параметры системы мест применения труда, что нарушает соответствие между работником и рабочим местом и создает предпосылки трудовых перемещений.

Для того чтобы понять сущность трудовой мобильности и правильной интерпретации ее проявлений, важно знать, под влиянием каких факторов (причин) она возникает и изменяется.

Под **факторами трудовой мобильности** подразумевают все объективные и субъективные обстоятельства, которые влияют на перемещения, вынуждают к ним или делают их невозможными, способствуют или препятствуют им.

В социологической литературе обычно различают такие основные факторы трудовой мобильности [5, 98–106], как *общие социально-экономические причины и мотивы*. Они представляют собой наиболее очевидную категорию мотивов, на которую прежде всего обращают внимание:

- экстремальный мотив (предельно простой случай — перемещения происходят вследствие либо реального кризиса определенной сферы занятости, либо “предвидения” неперспективности рабочих мест работниками);
- мотив максимального или минимального достижения и сохранения (в одних случаях они осуществляются только ради особенно значительных доходов, в других — ради минимальных выигрышей, прибавки к зарплате; иногда при перемещениях по нематериальным причинам людей интересует хотя бы сохранение прежнего уровня оплаты труда);
- имущественный мотив (решающее значение имеет возможность либо стать собственником, либо выгодно и безболезненно “избавиться” от конкретных средств производства в целях желаемого изменения занятости);
- косвенный мотив (формально перемещения происходят ради каких-то нематериальных целей — соответствия работы специальности и квалификации, лучших организационных условий труда, но последние имеют для человека именно то значение, что позволяют эффективнее работать и больше зарабатывать).

Мотивация трудовой мобильности редко осуществляется под влиянием лишь одного мотива. Чаще всего это результат полимотивационного влияния с приоритетом одного или нескольких мотивов.

Социально-культурные модели и особенности профессиональных ориентаций. На перемещения в сфере труда влияют особенности поведения людей в “выборе профессий”. Различают две модели такого поведения:

- все профессии и занятия относительно равноценны в социально-экономическом плане, индивиды же ориентируются на различные виды труда с учетом личных предрасположенностей, желаний и способностей;

- в представлениях общества существуют явно “хорошие” и явно “плохие” в социально-экономическом плане виды труда, и все, естественно, ориентируются на “хорошие”. Соображения предрасположенности очень незначительны.

Обе модели поведения при выборе профессий и занятий существуют в реальности, конкурируют между собой, хотя при определенных условиях одна из двух моделей может доминировать.

Образование и его доступность. Уровень квалификации. Профиль образования и квалификации вообще или в определенной экономической ситуации в частности определяет амплитуду возможностей выбора вида труда и, следовательно, возможностей профессионально-трудовой мобильности, диверсификации деятельности.

Как правило, высококвалифицированные работники более инертны. От перемещений, связанных с изменением вида труда их удерживают затраты времени и сил на обучение, накопленный опыт и мастерство в прежней работе. На уровне высококвалифицированного труда перемещения малоэффективны. Низкоквалифицированные работники перемещаются более безболезненно, для них проблема их квалификации часто несущественна.

Однако в современных условиях характерно увеличение количества случаев, когда образование и квалификация делают человека психологически мобильным и в определенных границах предоставляют ему лучшие шансы на получение другой работы, если на нее претендуют многие, т. е. возможность перемещений у них относительно выше, чем у низкоквалифицированных.

Возраст и стаж работы. Возраст обычно рассматривается как препятствие горизонтальным перемещениям, поскольку с ним понижаются адаптивные способности, усиливаются инертность и консерватизм. Подобная оценка превалирует у работодателей при приеме на работу.

Однако возраст и стаж работы могут также способствовать вертикальным перемещениям. Во-первых, они обычно свидетельствуют об определенных профессионально-трудовых заслугах и опыте, что и служит основанием для административного повышения статуса человека. Во-вторых, возраст и стаж работы дают человеку моральное право стремиться к повышению профессионально-трудового и экономического статуса, к социальному и экономическому росту.

Семейное положение и обстоятельства. Чаще всего с образованием семьи или увеличением количества детей человек может

поменять работу с целью получения более высокой оплаты труда. Вместе с тем по семейным обстоятельствам он может искать и новую работу с более удобной структурой рабочего времени, связанную с высвобождением времени.

Отношение к конкуренции и профессионально-трудова самооценка. Экономисты и социологи используют такое понятие, как “конкурентные группы занятости”. Это понятие отражает совокупность социальных, профессиональных, квалификационных, возрастных, образовательных категорий работников, имеющих основание претендовать на определенное рабочее место. Таким образом, каждому рабочему месту соответствует определенный состав конкурентных групп. Различается и конкурентный статус (размер конкурентных групп). На определенные рабочие места могут претендовать многие, но стремятся на них не все, на другие могут претендовать немногие, хотя почти все стремятся к ним.

Наряду с объективной конкуренцией за рабочие места существуют и субъективно-личностные особенности отношения к ней. В профессионально-трудова перемещениях одни ориентируются только на максимально доступные рабочие места (избегают конкуренции), для других труднодоступность, напротив, привлекательна, стимулирует (участвуют в конкуренции).

Информированность. Как известно, люди принимают решение о перемещении в профессионально-трудова сфере, соглашаются или не соглашаются на перемещение с учетом и под влиянием информации, которой владеют и которая им доступна.

Фактор информированности распространяется не только на актуальные, но и на потенциальные характеристики труда. Так, если одни при решении о перемещении исходят исключительно из реалий сегодняшнего дня, то другие стремятся “прогнозировать”, оценивать перспективы. Это различие особенно существенно для профессионально-трудова перемещений в нестабильной социально-экономической ситуации, когда характер и значимость труда могут существенно изменяться во времени.

Принципиальное отношение к работе и привязанность к коллективу. Некоторые люди не покидают свою работу даже в случае ухудшения ее социально-экономических условий. Причиной подобного поведения может быть не только инерция. Во-первых, в этом случае играет роль особая любовь и преданность своей профессии, а иногда и конкретным профессионально-трудова задачам и функциям.

Во-вторых, вероятен и фактор человеческих отношений, ценности и привычности для работника его коллектива, нежелания разрушать какие-то совместные планы, завоевывать авторитет в другой трудовой общности.

Завершая рассмотрение факторов трудовой мобильности, отметим, что они существенно влияют на степень реализации *функций трудовой мобильности*.

Роль трудовой мобильности в обществе обусловлена тремя основными функциями. *Экономическая функция* состоит в содействии обеспечению народного хозяйства рабочей силой и тем самым повышению эффективности производства. *Социальная функция* реализуется через совершенствование социальной структуры общества, более полное удовлетворение потребностей работников в трудовой сфере, создание условий для самореализации и развития личности работника. *Социально-психологическая функция* заключается в изменениях социально-психологического климата в трудовых коллективах, уменьшении социально-психологической напряженности в обществе, согласовании социально-психологических механизмов взаимодействия работника с малой группой, трудовым коллективом, обществом в целом.

В совокупности основных функций различают более конкретное их проявление [5, 98–99]:

- экономия материальных затрат и ресурсов;
- предотвращение непланируемой и неожиданной вообще или в определенный ответственный момент текучести кадров;
- решение проблемы дефицита или избытка определенной рабочей силы;
- рациональная занятость;
- гуманная занятость;
- предотвращение потенциальной конфликтности;
- разрешение актуальной конфликтности;
- временное замещение рабочих мест;
- поощрение за трудовые показатели и стимулирование;
- ознакомление с работой в определенных целях;
- достижение соответствия работы квалификации;
- достижение соответствия труда работоспособности с точки зрения возраста и здоровья;
- кадровые перестановки и изменения в случае реорганизаций и инноваций;
- урегулирование распределительных отношений.

В методологическом аспекте важно различать цели, задачи и объекты исследования трудовых перемещений на теоретическом, теоретико-прикладном и конкретно-социологическом уровнях исследования. Так, на уровне общества изучаются изменения трудовых ресурсов в соответствии с динамикой системы мест приложения труда. Для промышленности — это передвижение кадров между отраслями и внутри них, на конкретном предприятии — это передвижение работников как внутри предприятия, так и за его пределами. Многообразие объектов исследования предполагает и значительную дифференциацию видов трудовых перемещений. Поэтому, анализируя трудовые перемещения, важно представлять себе их виды и формы реализации в сфере труда.

Критерием классификации трудовой мобильности являются прежде всего ее содержание, *сущностные характеристики*. При этом различают такие основные **типы трудовой мобильности** [14, 48]:

- *социально-трудовые перемещения* работников, вызванные изменениями социальных позиций индивидов в связи с изменениями места, которое они занимают в системе общественного *разделения труда* (профессионально-квалификационные, межпрофессиональные, отраслевые и межотраслевые, территориальные и др.);
- *социально-трудовые перемещения*, обусловленные последствиями НТП. Известно, что автоматизация и компьютеризация производства, развитие энергетики, поиск и внедрение новых материалов и технологий и прочее ведут к отмиранию тех или иных профессий и появлению новых. Этот тип трудовой мобильности тесно связан с первым;
- *стихийные трудовые перемещения* работников, исходящие из специфических социально-экономических, технологических, организационных условий на конкретных предприятиях (в отличие от подобных на других предприятиях, в организациях) и обусловливаемых собственными пожеланиями работников или инициативой администрации;
- *стихийные перемещения работников в сфере общественного производства*, которые объясняются действием объективных рыночных законов и связаны с общими проблемами *занятости населения* в рыночном обществе, наличием *безработицы* и т. п.
- *межпоколенные и внутрипоколенные перемещения* (к первым относятся перемещения людей между поколениями, профессионально-трудовые изменения в их жизни по сравнению с “роди-

телями”, ко вторым — профессионально-трудовые перемещения людей на протяжении их “индивидуальной” жизни и карьеры. Совокупность этих перемещений образует так называемый жизненный путь человека (согласно терминологии зарубежной социологии), который характеризуется количеством, структурой и качеством профессионально-трудовых изменений, а также их значением и последствиями для конкретного работника);

- *горизонтальные и вертикальные перемещения* (различаются по неизменности или изменению статуса);
- *единичные и групповые перемещения* (последние бывают либо социально-экономическими (совпадение множества перемещений вследствие одной для всех социально-экономической причины), либо социально-психологическими (основаны на каких-либо эффектах группового поведения — моде, договоре, подражании, панике));
- *разовые и перманентные перемещения* (работник иногда достигает желаемых целей в труде и занятости, лишь однажды изменив рабочее место, а иногда он совершает несколько переходов в поиске удовлетворяющего его места работы).

Иногда в литературе классифицируют *виды трудовой мобильности*; при этом критерием служит конкретный предмет изменения. Эти виды могут предусматривать или не предусматривать изменение места жительства, места работы, организации, профессии, специальности, статуса.

Различают также *формы трудовых перемещений*. Внутри предприятия они могут осуществляться как в *организованной* форме (переводом на другие рабочие места), так и в *неорганизованной* (внутризаводская текучесть кадров), а за пределами предприятия — в форме *организованной миграции* (организованный набор, переселение семей, общественные призывы, перевод работников на другие предприятия) и *неорганизованной миграции* (перемещение кадров между предприятиями, отраслями, сферами производства).

9.3. ТЕКУЧЕСТЬ, СТАБИЛЬНОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Под *текучестью* в социологии труда обычно понимают социально-экономический процесс стихийного изменения персонального состава работников на предприятиях, в организациях, отраслях на

протяжении определенного фиксированного времени под воздействием различных социальных, экономических, психологических и иных факторов, действующих преимущественно на соответствующих предприятиях, в соответствующих отраслях [14, 110–112].

В основу этого процесса положено несоответствие или противоречие между интересами индивида и возможностью предприятия реализовать их. К текучести кадров относят все увольнения работников — по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины.

Плановая экономика с экстенсивным типом развития характеризовалась формированием занятости населения в условиях быстрого увеличения количества рабочих мест, превышавшего прирост численности трудовых ресурсов. Избыток вакансий обуславливал перемещение кадров с одного предприятия на другое, способствовал расширению текучести. При этом предприятия были заинтересованы в сохранении неизменной численности работников, поскольку на них выделялся гарантированный фонд заработной платы. К тому же текучесть рассматривалась как форма сопротивления порядку организации трудового процесса в стране, проявления индивидуальной воли работника.

С переходом к рыночной экономике изменились как мотивы текучести, так и оценка ее в общественном сознании. Интенсификация производства, перевод предприятий на полный хозрасчет и самофинансирование ликвидируют избыток рабочих мест, на смену ему приходит избыток рабочей силы, свобода выбора места работы. Возникают новые центры социального притяжения — так называемая малая экономика (кооперативы, арендные, малые, смешанные и другие предприятия). На них не только лучшие условия труда и более высокая заработная плата, но и шире возможности для проявления самостоятельности, творчества в работе. Несомненно, все это будет способствовать переходу на такие предприятия рабочей силы.

Для характеристики степени охвата работников неорганизованной формой движения используют *коэффициент текучести*, который измеряют в долях единицы и в процентах, рассчитывают как по отрасли или региону в целом, так и по отдельному предприятию или по группе работников.

Сокращение текучести кадров нельзя рассматривать как самоцель. Принято считать нормальной текучесть 8–10 % среднесписочной

численности работающих. Для предприятия нежелателен как избыточный уровень текучести (12–25 % и более), так и пониженный (3–5 %). В первом случае это приводит к дестабилизации трудового коллектива, во втором — к старению, сдерживанию обновления качественного состава кадров или качества рабочей силы (образование, реальная квалификация, интеллектуальные способности, физические навыки, психологическая устойчивость, производственный опыт).

Наряду с понятием “*реальная или фактическая текучесть*” используется также термин “*потенциальная текучесть*”, который относится к категории людей, еще не уволившихся с предприятия, но уже решивших или желающих сменить место работы, хотя неизвестно, реализуют они свое намерение или нет и если реализуют, то где: внутри предприятия или за его пределами. Потенциальная текучесть не всегда превращается в реальную, ибо помимо субъективного намерения уволиться необходимы наличие вакантных мест на предприятиях с лучшими условиями труда, доступ к информации о таких местах, отсутствие искусственных ограничений со стороны администрации при переходе в другую фирму. Тем не менее потенциальная текучесть представляет собой *начальную стадию процесса движения рабочей силы*. От ее развития зависят интенсивность и размеры реальной текучести.

В социологии труда принято дифференцировано относится к видам текучести кадров, особенно учитывая их социальные причины и последствия. Так, немецкий ученый Р. Штольберг различает следующие виды текучести кадров:

- неизбежная (естественный отток работников вследствие смерти, инвалидности, ухода на пенсию);
- общественно необходимая (уход на службу в вооруженные силы, направление на учебу, отбытие в места наказания за преступления и др.);
- общественно допустимая (смена работы в целях создания семьи, профессионального роста, расширения знаний и опыта, лучшего использования собственных способностей и др.);
- общественно отвергаемая (нежелательная) — уход вследствие необдуманного решения, по несущественным причинам, в результате неконструктивных конфликтов; иными словами, имеется в виду смена рабочего места без пользы для общества и без явных положительных последствий для работника.

В условиях плановой экономики сложился стереотип негативной оценки последствий текучести кадров. Имелись в виду материальные затраты, связанные с переходом работника на другое предприятие и трудностями адаптации на новом рабочем месте. Считалось, что текучесть кадров ухудшает один из важнейших показателей трудового коллектива — его *стабильность*. При этом не учитывалось, что сменяемость, обновление, оборот рабочей силы — процесс естественный и неизбежный. Более того, он необходим для успешного развития коллектива. Дело в том, что при современных темпах технологических изменений низкий уровень сменяемости кадров замедляет квалификационный рост, приводит к старению коллектива, снижению его творческого потенциала, а это, в свою очередь, приводит к снижению темпов НТП, консервации и психологическому сопротивлению людей нововведениям.

Кроме того, в народном хозяйстве существуют — и в ближайшей перспективе не исчезнут — рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда. На таких участках нужно добиваться не стабилизации кадров, а обеспечения их плановой ротации на основе временной занятости или ограничения максимального срока пребывания работников на одном месте.

Таким образом, стабильность кадров рассматривается как противоположность текучести. Стабильность кадров как характеристика их постоянства, неизменности явилась, с одной стороны, свидетельством жесткости и недостаточной динамичности системы трудовых ресурсов в СССР, с другой — недостаточности условий для самореализации, развития работника, поскольку возможность свободного перемещения в соответствии со способностями и уровнем творческого потенциала и является одним из главных условий его развития.

Однако несмотря на то что в связи с демократизацией политической и социально-экономической жизни в стране, снятием ограничений на социальную (в том числе и трудовую) мобильность, текучесть кадров утрачивает негативный “имидж”, понятие “стабильность” продолжает воплощать в себе негативизм. Подтверждением тому могут служить результаты мониторингового социологического исследования, проведенные Институтом социологии НАН Украины [20, 66–69]. Согласно исследованиям, в группе мобильных работников (меняли место работы раз в год и более), работников частного сектора и совмещающих работу в государственном и частном

секторах вдвое больше, чем в группе стабильных работников. Кроме того, мобильная группа молодая по возрастному составу — на две трети она состоит из людей в возрасте до 40 лет. В стабильной группе подавляющее большинство (75 %) работают в государственном секторе и только 3 % совмещают работу в государственном и частном секторах. С учетом того, что многие предприятия находятся в кризисном состоянии и пока не смогли обеспечить производство прибыльной продукции, стабильность кадров на них скорее вынужденная. Одной из причин этого может быть недостаточная конкурентоспособность этих работников на рынке труда. Правда, указанное несоответствие понятий “стабильность кадров”, “стабильность трудового коллектива” новым динамичным условиям современного производства в современной социологической литературе маскируется ссылками на то, что *стабильный коллектив* предполагает *постоянство состава* работников, сочетающееся с *рациональной подвижностью* в связи с *должностным и профессиональным продвижением* работников, их *квалификационным ростом* [19, 315–317]. Другими словами, стабильность трудовых коллективов — это определенное постоянство персонального состава работников, сочетающееся с рациональной подвижностью кадров в связи с профессиональным и должностным продвижением работников, обусловленным их квалификационным ростом [14, 111].

На наш взгляд, новому пониманию роли текучести кадров больше соответствует понятие “*устойчивость*”, тем более что это понятие введено в отечественную социологию труда еще в середине 70-х годов. Так, исследователь В. Панюков под устойчивостью предложил понимать свойство (способность) производственного коллектива сохранять и развивать социально-производственный потенциал в условиях динамичности кадров (сокращение, изменение, развитие, текучесть, продвижение и т. д.) [13, 11–26].

Как видим, *устойчивым* признается *коллектив*, в котором динамика рабочей силы ведет к сохранению или увеличению социально-производственных возможностей коллектива к труду либо к другим действиям, обеспечивающим процесс труда. *Неустойчивым* является такой *коллектив*, в котором сокращение, перемещение или увольнение работников влечет за собой снижение его потенциала. Неустойчивыми следует считать и внешне стабильные (неизменяемые) коллективы, производственный потенциал которых имеет тенденцию к понижению в результате внутренних скрытых процессов.

Устойчивость неверно отождествляется со стабильностью производственного коллектива, а этим она противопоставляется текучести кадров — уходу из коллектива по собственному желанию или увольнению в связи с нарушениями трудовой дисциплины. Такое противопоставление есть не что иное, как результат чисто экономического подхода во взглядах отдельных исследователей и хозяйственников, продиктованного традициями экстенсивного типа производства. Определенную роль здесь, видимо, сыграло механическое перенесение понимания процессов текучести в новые исторические условия. В этих условиях текучесть вместе с процессами комплектования и адаптации кадров на предприятии, потенциальной (скрытой) и внутриводской (реальной) мобильности составляют единую *систему устойчивости кадров предприятия*. Каждый элемент упомянутой системы должен функционировать оптимально с учетом использования всех возможностей, обеспечивающих высокое качество подбора кадров и расстановки их в соответствии со способностями и квалификацией, рациональное перемещение работников внутри предприятий в целях максимального использования трудового потенциала работников, составляющих социально-производственный потенциал коллектива [13, 11–26].

Таким образом, система устойчивости трудового коллектива создает достаточно благоприятные условия для управления трудовой мобильностью.

9.4. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ

Переходя к рассмотрению проблем управления трудовыми перемещениями, следует иметь в виду, что объектом социального управления служат не трудовые перемещения как таковые, а социально-экономические условия, в которых происходят перемещения. Поэтому проблемы, которые приходится решать, практически одни и те же на всех уровнях управления: народного хозяйства, региона, отрасли, предприятия. Вместе с тем масштаб, специфика, методы управления определяются конкретным уровнем.

На *уровне народного хозяйства* методы управления носят характер централизованного планирования: капитальных вложений в те или иные отрасли, размещения новых производств, изменений

в трудовых ресурсах. Эти методы дополняются косвенными — повышением тарифных ставок и окладов в приоритетных отраслях, различными коэффициентами к окладам для работающих в труднодоступных районах.

На *региональном уровне* стратегию и тактику управления трудовыми перемещениями формируют органы власти при посредничестве хозрасчетных центров (или бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации населения. Работая под руководством местных властей, эти организации в совокупности образуют общегосударственную службу занятости. Их задача — поддерживать соответствие между количеством рабочих мест в регионах и наличными трудовыми ресурсами.

На *уровне отрасли* управление трудовыми перемещениями осуществляется исходя из положения отрасли в системе народного хозяйства, объема и масштабов решаемых производственно-экономических задач, развития социальной инфраструктуры в отрасли. Главными задачами управления перемещениями внутри области являются сохранение и развитие кадрового потенциала в отрасли, рациональное размещение кадров в соответствии с перспективой развития отрасли.

Для согласования отраслевых, межотраслевых и региональных перемещений используют социально-экономические планы развития регионов.

На *уровне предприятий* управление трудовыми перемещениями представляет собой систему профессионально-квалификационного продвижения работников, охватывающую практически всю его трудовую карьеру: от поступления на предприятие до выхода на пенсию. Она включает в себя сменяющие друг друга горизонтальные и вертикальные перемещения. Эффективной подобная система может быть только как составляющая системы оптимизации трудового процесса, условий труда и быта, организации и стимулирования труда.

При переходе к рынку важно осознать изменения общей стратегии управления трудовыми перемещениями. Сегодня ее главным направлением становится *формирование управляемой мобильности* взамен ранее признаваемых приоритетными повышения стабильности состава и снижения текучести кадров.

Реализация новой стратегии требует новых качеств работника, прежде всего адаптивности, т. е. готовности к освоению перемен.

Необходима также новая система ценностных ориентаций — умение ориентироваться в большом диапазоне профессий и специальностей, возможность их освоения, а также стремление к зарабатыванию денег, достижению успеха.

Комплекс мер управления трудовыми перемещениями должен опираться на преобразования в сфере приложения труда, формирование индивидуально-кооперативного сектора экономики, непрерывного образования, совершенствование пенсионного обеспечения.

Резюме

1. Влияние НТП, вызывающее изменения в характере и содержании труда, появление новых и отмирание устаревших профессий обуславливают повышение интенсивности социальных перемещений, прежде всего в трудовой сфере.

2. Трудовая мобильность — это процесс смены места приложения труда работниками и связанного с этим его социального положения (статуса). Предпосылки трудовой мобильности создаются в результате нарушения соответствия между работником и рабочим местом, возникающего вследствие непрерывного изменения как характеристики отдельного работника и трудовых ресурсов в целом, так и совокупности требований системы мест применения труда и отдельного рабочего места.

3. Роль трудовой мобильности в обществе обусловлена выполнением экономической и социальной функций. Трудовая мобильность классифицируется по двум основаниям: содержанию процесса (профессионально-квалификационная, территориальная, отраслевая (межотраслевая) и внутризаводская); субъекту перемещений (групповая и индивидуальная). Различаются и формы трудовой мобильности: организованная и неорганизованная (текучесть кадров).

4. Современный подход к пониманию текучести кадров состоит в рассмотрении ее как элемента системы устойчивости трудового коллектива во взаимодействии с другими элементами системы: подсистемой подбора и расстановки кадров, подсистемой производственной адаптации, потенциальной мобильностью кадров, внутренней мобильностью кадров.

5. Переход к рыночной экономике требует изменений в направленности управления трудовой мобильностью — главным становится формирование управляемой мобильности взамен прежних приоритетов: повышенной стабильности состава кадров и снижения их текучести.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Аитов Н. А.* Социальные проблемы ускорения научно-технического прогресса в СССР. — М.: Сов. Россия, 1987.
2. *Барктош Ч. Е.* Трудовая дисциплина и текучесть кадров. — Минск, 1982.
3. *Вершинина Т. Н.* Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих. — Новосибирск: Наука, 1986.
4. *Вечканов Г. С.* Миграция трудовых ресурсов в СССР. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1981.
5. *Дорин А. В.* Экономическая социология. — Минск: ИП “Экоперспектива”, 1997.
6. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1991.
7. *Інженер ХХІ століття: особистість і професіонал в світлі гуманізації та гуманітаризації вищої технічної освіти /* За ред. М. С. Добрускіна. — Харків: Рубікон, 1999.
8. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Курс лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.
9. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
10. *Методологические* проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. — Новосибирск: Наука, 1974.
11. *Михайловская В. П.* Внутривзаводская текучесть рабочих кадров. — Новосибирск: Наука, 1984.
12. *Паніна Н. В., Головаха Є. І.* Тенденції розвитку українського суспільства (1994–1998 рр.): Соціол. показники. — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
13. *Панюков В. С.* Устойчивость кадров в промышленности: Теория и методы социального управления. — К.: Наук. думка, 1976.
14. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
15. *Руткевич М. Н., Филиппов Ф. Р.* Социальные перемещения. — М.: Мысль, 1970.
16. *Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество. — М.: Политиздат, 1992.
17. *Соціологія /* За ред. С. О. Макеєва. — К.: Вид-во “Укр. енциклопедія” ім. М. П. Бажана, 1999.
18. *Соціологія: Короткий енцикл. довідник /* За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
19. *Социология* труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.

20. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін (1994–1999): Інформ.–аналіт. матер. / За ред. В. М. Ворони, А. О. Ручки.* — К.: Вид-во Ін-ту соціології НАН України, 1999.
21. *Филитов Ф. Р.* От поколения к поколению: социальная подвижность. — М.: Мысль, 1989.
22. *Шиман М. К.* К третьему тысячелетию. — М., 1987.

ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА

- ◆ Понятия “карьера”, “трудовая карьера” и “деловая карьера”.
- ◆ Связь и взаимозависимость явлений трудовой и деловой карьеры, а также социальной (трудовой) мобильности.
- ◆ Социальная мобильность, ее связь с социальным пространством и социальной стратификацией и влияние на открытость или закрытость общества.
- ◆ Трудовая карьера, основные факторы, влияющие на ее прохождение, и основные этапы. Классификация трудовой карьеры по различным основаниям.

10.1. КАРЬЕРА И СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Термин “карьера” (от лат. *carrus* — воз и итал. *carriera* — бег, жизненный путь) вошел в научный оборот из обыденного сознания. В наиболее общем понимании это быстрое и успешное продвижение в общественной, служебной, научной и прочей деятельности [17, 224]. В “Словаре русского языка” С. Ожегова понятие “карьера” трактуется так: “путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также самое достижение такого положения” [10, 247].

В научной литературе термин “карьера” употребляется как в широком, так и в узком смысле. Более широкое толкование понятия карьеры как общей схемы жизни, состоящей из эпизодов и событий [21, 185], включает в себя не только продвижение по службе, но и все значительные изменения жизненного пути вообще. Наряду с этим зарубежные социологи используют этот термин и в более узком понимании: “карьера... — это предсказуемый путь по ступеням бюрократии” [30, 450].

Некоторые отечественные социологи рассматривают карьеру как совокупность занимаемых человеком мест, определенных по ранговой шкале [3, 15]. В большинстве определений социологов карьера

представлена в виде модели, схемы перемещения индивидов с нижестоящих общественных позиций на вышестоящие. Польский социолог Я. Щепаньский считает, что, исследуя проблему карьеры, “прежде всего мы сталкиваемся с мобильностью индивидов, заключающейся в прохождении установленных ступеней в любой иерархической системе, которое мы называем личной карьерой” [26, 205]. В понимание карьеры Я. Щепаньский включает прохождение индивидом иерархических ступеней “престижа”, “дохода”, “власти” и т. д.

В этом случае заметно излишнее “суживание” понимания карьеры: она трактуется лишь как продвижение работника в результате повышения его образовательного уровня, квалификации, накопления им опыта к более сложному труду [16, 42]. Подобная трактовка карьеры как бы “маскировала”, скрывала наличие иерархической социальной структуры советского общества, отвлекала внимание людей от порождения авторитарного режима — номенклатурной карьеры [4, 133–140].

В современной социологической литературе закрепилось толкование карьеры как продвижение человека по ступеням производственной, имущественной, социальной, административной или другой иерархии [23, 47], рассмотрение ее как последовательности занятий, выполняемых индивидом на протяжении его трудовой жизни [5, 72].

Термин “**трудовая карьера**” в отечественной литературе понимается как в широком, так и в узком смысле. В *широком понимании* трудовая карьера отождествляется с индивидуальным трудовым путем работника, т. е. перечнем всех занимаемых им рабочих мест и указанием времени пребывания на каждом. Более *узкое* (а вместе с тем содержательное) *понимание* трудовой карьеры связано с представлением об обобщенной модели пути, который проходит работник не между конкретными местами, а между группами вертикально иерархизированных мест, различающихся социально-экономической ценностью.

Процессы трудовой мобильности и формирования индивидуальных карьер тесно взаимосвязаны. Более того, они представляют собой как бы отдельные проекции одного и того же объекта, отличие между которыми определяется характером решаемых научных задач. *И процесс трудовой мобильности, и совокупность реализующихся в обществе трудовых карьер формируются из индивидуальных трудовых перемещений.* Но если в первом случае объектом анализа явля-

ется совокупность перемещений, совершаемых всеми работниками в определенный отрезок времени, то во втором — совокупность перемещений индивида (или группы) в течение трудового пути.

В отличие от экономистов социологи основное внимание сосредоточивают прежде всего на таких моментах: перемещениях индивидов; шансах на карьере; факте ее осознания; целях; мотивах трудовой карьеры, а экономические явления анализируют как факторы формирования трудовых карьер.

Рассмотренные толкования термина “трудовая карьера” позволяют продолжить исследования, опираясь на преобладающее в социологии понимание трудовой карьеры как последовательности занимаемых индивидом рабочих мест в иерархической системе трудовой деятельности общества, а также процесса перемещения работника с нижестоящих позиций на вышестоящие. В социологической литературе употребляют аналогично понимаемые термины “продвижение по служебной лестнице”, “профессионально-квалификационное продвижение”, “профессиональный рост” и др. [11, 322].

В то же время в отечественной социологии исследование сущности трудовой карьеры сдерживалось, и прежде всего из-за отрицания по идеологическим соображениям общепризнанной в мировой социологии теории социальной мобильности П. Сорокина. При этом из исследований карьеры исключалась ее методологическая основа. Лишь в последние годы наряду с другими исчезают и эти “белые пятна” в социологических знаниях [18, 307–322]. Тем самым создается возможность выяснить сущность понятия “карьера” как показатель индивидуальной социальной мобильности и исследовать особенности ее проявления в трудовой мобильности.

Заслуга П. Сорокина в сфере исследования социальной мобильности состоит в том, что наряду с мобильностью отдельных лиц он придавал большое значение так называемой групповой мобильности. Как индивидуальную, так и групповую мобильность П. Сорокин рассматривал в трех аспектах: экономическом, политическом и “по роду занятий”. При этом под экономической мобильностью он понимал изменение уровня доходов, под политической — изменение степени “доступа к власти”, а под мобильностью “по роду занятий” — перемену профессии.

П. Сорокин ввел понятия вертикальной и горизонтальной мобильности. К первой он отнес все виды повышения или понижения статуса с точки зрения упомянутых трех критериев, ко второй —

изменение статуса при неизменном его уровне. Основное различие между обществами и эпохами П. Сорокин усматривал в высокой или низкой интенсивности и скорости вертикальной мобильности, различая при этом “закрытые” и “открытые” общества.

Отправной точкой в разработке теории социальной мобильности является положение о социальном пространстве.

Социальное пространство образуют двое и более людей. Там, где нет человеческих особей или живет лишь один человек, нет и социального пространства (или Вселенной), поскольку одна особь не может иметь в мире никакого отношения к другой.

Категория “социальное пространство” позволяет определить положение в этом пространстве любого человека с помощью метода, сходного с системой координат, используемой для определения геометрического положения объекта в геометрическом пространстве. К элементам этого метода относится установление отношений человека к определенным группам; одной группы к другой внутри популяции; одной популяции к другим, входящим в человечество.

Чтобы определить *социальное положение* человека, необходимо знать его семейное положение, гражданство, национальность, отношение к религии, профессию, принадлежность к политическим партиям, экономический статус, происхождение и т. д. Однако поскольку внутри одной группы существуют различные позиции (например, король и рядовой гражданин внутри одного государства), то необходимо также знать положение человека в пределах каждой из основных групп населения. Далее следует определить положение населения как такового среди человечества (например, население Украины). После этого можно считать социальное положение индивида определенным в достаточной степени.

Дифференциация совокупности людей (населения) на классы в иерархическом ранге понимается как *социальная стратификация*. Она может быть представлена такими основными тесно взаимосвязанными формами: экономической, политической и профессиональной, что составляет, на наш взгляд, теоретическую предпосылку для предположения о взаимосвязи различных видов индивидуальных карьер. Кроме того, обычно представители высшего слоя в одной из форм стратификации (например, экономической) принадлежат к такому же слою и в других формах (политической и профессиональной). Это относится и к низшим слоям. Как видим, успех (или неуспех) в продвижении индивида не бывает одномерным. Как правило,

он охватывает несколько форм стратификации, хотя “набор” и приоритеты успеха у каждого свои.

Важными для исследования трудовой карьеры представляются выводы П. Сорокина о двух основных формах профессиональной стратификации: иерархии основных профессиональных групп (межпрофессиональная стратификация) и стратификации внутри каждого профессионального класса (внутрипрофессиональная стратификация).

Основой *межпрофессиональной стратификации* являются два условия:

- важность занятия (профессии) для выживания и функционирования группы в целом;
- уровень интеллекта, необходимый для успешного выполнения профессиональных обязанностей.

Социально значимыми считаются профессии, связанные с функциями организации и контроля группы. Это — люди, напоминающие машиниста локомотива, от которого зависят жизни пассажиров в поезде.

Профессиональные группы, осуществляющие базовые функции социальной организации и контроля, помещены в центре “двигателя общества”. Их более профессиональная работа заключается в выполнении функций организации и контроля и в необходимом для этого более высоком уровне интеллекта, в большей привилегированности группы и в более высоком ранге, который она занимает в межпрофессиональной иерархии, и наоборот.

Поскольку уровень интеллекта индивида зависит от уровня образования, то, по-видимому, от этого будет зависеть также трудовая карьера.

Переходя к *внутрипрофессиональной стратификации*, следует отметить, что она носит характер внутрипрофессиональной иерархии.

Верхний слой в этой стратификации занимают предприниматели или хозяева, экономически независимые в своей деятельности, которая полностью или частично заключается в организации и контроле собственного “дела” и своих служащих.

Второй слой — служащие высшей категории: директора, менеджеры, главные инженеры и т. д. Их роль состоит в организации “ведения дела”; за интеллектуальный труд они получают соответствующую заработную плату.

Третий слой — наемные рабочие; труд их ценится дешевле, поскольку он преимущественно физический.

Перемещение работника из одного слоя в другой представляет собой индивидуальную трудовую мобильность как одну из составляющих социальной мобильности.

Согласно определению П. Сорокина, “под социальной мобильностью понимается любой переход индивида или социального объекта, или ценности, созданной или модифицированной благодаря деятельности от одной социальной позиции к другой” [18, 373].

П. Сорокин различает два типа социальной мобильности: горизонтальную и вертикальную. *Горизонтальная мобильность* — это переход индивида или социального объекта из одной социальной позиции в другую, лежащую на том же уровне. При этом индивид не меняет социальный слой, к которому принадлежит, или *социальный статус*. Но наиболее важным процессом является *вертикальная мобильность*, представляющая собой совокупность взаимодействий, способствующих переходу индивида или социального объекта из одного социального слоя в другой.

Общество может возвышать статус одних индивидов и понижать статус других. И это понятно: талантливые, энергичные, молодые индивиды должны вытеснять с высших ступеней индивидов, не обладающих этими качествами. В зависимости от этого различают восходящую и нисходящую социальную мобильность, или социальный подъем и социальное падение. Восходящие течения профессиональной, экономической и политической мобильности существуют в двух основных формах: как индивидуальный подъем, или инфльтрация индивидов из низшего слоя в высший, и как создание новых групп индивидов с включением групп в высший слой рядом с существующими группами этого слоя или вместо них. Аналогично нисходящая мобильность выражается в форме или выталкивания отдельных индивидов с высоких социальных статусов на более низкие, или понижения социальных статусов группы индивидов. Примером второй формы нисходящей мобильности может служить падение социального статуса профессиональной группы инженеров, которая некогда занимала высокие позиции в обществе, или снижение статуса политической партии, теряющей реальную власть.

Для понимания механизмов карьеры представляется ценной мысль о ее изначальной связи с адаптацией, а также о процессе преодоления связанных с ней барьеров. Знание того, как отдель-

ный индивид может преодолевать барьеры и границы между группами и подниматься вверх, т. е. повышать свой социальный, профессиональный, экономический и политический статус, поможет понять, как происходит восхождение.

Социолог С. Фролов обращает внимание на наличие барьеров [24, 307–308], мешающих свободному переходу индивидов из одной статусной группы в другую. Один из основных барьеров возникает из-за того, что социальные классы обладают субкультурами, овладевая которыми дети представителей каждого класса готовятся для участия в классовой субкультуре, в которой социализированы. Этим создаются “различия в стартовых возможностях”.

Часто возникает необходимость в рассмотрении процесса мобильности с точки зрения взаимосвязи ее скорости и интенсивности. Например, можно сравнить два общества в целях выяснения, в каком из них или в какой период уровень мобильности по всем показателям выше.

В зависимости от интенсивности и всеобщности горизонтальной и вертикальной мобильности общества могут иметь определенный *тип стратификации*:

- *закрытый*, когда “перепонки”, разделяющие слои, практически непроницаемы, а вертикальные перемещения индивидов отсутствуют;
- *открытый*, когда “перепонка между слоями очень тонкая, с большими отверстиями для перехода с одного этажа на другой” [18, 376–377]. Соответственно вертикальная мобильность в этом случае интенсивна и носит всеобщий характер. Большие массы людей перемещаются с одного “социального этажа” на другой как бы по широким “лестницам”.

Обратим внимание на выделение П. Сорокиным каналов вертикальной циркуляции, по которым “позволительно индивидам перемещаться вверх или вниз из одного слоя в другой”. Наряду с “лестницами” к этим каналам он относит и “лифты”, что отражает разную скорость преодоления расстояний между “этажами”.

Важнейшими из “лифтов”, ускоряющих движение между социальными слоями, являются социальные институты общества: семья, образование, церковь, армия, политические, экономические и профессиональные организации. Из рассмотренного понятно, что эти институты выполняют функции своеобразных социальных механизмов карьеры. Подробнее рассмотрим их далее.

Анализ основных сущностных характеристик вертикальной мобильности показывает, что карьера относится к разновидности этого социального явления. Действительно, в широком понимании карьера представляет собой продвижение индивида между слоями и группами общества в соответствии с его социальным статусом и степенью открытости общества или социальной группы. Иными словами, карьера есть не что иное, как индивидуальная социальная мобильность. А трудовая карьера в этом контексте может рассматриваться как частный случай социальной мобильности, а именно как индивидуальная профессиональная (трудовая). В этой связи рассмотренные закономерности и сущностные характеристики явления социальной мобильности (и ее профессиональной составляющей в частности) как родового понятия служат методологической основой для выяснения сущности трудовой карьеры.

10.2. ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА КАК ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

В социологических исследованиях трудовая карьера изучается либо как фактор или функция определенных социальных процессов и явлений, либо как самостоятельный объект исследования. В социологических исследованиях помимо экономического аспекта трудовая карьера рассматривается под углом зрения социального положения индивида, его ценностных ориентаций, оценок им своей роли как члена общества, т. е. центр тяжести исследования переносится на личные интересы или интересы различных подразделений индивидов.

Большинство социологов рассматривают трудовую карьеру как индивидуальную трудовую мобильность, т. е. перемещение работника с одного рабочего места на другое в иерархической системе трудовой деятельности общества [19, 322]. Непосредственно иерархия рабочих мест базируется на их социально-экономической неоднородности и является результатом определенного уровня развития общественного разделения труда. В то же время подходы к изучению трудовой карьеры индивидов могут быть разные:

- изучение карьеры индивидов, вызываемое изменением качества и количества рабочих мест;

- изучение карьеры индивидов с позиций их мотивов, ценностей, процесса принятия решения о смене рабочего места.

Целесообразны исследования, объединяющие оба подхода.

С одной стороны, карьера является процессом перемещения индивида в результате несоответствия рабочих мест и рабочей силы индивида [9, 208–249].

При этом внутренним механизмом индивидуальной трудовой мобильности является состояние соответствия свойств рабочего места свойствам рабочей силы. Этот переход на новое рабочее место можно изобразить схематически (рис. 12).

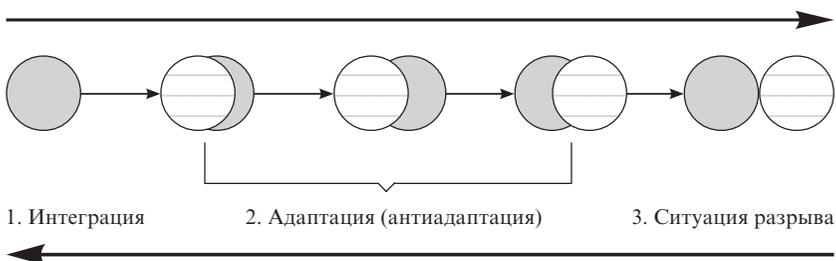


Рис. 12. Механизм смены индивидуальным рабочим местом

При полном соответствии между изменениями рабочего места и рабочей силы индивида (состояние полной адаптации) перехода нет; в остальных случаях, когда изменение рабочей силы не сопровождается соответствующим изменением рабочего места, наблюдается нарастание противоречия между обоими элементами, которое может привести к ситуации разрыва и возможной перемене рабочего места. До сих пор рассматривалось движение, обозначенное на рис. 12 стрелкой, направленной слева направо. Стрелка, направленная справа налево, показывает процесс занятия индивидом рабочего места.

Адаптация — составляющая механизма смены рабочего места. Действительно, каждое продвижение по ступеням трудовой карьеры связано с освоением новой трудовой ситуации, адаптацией к ней. Соответственно ситуация разрыва начинается с дезадаптации (антиадаптации), т. е. ослабления связей работника с рабочим местом.

По-видимому, адаптивный механизм входит в состав социальных механизмов осуществления трудовой карьеры.

С другой стороны, исследование карьеры связано с изучением сферы принятия решения о трудовом перемещении начиная с момента возникновения у индивида желания этой перемены. Такое состояние определяется как потенциальная мобильность, т. е. склонность к движению, стремление к изменению социального положения. Под *потенциальной вертикальной мобильностью* индивидов понимается склонность, желание, стремление к переходу на рабочие места более высокого ранга. *Фактическая трудовая карьера* означает реализацию действия, *потенциальная* — стремление к ней. Рассматривая трудовую карьеру как процесс, мы подразумеваем взаимодействие всех элементов, участвующих в нем, в том числе и стремление сделать карьеру, которая определяется направленностью личности и отношением ее к труду и рабочему месту.

В целом же трудовая карьера есть история трудовой деятельности индивида, которая, кроме таких обязательных элементов, как объективные условия для ее осуществления, содержит в себе и субъективные условия, цели и мотивы деятельности при условии свободы ее осуществления.

В этой связи определенный интерес для исследования трудовой карьеры представляет собой механизм добровольной смены индивидом рабочего места (рис. 13) [9].

Механизм добровольного перехода схематизирован безотносительно к тому, каким способом реализуется решение — общественно организованным или индивидуальным. Степень свободы выбора рабочего места определяется совокупностью условий, представленных всеми элементами механизма: наличием и стимулов, и ограничений переходов, и эффективностью системы информации, и возможностями.

Рассматриваемый механизм состоит из трех основных элементов:

- внешних стимулов и тормозов смены рабочего места;
- индивида и его личностных характеристик;
- отношения индивида к перемене рабочего места и акта перехода.

Относительно первой части рис. 13, а именно сравнимости рабочего места индивида и условий жизни с теми, которые ожидаются на вакантном рабочем месте, то преимущества последнего — обязательное условие принятия решения о перемене. Однако при этом известные ограничения накладывают общественные нормы трудовой мобильности индивидов (официальные — в виде законов

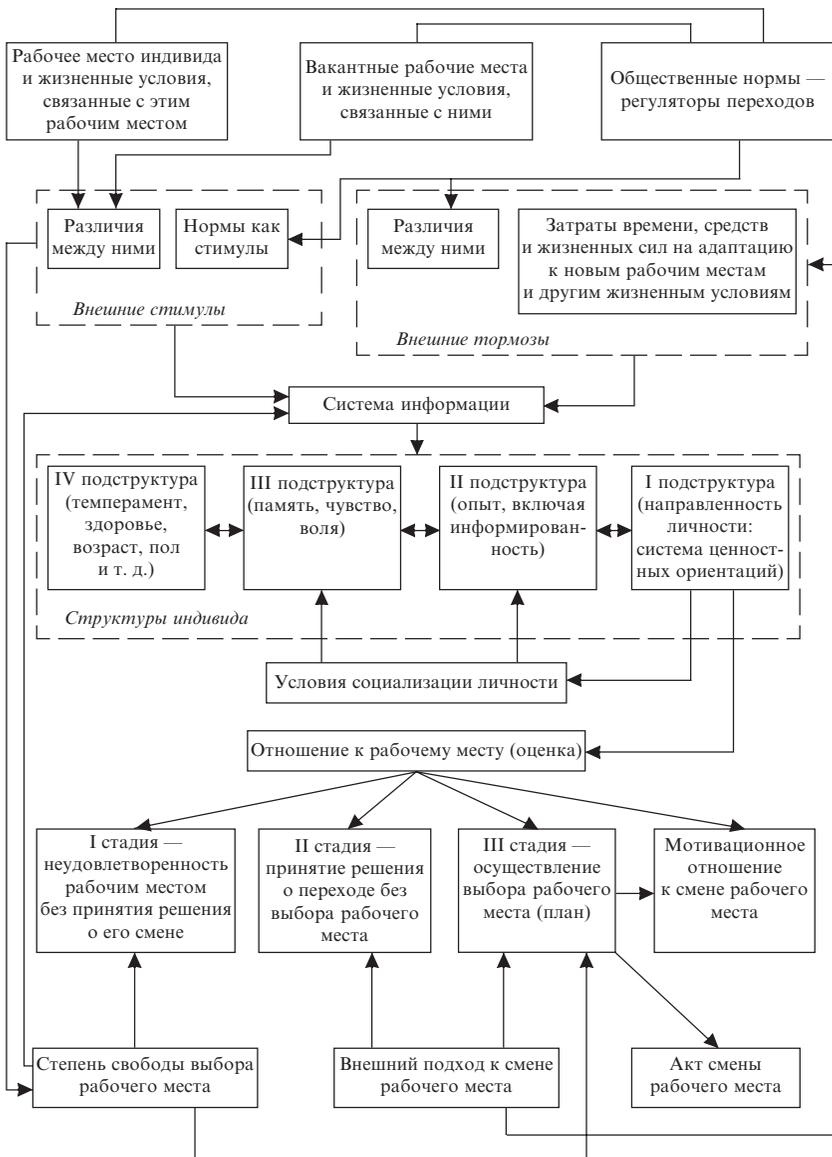


Рис. 13. Механизм добровольной смены индивидом рабочего места

и нормативов и неофициальные — в виде обычаев и традиций). По выражению социолога Т. Шибутани, “...обычно люди следуют вдоль ясно определенных линий карьеры. В большинстве организаций существуют процедуры для подбора и воспитания новых членов, ученичества, а также требования, которые должны быть выполнены, прежде чем человек будет полностью принят” [25, 426].

Общественные нормы составляют основу движущих сил переходов — высших стимулов и тормозов.

Неизбежные при переходе между рабочими местами разного уровня затраты, трудности адаптации к новым условиям служат ограничением, тормозом переходов. Они выражаются в потерях времени (в том числе и на учебу) и средств (денежных и материальных), работников (их следует отличать от общественных потерь как следствий мобильности кадров). Работник сравнивает затраты, возможные при смене рабочего места, с преимуществами, которые ожидаются на новом месте, и если последние преобладают, при прочих равных условиях работник решается на переход.

Сами по себе вакантные рабочие места, не отличающиеся относительно лучшими условиями, не являются внешними побудительными причинами к перемене места работы, но в сочетании с лучшими условиями они стимулируют движения индивидов к рабочим местам более высокого ранга. Для этого должны функционировать информационные службы. Информация — один из наиболее важных элементов трудовой карьеры.

Система информации состоит из взаимосвязанных элементов, таких как содержание, источники, каналы, доходчивость информации, ее эффективность (действенность и потери).

Вторая часть рис. 13 охватывает индивида, его личностные характеристики. Способности и склонности к труду дифференцированы и социально обусловлены, поэтому трудовая карьера связана с социальной средой, в которой они формировались, а также со свойствами индивидов. В нашей стране на трудовую карьеру существенно влияют формы и уровень полученного индивидом образования, а также социальное происхождение, т. е. факторы первичной социализации личности. Социологи отмечают также значимость для трудовой мобильности индивидов классовой принадлежности, имущественного положения, национальности.

Социально-психологическими свойствами индивида, относящимися к трудовой карьере, являются опыт или обученность (знания,

навыки, умения, включая умение приспосабливаться к новым обстоятельствам, привычки) и направленность (мировоззрение, интересы, стремления, цели, оценки). Опыт формирует направленность личности. Из биологических свойств индивида в анализе факторов трудовой карьеры учитывают возраст и пол, влияющие на опыт и направленность личности.

Трудовая карьера при условии свободы выбора рабочего места направлена на осуществление цели (ориентация и удовлетворение потребности индивида). Побуждения к достижению цели определяются как мотивы, осознанные потребности и интересы. Цели как ориентация деятельности отражаются в жизненных планах. Переходы с одного рабочего места на другое могут быть как непосредственной потребностью в перемене видов занятий, так и средством для достижения целей, как относящихся к сфере труда, так и выходящих за ее пределы.

Если удовлетворение отдельных жизненных интересов ограничено и нужно отдать предпочтение одним из них в ущерб другим, а эти интересы так или иначе связаны с выбором варианта (занимать рабочее место или нет), регулятором принятия решения в конечном итоге являются ценностные ориентации личности, которые относительно устойчивы и социально обусловлены, в то время как оценки, мотивы более подвижны, отражают реакцию на конкретную жизненную ситуацию.

Отношение индивида к рабочему месту и принятие решения о переходе составляют третью часть рис. 13. Желанию сменить рабочее место предшествуют неудовлетворенность основными жизненными интересами работника, связанными с рабочим местом, и потребность устранить их. Вот почему отношение индивида к рабочему месту составляет третий основной элемент схемы.

Моральное состояние неудовлетворенности работой возникает при несоответствии установок или требований, которые человек предъявляет к своей работе, и степени их реализации на конкретном рабочем месте. Возможны различные обстоятельства, вызывающие неудовлетворенность работой, как и различна природа неудовлетворенности. В этом случае представляет интерес неудовлетворенность работой как результат несоответствия, несоответствие между тем, что работник имеет, и тем, к чему он стремится и что может получить на рабочем месте, несоответствия между достигнутым социальным положением и тем, к которому работник стремится. На

объем и направления перемещений положительные факторы влияют сильнее, чем отрицательные. Имеется в виду, что сама по себе неудовлетворенность работой не вызывает решения о переходе. Наличие рабочих мест с лучшими условиями работы побуждает индивида принимать решения о переходе. Появление вакантных рабочих мест с лучшими условиями может быть фактором не только принятия решения о смене рабочего места у группы индивидов, не удовлетворенных работой, но и возникновения неудовлетворенности работой (до этого момента не с чем было сравнивать).

Для анализа потенциальной мобильности индивидов можно выделить такие состояния *неудовлетворенности рабочим местом*:

- безотносительно к принятию решения о смене рабочего места. Неудовлетворенность работой может быть вызвана разными обстоятельствами и не обязательно, чтобы она приводила к решению сменить рабочее место;

- выражено желание сменить рабочее место, первоначально без четкой установки на смену, без конкретизации нового места. Работник может осознать мотив желаемого перехода;

- когда принято решение или имеется установка оставить место работы и перейти на новое. В этом состоянии неудовлетворенность работой достигает критической точки и наступает как бы “насыщение” неудовлетворенности.

Усиление неудовлетворенности рабочим местом и выбор варианта ликвидации конфликта сопровождаются анализом эффективности возможной смены рабочего места. Окончательное решение о смене рабочего места человек принимает, взвесив все за и против (как материальные, так и моральные). При этом на индивида влияет также способность к подражанию общественным шаблонам поведения. Однако его решения, принятые посредством как подражания, так и предварительного перебора вариантов, редко бывают целесообразными.

Между принятием решения о смене рабочего места и фактом смены существует временной период, когда начинают интенсивно действовать тормозящие факторы (различные ограничения).

Работники, перемещающиеся по рабочим местам, проходят в основном все стадии процесса принятия решения одну за другой. Однако начавшись, этот процесс может прерваться на любой из стадий его созревания вследствие изменения социальной ситуации или сознания работника. Объективно существующая дифференциация

социальных положений работников, в основу которой положены различия условий труда и жизни, отразится в разнообразии отношений работников к своей профессии, работе вообще и ее смене в частности. По определенным наборам параметров социальной ситуации и социальных групп работников можно классифицировать с ориентацией на подвижность, в том числе и по вертикали рабочих мест (склонные к трудовой карьере).

При возможном многообразии наборов параметров социально-трудовой ситуации можно выделить типичные, наиболее значимые обстоятельства, влияющие на прохождение трудовой карьеры, или факторы.

10.3. ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

Факторы (от лат. *factor* — делающий, производящий) **деловой карьеры** — это наиболее существенные обстоятельства, являющиеся движущими силами, причинами процесса трудового перемещения.

К факторам трудовой карьеры относятся:

- уровень и качество образования, в частности специального;
- условия первичной социализации индивида;
- стаж работы и приобретенный опыт, хотя в период НТП влияние этого фактора ослабевает.

Успешность карьеры обусловлена также социально-демографическими характеристиками личности (пол, возраст), ее социально-психологическими качествами, ценностными ориентациями на продвижение или на стабилизацию достигнутого статуса. Не исключено воздействие на формирование трудовой карьеры случайных факторов (родственные связи, взаимоотношения с вышестоящими руководителями, стечение обстоятельств, субъективные мнения отдельных лиц и т. п.).

В исследовании карьеры применяют различные подходы к группировке ее факторов.

Наиболее общий подход заключается в выделении *объективных факторов* — возможностей, предоставляемых обществом, и *субъективных*, связанных с обстоятельствами жизни конкретного индивида — его способностями, чертами характера, здоровьем, семейным положением и т. п. [23, 213–215].

Исследователь В. Калмык, глубоко проанализировав результаты исследования влияния факторов обеих групп на трудовую карьеру, пришел к таким выводам [9, 213–216].

1. Трудовая карьера индивида обусловлена существующим общественным разделением труда. Поэтому личность может реализовать свои интересы, внутренние побуждения к труду лишь в той мере, в какой ее рабочая сила, а также структура мотивов и ценностных ориентаций соответствует структуре общественных потребностей.

2. Специфическую роль в трудовой карьере играет фактор времени. Совокупность факторов трудовой карьеры подвержена временным изменениям, причем разные факторы динамичны в разной степени.

3. С позиций социальной психологии пределы вертикальной трудовой карьеры и скорость продвижения индивидов определяются границами социальных возможностей развития способностей и ценностными ориентациями личности на трудовую карьеру.

4. Интенсивность мобильности зависит от уровня квалификации. Наибольшей устойчивостью отличаются профессиональные группы, стоящие высоко на иерархической лестнице рабочих мест, сгруппированных по критерию квалификации, — профессиональная мобильность тем ниже, чем выше квалификация профессий.

5. На трудовую карьеру индивида влияет также первичная социализация личности. Социальное происхождение влияет на трудовую карьеру прямо и косвенно, через стремление дать детям образование. Семья воздействует на формирование и проявление способностей к труду, на выбор первого рабочего места.

6. Состояние трудовой карьеры или ее элементов в определенный момент находится в вероятностной зависимости от ее состояния в предыдущий момент. Иначе говоря, последующие выборы рабочих мест зависят от сделанных ранее.

7. Успешность трудовой карьеры часто способствует стремлению к дальнейшему продвижению по службе.

8. Горожане — бывшие сельские жители при прочих равных условиях имеют менее благоприятные условия для трудовой карьеры, чем старожилы, в связи с тем, что их возможности меньше для выбора мест приложения труда.

Наши исследования позволяют выделить следующие **факторы деловой карьеры**:

личностные — психофизиологические данные, социально-психологические характеристики, индивидуальные способности, талант, адаптивно-развивающий потенциал, уровень социализации;

социально-трудовой ситуации — территориальная расположенность и отраслевая принадлежность предприятия, партнерские связи; место предприятия в структуре концерна, его масштабы, организационная структура, иерархия рабочих мест; формальные и неформальные отношения, друзья, семья;

рыночные — рыночные возможности предприятия, его рентабельность, управленческий потенциал команды, спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура;

социальные — приоритеты и действенность социальных “лифтов” и “подъемников” социальных перемещений (образование, семья, власть, организация создания материальных ценностей, армия, церковь, профессиональные ассоциации).

Отметим, что каждый фактор по-своему влияет на темпы деловой карьеры. Кроме того, интенсивность и приоритеты факторов различны на разных этапах карьеры.

10.4. ЭТАПЫ КАРЬЕРЫ

Этапы карьеры — это моменты, стадии процесса перемещения работника на очередные позиции в иерархии рабочих мест.

Практически все исследователи признают, что в процессе собственной карьеры человек проходит различные взаимосвязанные этапы. Наиболее упрощенная версия содержит четыре стадии [2, 218]:

- предварительную (посещение школы);
- первоначальную (переходы с одной работы на другую);
- стабильной работы (с сохранением одной и той же работы);
- отставки (прекращение активной работы).

Продолжительность каждой стадии различна для разных людей, но большинство людей проходят через все перечисленные стадии.

Социолог В. Подмарков считает, что между второй и третьей стадиями существует так называемый испытательный этап, в течение которого работник ищет первую трудовую позицию и сохраняет ее более или менее долго (около трех лет) [12, 118].

Каждый этап (стадия) карьеры связан с реализацией различных потребностей работника (табл. 4).

Причем характерно, что “набор” потребностей и их приоритеты изменяются от этапа к этапу. Так, **предварительный этап** включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если человек сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Этап становления длится около пяти лет: от 25 до 30. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 45 лет. В этот период происходят повышение квалификации, продвижение по службе, накопление практического опыта, навыков, возрастает потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. На этом этапе гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и она повышается в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь возможен подъем на более высокие служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации).

Таблица 4

Этапы карьеры менеджера и потребности

Этап карьеры	Возраст, лет	Потребности		
		достижения цели	моральные	физические и материальные
Предварительный	До 25	Учеба, испытание на разных работах	Начало самоутверждения	Безопасность существования
Становления	До 30	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда
Продвижения	До 45	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, повышение квалификации	Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты труда
Сохранения	До 60	Пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя. Повышение своей квалификации. Обучение молодежи	Стабилизация независимости, рост самовыражения, появление заслуженного уважения	Повышение уровня оплаты труда и интереса к другим источникам дохода
Завершения	60–65	Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка своей смены, а также к новому виду деятельности на пенсии	Стабилизация самовыражения, повышение уважения	Сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
Пенсионный	После 65	Занятие новым видом деятельности	Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. В это время человек все-речь задумывается о пенсии, готовится к уходу, активно ищет достойную замену и обучает кандидата на высвобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы, испытывая состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в случае ухода на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем, **пенсионном этапе** карьера в организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны во время работы в организации или имели вид хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и собратьям-пенсионерам. Но ухудшение финансового положения и состояния здоровья в эти годы может превратить заботу о других источниках дохода и о здоровье в постоянную.

Отметим, что знание потребностей, превалирующих на различных этапах, дает представление о мотивации переходов от этапа к этапу, а также ориентации о наиболее эффективных стимулах на каждом из них. В сочетании с карьерограммой эти данные позволяют научно подойти к управлению карьерой.

Переход от одного этапа карьеры к другому связан с возникновением стрессов и представляет собой угрозу для здоровья менеджера.

Исследования показывают, что с аспектом развития связаны не только этапы карьеры, но и этапы жизни (рис. 14) [2, 222–223]. Окажется, каждая стадия жизни характеризуется потребностью работать над определенными задачами развития для того, чтобы индивид смог передвинуться на следующую стадию. Это позволило определить для каждого этапа соответствующие задачи.

Юность. Для большинства людей эта стадия охватывает период с 15 до 25 лет. Существенным для нормального развития в годы юности является достижение “единства (тождества) Я” — совпадения того, что люди, по их представлению, могут делать, с тем, что, по их мнению, они должны делать, чтобы преуспеть.

Этап карьеры	Дорабочий	Становления, утверждения	Продвижения		Сохранения		Отставки (пенсия)
Возраст	0	15	25	30	35	45	60 65
Стадия жизни	Детство	Юность	Ранняя взрослость		Взрослость	Зрелость	

Рис. 14. Отношение между этапами карьеры и стадиями жизни

Ранняя взрослость. Это люди в возрасте 25–35 лет. Для этой стадии характерно развитие потребности в близости и влечение к лицам противоположного пола. В терминах этапов карьеры зрелость соотносится со стабилизацией карьеры и первыми этапами в продвижении. В это время могут возникать конфликты между требованиями, характерными для этой жизненной стадии этапа карьеры. Например, требования, предъявляемые карьерой, могут включать поведение, несовместимое с развитием добрых отношений с другими людьми.

Взрослость. Это 30-летний период между 35 и 65 годами жизни. Для данного периода характерно развитие творчества (термин, акцентирующий внимание на деятельности и достижениях). Люди на этой стадии жизни продолжают продуктивно и творчески использовать свои таланты и возможности. В контексте работы зрелость означает строительство организаций, производство новых идей и продуктов, обучение молодежи и других. Эта стадия жизни совпадает с последними годами развития карьеры и этапом сохранения на всем ее протяжении.

Зрелость. Это последняя стадия жизни. Люди успешно проходят ее, если достигают “полноты Я”, т. е. не приходят в отчаяние от своей жизни и своего выбора. В том смысле, в котором эта стадия представляет собой кульминацию продуктивной, творческой жизни на пользу другим, она служит собственному удовлетворению. Эта стадия в жизни совпадает с пенсионным периодом.

В некоторых исследованиях в особую стадию жизни выделяется период 35–50 лет, связанный с серединой служебной карьеры [22, 201, 289]. Отмечается, что у многих людей в этом возрасте наступает

этап “брожения”, когда мотивация резко падает. Появляется множество проблем с глубокими корнями.

В заключение обратим внимание на то, что успешная карьера часто является результатом достижения определенных ступеней карьеры к определенному возрасту. Согласно исследованиям, люди, чье продвижение по службе совпадало с возрастными параметрами, имеют относительно низкую производительность труда.

10.5. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

В литературе типы и виды трудовой карьеры классифицируют по широкому кругу оснований.

- В зависимости от количества занимаемых рабочих мест на протяжении трудовой деятельности:

- стабильная*, если трудовая деятельность ограничена одним рабочим местом;

- динамичная*, если рабочие места сменялись (или изменялась хотя бы одна из его основных характеристик, например, местонахождение работы).

- В зависимости от направлений переходов:

- горизонтальная*, если переход осуществлялся между рабочими местами одного социального ранга;

- вертикальная*, если переход осуществлялся между рабочими местами различных социальных рангов;

- смешанная*, объединяющая участки горизонтальной и вертикальной карьер;

- восходящая*, если наблюдался переход с рабочих мест нижестоящих социальных рангов на вышестоящие;

- нисходящая* (реградация), если наблюдался переход с рабочих мест вышестоящих социальных рангов на нижестоящие;

- зигзагообразная*, сочетающая в себе участки восходящей и нисходящей карьер.

- В зависимости от скорости переходов с одного рабочего места на другое:

- нормальная*, соотносимая по скорости переходов со средним показателем профессиональной группы;

стремительная, опережающая по скорости переходов нормальную карьеру в два и более раз;

бурная, сочетающая участки как восходящей, так и нисходящей стремительной карьеры.

• Финский исследователь П. Синисало к стабильной и нестабильной карьере добавляет еще две [15]:

прекращенная или *прекращающаяся*, включающая тех, кто часто был без работы, а периоды занятости у них сочетались с периодами безработицы;

учебная, включающая тех, кто приобретает квалификацию или переквалифицируется, а также учится на курсах повышения квалификации.

Характерно, что между этими видами карьер выявлены наибольшие различия в приоритетах сфер деятельности.

Так, представители учебной карьеры основное внимание уделяют учебной деятельности вообще и особенно развитию профессиональных знаний и умений, повышению общего уровня знаний, культуры и искусства, творческой деятельности. Вместе с тем они придают меньше значения обеспечению собственного экономического и семейного положения.

Для представителей прекращенной карьеры характерна недооценка развития профессиональных знаний и навыков, отдыха, идеологической, общественной и политической деятельности, т. е. те, кто не имеет доступа к этим видам деятельности, меньше всего к ним и тянутся.

Эти выводы имеют практическое значение для понимания проблем трудовой карьеры молодых людей и в Украине в связи с переходом к рыночной экономике.

В литературе по менеджменту встречается такое различие видов карьеры: *профессиональной* и *внутриорганизационной* [8, 399] в значении соответственно *динамичной* и *стабильной* карьеры.

В то же время кроме вертикального и горизонтального направлений внутриорганизационной карьеры выделяется и так называемое центростремительное направление.

Центростремительная карьера — это движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Иногда наряду с профессиональной различают карьеру:

- *отраслевую*, если перемещения осуществляются между предприятиями и отраслями;
- *территориальную* (миграция), если смена рабочего места связана со сменой природно-географической среды.

Взаимосвязь различных видов карьер наглядно представлена на рис. 15 [9, 240].

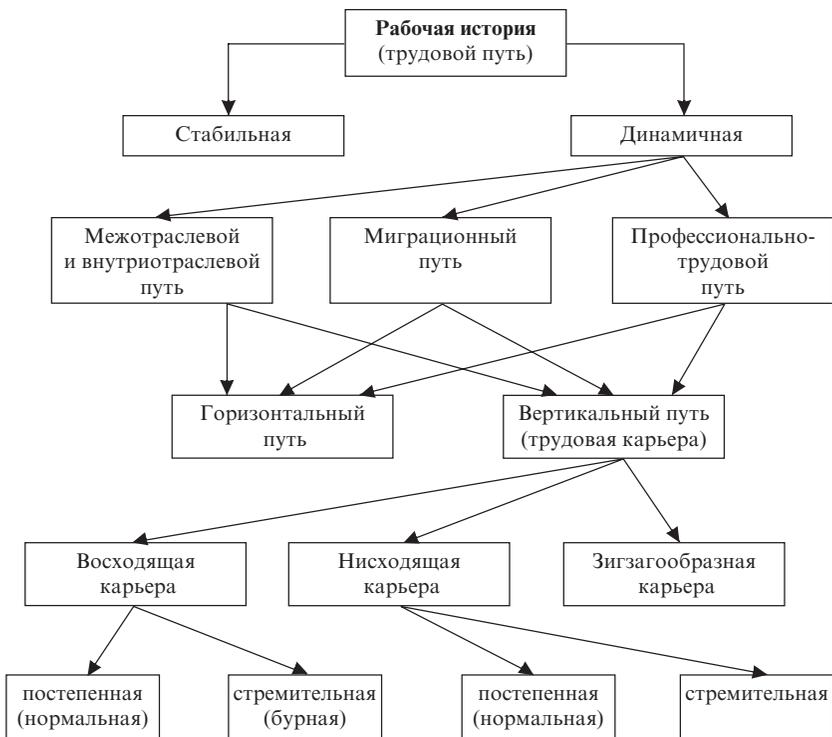


Рис. 15. Типы трудовой карьеры

Уточним, что В. Калмык понимает карьеру только как вертикальный трудовой путь работника, что не совпадает с утвердившейся в современной научной литературе классификацией карьеры.

В заключение отметим, что анализ социологической литературы позволяет представить сущность трудовой карьеры, ее факторы,

этапы и составить определенную классификацию ее видов. В то же время этого недостаточно, чтобы понять особенности деловой карьеры, т. е. карьеры менеджера, и получить представление о закономерностях управления карьерой.

Поэтому деловую карьеру целесообразно исследовать на стыке социологии труда, менеджмента персонала и самоменеджмента.

Резюме

1. Актуальность изучения явления карьеры обусловлена переходом украинского общества к рыночной экономике, демократизацией управления, отказом от командно-административных методов управления.

2. Карьера — объект изучения многих наук: социологии, социальной психологии, психологии, менеджмента, экономики. Наиболее это явление изучено социологией.

3. В широком смысле под карьерой понимают общую последовательность этапов развития человека в основных сферах его жизнедеятельности, в том числе трудовой, общественной и досуговой.

В узком смысле карьера понимается как последовательность занятий, выполняемая индивидом на протяжении его трудовой жизни.

Карьера рассматривается как проявление индивидуальной социальной мобильности. В зависимости от сфер деятельности карьера бывает трудовая, политическая, служебная, артистическая и др.

4. Трудовая карьера понимается как последовательность занимаемых индивидом рабочих мест в иерархической системе трудовой деятельности общества, а также процесс перемещения работника с нижестоящих позиций на вышестоящие. Трудовая карьера рассматривается как индивидуальная трудовая мобильность. На нее распространяются закономерности этого процесса.

5. Трудовая карьера рассматривается, с одной стороны, как процесс смены индивидом рабочего места, а с другой — как процесс возникновения решения о смене работы, его мотивация.

6. Общая схема смены рабочего места такова:

- внешние стимулы и тормоза смены рабочего места;
- индивид и его личностные характеристики;
- отношение индивида к перемене рабочего места и акта перехода.

7. Нахождение карьеры влияют личностные, социальные, рыночные факторы, а также факторы социально-трудовой ситуации.

8. Основные этапы карьеры — предварительный, становления, продвижения, сохранения, завершения, пенсионный. Существует связь между потребностями индивида, этапами карьеры и стадиями жизни. Эта связь обусловлена этапами социализации индивида.

9. Классификация трудовой карьеры построена по следующим основаниям: количеству занимаемых рабочих мест на протяжении жизни — стабильная и динамичная; направлению переходов — горизонтальная, вертикальная, смешанная; восходящая, нисходящая, зигзагообразная, центростремительная; скорости переходов — нормальная, стремительная, бурная; масштабам переходов — профессиональная, отраслевая, территориальная.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. Дюркгейн Э. О разделении общественного труда. — М.: Канон, 1986.
2. Иванцевич Д. С., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. — М.: Политиздат, 1999.
3. Измерение и моделирование в социологии / Под ред. Ю. П. Воронова. — Новосибирск: Наука, 1969.
4. Кравченко А. И. Введение в социологию: Учеб. пособие. — М.: Новая шк., 1995.
5. Кравченко А. И. Социология: Справ. пособие. — М.: Моск. лицей, 1996.
6. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере. Кн. I. Деловая карьера: путь к успеху. — Харьков: ОКО, 1998.
7. Лукашевич Н. П. Социология карьеры. — Харьков: Изд-во НУА, 1999.
8. Менеджмент организации: Учеб. пособие / З. П. Румянцева и др. — М.: ИНФРА-М, 1995.
9. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. — Новосибирск: Наука, 1974.
10. Ожегов С. И. Словарь русского языка. — 13-е изд., испр. — М.: Рус. яз., 1981.
11. Оксамитная С. М. Карьера трудовая: Социол. справ. / Под общ. ред. В. И. Воловича. — К.: Политиздат Украины, 1990.
12. Подмарков В. Г. Введение в промышленную социологию. — М.: Наука, 1973.
13. Полтораки В. А. Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
14. Психология жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций / Л. В. Сохань, Е. И. Головаха,

- Р. А. Ануфриева и др. — К.: Изд-во Ин-та социологии НАН Украины, 1995.
15. *Психология личности и образ жизни* / Отв. ред. Е. В. Шорохова. — М.: Наука, 1987.
 16. *Руткевич Н. Н., Филиппов Ф. Р.* Социальные перемещения. — М.: Мысль, 1970.
 17. *Словарь иностранных слов.* — 2-е изд., перераб. — М.: Рус. яз., 1980.
 18. *Сорокин П. А.* Человек: Цивилизация: Общество: Пер. с англ. — М., 1992.
 19. *Социологический справочник.* — К.: Политиздат Украины, 1990.
 20. *Социология. Основы общей теории* / Под ред. Г. В. Осипова, Л. Н. Москвичева. — М.: Аспект-Пресс, 1996.
 21. *Социология сегодня. Проблемы и перспективы* / Под ред. Г. В. Осипова. — М.: Прогресс, 1965.
 22. *Управление по результатам: Пер. с фин.* / Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна. — М.: Прогресс, 1993.
 23. *Филиппов Ф. Р.* Карьера // Социология: Словарь-справ. Т.1: Социальная структура и социальные процессы. — М.: Наука, 1990.
 24. *Фролов С. С.* Социология. — М.: Логос, 1996.
 25. *Шибутани Т.* Социальная психология. — М.: Прогресс, 1969.
 26. *Щепанський Я.* Элементарные понятия социологии. — М.: Прогресс, 1969.
 27. *Щёкин Г. В.* Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию. — К.: МАУП, 1994.
 28. *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995.
 29. *Яккока Л.* Карьера менеджера. — М.: Прогресс, 1990.
 30. *Mannheim.* Uber das Wasen und die Bedeutung des Wirtshaftlichen erfogsstiebens Arehivfuer Sozialwissenchat und Sozialpolitik. — 1930. — V. 63. — Bd. 3.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ

- ◆ **Сущностные признаки трудового коллектива, основные типы структур коллектива. Их связь с функциями коллектива.**
- ◆ **Основные критерии типологизации трудовых коллективов и их применение для определения вида коллектива.**
- ◆ **Признаки формальной организации, присущие трудовому коллективу, и типы формальных организаций, складывающихся на предприятии.**
- ◆ **Причины возникновения неформальных организаций на предприятии и их функциональное предназначение.**
- ◆ **Признаки социальной групповой общности, свойственные трудовому коллективу. Функциональная роль малых трудовых групп.**

11.1. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ: СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ И ТИПОЛОГИЗАЦИЯ

Трудовой коллектив как объект изучения социологии труда рассматривается этой наукой под разными углами зрения:

- как социальная общность, основная ячейка общества, главное звено его социальной структуры, социальной организации, одна из наиболее распространенных социальных групп;
- как субъект и объект управления социальными процессами на социальном микроуровне.

Трудовые коллективы являются также субъектами и объектами формирования социальных отношений, а также поддержания и развития коллективистского образа жизни (изучение этих аспектов трудовых коллективов не предусмотрено в нашем курсе).

“Коллектив” (от лат. *collectivus* — собирательный) — это социальная общность людей, объединенных совместной деятельностью на основе существующих социально-экономических отношений, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями взаимопонимания и взаимопомощи, организованных и снабженных органами управления и самоуправления.

Возникновение коллективов основывается на общности коренных интересов. Однако коллективность как осознанное стремление к совместной реализации общих интересов не всегда реализуется в полной мере. Здесь важны общественные условия, в которых зарождается коллективность.

Долгое время в отечественной социологической литературе доминировали представления о невозможности возникновения подлинной коллективности в условиях классово-антагонистического общества. “Мнимая коллективность”, “суррогат коллективности” — такими идеологизированными ярлыками обозначалась невозможность коллективистских отношений в условиях капиталистического производства. Очевидно, видимость общности интересов классов и групп, противостоящая этим классам, группам и индивиду, действительно существует в социально-трудовых отношениях на предприятиях Запада. Однако вряд ли правильно считать все социально-трудовые отношения “суррогатами коллективности”. Сошлемся для подтверждения этой мысли на мнение менеджера-эксперта, чей авторитет имеет мировое признание. “Каждое дело, которое требует для ведения его более одного человека, — писал Г. Форд, — является своего рода товариществом... Это отношение всегда взаимно — шеф является компаньоном своего рабочего, а рабочий — товарищем своего шефа... Оба необходимы” [22, 99–100].

Ориентация современного менеджмента на актуализацию общности интересов владельцев предприятий, управленческого персонала и работников, привлечение широкого круга работников к управлению производством и к совладению через различные формы акционирования признается сегодня наиболее прогрессивным и эффективным направлением развития менеджмента.

К тому же коллективность грубого уравнительного коммунизма, имевшая место в бывшем СССР, также “мнимая”, поскольку подавлялась индивидуальность во имя доминирования коллективных интересов.

Как видим, изучение современного трудового коллектива требует вдумчивого подхода к существующей научной и учебной литературе. Отказываясь от идеологизированного подхода к пониманию проблем трудовых коллективов, важно вместе с тем эффективно использовать значительный научный потенциал, накопленный отечественной и западной социологией.

Для понимания сущности трудового коллектива важно обратиться к определению А. Макаренко. “Коллектив — это свободная группа трудящихся, объединенных одной целью, единым действием, организованная, снабженная органами управления, дисциплины и ответственности” [10, 13]. В этом и в большинстве более поздних определений отмечаются следующие основные *признаки трудового коллектива*:

1. Коллектив представляет собой объединение людей, созданное для реализации производственно-экономических функций.
2. В коллективе предполагается совместность действий.
3. Коллектив имеет определенную организацию и управление.
4. Члены коллектива связаны общей целью, едиными интересами.

Преобладание в трудовом коллективе признаков единства не абсолютно. В современных условиях в нем совместно работают социально неоднородные группы работников как умственного, так и физического труда, выполняющие организаторские и исполнительские функции, квалифицированную и неквалифицированную работу.

Внутри трудовых коллективов представлены люди, принадлежащие к определенным социальным группам (молодежь, женщины, пенсионеры и т. д.).

Существенный признак трудового коллектива — его структурная оформленность. К важнейшим **типам структур коллектива** обычно относят следующие:

- **функциональную**, отражающую разделение и кооперацию труда. Это связи между людьми, группами по обмену деятельности, обусловленные технологией производства, системой рабочих мест, должностными инструкциями работников;
- **профессионально-квалификационную**, представляющую собой совокупность связей между группами работников, выделенными по признаку профессии и квалификации. Каждая профессия имеет определенный диапазон квалификационных групп: неквалифицированного, малоквалифицированного, квалифицированного и высококвалифицированного труда;

- **социальную** — совокупность связей между рабочими, инженерно-технической интеллигенцией, служащими и младшим обслуживающим персоналом. Различия между этими группами связаны с содержанием труда и ролью в организации и осуществлении процесса производства;
- **социально-демографическую** — совокупность связей, основанных на половозрастных признаках, семейном положении, уровне образования;
- **социально-психологическую** — структуру межличностных отношений, ценностей, установок, мотивов трудовой деятельности и внепроизводственного поведения и т. д.

Каждая из структур оказывает определенное воздействие на жизнедеятельность коллектива, проявляющееся в совокупности реализуемых в трудовом коллективе функций.

К основным **функциям трудового коллектива** относятся:

производственно-экономическая, состоящая в создании материальных и духовных благ, производстве товаров (оказании услуг) и иных общественно-полезных ценностей;

воспитательная, заключающаяся в формировании у работников сознательного отношения к труду — высокой ответственности, чувства коллективизма и хозяйского отношения к предприятию, готовности следовать нормам трудовой морали;

организационно-управленческая, которая предполагает вовлечение трудящихся в систему общественного самоуправления, приобретение опыта, привитие навыков и интереса к организаторской работе;

социального контроля, которая реализуется посредством оценки поведения членов коллектива исходя из социальных норм, поощрения нормативного и наказания за противонормативное поведение;

удовлетворения потребностей работников как в производственной, так и во внепроизводственной сфере;

создания условий для самореализации и развития личности работников;

осуществления и воспроизводства коллективистского, демократического образа жизни.

Трудовые коллективы функционируют во всех сферах общества, что придает определенную специфику их деятельности и учитывается при *классификации*.

Общепризнанными в отечественной литературе для различия трудовых коллективов считаются два важнейших социально-экономических критерия: *форма собственности* и *основные виды общественного труда*.

Согласно *первому критерию* ранее выделяли лишь два типа трудовых коллективов, базирующихся на собственности:

- государственной;
- колхозно-кооперативной.

В настоящее время к предыдущим добавились новые типы:

- созданные на коллективной (выкупленной у государства) собственности;
- опирающиеся на арендованную у государства или кооператива собственность;
- работающие на частном предприятии.

Узаконенное право признания всех форм собственности создает благоприятные возможности для развития здоровой конкуренции, формирования рынка труда и рабочей силы.

На основе *второго критерия* выделяются коллективы, действующие в сфере материального производства; в других сферах — обслуживания, духовной и др.

Особое положение занимают трудовые научные коллективы. С одной стороны, они относятся к сфере духовного производства, с другой — нередко прямо или косвенно могут быть связаны с материальной сферой.

Исходя из специфики трудовой деятельности в *материальной сфере* обычно различают промышленные, сельскохозяйственные, строительные трудовые коллективы и т. п.

В *нематериальной сфере* обычно различают трудовые коллективы учреждений торговли, коммунально-бытового обслуживания, здравоохранения, транспорта, связи, культуры, образования и т. п.

Кроме рассмотренных основных критериев типологизации трудовых коллективов используются и дополнительные признаки их различия [18, 261]:

- *по уровню развития* — формирующиеся; сложившиеся; находящиеся в стадии реорганизации;
- *по размерам* — крупные (промышленное объединение); средние; небольшие (до 100 чел.). Отметим, что на начало 90-х годов

в среднестатистическом коллективе в промышленности насчитывалось 700–800 чел.;

- *по организационным связям* — основной, объединяющий всех работников предприятия; промежуточный, или вторичный (работники цеха, отдела); первичный (бригада).

Перечисленные коллективы различаются не только масштабами влияния на личность и объемами деятельности, но и неравномерной концентрацией усилий, затрачиваемых на выполнение той или иной функции.

Так, *первичный трудовой коллектив* представляет собой объединение людей, совместно выполняющих общую производственную задачу в процессе непосредственных личных контактов.

Вторичный (промежуточный) коллектив (цеха, участки, подразделения) охватывает несколько первичных коллективов, взаимосвязанных единым технологическим процессом (направлением, сферой деятельности) и объединены едиными органами управления.

И наконец, *основной трудовой коллектив* (предприятия, объединения, учреждения) представляет собой единство первичных и промежуточных коллективов, связанных общностью стратегических целей и единым руководством;

- *по времени существования* — долговременный (более 10 лет); временный со средней продолжительностью деятельности от года до 10 лет; кратковременный (от 2 месяцев до года) (коллектив сезонных рабочих).

Временной показатель, отражающий заранее заданный срок их существования, во многом предопределяет цели и задачи трудового коллектива, сказывается на функционировании всех типов структур и прежде всего на социально-психологической;

- *по стабильности состава* — постоянный; смешанный (коллектив вуза: преподавательский состав — постоянный, а студенческий контингент — временный).

Итак, каждый трудовой коллектив независимо от его места в классификации представляет собой сложную социальную систему, в которой через функциональное взаимодействие различных структур и отдельных работников реализуются две взаимосвязанные подсистемы — социальная организация и социальная общность.

11.2. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Под понятием “**социальная организация**” подразумевается объединение людей, специально созданное для выполнения определенных функций и занимающее в соответствии с этим конкретное место в обществе, а значит, имеющее определенный статус и рассматриваемое как автономный объект.

Согласно определению, организация предполагает прежде всего наличие определенных социальных целей, для достижения которых она создается, и соответствующих функций по достижению этих целей. Цель — определяющий признак всякой социальной организации.

Для коллективного достижения целей организация требует определенного оформления в виде четкой структуры. Структурная оформленность — необходимый признак социальной организации.

К тому же достижение цели предусматривает объединение и координацию деятельности всех членов организации, т. е. управление.

Наконец, в своей деятельности организация руководствуется теми или иными принципами и правилами, обязательными для всех ее членов. Следовательно, ей присуще и самоуправление.

Сравнение по этим признакам показывает, что каждый трудовой коллектив существует с определенной целью, любому коллективу присуща определенная структурная оформленность. Коллектив находится в состоянии управляемости. Кроме того, в трудовом коллективе существуют определенные нормы, принципы, ориентации, обязательные для его членов, а следовательно, он самоуправляем. Таким образом, трудовой коллектив имеет все необходимые признаки социальной организации, которые в совокупности являются в нем разновидностью социальной организации — трудовой [13, 46–48], которая часто обозначается еще как социальная организация предприятия [16, 28], или трудовая социальная организация [15, 101–102] (эти термины в дальнейшем будут употребляться как равнозначные).

Социальная организация предприятия представляет собой организационно оформленную общность людей, объединившихся для производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда.

Как видим, социальная организация предприятия включает в себя не только трудовой коллектив, но и материально-техническую базу, финансовые и документальные системы.

Для функционирования предприятия требуется также объективированная в административно-правовой структуре, обезличенная система связей и норм, необходимых для выполнения трудовым коллективом производственных функций в стабильном взаимодействии и единстве цели. Эти нормы и связи, как и материально-техническая, и финансово-документальная системы, в некоторой степени самостоятельны. Их наличие не зависит напрямую от состава и состояния коллектива.

Однако такая независимость условна. Социальная организация предприятия немислима без коллектива. Он является ее социальной основой. Работники коллектива — основная производительная сила. От сплоченности или конфликтности коллектива, его стабильности, уровня квалификации и сознательности, трудовой активности и дисциплинированности работников в конечном счете зависит эффективность социальной организации предприятия.

Для уяснения соотношения и взаимодействия социальной организации и трудового коллектива следует вспомнить, что коллектив обеспечивает известный социальный “прирост” эффективности совместного труда. Вследствие организованного общего труда людей и возникающей между ними состязательности конечный результат коллективной деятельности оказывается выше, чем сумма индивидуального труда разрозненных работников.

Кроме того, труд в коллективе приносит и непосредственно социальный результат. Он состоит не только в усвоении новых социальных ролей, но и во влиянии на изменения сложившихся социальных условий, ценностей и норм трудового поведения.

Таким образом, можно утверждать, что социальная организация предприятия превосходит суммарный результат функционирования ее элементов благодаря коллективистской трудовой деятельности.

Социальная организация предприятия характеризуется следующими **основными признаками**:

- **наличием единой цели**, которая состоит в производстве продукции или оказании услуг;
- **существованием систем власти, управления**, что предполагает отношения руководства — подчинения в процессе труда;
- **распределением функций** (полномочий и обязанностей) между взаимодействующими группами работников.

Трудовой коллектив как социальная организация относится, по мнению специалистов, к наиболее сложному типу организационных систем. Это связано с тем, что он является не только средой предметной деятельности, решения целевых задач, но и средой общения. Происходит как бы наложение на заранее созданную целевую организацию сети межличностных отношений. На этой основе в социальной организации предприятия различают формальную и внеформальную организации.

Формальная (официальная) организация строится на основе формализации (регламентации) связей, статусов работников и норм трудового поведения.

Необходимость формальной организации обусловлена разделением труда, требованиями специализации трудовой деятельности. Официальная организация является объективной основой и необходимой предпосылкой для выполнения трудовым коллективом производственных и социальных задач.

Формальная организация предприятия охватывает несколько систем. Рассмотрим их.

1. *Система распределения функций между целевыми группами и отдельными работниками* (все функциональные задачи распределены между членами организаций так, чтобы избежать повторения и дублирования).

2. *Система социальных позиций индивидов-должностей*, определяющих объем и меру ответственности в принятии решений на различных уровнях управления.

Должностные позиции упорядочены в иерархическую структуру. В зависимости от сходства функциональных задач работники объединены в различные организационные подразделения. А по принципу руководства — подчинения они группируются в “лестницу зависимостей”, где статус каждой ступеньки характеризуется правами руководить (относительно нижестоящей ступеньки) и обязанностью подчиняться (относительно вышестоящей ступеньки).

Социологам в должностной структуре трудового коллектива принято различать несколько основных групп:

- рабочие;
- рядовые служащие;
- рядовые специалисты;
- старшие служащие и специалисты;

- руководители первичных коллективов (бригадиры, мастера, руководители групп, бюро в составе отделов);
- руководители автономных подразделений (цехов, отделов, самостоятельных бюро и секторов);
- руководители коллективов предприятия.

Представление о количественных пропорциях различных должностных групп в трудовом коллективе можно составить на примере усредненной структуры машиностроительного предприятия. Рабочие там обычно составляют около 70 %, служащие и специалисты всех категорий — 15 %, руководители различных рангов — около 15 %. На других предприятиях, в других отраслях удельный вес каждой категории в общей численности работающих колеблется в зависимости от решаемых задач и конкретных условий.

3. *Система коммуникаций*, образующих каналы организационных связей. Информация по этим каналам передается сверху вниз (распоряжения, указания, задания), снизу вверх (отчеты, рапорты, сведения о выполнении заданий) и по горизонтали (обмен функциональной информацией). Совокупность каналов обеспечивает циркулирование деловой информации, необходимой для функционального взаимодействия.

4. *Совокупность различных регуляторов*, нормирующих и планирующих деятельность трудовой организации. К ним относятся нормы и образцы трудового поведения, программы деятельности, принципы и формы вознаграждения, стимулирования и принуждения.

Эти регуляторы служат для регламентации трудового поведения на рабочих местах, обеспечения четкой координации взаимодействия и взаимозависимости работников. Как известно, трудовая организация строится на четко установленном и нормативно закреплённом порядке трудового поведения его участников. Так, мастер подчиняется непосредственно начальнику цеха, он же руководит работой бригадиров и рабочих. В каждой социальной организации предприятия складывается некая идеальная модель взаимодействия или предписывающая система ролей, благодаря которой регламентируются взаимоотношения работников в соответствии со строгой иерархией подчинения и коммуникации, обусловленных требованиями трудового процесса.

Формальной организации предприятия присущи определенные *особенности*, которые важно учитывать в работе менеджера.

Формальная организация прежде всего рациональна. Это означает, что, основанная на принципе целесообразности она предполагает концентрацию всех возможностей на сознательном продвижении к стоящим перед ней четко обозначенным целям. Достижению этих целей подчинено ее существование.

Кроме того, формальная организация принципиально безлична, рассчитана на абстрактных индивидов, олицетворяющих набор профессионально-квалификационных и должностных характеристик. Между этими работниками-схемами предполагаются не менее абстрактные, идеальные отношения, полностью соответствующие составленной программе.

И наконец, формальная организация не может не быть однозначной. Ведь в ней не предусмотрены никакие другие отношения между работниками, кроме служебных, и никакие другие цели, кроме функциональных.

Несомненны *достоинства* такой формальной организации, ее удобство для проектирования и управления, четкость взаимодействия и функционирования.

Вместе с тем чрезмерное развитие формальной организации трансформирует эти достоинства в *недостатки* системы. Речь идет о превращении ее в бюрократическую систему. Отдельные аспекты и элементы организации абсолютизируются в ранг самовладеющих ценностей. Средства деятельности утрачивают функциональное предназначение, превращаясь в ее цели. В противовес объективным целям и первоначальным задачам развиваются отличные от них внутренние интересы и тенденции “работать на себя”.

Перечисленные недостатки в полной мере присущи отечественному сверхбюрократизированному аппарату управления экономической жизнью страны и являются одной из главных причин экономического кризиса в Украине и других странах СНГ.

Формальная организация предприятия имеет определенную **внутреннюю структуру**. Она включает несколько типов организаций. Рассмотрим их.

1. *Линейная организация*. Это система вертикальной зависимости, в которой служебные позиции сверху донизу располагаются в строгой иерархии: каждое организационное подразделение находится между выше- и нижестоящим. Руководство каждым подразделением осуществляется по принципу единоначалия.

В подобной организации сравнительно легко достигаются четкость и понимание в отношениях руководства — подчинения, распределения компетенций и обязанностей. Критерии оценки и требований к работникам на разных уровнях достаточно точны и дифференцированы. Линейная организация — очень эффективный канал трудовой карьеры.

2. *Функциональная организация.* Строится по принципу распределения руководства между работниками в соответствии с их специализацией на определенных функциях (контроль качества, координация, планирование, снабжение и т. п.).

3. *Штабная организация.* Функционирует на базе штаба советников, экспертов, помощников. Характерно, что члены штаба, как правило, не включаются в общую систему линейной зависимости.

При штабной, как и при функциональной организации вполне возможны перекрещивания полномочий и обязанностей работников, элементы дублирования функций и обязанностей. Штабная организация отличается менее четкой дифференциацией задач.

4. *Матричная организация.* Строится на основе комплектования групп работников для выполнения какой-либо конкретной задачи (например, выпуск определенного изделия). На руководителя такой группы возлагается ответственность за весь процесс выпуска продукции. В то же время, как и он сам, его подчиненные по данному проекту могут быть подчинены другому руководителю (или даже нескольким) по другим проектам, поскольку за ними сохраняются их функциональные обязанности, соответствующие основной должностной позиции.

Преимуществом матричной организации считается активизация горизонтальных связей управления. Благодаря этому для стратегических управленческих решений высвобождаются верхние этажи организационной пирамиды. Вместе с тем стимулируется управленческая активность “среднего” персонала, создаются условия для раскрытия их менеджерских способностей. К возможным негативным последствиям относятся усложнение организационной структуры, возникновение параллельной подчиненности.

Чаще всего в производственной практике каждый из рассмотренных типов формальной организации предприятия встречается в сочетании с другими типами.

Итак, главное предназначение формальной организации предприятия состоит в соединении работников со средствами и целями

тех или иных видов трудовой деятельности. Такое соединение эффективно благодаря двум *преимуществам*:

- повышению общей производительности труда за счет сознательного ограничения разнообразия в организации;
- приданию трудовой организации целостности, позволяющей ей функционировать как единый организм.

Вместе с тем формальная организация предприятия имеет известную *ограниченность*: она не в состоянии охватить многообразие организационных отношений. Параллельно ей складывается внеформальная организация предприятия.

Внеформальная организация возникает спонтанно как проявление дерегламентации служебных отношений и деятельности. Это система неформализованных трудовых взаимоотношений членов коллектива, направленных на решение организационных задач неформальными способами.

Возникновение внеформальной организации трудового коллектива обусловлено реакцией его социальной организации на ограниченность формальной. При этом в рамках трудовой организации помимо формальной формируется другая, параллельная система организованности трудовой деятельности, способствующая “выживанию”, сохранению и даже совершенствованию трудовой организации в целом. Для компенсации сбоев и ограничений в функциях жизнеобеспечения трудового коллектива в целом параллельно элементам формальной организации возникают функционально направленные подсистемы самоорганизации.

Рассмотрим действие такого механизма на примере возникновения кооперативов на базе государственного предприятия. Ограничения в организации деятельности предприятия, не стимулирующие высокопроизводительную работу, часто приводили к тому, что функционирование трудового коллектива становилось малоэффективным. Сдерживающим фактором было ограничение экономической самостоятельности предприятия, жестко регламентированное командно-административной системой управления. В результате возникали препятствия в реализации целевой функции трудового коллектива: производстве высококачественных товаров и оказании услуг, а также удовлетворении жизненно важных потребностей работников коллектива. Наиболее инициативные члены трудовой организации стремятся найти более эффективные средства выполнения этих целевых функций и находят их в более демократической форме организации труда — кооперативной.

Механизм такой компенсации основывается на определенной общности интересов организации и ее членов. Происходит как бы постепенная интернализация, усвоение целей формальной организации. Вследствие этого при появлении нарушений в функциях формальной организации возникают внеформальные организации, способные устранить эти нарушения.

Одна из *причин возникновения* внеформальной организации — функциональная недостаточность формальной организации. Недостаточность может быть присуща организации органически (природная дисфункция), а может возникать время от времени вследствие “технической” деформации.

Другой причиной появления такой организации является социальная интеграция в рамках организации ее членов, выражающаяся в высокой степени усвоения ими организационных целей на основе определенного совпадения формальных задач организации с интересами ее членов.

Еще одной причиной является несовпадение, разделение функций и личности работника. Это позволяет работнику выбирать средства выполнения своей роли в организации. Автономия личности относительно функций — необходимое условие удовлетворения более широких индивидуальных и социальных потребностей, что не всегда достижимо в рамках формальной организации. В такой автономии заложена возможность свободы выбора конкретных форм трудового поведения, вариантов служебного продвижения.

Характер причин возникновения внеформальной трудовой организации обуславливает основные ее *признаки*:

- служебное, “деловое” содержание направлений деятельности независимо от степени совпадения с целями формальной организации (главный признак);
- параллельность существования и функционирования с формальной трудовой организацией;
- спонтанность, незапланированность возникновения.

Влияние внеформальной организации на эффективность трудовой деятельности коллектива неоднозначно. Основной положительный ее эффект состоит в приведении в исправное функционирование формальной трудовой организации за счет компенсации ее “погрешностей”.

Дополнительное положительное воздействие внеформальной организации состоит в создании условий для более полной творческой

самореализации членов трудового коллектива. Однако это воздействие может быть и негативным. В некоторых случаях внеформальная активность противодействует эффективному функционированию трудовой организации, дисфункциональна для нее.

Для управления внеформальными трудовыми организациями рекомендуются следующие **социальные технологии**:

- частичная формализация, т. е. включение отдельных элементов внеформальных организаций после определенной формализации в формальную;
- сочетание внеформальной трудовой организации в совокупности ее элементов и функций с формальной в совместной системе управления трудовой организацией;
- вытеснение внеформальных связей, групп и норм служебного поведения из организационных отношений посредством ликвидации причин их возникновения. Такая социальная технология может быть использована в случае возникновения угрозы необратимых функциональных деформаций или распада формальной трудовой организации.

Таким образом, стратегия управления социальной трудовой организацией состоит в обеспечении эффективного взаимодействия ее формальной и внеформальной организаций.

11.3. ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ОБЩНОСТЬ

Под **социальной общностью** в социологии понимают реально существующую, эмпирически фиксируемую совокупность индивидов, отличающуюся относительной целостностью и являющуюся самостоятельным субъектом исторического и социального действия, поведения [8, 209].

Существенный признак социальных общностей — объединяющее их совместное участие в тех или иных социальных процессах и видах социальной деятельности, взаимосвязывающих их.

Анализ отечественной и зарубежной социологической литературы показывает, что большинство авторов связывают с общностью три основные *черты* [17, 240]: территорию; социальное взаимодействие; наличие прочных связей между индивидами.

Социальная общность предполагает огромное разнообразие видов и форм. Среди них различают два наиболее широких подкласса: *массовая* и *групповая общности*.

Трудовой коллектив относится к групповой общности и имеет все ее характерные признаки:

- органичность, т. е. это целостная система, общие свойства которой не совпадают с суммой свойств входящих в него социальных групп и индивидов;
- определенность и устойчивость. Трудовые коллективы, как правило, отличаются временной и пространственной определенностью, т. е. имеют определенную территорию и историю возникновения и развития;
- способность осуществлять многообразные виды социально-трудовой деятельности;
- выраженную гомогенность (однородность) состава, т. е. наличие признаков, присущих всем индивидам, составляющим трудовой коллектив;
- принадлежность к более широким общностям в качестве их структурного образования.

Как видим, трудовому коллективу присущи все общие для социальных общностей признаки. В то же время его отличают и некоторые *особенности* в их проявлении.

Во-первых, наряду с гомогенностью для трудового коллектива характерна и некоторая гетерогенность, т. е. неоднородность состава социальных групп. Всякий трудовой коллектив охватывает социальные группы рабочих, ИТР, служащих и т. п.

Во-вторых, трудовой коллектив наряду с семьей, социально-классовой и этической группами также представляет собой своеобразную социальную ячейку общества, которая строится на отношениях равенства и неравенства с другими трудовыми коллективами. Особенно важно учитывать проявление подобных отношений между первичными трудовыми коллективами в рамках одного предприятия.

Рассмотрим подробнее эти две особенности трудового коллектива.

Как известно, между трудовым коллективом и обществом существует двойная связь. С одной стороны, трудовой коллектив как социальная общность входит в более широкую территориальную общность — население города, где размещено предприятие. Такая связь носит опосредованный характер.

С другой стороны, трудовой коллектив связан с обществом и непосредственно, через определенный состав работников предприятия. *Состав трудового коллектива* предприятия, называемый также *персоналом*, — это совокупность членов общества, объединенных в рамках предприятия единством целей конкретной трудовой деятельности. В то же время они имеют *различные социальные свойства*:

- принадлежность к различным этническим, демографическим, социально-классовым, политическим, профессионально-квалификационным и другим общностям и группам людей;
- различия в индивидуальных психофизиологических характеристиках людей.

На персонал оказывается воздействие в двух направлениях. Во-первых, он комплектуется в соответствии с требованиями производства, а не пропорционально региональному распределению групп населения. Это нередко приводит к диспропорциям в социальной структуре региона и может вызвать нерациональную трудовую мобильность работников.

Во-вторых, на предприятии создаются определенные условия для самореализации личности работника, изменения его социального статуса. В процессе создания для этого благоприятных условий происходит согласование интересов личности, коллектива и общества, развивается персонал предприятия.

Важную роль в изменении и развитии состава предприятия играет “*идентификационное ядро*”. Это понятие социологи используют для обозначения той части коллектива, которая максимально воплощает в своей деятельности цели, нормы, ценности и образцы трудового поведения, наиболее соответствующие современным потребностям общества. Одним из важных свойств такой группы коллектива должна быть его *устойчивость*. Благодаря ей возможно успешное функционирование предприятия, сплочение вокруг нее активной части трудового коллектива, а также преемственность трудовых технологий, традиций и норм трудового поведения. Не менее важными факторами, дополняющими устойчивость, являются *адаптивность* и *изменчивость* в соответствии с возрастающими запросами общества.

Идентификация работника с трудовым коллективом, восприятие его как приоритетной и жизненно важной социальной ценности — продолжительный и противоречивый процесс. Согласно социологическим исследованиям, он может длиться 10–15 лет. Это время

необходимо для социально-психологического и нравственного отождествления себя с трудовым коллективом, закрепления его в системе устойчивых стереотипов и образцов поведения, ценностно-нормативных ориентаций и в мотивационной структуре личности работника.

Результатирующее воздействие на персонал предприятия должно способствовать реализации каждым работником двойственной социальной роли: дисциплинированного, ответственного труженика-исполнителя и организатора, творческого работника, а в некоторых случаях — совладельца предприятия.

С совмещаемостью социальных ролей персонала связана такая особенность трудового коллектива, как многоуровневость социальных интересов. Поскольку в его рамках одновременно действуют различные социальные группы (рабочие, служащие, менеджеры и т. п.), он является специфичной социальной общностью, имеющей систему не одноуровневых, а многоуровневых социальных интересов (например, рабочий одновременно является “рабочим”, т. е. принадлежит к этой социально-классовой группе, и “рабочим конкретного предприятия”, что определяет наличие у него так называемых фирменных социальных интересов, которые присущи уже не только рабочим, но и служащим, менеджеру, предпринимателю организации). Подобная особенность порождает специфические *социальные проблемы трудовых коллективов*.

Среди таких проблем в литературе [14, 90–91] различают проблемы социальной конкуренции, неравноценных возможностей статусного продвижения, социальных конфликтов.

Учитывая, что проблемы социальных конфликтов в трудовом коллективе рассмотрим далее (в гл. 12), кратко остановимся на других проблемах.

Проблема социальной конкуренции связана с тем, что коллективы выходят на рынки и регулируют свои отношения с другими трудовыми организациями, гражданами с учетом своих групповых интересов, следствием чего часто бывает “групповой эгоизм”, монопольное поддержание высоких цен на определенные товары и услуги, другие подобные “стереотипы” группового поведения.

Другая проблема состоит в наличии и определенной направленности процессов социально-групповой мобильности. То, что разные трудовые организации имеют различный социальный потенциал (работают в разных сферах производства, имеют неодинаковую

численность, относятся к разным формам собственности и т. п.), приводит к неидентичному “продвижению”, в том числе вертикальному, разных социальных групп и коллективов. Так, если в условиях плановой экономики, тоталитарного общества наиболее “процветающими” были коллективы оборонной промышленности, то сегодня они быстро “опускаются” вниз по социальной лестнице. И наоборот, частные торговые структуры, которые ранее функционировали лишь в “теневой” сфере экономики, сейчас перемещаются вверх по социальной лестнице. Естественно, это вызывает сложнейшие проблемы как для коллективов в целом, так и для их членов.

Для предотвращения социальной напряженности и возможных конфликтов важно уметь своевременно выявить эти проблемы, оценить их остроту, адекватно классифицировать, т. е. обеспечить оперативную и достоверную информацию для принятия управленческого решения.

При рассмотрении трудового коллектива как *сообщности малых первичных трудовых коллективов* отметим, что социология труда в подобных исследованиях рекомендует опираться на *закономерности* функционирования малых социальных групп.

В первичном трудовом коллективе его члены объединены общей трудовой деятельностью, происходящей в непосредственном устойчивом личном общении друг с другом. Это служит основой для возникновения как эмоциональных отношений, так и особых групповых ценностей и норм поведения. Именно непосредственное устойчивое личное контактирование, общение, взаимодействие отличают первичный трудовой коллектив от других трудовых коллективов (основного или промежуточного).

В малых трудовых коллективах работают от двух до нескольких десятков работников. Однако согласно социально-психологическим исследованиям наиболее эффективны первичные коллективы (бригады) из 5–7 чел.

Функциональная роль малых социальных групп обусловлена тем, что они составляют непосредственное социальное окружение индивида, тем самым выполняя *функцию связующего звена* в системе “личность — общество”. Через принадлежность к малым трудовым коллективам, как и другим малым группам, человек осознает свою принадлежность к обществу, свое участие в его жизни, свои общественные интересы и социальные роли. Такие группы — эффективная среда социализации индивида, становления личности, а также

проводник идей, установок, ценностей и норм поведения, существующих в обществе.

Каждый первичный трудовой коллектив обладает относительной самостоятельностью как субъект социальных отношений. К тому же каждый из них не похож на другие субъекты-коллективы. Объясняется это двойственной природой социальных функций малых групп. С одной стороны, они отражают социально-трудовые отношения основного трудового коллектива, в который органично входят, и преломляют их во внутригрупповые отношения в первичном коллективе. С другой стороны, на основе личных контактов между членами первичного коллектива возникает совокупность эмоциональных, психологических отношений. Отличия в составе таких коллективов придают каждому из них своеобразную социально-психологическую атмосферу.

Сливаясь в единую систему, оба типа отношений — объективные, социальные и субъективные, психологические — образуют *межличностные групповые отношения*, составляющие сущностное отличие малых групп от других коллективов. Эти качественные отличия первичных трудовых коллективов следует учитывать руководителям персонала, особенно среднего уровня.

Завершая рассмотрение трудовых коллективов, необходимо обратить внимание на следующее:

1. Каждый трудовой коллектив следует рассматривать как системную целостность, построенную иерархически и взаимодействующую с внешней средой.

2. Каждое подразделение предприятия — это функциональная единица производства, подсистема социальной системы более высокого порядка, а также малая группа или совокупность малых групп.

3. Каждый член трудового коллектива является одновременно работником, личностью и элементом социальной системы.

Сложность и многообразие социальных связей в трудовых коллективах требуют глубоких знаний в этой области для успешного социального управления ними.

Резюме

1. Трудовой коллектив представляет собой объединившихся для совместных действий по достижению общественно-полезных целей людей, связанных единством интересов, оформленных структурно и имеющих органы управления, обеспечение дисциплины и ответственности. Социальная роль трудового коллектива реализуется в

совокупности взаимосвязанных функций: производственно-экономической, организационно-управленческой, воспитательной, социального контроля, удовлетворения потребностей работников, создания условий для самореализации личности, а также функций осуществления и воспроизводства коллективистского, демократического образа жизни.

2. Каждый трудовой коллектив занимает определенное место в производственно-экономической структуре общества, что отражается его позицией в классификации. Любой коллектив представляет собой сложную социальную систему, в которой через функциональное взаимодействие различных структур и отдельных работников реализуются две взаимосвязанные подсистемы: социальная организация и социальная общность.

3. Трудовой коллектив имеет все сущностные признаки социальной организации и является в этом качестве как средой предметной деятельности, так и средой общения. На этой основе различают формальную и неформальную организации. Главное предназначение формальной организации — соединять работников со средствами и целями тех или иных видов деятельности. Неформальная организация возникает как проявление дерегламентации служебной деятельности и служит для компенсации сбоев и ограничений формальной организации.

4. Трудовой коллектив имеет все сущностные признаки социальной общности. Как групповая социальная общность трудовой коллектив представляет собой, как правило, сообщество малых групп (малых трудовых коллективов), составляющих непосредственное социальное окружение работника. Социальные функции этих групп носят двойственный характер: включение работников в социально-трудовые отношения основного коллектива и создание на основе личностных контактов работников сети эмоциональных, психологических отношений. Объединяясь, они образуют межличностные групповые отношения, составляющие сущностное отличие малых групп от других видов коллективов.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Вылкова В.* Трудовой коллектив и социалистический образ жизни. Философ. и социол. аспекты. — М.: Прогресс, 1986.
2. *Громов Н. А.* Коллектив и духовное развитие личности. — М.: Профиздат, 1986.
3. *Ермошин Г. Т.* Закон о государственном предприятии: Трудовой коллектив, администрация, работник. — М.: Моск. рабочий, 1989.
4. *Иванов В. Н.* Трудовой коллектив — первичная ячейка социалистического самоуправления. — М.: Мысль, 1987.
5. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организации. — К.: МЗУУП, 1993.
6. *Кириченко А. А., Пономарев В. А., Яковлева Л. Н.* Социально-экономическое развитие трудового коллектива. — К.: Политиздат Украины, 1986.
7. *Ковалев А. Г.* Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М.: Политиздат, 1975.
8. *Краткий словарь по социологии* / Под общ. ред. Д. М. Гвашиани, Н. И. Лапина. — М.: Политиздат, 1988.
9. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
10. *Макаренко А. С.* Соч.: В 7 т. — М., 1957.
11. *Масленников В. А.* Трудовой коллектив и конституционный статус. — М.: Наука, 1984.
12. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
13. *Пригожин А. И.* Организация труда // Социология: Словарь-справ. Т. 1: Социальная структура и социальные процессы. — М., 1990.
14. *Производственный коллектив: социальные резервы управления.* — К.: Наук. думка, 1984.
15. *Ромашов О. В.* Социология труда. Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
16. *Социальное управление трудовым коллективом: Роль профсоюзной организации* / Под ред. Ю. Е. Волкова, О. И. Шкаратана. — М.: Профиздат, 1987.
17. *Социологический словарь* / Сост. А. Н. Елеуков, К. В. Шульга. — Минск: Университетское, 1991.
18. *Социология* / Рук. авт. кол. Г. В. Осипов. — М.: Мысль, 1990.
19. *Терехов Ф. П.* Демократия в трудовом коллективе. — К.; Одесса: Выща шк., 1983.
20. *Трудовой коллектив и активная жизненная позиция личности.* — Л.: Изд-во ЛГУ, 1986.
21. *Устойчивость и развитие производственного коллектива* / Под ред. И. И. Жбанковой. — Минск: Навука и техника, 1975.
22. *Форд Г.* Моя жизнь, мои достижения. — М.: Финансы и статистика, 1989.

ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ

- ◆ **Трудовой конфликт как социальное явление.**
- ◆ **Отличия понятия “трудовой конфликт” от родственных понятий “конкуренция”, “враждебность”, “соперничество”.**
- ◆ **Структура и функции трудового конфликта, его позитивные и негативные последствия.**
- ◆ **Основные причины трудовых конфликтов.**
- ◆ **Основные элементы разрешения социально-трудового конфликта.**

12.1. СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И ФУНКЦИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Рассмотренные ранее деформации в толковании отечественными социологами характерных признаков трудовых коллективов не могли не сказаться на понимании процессов трудового взаимодействия, в частности сущности трудовых конфликтов. Действительно, нормативно-институциональная модель коллектива, исходящая из постулата органического, недифференцированного единства интересов всех членов трудового коллектива, исключала возможность таких конфликтов. Однако предприятие представляет собой систему, в которой функционируют группы с различными социально-экономическими и организационными интересами, с разным положением в иерархии управления, различным уровнем образования, дохода, наконец, объемом ответственности и кругом полномочий. Поэтому можно утверждать, что противоположные и конфликтные интересы существуют объективно, а представление о бесконфликтности производственного коллектива, о том, что отклонения, напряженность и стрессы суть нечто побочное или производное, не отражает реальных трудовых отношений, тем более в переходный период к рыночной

экономике. Поэтому признание реально существующих противоречий как между отдельными работниками, так и между социальными группами и организациями в процессе трудового взаимодействия, является исходной позицией сложившихся в современной социологии труда взглядов на сущность трудового конфликта.

Под **социальным трудовым конфликтом** обычно понимают разновидность *конфликта социального*, стадию максимального развития противоречий между социальными субъектами экономических и трудовых отношений, поведения (социальными, социально-профессиональными, социально-демографическими, функциональными и другими группами работников) непосредственно в сфере трудовой деятельности или связанных с ней сферах (распределения, обмена, потребления и т. п.) [11, 34–36].

В основе социального трудового конфликта, как и во всяком социальном конфликте, лежат любые виды борьбы между индивидами, цель которых — расширить (либо сохранить) средства производства, экономическую позицию, власть или другие ценности, пользующиеся общественным признанием, а также подчинить, нейтрализовать либо устранить действительного (или мнимого) противника. Как правило, конфликт развивается вследствие конфронтации частных и общественных интересов. При этом собственно конфликт следует отличать от других форм конфронтации, которые могут быть следствием отсутствия согласия (например, между участниками дискуссии); противоречия интересов (различных групп или индивидов); коллизий (моральных или правовых норм); соперничества (например, в сфере экономики); соревнования (например, за звание лучшего по профессии).

Ни одна из перечисленных форм конфронтации сама по себе не есть проявление конфликта, хотя может привести к его возникновению. Социальный конфликт — это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых интересов, а не индивидуальных. В этой связи необходимо отличать понятие “трудовой конфликт” от близких, но не тождественных понятий “конкуренция”, “соперничество”, “враждебность” [15, 180–207].

Конкуренция — особый тип конфликта, цель которого — получить выгоду, прибыль либо благоприятный доступ к дефицитным материальным и духовным ценностям. Особенность конкуренции состоит в применении только тех форм борьбы, которые признаны

как морально-правовые в обществе, т. е. конкуренция ведется по правилам “игры”, одобряемым нормативной структурой и культурной системой определенного социума.

Для *соперничества* характерна демонстрация индивидами взаимного превосходства путем достижения общезначимых, престижных целей. Соперничество — борьба за признание личных достижений и творческих способностей со стороны общества, группы, коллектива. Объектом соперничества бывают лучшие социальные или профессиональные позиции, награды, оценка подчиненных, признание коллег либо вышестоящего руководства.

Враждебность — это скорее фиксированная психологическая установка, готовность к конфликтному поведению. Не всегда враждебность перерождается в конфликт, так же как не в любом социальном конфликте враждебность должна доминировать. Поэтому различные типы конфликтов и даже разные фазы одного и того же конфликта характеризуются не одинаковой степенью враждебности отношений сторон друг к другу.

В литературе различают несколько основных теоретических концепций, в которых объясняется природа трудового конфликта [15, 188–190].

Так, в *социально-психологической концепции* трудового конфликта внимание акцентируется на аномальном характере чувств, установок и отношений между враждующими сторонами. Психологические конфликты возникают даже тогда, когда отсутствует реальный повод — противоречие интересов. У них нет объективного предмета спора, но существуют извращенные его формы — дефекты восприятия, нарушения коммуникации, недоступность источников и способов обработки информации, индивидуальные особенности конфликтантов.

В *праксеологической теории борьбы* [13, 257–269] описывается феномен конфликта посредством трех типов переменных: конфликтогенных противоречий, осознания ситуации взаимодействия как конфликтной, накопления элементов негативной кооперации. Специалисты полагают, что стороны, готовясь к противоборству, учитывают возможность разрешения конфликта путем позитивной кооперации или взаимовыгодного сотрудничества.

Согласно *бихевиористской (поведенческой) концепции*, конфликт понимается как осознанное противоборство индивидов или групп с

противоречивыми интересами. Его цель — удовлетворить собственный интерес за счет интересов других.

Американский социолог Л. Козер [14, 142–143] определяет конфликт как идеологическое явление, отражающее устремления и чувства социальных групп или индивидов в борьбе за объективные цели: власть, изменение статуса, перераспределение доходов, переоценку ценностей и т. п. Он считает, что каждое общество содержит некоторые элементы напряжения и потенциального социального конфликта и рассматривает его как важнейшее условие социального взаимодействия, способствующее разрушению или укреплению социальных связей, в том числе и в системе социально-трудовых отношений.

В социологии конфликта принят онтологический подход, согласно которому признаются реальные противоречия интересов больших социальных групп людей, которые диктуют сторонам логику, продолжительность, степень напряженности и риска борьбы за удовлетворение приоритетных потребностей. В такой ситуации невозможно одновременно удовлетворить интересы двух или более групп людей, стремящихся к разным целям. Поэтому конфликт принято изучать в тесной связи с такими понятиями, как кризис и противоречия. Если конфликт спровоцирован столкновением противоположных тенденций, то его необходимо рассматривать как индикатор субъективного осознания людьми противоречивости своих интересов как членов больших социальных групп. Кризис в обществе — это результат патологических изменений в содержании и формах жизни населения, серьезных нарушений механизма контроля в политике, экономике и культуре, взрыва массового недовольства граждан, наконец, радикального разрыва с традиционными нормами и ценностями. Если общественному кризису предшествуют социальные конфликты, то далеко не каждая конфликтная структура порождает кризис.

Трудовой конфликт характеризуется определенной структурированностью. *Социальную структуру трудового конфликта* образуют его *субъекты* — индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту. Они делятся на следующие категории: агенты; присоединившиеся участники. Некоторые социологи [12, 183–200] к структуре конфликта относят также среду конфликта, которая образуется на основе того, что отдельные индивиды или группы занимают нейтральную позицию в конфликтной ситуации. Либо они

безразличны к проблеме, вызвавшей конфликт, либо воздерживаются от вмешательства в конфликт в целях его ослабления, либо заинтересованы в продолжении конфликта и занимают выжидательную позицию. Неприсоединившиеся к конфликту — это те, кто не может определить свою позицию, не уверен в правильности понимания конфликта.

Субъектами трудового конфликта могут быть как индивиды, так и группы. Различие между этими субъектами не только условно, но и иллюзорно. Например, внешне конфликтуют индивиды, но в действительности за ними “стоят” соответствующие группы с противоположными интересами, или, наоборот, внешне конфликтуют группы, но основой конфликта является противоположность интересов каких-то индивидов. В экономической сфере это бывает очень часто.

Характерно, что 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 регулированию организационно-трудовых отношений.

Следует различать трудовые конфликты в зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли и статусы являются их субъектами. Отдельные работники, трудовые группы, коллективы организаций оказываются первичными агентами трудового конфликта, если именно их цели сталкиваются в процессе труда и в распределительных отношениях; именно они особенно четко осознают и принципиально относятся к каким-то противоречиям. Вторичные участники присоединяются к конфликту либо путем добровольного, сознательного включения в конфликтную ситуацию, либо путем привлечения в нее все большего количества участников первичными агентами конфликта.

Мотивы присоединения к конфликту новых участников могут быть различны: заинтересованное отношение, поддержка правой стороны, миротворческие усилия, просто желание принять участие

в событиях. При расширении социальной базы конфликта конфликтообразующая проблема может усложняться, становиться все более запутанной. В то же время это способствует созданию лучших условий для разрешения конфликта.

Взаимодействие структурных элементов (субъектов) трудового конфликта реализуется в его *функциях*, которые обычно подразделяются на позитивные и негативные (их еще называют последствиями).

К **позитивным** (положительным) **функциям** относят:

- *интеграционную*, состоящую в усилении сплоченности групп в ходе конфликта, объединении их на основе осознания общности интересов и целей;

- *сигнализационную*, заключающуюся в выявлении нетерпимых условий труда, административного произвола, злоупотребления служебным положением;

- *инновационную*, благодаря которой в процессе конфликта обновляются структура, цели, задачи трудового коллектива, внедряются новые социальные технологии управления, достижения НТП;

- *информационную*, которая определяется необходимостью обеспечить обе стороны полной и достоверной информацией, позволяющей выбрать наиболее вероятную стратегию и тактику, которые противник может применять в дальнейшей борьбе при имеющихся у него ресурсах;

- *трансформационную*, состоящую в разрешении конфликта, в результате чего улучшается социально-психологический климат в коллективе и повышается социальная активность работников;

- *стабилизирующую*, когда благодаря урегулированию незначительного конфликта (иногда искусственно созданного руководством) предотвращается более серьезный, грозящий развалом организации;

- *социализирующую*, состоящую в познании и обучении сторонами конфликта друг друга. Стороны как бы рассматривают друг друга через разъединяющие их противоречия или проблемы, побуждая подражать себе или выжидать ответного действия. Если в процессе противоборства взаимное познание и обучение происходят стихийно, с немалыми издержками, то на этапе урегулирования они становятся фактором организованности, их роль и значение возрастают.

Известный немецкий социолог Г. Зиммель считал социальный конфликт одной из форм социализации индивида во всех сферах его жизнедеятельности [14, 105–106, 142–143].

К **негативным последствиям** (функциям) трудового конфликта обычно относят:

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

- *свертывание деловых контактов* несмотря на функциональную необходимость, предельную формализацию общения, отказ от открытых коммуникаций;

- *снижение 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 определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

- *разрушение положительной социальной идентификации*, неудовлетворенность принадлежностью к определенной 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; субъективные переживания из-за бессмысленных затрат сил и энергии на вражду и конфронтацию;

- *не разрешение, а “запутывание”* каких-либо проблем.

Следует подчеркнуть опасность односторонней (позитивной либо негативной) оценки последствий трудового конфликта. Конфликт не может быть односторонним в силу контекстной и гетерогенной природы. Все трансформации, происходящие внутри “места”, где зарождается конфликт, или за его пределами, происходят одновременно и в неразделимой связи друг с другом. Лишь постконфликтный анализ позволяет выделить ведущий вектор конфликтного процесса.

Методологической основой подобного анализа может служить понятие “общественная целесообразность конфликта”. В содержание этого понятия В. Шаленко [18] включает такие *элементы*: объективно существующие противоречия между интересами, целями и установками, позволяющие очертить “деловую зону” проблемой ситуации; обоюдная заинтересованность в преодолении противоречий на основе взаимного признания интересов каждой из сторон; приоритетное обсуждение содержательных и процедурных вопросов, канализирование социально-психологической напряженности в решение актуальных проблем совместными усилиями; борьба сторон мирными, цивилизованными способами в рамках моральных норм культурного поведения; стремление участников превратить значительную и скрытую часть “конфликтного айсберга” в открытую; гласная и доказательная критика позиций друг друга, сознательное создание атмосферы публичного равноправного обмена мнениями; сохранение на всех стадиях предметной цели, способствующей рационализации конфликтного противоборства со стороны участника, который ее придерживается; относительная непродолжительность конфликта, что не позволяет сторонам нанести чрезмерный материальный, нравственный или психологический ущерб.

Структура общественной целесообразности конфликта наглядно представлена на рис. 16 [15, 202].

Отметим, что этот критерий следует использовать дифференцировано, применяя к разным стадиям процесса — предконфликтной ситуации, стадии борьбы и фазы выхода.

Обычно в развитии социального конфликта различают три *стадии* — предконфликтную, конфликтную и послеконфликтную ситуации. В свою очередь, **первая стадия** подразделяется на следующие *фазы*. *Начальная фаза* характеризуется накоплением и обострением противоречий в системе межличностных и групповых отношений из-за резкого расхождения интересов, ценностей и установок конфликтантов. *Последующие фазы* описывают социальную напряженность в терминах начинающейся фрустрации, усиливающегося чувства неудовлетворенности и угрозы. Являясь своеобразным детонатором, социальная напряженность закрепляет психологические барьеры и негативные стереотипы, которые препятствуют нормальному человеческому общению и вызывают экстраполяцию, перенесение конфликтных интересов из сферы деловых отношений в личную и наоборот.

Модель трудового конфликта

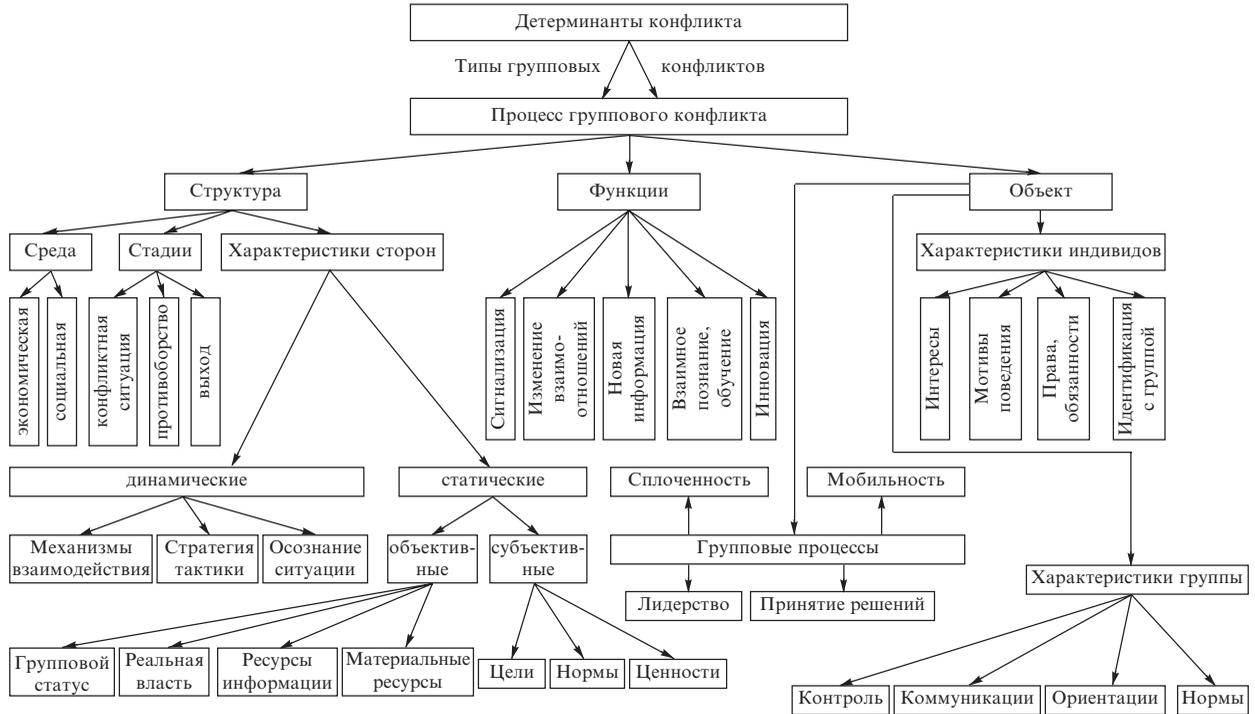


Рис. 16. Общественная целесообразность конфликта

Вторая стадия подразделяется на две *фазы*. Конфликт интересов на *первой фазе* принимает форму острых разногласий, которые индивиды не только не стремятся урегулировать, но и всячески усугубляют, продолжая разрушать прежнюю структуру нормальных связей. Взаимоотношения людей эволюционируют от негативных эмоций, предубежденности и неприязни до откровенной враждебности, которая психологически закрепляется в “образе противника”. На *второй фазе* одна из сторон разрешает конфликтогенное противоречие, но делает это через открытое противоборство. Последнее принимает форму явной или замаскированной агрессии. При массовых конфликтах это общезаводская забастовка, саботаж распоряжений администрации, голодовки, требование уволить конкретных руководителей, пикетирование и митинги протеста.

Третья стадия также подразделяется на несколько *этапов*. Вначале намечается тенденция к нормализации конфликта и ликвидации его как такового вследствие явной победы одной из сторон, опасений противника понести чрезмерный ущерб. Субъекты конфликта в такой степени истощают ресурсы, участвуя в ожесточенной борьбе и не достигая запланированных целей, что поневоле приходят к мысли о необходимости взаимного компромисса переговоров или непосредственно между собой, или с помощью третьей стороны. Однако настроения участников некоторое время еще подогреваются воспоминаниями о причиненных друг другу неприятностях. Нужны профилактические меры для нейтрализации или снятия стресса. Очевидно, полное разрешение конфликта подразумевает не только решение предметной проблемы, но и нормализацию эмоционально-волевой сферы человека. Эти процессы образуют содержание постконфликтной ситуации, в которой уже устранено конфликтное противоречие интересов, целей и установок, ликвидирована социально-психологическая напряженность и прекращена любая форма борьбы, хотя и после этого некоторое время сохраняются неприязнь и настороженность.

В отечественной литературе еще не сложилась достаточно развернутая классификация трудовых конфликтов, что, естественно, затрудняет их диагностику и анализ.

Чаще всего различают закрытый и открытый типы трудового конфликта.

К основным критериям этой типологизации относят:

- уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;

- наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию конфликта;
- известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее.

Закрытый конфликт чаще всего бывает 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.

К *открытым* острым формам трудовых конфликтов относят забастовки, саботаж (в отличие от рестрикционного поведения здесь наблюдается уже практически открытое сдерживание эффективного трудового поведения); оккупацию и пикетирование предприятия; коллективные голодовки; применение физического насилия к администрации и штрейкбрехерам; повреждение оборудования; массовые добровольные увольнения и др.

По специфике участвующих в конфликте субъектов — это чаще всего позиционный конфликт, основанный на объективной противоположности социальных интересов разных групп работников. Однако трудовые конфликты могут быть и общесоциальными, когда, например, “кристаллизуются” социальные интересы крупных социально-профессиональных (шахтеры, учителя, женщины, безработные и др.) и иных групп.

Одной из наиболее конкретных является классификация трудовых конфликтов по *причинам*, вызывающим их, исходя из причин возникновения противоречий (так конфликты классифицируются в менеджменте). В этом плане можно выделить следующие **типы трудовых конфликтов**:

- *ресурсов*, причина которых состоит в объективной ограниченности различных ресурсов на всех уровнях, включая государственный;
- *целей* — наиболее типичная разновидность позиционных конфликтов, которые возникают из различия целей подразделений, организаций и т. п. при решении общих задач;
- *ценностей*, исходящие уже из субъективных устремлений различных сторон, считающих, что именно они могут более эф-

фективно использовать ресурсы и т. п. (здесь интересна проблема так называемого группового эгоизма);

- *коммуникаций*, возникающие из-за недостатка информации в процессе трудовой деятельности, конкуренции и др.

Подобная классификация трудовых конфликтов принята, как правило, в менеджменте. В социологии выделяется совокупность причин, существенно расширяющих эти классификации.

12.2. ПРИЧИНЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В основу анализа причин возникновения трудовых конфликтов положен известный методологический принцип причинности. Согласно этому принципу между двумя событиями (явлениями) существует причинная связь в том случае, если первое событие — достаточное условие для осуществления последующего [16, 425].

В соответствии с таким пониманием к причинам, вызывающим трудовые конфликты, относятся явления и события, вследствие которых возникают конфликты.

Анализируя существующие теории трудовых конфликтов, социолог В. Шаленко [18] рассматривает три основных типа причин их возникновения: условия, усиливающие или поощряющие несовместимость ценностных различий; агрессивные установки, прямо ведущие к конфликтному поведению (Л. Козер); психологические процессы, влекущие за собой уверенность в несовместимости различий (А. Рапопорт, К. Томас). Условия являются базой конфликта и включают структурную дифференциацию (Д. Марч и Г. Саймон, Ж. Пиаже); личностные различия и коммуникацию (Р. Робинс); дефицит ресурсов (С. Керр, К. Боулдинг); идеологические различия (Р. Конверс); доминирование (И. Галтунг). При этом социологи предлагают концептуализировать термин “социальное доминирование” через следующую систему суждений.

1. Человеческие существа от природы склонны формировать иерархии социального доминирования и бороться за приоритетные позиции.

2. Иерархии социального доминирования включают в себя определенную степень статусного притяжения и напряжения.

3. Природная предрасположенность к социальному доминированию вынуждает людей вступать в конкуренцию за право иметь лучшую позицию непосредственно в трудовых организациях.

4. Действия в целях достижения социального доминирования могут привести к индустриальному конфликту.

Подобную типологизацию можно дополнить общепринятым в отечественной социологической литературе различением объективных и субъективных причин трудовых конфликтов.

Объективные причины объединяют условия в виде объективных недостатков, слабостей, ошибок в организации труда; именно они сталкивают людей, приводят к неизбежности конфронтации между индивидами и группами. 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. Иными словами, причинами конфликтов здесь являются организационно-трудовые противоречия в трудовом коллективе 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 сферы 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 последние — к искажению организационно-трудовых отношений, их усложнению.

Существуют также *причины*, которые можно было бы определить как *объективно-субъективные*. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, неточно уяснили их смысл. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной организации труда.

Наряду с такой общей типологизацией причин трудовых конфликтов в социологической литературе встречаются и более конкретные подходы. В одном из них в качестве основания типологизации

приняты типы противоречий, положенных в основу конфликтов. По этому основанию различают следующие основные причины.

1. *Социальные различия.* Трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться сословно-классовыми, расовыми, этническими, религиозными, политическими различиями между людьми.

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

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

4. *Разделение вины, ответственности.* Если организация переживает неуспех, неблагополучие, работает нерентабельно, пребывает 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.

5. *Лидерство.* Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда наблюдается ненормальное соперничество, проявления инициативы, доминирование. Самосознание индивидов и групп порождает личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой.

Трудовой конфликт на основе лидерства может происходить как борьба за власть и господство; за занятость, сохранение собственной работы; за наставничество; за выполнение престижных ролей.

6. *Деловые разногласия.* В этом случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождении во взглядах на то, как нужно организовать работу, как правильно решать производственные проблемы, какими должны быть нормы взаимоотношений и т. д. Это своеобразный “идейный” конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

7. *Ненормальные условия труда.* Они очень часто являются раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. “Скупченность” работников в помещении, вынужденная интенсивность контактов, работа на несовременном оборудовании с применением старых технологий — все это вполне самостоятельные причины трудовых конфликтов, хотя и не всегда трезво осознаваемые.

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

Среди проблем, вызывающих конфликтность по межвозрастной основе, обычно различают такие:

- молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности, недооценивать опыт старших;
- опытные старшие работники не помогают молодым, особенно в период адаптации;
- опытные старшие работники иногда недооценивают способности молодых;
- молодежь не всегда понимает 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;
- работники старшего поколения иногда ревностно относятся к “слишком быстрой” карьере молодых, их достижениям и т. д.

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

- в опыте, квалификации, образовании (разные школы обучения, коллектив, наставники);
- 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 конфликты между ними неизбежны).

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

Характерно, что степень проявления причин конфликтов может быть разной в зависимости от других факторов, которые называются “провоцирующими” [11, 34–36]. Суть их состоит в том, что в некоторых случаях (например, в период перехода к рыночной экономике в Украине) основные причины конфликта (социальные, экономические) носят долговременный характер и социальная напряженность наблюдается практически постоянно. Переход же социальной напряженности в предконфликтные ситуации во многом определяется именно действием провоцирующих факторов.

К *внутренним провоцирующим факторам* относят невыполнение руководством страны, отрасли, предприятия своих обещаний; нарушение ритма производства из-за нехватки сырья, энергоресурсов; отсутствие заботы руководства предприятия о работниках; противостояние между рабочими, служащими и руководящим персоналом; подстрекательская деятельность лидеров некоторых политических партий и общественных организаций и др. *Внешние факторы провоцирования* — дестабилизация экономической ситуации и политической обстановки в стране в целом; острый дефицит продуктов и товаров; обвальное повышение цен; ущемление социальных прав и льгот отдельных слоев населения; незаконное обогащение некоторых социальных групп и др.

В заключение отметим, что причины возникновения конфликтов могут, в свою очередь, служить основанием для выбора моделей разрешения трудовых конфликтов.

12.3. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Под **разрешением трудового конфликта** в социологии обычно понимают процесс управленческого воздействия (в виде совокупности способов, методов, форм и т. п.) на трудовой конфликт в целях устранения причин его возникновения и негативных последствий.

Такой взгляд не исключает возможности разрешения конфликта естественным путем, поскольку “управленческое” воздействие факторов на конфликт в этом случае случайно.

Разрешение трудового конфликта не рассматривается как некий независимый, стоящий над ним процесс. Это, собственно, заключительная стадия конфликта. Трудовой конфликт разрешается либо через изменение объективной ситуации, либо ценой психологической перестройки субъективного образа ситуации, который сложился у враждующих сторон. В обоих случаях возможно двойное разрешение социального конфликта — полное и частичное. *Полное разрешение* означает прекращение конфликта на уровне внешнего и внутриличностного противоборства, когда “образ противника” трансформируется в “образ партнера”, а установка на борьбу сменяется ориентацией на сотрудничество. При *частичном разрешении* коллизии исчезает только открытое конфликтное поведение, но сохраняется внутреннее побуждение к продолжению антагонизма, сдерживаемое волей, разумными аргументами либо опасениями санкций третьей стороны.

Примером полного разрешения трудового конфликта служит дистанцирование “противников”, работавших в одном коллективе, путем перевода одного из них в другой коллектив. При ограниченных ресурсах как объекта противоборства к полному решению приводит нахождение дополнительных средств (финансовых, организационных, информационных), снижающих социальную неудовлетворенность. Частично острота конфликта смягчается посредством наложения административных санкций на одну или обе стороны конфликта. Однако должного эффекта подобное властное воздействие, если, конечно, оно не воспринимается как справедливое, как правило, не дает.

В литературе отмечено три принципиально различных *способа регулирования трудовых конфликтов*.

Во-первых, *компромиссный*, основанный на согласовании интересов конфликтующих сторон (например, администрации и рабочих); при этом каждая из сторон идет на уступки. Во-вторых, *односторонний* — подавление одной стороны другой (например, организация штрейкбрехерства, ввод войск, насильное принуждение к работе). В-третьих, *интегративный*, при котором разрабатываются и внедряются новые способы и модели поведения конфликтующих сторон в той сфере, которая вызвала конфликт (например, приватизация

предприятия, если администрация и работники не могут достичь согласия).

Чаще всего именно интегративный способ разрешения конфликта является оптимальным, поскольку компромиссный и односторонний способы лишь тормозят их развитие, не устраняя полностью “напряженности”, не достигая полного урегулирования конфликта (например, постоянно “тлеющий”, неразрешенный конфликт правительства Украины с шахтерами Донбасса).

Разрешение конфликтов, вызванных объективными противоречиями, предполагает своевременный и точный их диагноз, совместный поиск путей преодоления. Для этого следует освободиться от сложившихся стереотипов борьбы, “образа противника”, враждебности и недоверия друг к другу, выбрать цель, значимую для каждой группы и в то же время объединяющую оппонентов на более широкой платформе. Кроме того, стороны должны понять, что интегрирующую цель, основанную на обоюдовыгодном интересе, можно реализовать лишь совместными усилиями.

К основным методам разрешения социальных конфликтов в сфере производства относят компромисс; применение силы (власти, закона, традиции); переговоры.

Компромисс представляет собой такой способ решения проблемы, когда оппоненты реализуют свои интересы путем взаимных уступок: либо уступок более слабой стороне, либо той, которая сумела доказать обоснованность своих требований тому, кто добровольно отказался от части своих притязаний. Такое встречается редко, поэтому чаще всего компромисс — следствие трудных деловых переговоров.

Применение силы происходит всякий раз, когда стороны уверены в своих силах, т. е. в том, что способны навязать оппоненту свое решение.

Различают следующие формы применения силы: информация, опыт общения с разными партнерами, социальный статус участников переговоров, официальные полномочия в принятии решений, репутация, личностный потенциал. Не следует забывать, что силовая стратегия предполагает сознательное причинение ущерба оппоненту или ликвидацию поддержки его третьей стороной, а также то, что в любой момент переговоры могут сорваться.

Еще один способ разрешения конфликтов, где силы противников явно неравны или позиция одной из сторон выглядит убедительнее, —

отступление. Иногда полезнее отступить с определенными издержками, чем, проявляя неуступчивость, потерять все. Умение своевременно уступить есть признак высокой культуры конфликтного поведения, которой пока не обладают ни рабочие, ни администрация.

Переговоры — специфический тип регулирования институционализированного конфликта. В узком смысле слова — это механизм регулирования отношений между социальными субъектами, основанный на том, что в одно и то же время существуют взаимозависимость и расхождение интересов.

Условия, способствующие ведению переговоров, включают следующие моменты: в них участвуют стороны, имеющие различные системы ценностей и стремящиеся к взаимопротивоположным или резко различающимся целям; стороны включены в конкретную сферу деятельности, где у них есть зона общих интересов; отношение сторон к предмету переговоров не одинаково, т. е. наблюдаются серьезные различия в подходах к решению конфликта вплоть до их противоположности; стороны испытывают большое желание достичь взаимоприемлемого соглашения; стороны осознают необходимость учета интересов и позиций друг друга; стороны по-разному оценивают ситуацию, желаемый результат переговоров, соотношение сил своих и противника.

Только правильно проведенные переговоры разрешают социальный конфликт. Чаще всего деловые переговоры базируются на гибком равновесии интересов и ресурсов сторон, на их стремлении к компромиссу. Правда, иногда они завершаются выбором между исключаящими друг друга альтернативами. Важное значение имеет социально-психологический фон переговоров; велико влияние психологического образа участников переговоров как первоначального, так и сформировавшегося в процессе переговоров. Определенную роль играют элементы вербальной коммуникации (спора, дискуссии), цель которой состоит в защите собственных интересов и изменении позиции оппонента.

В литературе различают еще и такие *формы разрешения трудового конфликта*:

- *реорганизацию* — изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьбу и уговоры в отношении конфликтующих сторон;
- *информирование*, т. е. социально-психологическую регуляцию, направленную на изменение представления о ситуации в сознании

конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганду мира и выгоды от его заключения (в каждом конкретном случае);

- *трансформацию*, т. е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;

- *отвлечение*, т. е. перенесение внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений, на что-либо общее, что способствует сплочению;

- *дистанцирование* — исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, проведение кадровых замен;

- *игнорирование* — умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам собой или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению;

- *подавление*, когда ситуация, при которой причины конфликта не устраняются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон;

- *комфортное предпочтение*, т. е. решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

В заключение отметим, что успешное разрешение трудовых конфликтов требует владения совокупностью средств, форм и методов, умения сочетать их разновидности в соответствии с реальными условиями.

Резюме

1. Социальный трудовой конфликт — это стадия максимально-го развития противоречий между субъектами социально-трудовых отношений, поведения непосредственно в сфере трудовой деятельности или связанных с нею сферах (распределения, обмена, потребления и т. п.).

2. Основу трудового конфликта составляет борьба между индивидами (или группами) за расширение (или сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также подчинение, нейтрализация или устранение действительного (либо мнимого) противника.

3. Трудовой конфликт — сложное социальное явление, имеющее определенную структуру и функции. Структуру составляют все участники: как индивиды, так и группы. К основным функциям конфликта относят интеграционную, сигнализационную, информационную, инновационную, трансформационную, стабилизирующую, социализирующую. Последствия трудового конфликта могут быть как позитивными, так и негативными.

4. Социально-трудовой конфликт — это социальный процесс, имеющий протяженность во времени и этапы (стадии) — предконфликтную, конфликтную и послеконфликтную ситуации.

5. Среди причин, вызывающих трудовые конфликты, различают объективные и субъективные; связанные с условиями, усиливающими или поощряющими несовместимость ценностных различий; агрессивные установки, прямо ведущие к конфликтному поведению; психологические процессы, укрепляющие уверенность в несовместимости различий.

6. Разрешение трудового конфликта — это процесс управленческого воздействия (в виде совокупности способов, методов, форм и т. п.) на трудовой конфликт в целях устранения причин его возникновения и негативных последствий.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфликтология: Учеб. пособие для вузов. — Харьков: Фортуна-пресс, 1997.
2. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт. — Новосибирск: Наука, 1984.
3. Громова О. Н. Конфликтология. — М.: Изд-во ГАУ, 1993.
4. Данакин Н. С., Дятченко Л. Я., Сперанский В. И. Конфликты и технология их предупреждения. — Белгород: Центр соц. технологий, 1995.
5. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга: Изд-во Калуж. ин-та социологии, 1993.
6. Конфліктологічна експертиза: теорія і методика: Матер. міжнар. семінару / За ред. А. М. Гірник та ін. — К.: Т-во конфліктологів України, 1997. — Вип. 1.
7. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта. — К.: МАУП, 2000.
8. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. — К.: МАУП, 1999.
9. Лукашевич Н. П. Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.

10. *Перебенесюк В. П., Бекешикіна І. Е.* Соціальні конфлікти і молодь. — К.: Наук. думка, 1994.
11. *Полтораєк В. А.* Соціологія праці: Справ. — Дніпропетровськ: Арт-Пресс, 1997.
12. *Ромашов О. В.* Соціологія праці: Учеб. посібник. — М.: Гардарики, 1999.
13. *Садков Н. Я.* Методи і приєми діяльності менеджерів і бізнесменів. — К.: Изд-во Ін-та праксеології, 1993.
14. *Современная западная социология: Словарь.* — М.: Политиздат, 1990.
15. *Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины.* — М.: Изд-во МГУ, 1993.
16. *Соціологія: Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича.* — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
17. *Фролов С. Ф.* Соціологія: співробітництво і конфлікти: Учеб. посібник. — М.: Юристъ, 1997.
18. *Шаленко В. Н.* Конфлікти в трудових колективах. — М.: Изд-во МГУ, 1992.

НАЗНАЧЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

- ◆ Цель социологических исследований в трудовых коллективах.
- ◆ Основные функции и направления социологических исследований в сфере труда.
- ◆ Характер особенностей социологических исследований в сфере трудовой деятельности.
- ◆ Роль и функции служб социального развития на предприятиях.
- ◆ Реальное состояние служб социального развития на современном производстве и основные проблемы их деятельности.

13.1. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ИСТОЧНИК ИНФОРМАЦИИ О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССАХ

Полная, объективная, оперативная информация о социально-трудовых процессах, их направленности и динамике применительно к различным профессионально-квалификационным и другим социальным группам работников — необходимое условие эффективной организации социального управления в трудовых коллективах. Такая социальная информация содержится и накапливается на предприятии в источниках различной формы, хранителях. Это документы администрации, материалы собраний и другие формализованные источники, а также “живая память” управленцев, руководителей, работников различных структур коллектива в виде общественного, группового и индивидуального сознания.

Представляя значительную ценность для управленцев, эта социальная информация имеет особенности, затрудняющие ее использо-

вание для социального управления. Прежде всего она ограничена только некоторыми из всей совокупности социально-трудовых процессов. В частности, неохваченными остаются субъективные оценки, мнения работников, показатели их отношения к труду.

Кроме того, как правило, подобная информация вряд ли может считаться репрезентативной, т. е. отражающей общее, усредненное мнение всех работников коллектива.

К тому же далеко не всегда эта информация, отраженная даже в официальных документах, объективна, достоверна, т. е. адекватно отражает трудовые ситуации. Как показывает практика, возможно как умышленное, так и непреднамеренное искажение информации.

Очевидно, социальная информация, традиционно накапливаемая в трудовых коллективах, должна быть дополнена такой, которая по содержанию, форме, критериям достоверности и объективности могла бы служить научно-информационной базой для социального управления. Речь идет о социологической информации, получаемой в процессе социологических исследований.

Учитывая, что при изучении курса “Социология” предусмотрено достаточно полное освоение методологии, методов и технологии проведения социологических исследований различных уровней и видов, основное внимание обратим на особенности социологических исследований в производственных коллективах.

В социологии труда в качестве управленческой информации активно используют результаты социологических исследований **двух уровней**: теоретические, когда их цель — исследовать определенные общие закономерности в сфере труда (например, закономерности производственной адаптации или трудовой мотивации); эмпирические, прикладные конкретно-социологические, цель которых — установить и обобщить социальные факты в трудовой сфере, выявить тенденции и динамики тех или иных явлений или социально-трудовых процессов.

В практике социального управления трудовые коллективы используют преимущественно эмпирические исследования, выполняющие *две основные функции*:

- *исследовательскую*, или *эвристическую*, состоящую в овладении в результате изучения социальных процессов в трудовых коллективах новыми знаниями об их состоянии и тенденциях. Полученная информация в обработанном виде поступает к руководителю;

- *прикладную, прогностическую*, реализующуюся путем разработки и предложения руководству предприятия рекомендаций по разрешению или профилактике возникающих социальных проблем.

Для эффективного управления менеджеру необходимо уметь использовать обе функции конкретных социологических исследований, т. е. быть как можно более компетентным в социологии труда.

Представление о содержательном аспекте социологических исследований в сфере труда можно составить на основе *структуры направлений их организации в трудовых коллективах*. Наиболее важными среди этих направлений признают:

- демократизацию жизнедеятельности трудового коллектива (через изучение общественного мнения, исследование функционирования формальных и неформальных трудовых организаций и групп);
- исследование социально-экономических механизмов изменения отношения к формам собственности на средства труда;
- анализ проблем занятости и социальной защищенности работников с учетом перехода к рыночной экономике;
- изучение и решение проблем социальной и профессиональной ориентации и адаптации работников в новых производственных условиях;
- исследование тенденций изменений в отношениях к труду, изучение интересов, ценностных ориентаций, мотивации трудовой деятельности различных групп работников;
- изучение действенности применяемых методов, форм материального и морального стимулирования работников;
- анализ эффективности форм и методов социального контроля за трудовым поведением работников;
- поиск путей повышения эффективности дисциплинарной политики в трудовых коллективах на основе исследований причин и состава нарушений трудовой дисциплины;
- изучение социально-психологического микроклимата в трудовых коллективах в целях выработки методов создания благоприятных морально-психологических условий для эффективного труда и самореализации работников;
- мониторинг социальной напряженности в трудовых коллективах для предотвращения достижения ее критических уровней.

Эти и другие направления социологических исследований в период перехода к рынку и соответственно к маркетинговой деятель-

ности дополняются новыми для отечественной социологии направлениями маркетинговых исследований.

Под **маркетинговыми исследованиями** понимают систематическое определение совокупности данных, необходимых в связи со стоящей перед фирмой маркетинговой ситуацией, их сбор, анализ и составление отчета о результатах.

Маркетинговые исследования рассматриваются в социологии как важнейшее средство “разведки” рынка, предполагающее систематический сбор, отражение и анализ информации, связанной с *маркетингом*, а именно: с продвижением на рынке определенных товаров и услуг [13, 38–41]. Они тесно связаны с социологией труда как специальной социологической теорией и преимущественно с социологическими эмпирическими исследованиями. Их взаимосвязь с социологией труда проявляется в том, что, анализируя потребителя, его нужды и запросы в разнообразных товарах и услугах, возможности реализации этих запросов, маркетинговые исследования позволяют получать важнейшую информацию о специфике реализации *социальной политики*, принципах социальной справедливости, необходимости предоставления тех или иных *социальных гарантий* (к сожалению, пока соответствующая информация в нашей стране практически не используется).

Взаимосвязь с другими видами социологических исследований маркетинговых исследований основана на том, что их направления, связанные с изучением потребительского спроса, поведения потребителей, практически полностью в методическом и организационном плане совпадают с методологией и методикой социологических исследований.

Это проявляется прежде всего в схеме организации маркетинговых исследований, которая включает следующие этапы:

- определение проблемы (т. е. практически разработку программы исследования);
- анализ вторичной информации (т. е. уже собранной, которую используют в процессе организации нового исследования);
- сбор первичной информации, т. е. проведение опросов и других эмпирических процедур;
- анализ данных, т. е. математическая и статистическая обработка собранной информации;
- использование заказчиком результатов исследований.

Кроме того, в маркетинговых исследованиях потребителей используют практически все социологические методы сбора первичной информации, а именно:

- кабинетные исследования, связанные с анализом (традиционным или формализованным) документальных источников;
- различные опросы (почтовые, прессовые, раздаточные, телефонные);
- панели (торговые, потребительские, омнибусы), т. е. опросы, проводимые на основе специальных выборок, представляющих собой группировки респондентов (товаров), за которыми осуществляется постоянное наблюдение;
- тестовые методики;
- различные наблюдения;
- экспертные опросы.

Согласно Ф. Котлеру, к типичным *направлениям маркетинговых исследований* относятся [5, 118–119]:

- изучение характеристик рынка;
- определение потенциальных возможностей рынка;
- анализ распределения сегментов рынка между фирмами;
- анализ сбыта;
- изучение тенденций деловой активности;
- изучение товаров конкурентов;
- краткосрочное прогнозирование;
- изучение реакции на новый товар и его потенциала;
- долгосрочное прогнозирование;
- изучение политики цен.

Понятно, что не все из указанных направлений можно считать “чисто” социологическими, хотя во многих из них социологические методы явно преобладают. Например, это исследование потребительских мотиваций, которое проводят до 48 % из 788 опрошенных фирм, изучение эффективности рекламных объявлений — до 58 % фирм; реакция на новый товар и его потенциал интересует до 84 % обследованных фирм.

К основным предметам маркетинговых исследований в социологии относят исследование среды маркетинга (факторов макросреды, а также поставщиков, конкурентов, общественности, клиентов); потребителей (в частности, оценку реального состава потребителей того или иного товара, реального потребительского спроса на него,

изучение мотивации потребителей); товаров (восприятие их потребительских свойств покупателями, проверку реализации замысла товаров, их позиционирование); рынка (т. е. поиск, определение реальных объектов сбыта, сегментацию рынка и др.); эффективности рекламы; фирмы, ее персонала.

Завершая общую характеристику содержательного аспекта социологической информации, отметим, что ее особенности состоят не только в специфических направлениях исследования. В конкретно-социологических исследованиях, проводимых в трудовых коллективах, анализ социальной действительности, его обобщение и выводы базируются на фактическом материале, полученном в процессе исследования. Следовательно, эффективность исследования, достоверность результатов во многом зависят от качества используемых статистических данных, правильности выбора методики, учета специфики методов и организации исследований в трудовых коллективах.

13.2. ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ===== В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ =====

При проведении социологических исследований в трудовых коллективах используют все основные социологические методы: анализ документов, наблюдение, опрос и социальный эксперимент. Однако важно учитывать особенности, связанные со сложностью объекта исследования.

С **анализа документов** начинают всякое социологическое исследование на производстве. Прежде всего определяют совокупность документов, которые будут использованы, их ценность и надежность. При отборе документов руководствуются целью и задачами исследования, используя все их многообразие видов и типов.

Из *официальных документов*, создаваемых государственными учреждениями, организациями и комиссиями, анализируют относящиеся к теме исследования указы и постановления правительства; директивные и плановые документы министерств и ведомств; приказы и распоряжения администрации; планы работы и отчеты производственных подразделений, общественных организаций; протоколы собраний, различных комиссий; списки премируемых,

нуждающихся в жилье, детских учреждениях; материалы стенной и многотиражной печати; сигнальные листы; личные документы (карточка по учету кадров, анкета, служебная характеристика, автобиография). Эти документы отражают общественные связи и коллективные точки зрения.

Личностный аспект общественного сознания, представления об интимных оценках событий и мотивах работников отражают *неофициальные документы*. К ним относятся мемуары, письма, фотографии, киноплёнки, жалобы, проекты, заявления, т. е. документы, создаваемые по инициативе работников.

Среди *рукописных и печатных документов* различают архивные документы как постоянного, так и временного хранения. Особый интерес для социолога представляет текущая документация, накапливающаяся и хранящаяся в архивах подразделений предприятия. Общую информацию, а также информацию по определенным социальным группам, явлениям и процессам можно получить из материалов прессы.

Важнейший источник социологической информации — *специальные документы*, которые составлялись непосредственно для социологического исследования, проводимого ранее: анкеты, тесты, протоколы наблюдения, записи самонаблюдения, данные экспериментов. В то же время полезной может оказаться также информация, почерпнутая из косвенных документов: справочных изданий, литературно-публицистических произведений, учебно-педагогической и другой литературы.

Различают *первичные и вторичные документы*. Первичные содержат описание непосредственно изученной социальной действительности: конкретных ситуаций, деятельности отдельных людей и организаций. К ним относятся отчеты конкретных социологических исследований, дневники, протоколы собраний, стенограммы заседаний и т. п. Первичные документы ценны богатой фактологической информацией.

Вторичные документы составляют путем обобщения, аналитического анализа первичных. Это монографии, учебные пособия, статьи, обзоры и т. п. Они отражают более глубокие социальные связи.

Для анализа документов обычно используют два *основных метода*: традиционный и качественно-количественный.

Традиционный метод основывается на анализе материала, логики текста, обоснованности и достоверности приводимых сведений. При

этом выясняют как подлинность и обстоятельства написания документа, так и его содержание, выявляют детерминирующие его происхождение социальные факторы.

Количественно-качественный анализ (его называют еще *контент-анализом*) основывается на переводе текстовой информации в количественные показатели с последующей ее обработкой. Этот метод применяют тогда, когда требуется высокая точность или объективность анализа, затруднено непосредственное использование материала из-за его большого объема, а также если в документах повторяются понятия, имеющие значение для исследования. Так, при изучении условий выборов руководителей предприятия с использованием заводской многотиражки как смысловые единицы употребляют понятия “выборы”, “самоуправление”, “трудовой коллектив”, подсчитывая размер газетной площади, посвященной этим вопросам.

При анализе документов рекомендуется использовать *приемы, повышающие отбор более достоверной информации*. Для этого необходимо:

- различать описание событий и их оценку;
- анализировать намерения составителей документа, прогнозируя их возможные интересы;
- отдавать предпочтение при отборе первичным документам перед вторичными, личным — перед безличными, официальным — перед неофициальными в силу их большей достоверности;
- выяснять и уточнять основания для классификации встречающихся в документах группировок данных;
- выяснить общую обстановку, в которой составлялся документ: располагала она к объективности или способствовала искажению информации.

Метод наблюдения используют в социологии труда для получения знаний о событиях, фактах жизни трудового коллектива на основании непосредственных впечатлений о них социолога. Этот метод применяют для изучения практики проведения различных собраний работников, обсуждения на них насущных проблем коллектива, механизма выработки коллективного решения. В процессе наблюдения социологи получают эмпирическую информацию об отношениях между работниками, о реагировании на изменения условий трудовой ситуации не на уровне сознания, а в процессе поведения, т. е. в динамике развития социально-трудовых процессов.

Различные виды наблюдения рекомендуются для решения разных задач. Так, если включенное наблюдение позволяет постичь более глубокие внутренние механизмы формальных и неформальных отношений между работниками, изучая их мотивы, побуждения, установки и т. п., то невключенное — наблюдать и фиксировать только акты так называемого открытого поведения, несколько деформированного под влиянием социального контроля. Поэтому интерпретация этих фактов не всегда правильна и невключенное наблюдение используют, как правило, для описания общей социальной атмосферы в коллективе.

Основные требования при проведении наблюдений:

- невмешательство в деятельность исследуемых, нейтралитет по отношению к изучаемому явлению;
- целенаправленность, выражаемая в предварительном выборе цели, форм и приемов проведения наблюдения;
- своевременность записи результатов наблюдения.

Преимуществами метода наблюдения являются конкретность, реальность и одновременность события и наблюдения, первичность получаемой информации и ненужность в дополнительной подготовке объекта исследования.

К *недостаткам* этого метода относят трудоемкость, связанную с количеством и уровнем квалификации наблюдателей. К тому же факторы, важные для понимания сущности событий, остаются за пределами места и времени наблюдения. Невозможность повторить события вновь иногда затрудняет их точную и полную фиксацию. И наконец, при наблюдении невозможно зафиксировать субъективное состояние работника, в котором, как известно, происходят мотивационные процессы, на нем сказывается влияние ценностных ориентаций, установок личности. Поэтому иногда целесообразнее применять метод опроса.

Опрос — один из наиболее распространенных в социологических исследованиях метод, состоящий в получении ответов на задаваемые социологом вопросы. Источником информации при этом является словесное сообщение, суждение опрашиваемого. Метод опроса позволяет получить информацию о реальных поступках человека в прошлом и настоящем, о его планах на будущее, о мотивах и фактах конкретной деятельности, ее результатах и субъективном состоянии, чувствах, склонностях, суждениях действующего лица.

Опрос помогает выяснить мнение членов коллектива по различным вопросам совместной социально-трудовой деятельности, что существенно дополняет информацию, полученную из документов и в результате наблюдения. Кроме того, проведение опроса в трудовом коллективе оказывает положительное психологическое воздействие, связанное с его восприятием как проявлением внимания администрации к нуждам работников.

Основными разновидностями опроса являются анкетирование, интервью и экспертный опрос.

Анкетирование в исследованиях на производстве применяют для сбора информации о массовых социальных явлениях: эффективности бригадных форм организации труда, мотивах текучести кадров, удовлетворенности трудом, характере социально-психологического климата, адаптированности молодых рабочих и других проблемах.

Эффективность проведения анкетирования зависит от выполнения требований двоякого рода: к анкете и к анкетеру.

Требования к составлению анкет:

- минимально необходимое количество вопросов;
- размещение вопросов в порядке усложнения от начала к середине и упрощения от середины к концу;
- четкая и однозначная формулировка вопросов, придание им привлекательной и вызывающей интерес опрашиваемых формы.

Требования к анкетеру:

- добросовестность, исполнительность, компетентность в исследуемой проблематике;
- организаторские способности, позволяющие создать оптимальные условия для проведения опроса;
- деловитость, располагающая респондентов (анкетируемых) к сотрудничеству;
- коммуникабельность и высокая культура общения, умение создать доверительную обстановку во время опроса.

К преимуществам анкетирования относят возможности получения значительного объема эмпирической информации в короткий срок, а также ее анонимность, к недостаткам — невозможность проконтролировать ситуацию ответа на вопрос, его самостоятельность и полноту.

Преодолеть этот недостаток помогает *метод интервью*, когда информацию об исследуемом объекте получают в процессе личного общения с респондентом по специально составляемому вопроснику.

Эффективность этого метода зависит от качеств интервьюера, его специальных знаний, психологического такта и умения вести беседу, от продуманности вопросов и умения их формулировать, вызывая отвечающего на открытость, от умения отбирать в ответах ценную для исследования информацию.

Преимуществами интервью являются возможность уточнять ответы, корректируя содержание и последовательность вопросов, выявлять эмоциональную окраску, подтексты ответов. В совокупности эти возможности позволяют получить более глубокую и полную информацию.

К *недостаткам* интервью относятся высокие требования к интервьюеру и значительное субъективное влияние его на интерпретацию ответов.

Одним из современных видов метода интервью являются фокусированные групповые интервью, возникшие в США в середине XX в. в связи с развитием маркетинговых исследований [6, 152].

Фокусированные групповые интервью представляют собой дискуссию индивидов в целях получения информации об их ожиданиях, отраженных в их индивидуальном социальном опыте относительно исследуемой проблемы.

Отметим некоторые особенности, присущие рассматриваемому методу исследования. Это прежде всего дискуссионный характер, что придает этому методу гибкость, стимулирует расширение взгляда на предмет исследования. Фокусированный характер такой дискуссии определяется предварительным уведомлением опрашиваемых о теме, логике и форме дискуссии. Это позволяет воспринимать мысли участников как в вербальном, так и в невербальном контексте дискуссии, в процессе которой возможны изменение и корректирование мыслей участников.

К тому же возникающая во время дискуссии групповая интеракция позволяет исследователю получить информацию не только о том, что люди думают об исследуемой проблеме, но и почему они так думают. Требование ведущего подкреплять высказывания фактами из социального опыта исследуемых придает суждениям аргументированный характер и позволяет судить об их мотивации. Эта особенность фокусированного группового интервью послужила основанием для его широкого использования в маркетинговых исследованиях, когда производителя интересует не столько что по-

купается, сколько почему покупается одно и не пользуется спросом другое.

К преимуществам фокусированного группового интервью относят [19, 665–666]:

- возможность получения информации не только о мыслях относительно проблемы и поведенческих ситуаций, но и о том, почему эти мысли именно такие;
- возможность построения контекстных моделей поведения людей относительно объекта исследования;
- широкие возможности использования метода наблюдения в процессе дискуссий;
- возможность получения адекватных данных относительно искренности ответов респондентов путем сравнения вербальных и невербальных оценок;
- возможность избежать системных ошибок, связанных с ситуацией опроса, с особенностями восприятия сложных вопросов, благодаря комфортности проведения дискуссий и групповой интеракции;
- оперативность метода (подготовить и провести такое интервью можно в течение двух-трех недель).

К *недостаткам* фокус-групповых интервью относят:

- большую зависимость эффективности исследований от квалификации модератора (организатора интервью);
- невысокую статистическую репрезентативность получаемых результатов.

Этот метод практикуется более чем в 500 компаниях США для изучения мнений и ожиданий потребителей относительно производимых продуктов. Полученные данные используют при проектировании и тестировании продукции, поиске потенциального потребителя и изучении возможной реакции населения на ожидаемое повышение цен на товары и услуги.

Экспертный опрос предполагает использование в качестве опрашиваемых наиболее компетентных лиц (экспертов) по исследуемому вопросу. Применяют этот метод тогда, когда необходимо составить прогноз тенденций развития социально-трудовых процессов в трудовом коллективе, оценить достоверность данных массовых опросов или провести аттестацию работников.

Метод предусматривает такие *способы подбора экспертов*:

- на основании аттестации;

- экспериментальный с помощью тестов (проверка эффективности выполнения роли эксперта);
- самоопределение (приглашение высказаться по проблеме, обращенное к аудитории);
- перманентный (рекомендации других экспертов);
- по объективным данным (должность, стаж, образование, профессиональная направленность и др.).

К видам экспертного опроса относят анкетирование, интервьюирование, дискуссии, советы, “мозговые атаки”, деловые игры.

Отметим, что в социологических исследованиях иногда используют психологические методы: тестирование, социометрию и пр.

К методам социологических исследований относят и **социальный эксперимент**. Это метод сбора информации о характере и специфике изысканий социально-трудовой деятельности в связи с воздействием заданных и управляемых факторов.

Назначение этого метода — проверить действенность внедряемых форм жизнедеятельности трудовых коллективов, апробировать новые методы социального управления трудовыми процессами, проверить гипотезы социологических исследований. С помощью социального эксперимента получают социальную информацию об изменениях поведения человека под воздействием различных факторов.

К *преимуществам* социального эксперимента относят возможность полнее по сравнению с другими методами учитывать степень влияния факторов на объект исследования, точнее разделять воздействие отдельных факторов, оставляя неизменными остальные, выделять типичные последствия воздействия факторов за счет многократного повторения опыта. Указанные преимущества связаны с возможностью исследователя активно влиять на исследуемые процессы.

Однако несоблюдение меры вмешательства исследователя в изучаемый процесс может нарушить естественность его протекания и серьезно исказить картину исследования.

Итак, эффективность рассмотренных методов социологического исследования в значительной степени определяется уровнем профессионализма исследователей, составом работников социологических служб на конкретном предприятии.

13.3. СЛУЖБА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ. — ЕЕ СОСТАВ И ФУНКЦИИ —

Служба социального развития представляет собой функциональное структурное подразделение предприятия, предназначенное для выявления и использования социальных резервов производства, организации работы по социальному управлению.

Организовывают такую службу по-разному в зависимости от размеров и социального потенциала предприятия, его ведомственной принадлежности, совокупности региональных и местных социальных условий. Наиболее распространены заводские лаборатории социологических исследований (чуть больше половины всех служб). Чаще всего в эти службы входит до пяти человек (таких служб более 60 %). Большинство их сотрудников — социологи (около 80 %) и психологи. Основное количество таких служб находится в машиностроении (35 %), электронной промышленности и приборостроении (26 %). К концу 80-х годов больше всего социологических служб работало в Украине (22 %), Москве и Московской области (9 %), Ленинграде и Ленинградской области (8 %) [16, 20].

На управленческий статус службы, ее возможности осуществлять социальное управление влияют размеры предприятия, а также компетентность, инициативность и авторитет руководителя и работников службы социального развития. От этого во многом зависит иерархическая, внутренняя, организационная структура этой службы.

Например, на объединении “КамАЗ” социологическая служба состоит из нескольких уровней, каждый из которых решает свои задачи. *Первый уровень* образуют отдел социального развития и планирования с тремя подразделениями: бюро социального планирования, бюро социологических исследований и бюро стабилизации кадров. В их задачи входят разработка плана социального развития коллектива объединения в целом, координационное руководство социологическими группами в подразделениях.

На *втором уровне* работают социологические группы на заводах, входящих в состав производственного объединения. Они решают вопросы социального развития в своих коллективах, проводят микроисследования, консультируют работников.

Третий уровень составляют общественный актив и специально подготовленный штат из помощников начальников цехов по кадрам,

мастеров и бригадиров, инженеров-организаторов. Их задача — обеспечивать реализацию планов социального развития в первичных трудовых коллективах.

Служба социального развития предприятия работает в тесном контакте с другими службами и подразделениями: экономической, финансовой, кадровой, технологической, а также с дирекцией и общественными организациями. Каждая из служб в той или иной мере выполняет функции по социальному управлению, однако действует на каком-либо узком участке, связанном со сбытом, производством, кадрами, хозяйственными вопросами и т. д.

Задача службы социального развития — осуществлять комплекс социального управления, координировать деятельность других служб, опираясь на социологическую информацию о социально-трудовых процессах, происходящих в коллективе.

Обычно в деятельности служб социального развития различают четыре основные функции.

1. *Планово-прогностическая функция* (или *функция социального развития*). Состоит в разработке, организационно-методическом обеспечении и контроле за результатами выполнения планов социального развития трудовых коллективов.

2. *Информационно-исследовательская и социально-инженерная функция*. Заключается в решении социальных проблем на основе комплексного изучения социальной информации.

С этой целью служба социального развития осуществляет:

- всестороннее социологическое исследование проблемы;
- рассмотрение вариантов возможного решения проблемы;
- апробирование выбранного варианта на локальном объекте и уточнение способов его реализации;
- разработку методических и директивных документов для обеспечения реализации проекта;
- периодический контроль и коррекцию реализации проекта;
- исследовательско-прогностическую работу по прогнозированию новых социальных проблем и профилактике их последствий.

Практика деятельности служб социального развития свидетельствует о нарушении соотношения исследовательских и внедренческих видов работ при выполнении этой функции. Так, на анализ, изучение и разработку задач тратится около 45 % времени, а на внедрение — лишь 11 %.

3. *Функция учета социального фактора в технико-экономической политике предприятия.* Ее суть состоит в оценке социальных последствий от внедрения планируемых мероприятий и нововведений.

Речь идет о необходимости заранее представлять себе, что изменится в условиях и содержании труда, в отношении к работе, в структуре интересов людей при переходе на выпуск новой продукции, смене технологий, реконструкции производства, изменении форм собственности на средства производства и т. п.

Эта функция реализуется посредством согласования с социологами разрабатываемых плановых, нормативных и директивных документов, участия социологов совместно с другими службами в решении проблем, не относящихся к их функциональной деятельности, а также выдвижении социальных требований к службам, подразделениям предприятия по результатам проводимых исследований.

4. *Функция социологического просвещения.* Реализуется через организацию обучения руководителей и специалистов основам промышленной социологии и психологии, массовую пропаганду социологических знаний в коллективах и регулярное информирование коллектива о решении социальных проблем.

Анализ рассмотренных функций свидетельствует о том, что на практике социологу приходилось заниматься как непосредственным проведением конкретно-социологических исследований социально-трудовых проблем, так и принимать участие в подготовке управленческих решений, в контроле и мониторинге за выполнением планов социального развития (ПСР) коллектива.

Однако при этом дублировались функции социолога и представителей других служб. На практике подавляющее большинство программ ПСР готовили и реализовали другие функциональные службы. Социально-инженерные программы зачастую затрагивали сферу компетенции других функциональных служб (экономической, технической, кадровой), где социологи оказывались недостаточно подготовленными. В таких условиях они уже не могли работать в управленческом режиме, предусматривающем подготовку и реализацию управленческих решений в четко определенной сфере. Ни на одном предприятии не осуществилась в полном объеме претензия на особый статус штабной службы в системе управления. Неопределенность управленческих функций заводского социолога не способствовала решению вопроса о подчиненности социологических

служб. Они и сегодня входят в состав экономической, технической и кадровой служб, а иногда подчиняются директору. Тем не менее это стало серьезным шагом в становлении социологической службы как полноценного органа предприятия. Такой подход приобрел большую популярность, был положен в основу организации работы многих служб страны, используется он и сейчас.

С середины 80-х годов развитие служб социального развития характеризуется становлением *концепции*, опирающейся на принципы *социоинженерной деятельности*. Служба все более становилась обычным функциональным подразделением, выполняющим комплекс управленческих задач в четко обозначенной сфере. План социального развития перестал быть доминирующим или преимущественным объектом деятельности. Новая концепция, являющаяся в определенной мере *базовой*, исходит из признания социологической службы социального развития на предприятии как самостоятельного управленческого звена, специфической функциональной службы в уже сложившейся системе управления, четко очерченной сфере деятельности. В качестве теоретической основы при определении ее предмета приняты положения социологии организаций. Объектом деятельности считается производственная организация предприятия, рассматриваемая как сложная, многофункциональная, целевая социотехническая система, или специфический социальный институт, созданный обществом для выполнения строго определенных функций в рамках общественного разделения труда.

При этом различают три *основные направления работы заводского социолога*:

- совершенствование формальной организации или организационное проектирование и реконструкция;
- оптимизация системы взаимодействия формальной и неформальной организацией, т. е. обеспечение подбора и расстановки кадров;
- совершенствование системы организации (самоорганизации) коллектива — формирование и изменение состава, стимулирование и мотивация работников.

Помимо производственной функции существуют и другие, связанные с обеспечением требований внутренней целостности социального объекта (коллектива) и внешней микросоциальной среды. В таком случае *направления* деятельности заводского социолога *дополняются следующими*:

- обеспечение необходимого уровня стабильности коллектива;
- социальная адаптация работника;
- интеграция различных частей организации;
- устранение социального напряжения и конфликтов в коллективе;
- профилактика напряжения, возникающего в организации при столкновении с факторами макросреды;
- поддержание необходимого уровня требований, предъявляемых к работнику обществом.

Таким образом, выбор социальной организации в качестве предмета деятельности позволяет более точно определить место службы в системе управления, ее компетенцию, перечень возложенных на нее функций, которые не дублируют деятельность других служб, что является важным условием создания новой и более полноценной функциональной службы. Представление о характере социологической работы на предприятии как социоинженерной практики можно получить, рассматривая ее как разновидность управленческого, инженерного труда.

В то же время в деятельности социологических служб существует еще одно направление, называемое применительно к социологии организацией социальной технологией. Авторы новой концепции различают два типа таких технологий: подготовки управленческих решений (социальная технология диагностики) и реализации, связанной с выполнением управленческих решений. Широкое использование социальной технологии фактически превращает социологов из разработчиков, готовящих рекомендации и выполняющих часто изменяющиеся ситуативные заказы другой службы, в работников функциональной службы, самостоятельно разрабатывающих и исполняющих управленческие решения в пределах своей компетенции. Технологизация подготовки управленческих решений повышает качество научной работы и одновременно обеспечивает внедрение результатов. Тем самым устраняется психологический барьер, возникающий при работе на другую службу в режиме “заказчик — исследователь”.

В последние годы в деятельности социологических служб стали широко применяться так называемые *службы персонала*, являющиеся синтезом социологической и кадровой служб предприятия. Потребность в новом типе службы связана с переходом предприятий на новую систему управления, на самофинансирование и самокупаемость.

Благодаря этому ослабляются командные воздействия центра, возрастает ответственность организаций и каждого работника за ответственный им участок деятельности, их влияние на конечный результат работы. Особенно велика в этом роль руководителей трудовых коллективов, причем всех уровней. Обществу не безразлично, сколько времени тот или иной работник затратил на освоение возложенных на него функций, насколько весомы конечные результаты, какие экономические и социальные издержки понес коллектив из-за брака или неправильного управленческого решения. Реформа стимулирует применение в работе с кадрами новейших научных достижений, которые максимально гарантируют наибольшую отдачу каждого. Решение подобной задачи теоретически связано со специализированными кадровыми службами, за которыми юридически закреплена такая функция.

По справедливому утверждению В. Щербины [20, 232–241], дальнейшее развитие служб персонала связано с синтезом кадровой и социологической служб. Последняя уже сейчас располагает определенным арсеналом диагностических средств, обеспечивающих достаточно высокую обоснованность и надежность подбора, расстановки, продвижения и рационального использования кадров, регулирование всех социальных изменений в трудовом коллективе. В отличие от кадровых в составе социологических служб подавляющее большинство специалистов имеют высшее образование. Причем образовательный уровень их сотрудников, как правило, превышает уровень образования работников таких ведущих подразделений, как отделы главного инженера и главного экономиста. Во многих службах социального развития, особенно в крупных университетских центрах, более половины специалистов имеют профильное — психологическое, а в последнее время и социологическое образование. Значительная часть социологов, не имеющих специального образования, прошла переподготовку на специальных курсах.

Практика свидетельствует, что уже сегодня к распространенным программам социологической деятельности относится оценка качеств руководящих и инженерно-технических кадров, анализ стилей руководства, социально-психологической и профессиональной адаптации работников, стабилизации кадров, формирование благоприятного психологического климата в коллективе. В некоторых отраслях осуществляется отбор резерва на руководящие должности, обеспечиваются рациональное должностное передвижение и планирование профессиональной карьеры (уже на стадии приема на

работу), формирование и изменение состава трудовых коллективов. Качество управленческих решений в области кадровой политики, подготовленных социологом, существенно выше принимаемых на основе интуиции и здравого смысла, что свойственно управленцам-практикам. Вместе с тем и социологические службы еще не могут полностью претендовать на роль отдела управления персоналом.

Как видим, создание служб персонала принципиально нового типа на базе синтеза современных кадровых и социологических служб — одно из перспективных направлений развития социологии. Новые тенденции наметились в связи с расширением хозрасчетных, коммерческих и рыночных отношений, а также в создании во второй половине 80-х годов социологических центров, работающих в режиме внешнего консультирования. Они обеспечивают внедрение нововведений в организации, разрабатывают ее стратегию, осуществляют организационное проектирование. В связи с обострением социальной напряженности в стране появились социологические службы, работающие по заказу Советов трудовых коллективов, профсоюзных организаций, стачечных комитетов, специализирующиеся на разрешении трудовых и социальных конфликтов, устранении социального напряжения.

Общим итогом может быть вывод о том, что дальнейшее развитие социологических служб открывает большие перспективы для включения социологии в управленческую практику.

Резюме

1. Социологические исследования в трудовых коллективах служат важным источником достоверной и исчерпывающей информации, адекватно отражающей трудовую ситуацию и тем самым позволяющую принимать эффективные управленческие решения и контролировать их реализацию.

2. В социологии труда используются исследования теоретического и эмпирического уровня с преимуществом последних для управления трудовыми процессами на производстве. При этом реализуются как эвристическая, так и прогностическая, прикладная функции исследований.

3. Основой при проведении исследований в трудовых коллективах является общая методика социологических исследований. Однако существует специфика трудовых исследований двоякого рода:

проявляющаяся в содержании основных направлений исследования; выражающаяся в особых требованиях к использованию методов конкретных социологических исследований.

4. Организацией социологических исследований на предприятии занимается, как правило, служба социального развития. Она выполняет четыре основных функции: планово-прогностическую; информационно-исследовательскую и социально-инженерную; учета социального фактора в технико-экономической деятельности; социологического просвещения. Степень реализации каждой функции, их скоординированность и взаимодействие исполнителей определяют степень эффективности работы службы социального развития.

5. Деятельность служб социального развития на предприятиях ограничена из-за низкого статуса в структуре предприятия; недопонимания их роли со стороны руководства; недоукомплектованности профессиональными кадрами; диспропорций в соотношении исследовательских и внедренческих работ.

6. Перспективы развития социологических служб на предприятиях связаны с созданием синтеза социологической и кадровой служб, что позволит придать работе с персоналом научно обоснованный характер, а социологическим исследованиям — определенное место в структуре функций предприятия.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Батыгин Г. С.* Обоснование научного вывода в прикладной социологии. — М.: Наука, 1986.
2. *Гречихин В. Г.* Лекции по методике и технике социологических исследований. — М.: Изд-во МГУ, 1988.
3. *Давыдюк Г. П.* Прикладная социология. — Минск: Вышэйш. шк., 1979.
4. *Как провести социологическое исследование: В помощь идеологическому активу* / Под ред. М. К. Горшкова, Ф. Э. Шереги. — М.: Политиздат, 1985.
5. *Котлер Ф.* Основы маркетинга. — М., 1992.
6. *Куракина В. В.* Фокусированные групповые интервью как метод сбора социологической информации // Филос. и социол. мысль. — 1993. — № 2.
7. *Лукашевич М. П., Туленков М. В.* Соціальні та галузеві соціологічні теорії: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1999.
8. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1999.
9. *Нозль Э.* Массовые опросы. — М.: Прогресс, 1978.

10. *Основы прикладной социологии*: В 2 т. / Под ред. Ф. Э. Шереги, Н. К. Горшкова. — М.: Academia, 1995.
11. *Паниотто В. И.* Качество социологической информации. — К.: Наук. думка, 1986.
12. *Паніна Н. В.* Технологія соціологічного дослідження. — К.: Наук. думка, 1996.
13. *Полтораки В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
14. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
15. *Саганенко С. И.* Надежность результатов социологического исследования. — Л.: Наука, 1983.
16. *Служба социального развития*: Практич. пособие. — М.: Наука, 1989.
17. *Социологическая информация в ЭВМ*. — Л.: Наука, 1983.
18. *Социологический справочник* / Под общ. ред. В. И. Воловича. — К.: Политиздат Украины, 1990.
19. *Соціологія*: Короткий енцикл. слов. / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
20. *Социология труда*: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
21. *Сурмин Ю. П., Туленков Н. В.* Методология и методы социологических исследований. — К.: МАУП, 2000.
22. *Чурилов Н. И.* Проектирование выборочного социологического исследования. — К.: Наук. думка, 1986.
23. *Энциклопедический социологический словарь* / Под общ. ред. Г. В. Осипова. — М.: ИСПИ РАН, 1995.

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ, ТЕХНОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

- ♦ Сущность социального управления и принципы его осуществления.
- ♦ Функции и методы социального управления в трудовом коллективе.
- ♦ Основные компоненты социальных резервов трудовых коллективов и их диагностика.
- ♦ Сущность социального проектирования развития трудового коллектива.
- ♦ Назначение социальных технологий и модели их разработки.

14.1. СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ

Социальное управление в социологии обозначает сознательное, целенаправленное воздействие на социальные объекты (системы, организации, институты), явления или процессы по приведению направления и темпов их развития и функционирования в соответствии с действием объективных общественных законов на макро- и микроуровнях.

Социальное управление может реализовываться на разных уровнях: общества как социальной системы; различных сфер общества; разнообразных социальных общностей; регионального, отраслевого коллективов. Социальное управление подчиняется действию объективных законов и закономерностей, которые устанавливают общие, существенные и необходимые связи между изучаемыми явлениями.

Рассмотрим *основные законы социального управления* [24, 322–325, 336].

1. Закон единства системы социального управления, обусловленный культурными, политическими и экономическими условиями общественного развития. Системе социального управления органически присуще единство, определяющее основные процессы ее функционирования, характер формирования и развития.

Система социального управления едина, что проявляется в неразрывности отношений управления от высших звеньев административно-государственного управления до низших, в единстве социального управления всеми составляющими глобальных целей и интересов общества, основных функций и методов менеджмента.

2. Закон пропорциональности управляемой и управляющей подсистем социальной системы, предполагающий рациональную соотносительность внутри них, а также между ними в целях обеспечения наиболее эффективного функционирования этих подсистем.

3. Закон оптимального соотношения централизации и децентрализации функций социального управления. Уровень централизации управления изменяется в процессе общественного развития согласно закону социального управления. Для каждого этапа общественного развития должен быть свой оптимальный уровень централизации (децентрализации). При этом чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления.

4. Закон участия различных слоев населения в социальном управлении, в повышении его эффективности и ответственности, поскольку целью общественного производства материальных и духовных благ является удовлетворение потребностей населения.

Для реализации законов и закономерностей социального управления субъекты управления должны придерживаться принципов социального управления.

Под *принципами социального управления* следует понимать правила, основные положения и нормы поведения, которыми руководствуются органы управления в процессе руководства исходя из социально-экономических условий, сложившихся в обществе. Они определяют требования к системе, структуре, процессу и механизму социального управления. Принципы управления представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих законов и закономерностей, присущих им общим чертам, характерным фактам

и признаков, которые становятся общим началом их деятельности. Следовательно, принципы социального управления — это руководящие идеи, исходные положения, отражающие законы развития отношений управления. Взаимосвязь принципов, законов и закономерностей можно представить в такой последовательности: законы социального развития → социальные и экономические законы соответствующего периода (этапа) социального развития → законы и закономерности социального управления → принципы социального управления. При этом важное различие между принципами и методами социального управления состоит в том, что принципы управления не выбирают, ими руководствуются. Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности, но каждый отдельный метод не имеет такого же воздействия на принцип управления.

На каждом уровне, в том числе и в трудовом коллективе, социальное управление основывается на следующих *принципах* [3, 312]:

- *общеметодологических* — взаимосвязи, взаимодействия и взаимообусловленности объекта и субъекта управления; объективности; конкретно-исторического подхода в управлении; системности;

- *специфических методологических* — плановости, научности, прогнозирования, конкретности, преемственности, систематической обновляемости, хозрасчета, самоокупаемости и др. (действуют, как правило, в управляющей подсистеме, способствуют превращению управления в гибкую, ритмичную и планомерно повседневно действующую систему);

- *организационных*, подразделяющихся на две группы принципов — общественного разделения труда и власти (принципы иерархии власти, самоуправления, единоначалия и коллегиальности руководства, соразмерности прав и обязанностей и др.); эффективности управленческих решений и организации работ (принципы обоснованности решений, моделирования управленческих решений на ЭВМ, подбора и расстановки кадров по профессиональному признаку и работоспособности, материального и морального стимулирования, ритмичности в работе, социального контроля и др.).

Приведенная наиболее общая классификация принципов социального управления объединяет несколько более конкретных принципов. К основным из них обычно относят принципы [24, 324–325]:

- единоначалия в принятии решений и коллегиальности при их обсуждении;

- единства административно-государственного, хозяйственного и социально-культурного менеджмента;
- сочетания отраслевого и территориального социального управления;
- научности социального управления;
- прогнозирования социального управления;
- мотивации (стимулирования) труда;
- ответственности за результаты социального управления;
- рационального подбора, подготовки, расстановки и использования кадров;
- экономичности и эффективности социального управления;
- системности (рассмотрение объекта или субъекта управления как систем, состоящих из различных звеньев, т. е. стремящихся к реализации различных целей);
- иерархичности (рассмотрение систем как многоступенчатых, многоуровневых, которые требуют деления на элементы. При этом каждая ступень управляет нижестоящей ступенью и одновременно является объектом управления относительно вышестоящего уровня);
- необходимого разнообразия (управляющая система должна быть не менее сложной и разнообразной, чем управляемая);
- обязательности обратной связи (получение информации о результатах воздействия управляющей системы на управляемую посредством сравнения фактического состояния с заданным).

Системы принципов управления изменяются в процессе общественного развития и социального управления. Тем не менее основные принципы менеджмента полностью исчезнуть не могут, так как выражают требования к системе социального управления. Формы же и методы использования этих принципов на различных этапах социального развития могут и должны быть различными.

Реализуются рассмотренные принципы в процессе социального управления в трудовом коллективе с использованием материальных, моральных и административных средств. К *материальным* относят *средства* и условия труда, заработную плату, премии и др., к *моральным* — публичную оценку работы подчиненных руководителями, благодарности, присвоение престижных званий, награждение грамотами, представление к награждению орденами и медалями, к *административным* — устные распоряжения, письменные

приказы и распоряжения, различные наказания: постановку “на вид”, замечания, выговор и строгий выговор, увольнение с работы.

Для понимания сущности социального управления в трудовом коллективе рассмотрим, в каких функциях она проявляется. Различают три *группы функций социального управления* [16, 38].

К *первой группе* относят функции, направленные на формирование и оптимизацию социальной организации коллектива и совершенствование его социальной структуры. Это функции формирования и оптимизации социально-групповых и социально-организационных структур в коллективе; подбора и расстановки кадров и общественного актива; обогащения содержания труда; обеспечения профессионального роста работников.

Во *вторую группу* входят функции социального управления, направленные на создание благоприятных возможностей для реализации работниками своих социальных и политических прав и удовлетворения их материальных и духовных потребностей. Это такие функции: охрана трудовых прав работников; облегчение труда и улучшения его условий; улучшение материально-бытовых условий жизни трудящихся; развитие принадлежащей предприятию материальной базы культурно-просветительной деятельности и улучшение работы соответствующих учреждений; развитие системы демократических институтов управления производством и социальной жизнью коллектива; содействие возвышению социальных потребностей работников.

К *третьей группе* относят функции, связанные с воспитанием и развитием социально значимых качеств работников. Это функции формирования разумных материальных и духовных потребностей трудящихся; повышения общеобразовательного и культурного уровня членов коллектива; улучшения социально-психологического климата в коллективе, формирования коллективизма, обеспечения дисциплины и правопорядка; развития трудовой, социально-политической, творческой и других видов общественной активности трудящихся.

При осуществлении функций социального управления в зависимости от уровня управления используют различные методы.

Так, *на уровне основного (большого) трудового коллектива эффективны* такие *методы*: согласование формальной и неформальной

структур, что способствует преодолению противоречий между проектируемыми и реальными связями и нормами; демократизация управления посредством повышения роли общественных организаций, развитие самоуправления, привлечение работников к участию в выработке решений, выборах руководителей, развитие социальной активности.

На уровне *малого трудового коллектива* (малой трудовой группы) можно рекомендовать такие *методы*: целенаправленное формирование состава группы с учетом квалификационных, демографических, психологических и других признаков, а также принимая во внимание требуемое количество работников, размещение рабочих мест; сплочение коллектива посредством поддержания здоровой конкуренции, совершенствования стиля руководства, использования социально-психологических факторов и др.

Для *отдельного работника* можно выделить следующую *совокупность методов социального управления*: прямые (приказ, задание); через мотивы и потребности (мотивация, стимулирование); через систему ценностей (воспитание, образование); через окружающую социальную среду (изменение условий труда, статуса в административной и внеформальной организации и др.).

Естественно, что в каждой конкретной управленческой ситуации используется то или другое сочетание средств и методов социального управления. Эффективность управления обеспечивается при использовании комплекса методов, наиболее отвечающих характеру объекта и решаемых задач.

По сути *механизм социального управления трудовым коллективом* — это совокупность отношений различных общностей в нем, которые непосредственно или опосредованно (через своих представителей) взаимодействуют в процессе реализации общих и особых интересов.

Содержание механизма социального управления трудовым коллективом представляет собой комплекс взаимосвязанных элементов управления. Кроме рассмотренных принципов, средств и методов управления к нему относятся объект управления; цель управленческого воздействия; субъект управления; законы управления; стиль управленческой деятельности, процедуры получения и использования информации; процесс принятия и реализации управленческих решений и их результаты.

В полном объеме содержание и закономерности механизма социального управления изучают специальные науки — “Социология управления” и “Теория социального управления”. Ознакомимся лишь с технологическим аспектом обеспечения эффективного социального управления трудовыми коллективами.

Следует признать, что социальное управление трудовыми коллективами в нашей стране часто тяготело к использованию административно-командных методов. В сочетании с идеализированной экономической эффективностью это вызывало деструктивные социальные процессы и прежде всего снижение дисциплины труда, ответственности и организованности.

Одна из существенных причин таких тенденций — не востребованность современных данных науки и практики о приемах и социальных технологиях социального управления трудовыми процессами. Большинство социальных, психологических, воспитательных и нравственных механизмов укрепления трудовой жизнедеятельности не были внедрены в практику управления трудовыми коллективами. Резкое изменение социально-экономического положения трудовых коллективов в ходе экономических реформ негативно сказалось на их функционировании. Снизилась их социальная устойчивость, усилилась напряженность и конфликтность, что проявилось в стачках, забастовках, резком снижении трудовой дисциплины, эффективности и качества труда.

В этой связи резко актуализировалась общественная потребность в прогрессивной и действенной системе социального управления трудовыми процессами. Очевидно, что согласно такой системе следует отказаться от стереотипа либо “ничем не управлять”, либо “воздействовать принудительно-административными мерами”, директивами, инструкциями, трудовыми соглашениями. Система должна способствовать повышению мотивации труда и жизнедеятельности в целом, на управление не людьми, а условиями их жизни с их активным участием. В ее основу должно быть положено точное представление о невостребованных социальных ресурсах коллектива — социальных резервах конкретных путей их внедрения в социально-трудовую жизнь с помощью социальных технологий, прогнозирование и моделирование социального развития трудовых коллективов.

14.2. СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ, СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА И СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ — В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ —

Понятие “*социальные резервы*” возникло в социологии как результат попыток исследователей оценить совокупные возможности трудового коллектива выполнять свои функции — его совокупный потенциал — и реальный уровень использования, реализации этих возможностей. Оказалось, что потенциал коллектива, который наряду с социальным охватывал в себя экономический, производственно-технический, организационно-управленческий, духовно-творческий и социальный, а также способность коллектива его реализовать сочетается с низкой включенностью коллектива в освоение, реализацию и развитие этого совокупного потенциала. Как видим, речь идет прежде всего о невостребованном социальном потенциале трудового коллектива, т. е. о его социальных резервах.

Системный подход к исследованию социальных резервов трудовых коллективов [9, 21–44] основывается на выделении системы резервообразующих факторов, определяющих уровень социальной зрелости коллектива. При этом **социальные резервы** рассматриваются как разница между реальным состоянием социально-трудовых процессов в трудовом коллективе и тем, каким оно могло бы быть в нормативном (близком к оптимальному) виде. За верхнюю точку отсчета берут максимум социальных возможностей, которые могут быть реализованы (или реализованы на аналогичных предприятиях) при определенных условиях на основе имеющегося социального прогноза.

Социальные резервы отличаются от других (экономических, технических и т. п.) практической неисчерпаемостью. Чем активнее используются они в деятельности коллектива, тем более возрастает его социальный потенциал, способный к самореализации. Ведь основными резервоносителями являются люди, трудовые общности, коллективы.

Резервообразующие факторы целесообразно увязать с основными видами и формами жизнедеятельности трудовых коллективов: *производственно-трудовой, социальной, общественно-политической и духовной.*

В соответствии с этим социальные резервы трудового коллектива можно представить в виде системы, состоящей из четырех подсистем жизнедеятельности: *резервов производственно-трудовой деятельности, потребительской, общественно-политической и духовно-идеологической.*

В системной классификации социальных резервов также следует учитывать структуру конкретных резервоносителей. Речь идет о выделении по этому признаку социальных резервов индивида (рабочих, инженерно-технических работников, служащих, руководящего звена), трудового коллектива предприятия, цеха, участка и первичного коллектива бригады.

По уровню социальной зрелости трудового коллектива различают резервы складывающегося (формирующегося) коллектива, стабильного — устойчиво функционирующего и самоуправляющегося, достигшего оптимального уровня и темпов развития.

В зависимости от характера и направленности действия социальные резервы могут быть *локальными* (местного воздействия), *системными* (способствующими функционированию коллектива как социальной ценности) и *стратегическими* (ориентированными на гармонизацию социальных процессов в коллективе).

В качестве главных *компонентов социальных резервов* в каждой из сфер деятельности трудового коллектива различают:

- *резервы личности* — потребности в самовыражении, в творчестве, в управлении производственными и общественными делами, в овладении культурными и духовными ценностями; интересы, стремления, наклонности; знания, умения, опыт, организаторские способности, профессиональные навыки;
- *резервы коллективности* — сплоченность, способность к разрешению конфликтов, лидерство, товарищеская взаимопомощь, сознательность;
- *состояние социальной активности* — самоуправление, самостоятельность, самодисциплина, предприимчивость и т. п.;
- *факторы социально-экономического развития трудового коллектива* — техническая среда; технико-производственные условия; экономические возможности развития производства; социально-классовая, профессиональная, демографическая структура, образовательный потенциал; социально-психологическая обстановка; воспитательная среда; организационно-управленческая обстановка; факторы труда, трудовой потенциал и его качество; культура труда и производства.

Главные компоненты социальных резервов проявляются в конкретных коллективах как совокупности социальных характеристик и свойств (модулей или резервоносителей). Каждый из модулей может быть представлен в виде совокупности социальных показателей.

К *основным резервоносителям трудовых коллективов* относят:

- личностный потенциал работника;
- использование средств производства и результатов труда;
- предприимчивость;
- диапазон социального руководства, видение перспектив работы коллектива;
- состояние социальной справедливости;
- творческое содержание труда, культура труда;
- включенность членов коллектива в управление;
- сплоченность коллектива;
- духовно-идеологический комплекс.

Такое понимание резервов предполагает социальный механизм их реализации, представляющий собой включение трудового коллектива, работников в управление трудовой жизнью, а также социальную диагностику резервов на основе выделения показателей (индикаторов) социальной зрелости коллектива.

Социальная диагностика представляет собой анализ состояния объектов и процессов, выявления проблем их функционирования и развития. Применительно к трудовому коллективу диагностика предполагает комплексное обследование состояния дел в трудовой организации, а также уровня сплоченности или напряженности в социальных отношениях в целях оценки “болевых точек” деятельности коллектива.

Учитывая, что каждой стадии социального развития трудового коллектива соответствуют определенные социальный потенциал и совокупность социальных резервов, с помощью социальной диагностики на основе соответствующих социальных характеристик и показателей определяются состояние социальных резервов в общем потенциале трудового коллектива и перспективы их реализации. Характерно, что оценочной единицей в диагностике являются конкретные резервоносители (модули).

Структурно *резервоносители* могут быть *внешние* (отношения с министерствами, смежниками, районом, городом, областью, страной в целом) и *внутренние*, т. е. внутриколлективные, которые мы рассматриваем.

Так, для диагностирования в качестве резервоносителя личностного потенциала работника социальными показателями (критериями) являются степень удовлетворения материальных и духовных потребностей членов коллектива за счет собственных источников, отношение к труду, инициативность, мотивация, степень использования личностного потенциала.

Разработка в соответствии с таким типом системы социальных показателей для каждого из рассмотренных ранее ресурсоносителей [6, 9–11] позволяет по совокупности критериев оценить степень социальной зрелости трудового коллектива и дифференцировать коллективы по этому интегральному признаку, выделяя *три уровня* социальной зрелости: низкий, средний и высокий.

Для систематического анализа состояния социальной зрелости необходимо использовать *систему мониторинга социальных резервов*. Суть ее состоит в регулярных (годовых и промежуточных) замерах резервов с помощью методов социальной диагностики и построения моделей. Полученные результаты служат основой для социального проектирования развития трудового коллектива.

Социальное проектирование представляет собой форму социального управления, состоящего в научно обоснованном конструировании системы социальных параметров будущего объекта или качественно нового состояния существующего объекта.

Так, проектирование развития трудового коллектива на основе диагностики социальных резервов позволяет определить границы социального развития, т. е. комплекс рубежных социальных целей, а также средств их достижения.

Если, например, диагностика подтвердила низкий уровень социальной зрелости, то комплекс мер по реализации социальных резервов направлен на достижение уровня социальной стабилизации. К ним относятся укрепление дисциплины и порядка на производстве, улучшение условий и оплаты труда, организация производства и труда, создание органов самоуправления и налаживание их работы и др.

Для трудового коллектива со средним уровнем социальной зрелости в этот комплекс войдут меры по реализации резервов второго уровня — самоуправления: резервы личности, резервы управления и самоуправления, научная организация труда и производства, увеличение доли нестандартных решений и др.

Для диагностирования высокого уровня социальной зрелости проектируют меры по реализации трудовым коллективом третьего уровня — гармонизации коллектива и личности. Это преодоление отчужденности человека от труда, гармоничное развитие всех сфер жизнедеятельности коллектива, самоуправление, творческая самореализация личности.

Из изложенного следует, что наиболее эффективно реализация развития трудового коллектива на основе результатов диагностики и социального проектирования осуществляется с использованием социальных технологий.

14.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ПРОБЛЕМЫ РАЗРАБОТКИ И ВНЕДРЕНИЯ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Рассмотренные ранее элементы социального управления в целях реализации, т. е. достижения конечных результатов (целей) социального управления, требуют глубокой управленческой и социологической подготовки непосредственных руководителей — управляющих персоналом.

К тому же понимание управляющими целей и средств реализации управленческих задач зачастую существенно отличается от проектируемого социологами и не всегда приводит к ожидаемым результатам. Возникает потребность в разработке типичной последовательности операций, мер и соответствующего набора средств и методов, наиболее эффективных для социального управления в типичных социально-трудовых ситуациях. Разработка таких социальных технологий позволяет менеджерам и специалистам по управлению персоналом, которые не являются специалистами в смежных областях (социология, психология, педагогика), реализовать социальные резервы трудовых коллективов в типичных ситуациях.

Социальная технология представляет собой четко отработанную по операциям совокупность приемов, методов и воздействий, которые необходимо применять субъектам управления для достижения целей социального управления или решения социальных проблем в трудовых коллективах.

При разработке социальных технологий рекомендуется придерживаться определенных *принципов*:

- *многоуровневого анализа*, требующего учета степени развития социальной зрелости трудового коллектива и ранжирования на этой основе приоритетных социальных резервов;
- *целеполагания*, предусматривающего согласование целей и задач социальной технологии с ресурсами и возможностями предприятия, а также выбор средств, соответствующих поставленным целям;
- *комплексности*, требующего оптимизации социального процесса, учета влияния технологии на все аспекты жизнедеятельности трудового коллектива;
- *многообразия*, обусловленного многочисленными связями социальных резервов с другими производственными резервами и требующего вычленения в них собственно социального применительно в конкретным процессам, явлениям, событиям.

В практике социального управления трудовым коллективом сложилась определенная *система (модель) разработки социальных технологий*. Она включает элементы, отражающие процесс технологизации — от осознания потребности реализации определенных социальных резервов до ее внедрения в реальном трудовом коллективе. К этим *элементам* относятся:

- выявление необходимого для предприятия уровня качества социального потенциала личности, коллектива (в настоящее время, на ближайшую и далекую перспективу);
- диагностика реального состояния потенциала личности и коллектива (субъективной и объективной оценки их использования);
- комплексный анализ уровня различия между реальным и необходимым состояниями социальных процессов, выявление соотношения динамики и статики, меры перемен и стабильности объектов технологизации;
- выявление и формирование социальной проблемы, определение цели, задач;
- комплексный анализ проблемной ситуации (теоретический и эмпирический);
- разработка возможных вариантов достижения цели;
- анализ альтернатив достижения цели;
- выбор решения с использованием совокупности методов и средств;

- подготовка к выполнению выбранного решения (определение перечня необходимых операций, обеспечивающих регулирование искомого (качества, количества и т. п.) состояния социального процесса);
- подготовка сценария действия и его утверждение (определение форм взаимодействия субъекта и объекта технологизации), установление степени использования методов управления и самоуправления, уровня готовности объективных и субъективных условий реализации технологий;
- составление сметы затрат (экономических, социальных, технологических);
- определение потребности в правовом, политическом, теоретическом обеспечении каждого из этапов разработки и освоения социальной технологии;
- организация информационного обеспечения;
- контроль за реализацией программ технологизации (формы и методы промежуточной диагностики на промежуточных этапах освоения);
- оценка эффективности реализации социальной технологии.

Разработка социальной технологии — процесс, требующий профессиональных знаний менеджмента и социологии. Основная сложность состоит в определении примерно одинаково высокого уровня теоретического обеспечения отдельных операций.

Так, использование социологических и психологических методов профотбора на стадии приема позволяет поднять уровень удовлетворенности рабочего рекомендуемым местом работы до 80–90 %. Однако сохранить этот эффект на последующих этапах социальной технологии по работе с кадрами — адаптации, профессионального продвижения и т. д. — не всегда удается из-за невысокого уровня теоретического обеспечения этих этапов. В результате нельзя достичь высокого суммарного эффекта социальной технологии, существенного снижения текучести кадров.

Разная наукоемкость отдельных операций социальных технологий усложняет процесс управления из-за усиления элементов стихийности. Возрастает отчуждение работника от интересов коллектива, от имени которого осуществляется неэффективное управление. В итоге социальная технология может оказаться нежизнеспособной, что дискредитирует идею технологизации.

В управленческой практике выявления и реализации социальных резервов трудового коллектива ввиду их многообразия приходится составлять комплекс социальных технологий. Так, в рассматриваемом социальном проекте достижения уровня социальной устойчивости трудового коллектива соответствующий *пакет социальных технологий* включает такие социальные технологии:

1. Работа с увольняющимися.
2. Адаптация молодых работников.
3. Система социального продвижения.
4. Профориентационная работа.
5. Трудовая дисциплина.
6. Сокращение потерь рабочего времени и непроизводительных затрат труда.
7. Развитие способностей, инициативы и предприимчивости работников.
8. Непрерывное повышение квалификации работников.
9. Информационное обеспечение.
10. Улучшение морально-психологического климата в коллективе.
11. Индивидуальная воспитательная работа.
12. Развитие самоуправления в коллективе.
13. Эффективность экономического образования.

Каждая технология предполагает совокупность процедур и операций. Так, социальная технология “Работа с увольняющимися рабочими”, внедренная в объединении “КамАЗ”, содержит шесть операций. Цель этой технологии — обеспечить устойчивость трудовых коллективов, уточнить типичные причины увольнения и предотвратить (по возможности) увольнения кадровых рабочих.

Операция 1. Увольняющийся рабочий после беседы с инженером отдела кадров заполняет бланк “Заявление об увольнении”, где указывает сведения о себе (стаж работы, размер заработной платы, жилищные условия и др.) и причины увольнения.

Операция 2. С увольняющимся проводится собеседование в отделе кадров. Увольняющийся обязательно встречается также с советом бригады и руководством цеха с целью разбора ситуации увольнения.

Операция 3. Социолог готовит материалы для заседания общественного отдела кадров, позволяющие уточнить причины увольнения рабочего. Отметим, что несовпадение истинных причин увольнения с названными в заявлении составляет 40 %.

Операция 4. Проводится заседание общественного отдела кадров, на котором рассматриваются материалы, подготовленные социологом, а также собеседования с увольняющимся и его руководителем, разрабатываются рекомендации для должностных лиц, контролирующих выполнение решений.

Операция 5. Оформляется заявление, если увольнение не удалось предотвратить в установленные сроки.

Операция 6. Инспектор отдела кадров еженедельно составляет список уволенных и ежемесячно — список рабочих, аннулировавших свое заявление об увольнении. На основании этих данных, накапливаемых в вычислительном центре, социолог готовит ежеквартальные информационные бюллетени для руководства “Анализ причин текучести кадров”.

Практика социального управления свидетельствует о достаточной высокой эффективности внедрения такой технологии. Например, в объединении “КамАЗ” ее внедрение позволило предотвратить на уровне цеха до 60 % увольнений.

Внедрение социальных технологий состоит в переводе теоретической концепции по реализации социальных резервов в практические действия.

Этот процесс сложный и включает следующие операции:

- организацию работы исполнителей;
- координацию различных субъектов, участвующих в реализации социальной технологии (отдельных исполнителей или групп);
- контроль деятельности субъектов управления;
- анализ процесса технологизации;
- социальную диагностику результатов внедрения социальных технологий;
- корректировку целей (при необходимости);
- организацию информационного обслуживания процесса внедрения.

Приведем типичные проблемы, возникающие при внедрении социальных технологий:

1. Невостребованность социальных технологий, что связано с медленным переходом трудовых коллективов на новые методы хозяйствования; внедрение технологий возлагается на энтузиастов.

2. Масштабы социальных резервов трудовых коллективов зачастую столь значительны, что для освоения их не требуется достаточно затратных социальных технологий. Текущие социальные проблемы удается решать более простыми способами управления.

3. Недостаточная подготовленность управленческого персонала к внедрению социальных технологий, что приводит к невысокому социальному эффекту на выходе.

Социологические опросы свидетельствуют, что 95 % руководителей трудовых коллективов причинами низкой эффективности внедрения технологий считают отсутствие у них достаточных научных знаний и практического опыта социальной диагностики, а также методики разработки и освоения социальных технологий.

Эти и другие сложности тормозят развитие социального управления на базе использования социальных технологий, что снижает эффективность управления трудовыми коллективами.

Проведенные социологические исследования [1, 45] свидетельствуют о том, что в 30–40 % трудовых коллективах по указанным причинам степень использования совокупного потенциала коллектива и личности работника достигла нижнего критического предела, управление практически парализовано. В 20–30 % коллективов это вызвало сбой в производственном ритме, обострение социально-экономических взаимоотношений работников, осуществление управления в экстремальных ситуациях. В 20–25 % коллективов наблюдаются периодические трудности, в основном обусловленные переходом на новые методы хозяйствования, но коллективы контролируют ситуацию.

Как видим, в социальном управлении трудовыми коллективами социальные технологии используют пока еще недостаточно. Это объясняется незначительным количеством разработанных и апробированных социальных технологий, которые нуждаются в корректировке в условиях перехода к рынку. К тому же пока еще не налажен обмен этими технологиями; они, как правило, не публикуются, а продажа их разработчиками носит хаотический характер.

Итак, внедрение в практику таких форм социального управления, как социальная диагностика, социальное проектирование, а также социальные технологии позволяет сделать более современным социальное планирование, повысить его действенность.

Социальное планирование — это научно обоснованное определение целей, показателей и заданий (сроков, темпов, пропорций) развития социальных процессов и основных средств их претворения в жизнь в интересах членов трудового коллектива. Таким образом, социальное диагностирование позволяет оценить реальное состояние социальных резервов, социальное проектирование предполагает

разработку общей модели социального организма, а социальное планирование — методов и средств ее реализации, которые могут быть представлены в виде совокупности (системы) социальных технологий.

В общих чертах смысл разработки плана социального развития трудового коллектива состоит в том, чтобы определить для всех первичных коллективов и работников ближайшие и далекие перспективы их социального развития, которые следуют из их успешной трудовой деятельности. Речь идет об улучшении условий труда и жизни работников, общественном питании, жилье и т. п.

Эти перспективы отражаются в структуре плана социального развития, который обычно состоит из таких разделов:

1. Основные направления и показатели экономического и технического развития предприятия на период...
2. Планомерное изменение социальной и профессионально-квалификационной структуры производственного коллектива.
3. Совершенствование условий труда, укрепление здоровья работников предприятия.
4. Повышение благосостояния и духовной культуры трудящихся предприятия.
5. Воспитание личности в коллективе и развитие социальной активности работников.

К основным относят такие *методы социального планирования*:

- экстраполяции, состоящий в том, что на основе анализа совокупности данных за “базисный” период прогнозируются тенденции и закономерности развития социальных процессов в трудовом коллективе в течение последующих периодов;
- нормативный, когда для социального прогнозирования используют социальные нормативы, на достижение которых ориентируется работа коллектива (например, количество мест в больнице на тысячу работников и т. п.);
- математическое моделирование (балансовый метод, метод разцовых моделей и др.).

Выбор адекватных уровню развития трудового коллектива методов социального планирования, основанный на результатах социальной диагностики его резервов, разработка модели социального развития посредством социального проектирования, подготовка и внедрение систем социальных технологий для достижения уровней модели социального развития и составляют в совокупности процесс социального управления трудовыми коллективами.

Резюме

1. Социальное управление состоит в целенаправленном воздействии на социальные объекты, явления или процессы по приведению направления и темпов их функционирования и развития в соответствии с действием объективных общественных законов на макро- и микроуровне. Существует три группы принципов социального управления: общеметодологические, специфические методологические и организационные.

2. Сущность социального управления в трудовом коллективе реализуется в функциях следующих направлений: формирование и оптимизация социальной организации коллектива и совершенствование его социальной структуры; создание возможностей для реализации работниками своих политических прав и для удовлетворения их материальных и духовных потребностей; воспитание и развитие социально значимых качеств работников.

3. Социальные резервы трудового коллектива — это различие между реальным состоянием социально-трудовых процессов и тем, каким оно могло бы быть в близком к оптимальному виде. Они включают в себя резервы производственно-трудовой, социальной, общественно-политической и духовной деятельности. Каждый из названных резервов объединяет резервы личности, коллективности, состояние социальной активности и факторы экономического развития трудового коллектива.

4. Социальная диагностика в трудовом коллективе представляет собой комплексное обследование состояния дел в нем в целях выявления резервов. На этой основе осуществляется социальное проектирование, состоящее в научно обоснованном конструировании социальных параметров качественно нового трудового коллектива, которого можно реально достичь в результате задействования совокупности его резервов.

5. Социальная технология представляет собой четко отработанную по операциям совокупность приемов, методов и воздействий, которые необходимо применять субъектам управления для достижения целей социального управления или решения проблем в трудовых коллективах. В разработке технологий рекомендуется придерживаться принципов многоуровневого анализа, целеполагания, комплексности и многообразия, а также системы (модели) разработки технологий.

Список использованной и рекомендуемой литературы

1. *Актуальные проблемы разработки и внедрения социальных технологий в трудовых коллективах.* — М.: Аист, 1991. — Вып. 1.
2. *Бойдаченко П. Г.* Служба управления персоналом. — 2-е изд., перераб. и доп. — Новосибирск: ЭКО, 1997.
3. *Давидюк Г. П.* Социальное управление: Социол. словарь. — Минск, 1991.
4. *Лукашевич Н. П.* Основы социологии труда: Конспект лекций для менеджеров. — К.: МАУП, 1994.
5. *Марков М.* Технология и эффективность социального управления. — М.: Прогресс, 1982.
6. *Методика исследования проблемы “Социальные резервы социалистического трудового коллектива и пути их реализации в условиях перестройки”* / Сост. В. И. Иванов, А. С. Кулагин, В. И. Петрушев. — М., 1989. — Ч. I.
7. *Методологические основы социального управления* / Под ред. Г. П. Давидюка и др. — Минск: Изд-во БГУ, 1977.
8. *Молодцов А. В.* Управление и планирование социального развития трудового коллектива. — К.: МЗУУП, 1991.
9. *Петрушев В. И.* Социальные резервы трудового коллектива: пути реализации (социол. анализ). — К.: Выща шк., 1990.
10. *Подшивалкина В. И.* Социальные технологии: проблемы методологии и практики. — Кишинев: Центр. тип., 1997.
11. *Полторак В. А.* Социология труда: Справ. — Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997.
12. *Ромашов О. В.* Социология труда: Учеб. пособие. — М.: Гардарики, 1999.
13. *Слепенков И. М., Аверин Ю. П.* Основы теории социального управления. — М.: Высш. шк., 1990.
14. *Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Учеб. пособие для руководителей и специалистов предприятий* / Под ред. В. Н. Якимова и др. — М.: Экономика, 1989.
15. *Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы и перспективы* / Редкол.: А. К. Зайцев и др. — М.: Политиздат, 1985.
16. *Социальное управление трудовым коллективом: Роль профсоюзной организации* / Под ред. Ю. Е. Волкова, О. И. Шкаратина. — М.: Профиздат, 1987.
17. *Социология труда: Учебник* / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
18. *Соціологія: Короткий енцикл. слов.* / За заг. ред. В. І. Воловича. — К.: Вид-во УЦДК, 1998.
19. *Тоценко Ж. Т.* Социальные резервы труда: Актуальные вопросы социологии труда. — М.: Политиздат, 1989.

20. *Управление* трудовым коллективом (социально-психологические факторы оптимизации) / Отв. ред. К. К. Грищенко, Н. А. Сакада. — К.: Наук. думка, 1988.
21. *Чернявский А. Д.* Организация управления в условиях рыночных отношений: Учеб. пособие. — К.: МЗУУП, 1994.
22. *Шепель В. М.* Социальное управление производственным коллективом (опыт социологического исследования проблемы). — М.: Мысль, 1976.
23. *Щербина В. В.* Средства социологической диагностики в системе управления. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
24. *Щёкин Г. В.* Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.

ИМЕННОЙ УКАЗАТЕЛЬ

- Аверьянов Л. 17
Аитов Н. 181
Блаунер С. 28, 29
Боулдинг К. 258
Вебер М. 73
Галтунг И. 258
Генкин Б. 53
Герчиков В. 150
Гиденс Э. 53
Дикарева А. 13
Дорин А. 137, 159
Заславская Т. 60
Зиммель Г. 252
Инглхарт Р. 122
Калмык В. 213, 221
Керр С. 258
Козер Л. 250, 258
Конверс Р. 258
Косалс Л. 79
Котлер Ф. 273
Макаренко А. 227
Макгрегор Д. 116
МакКлеелланд Д. 116
Маркович Д. 115
Маркс К. 5, 29, 65
Марч Д. 258
Маслоу А. 115
Мельник А. 61
Мертон Р. 96
Минцберг Г. 16
Мирская М. 13
Ожегов С. 198
Панюков В. 192
Парсонс Т. 96
Пиаже Ж. 258
Пилипенко В. 75
Плотников А. 61
Подмарков В. 214
Полторацк В. 75
Раккер С. 135
Рапопорт А. 258
Робинс Р. 258
Ромашов О. 75, 145
Рывкина Р. 60
Саймон Г. 258
Саруханов Э. 60
Синисало П. 220
Смит А. 45
Сорокин П. 124, 200–204
Тейлор Ф. 39
Томас К. 258
Форд Г. 226
Фролов С. 204
Херцберг Ф. 116
Шаленко В. 254, 258
Шибутани Т. 209
Штольберг Р. 190
Щепанский Я. 199
Щербина В. 287
Ядов В. 121, 127, 128

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i>	3
Глава 1. Объект и предмет социологии труда и ее использование в деятельности менеджера	5
1.1. Объект и предмет социологии труда	5
1.2. Использование социологии труда в деятельности менеджера	16
Список использованной и рекомендуемой литературы	21
Глава 2. Социальная сущность труда	23
2.1. Содержание и социальные функции труда	23
2.2. Неоднородность труда как основа социальной дифференциации работников	30
Список использованной и рекомендуемой литературы	40
Глава 3. Рынок труда в социологическом измерении	42
3.1. Рынок труда: социальный контекст	42
3.2. Особенности социально-трудовых отношений при переходе к рынку	50
3.3. Занятость и безработица как социально-экономические характеристики рынка труда	57
Список использованной и рекомендуемой литературы	69
Глава 4. Трудовое поведение	71
4.1. Сущностные характеристики трудового поведения	71
4.2. Типология трудового поведения	75
4.3. Социальное регулирование трудового поведения	82
Список использованной и рекомендуемой литературы	92
Глава 5. Производственная адаптация работника	94
5.1. Сущность и функции производственной адаптации работника	94
5.2. Виды производственной адаптации	100
5.3. Управление производственной адаптацией	105
Список использованной и рекомендуемой литературы	112
Глава 6. Мотивация трудовой деятельности	114
6.1. Сущность, функции и модели трудовой мотивации	114
6.2. Процесс трудовой мотивации и его компоненты	118
6.3. Мотивы и диспозиции личности в регулировании трудового поведения работника	123
Список использованной и рекомендуемой литературы	130
Глава 7. Стимулирование труда	132
7.1. Стимулирование труда: сущность и функции	132
7.2. Виды стимулов трудовой деятельности	137
7.3. Выбор стратегии стимулирования труда	144
Список использованной и рекомендуемой литературы	152

Глава 8. Социальный контроль в сфере труда	154
8.1. Социальный контроль и его функции в сфере труда	154
8.2. Виды и типы социального контроля в сфере труда	159
8.3. Механизм осуществления социального контроля в трудовых коллективах	169
Список использованной и рекомендуемой литературы	175
Глава 9. Трудовая мобильность	177
9.1. Социальные перемещения под воздействием научно- технического прогресса	177
9.2. Трудовая мобильность: сущность, функции, классификация	182
9.3. Текучесть, стабильность, устойчивость персонала	188
9.4. Управление трудовой мобильностью	193
Список использованной и рекомендуемой литературы	196
Глава 10. Трудовая карьера	198
10.1. Карьера и социальная мобильность	198
10.2. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность	205
10.3. Факторы трудовой карьеры	212
10.4. Этапы карьеры	214
10.5. Классификация трудовой карьеры	219
Список использованной и рекомендуемой литературы	223
Глава 11. Трудовой коллектив как социальная организация и социальная общность	225
11.1. Трудовой коллектив: сущность, структура, функции и типологизация	225
11.2. Трудовой коллектив как социальная организация	231
11.3. Трудовой коллектив как социальная общность	239
Список использованной и рекомендуемой литературы	246
Глава 12. Трудовой конфликт	247
12.1. Сущность, структура и функции трудовых конфликтов	247
12.2. Причины трудовых конфликтов	258
12.3. Разрешение трудовых конфликтов	262
Список использованной и рекомендуемой литературы	267
Глава 13. Назначение и организация социологических исследований в трудовых коллективах	269
13.1. Социологические исследования как источник информации о социально-трудовых процессах	269
13.2. Особенности проведения социологических исследований в производственных коллективах	274
13.3. Служба социального развития на предприятии, ее состав и функции	282
Список использованной и рекомендуемой литературы	289

Глава 14. Социальные резервы, технологии и социальное управление в трудовом коллективе	291
14.1. Социальное управление: сущность, функции, принципы и методы	291
14.2. Социальные резервы, социальная диагностика и социальное проектирование в трудовом коллективе	298
14.3. Социальные технологии: проблемы разработки и внедрения в трудовых коллективах	302
Список использованной и рекомендуемой литературы	310

У навчальному посібнику розглянуто основні категорії, об'єкт і предмет соціології праці, особливості застосування соціологічних методів дослідження у вивченні трудової діяльності. Розкрито основні соціальні процеси у сфері праці: трудова адаптація, мотивація і стимулювання праці, соціальний контроль трудової поведінки, трудова мобільність працівників і соціальне управління трудовою діяльністю.

Для студентів спеціальностей “Економіка і управління бізнесом”, “Управління трудовими ресурсами”, “Управління персоналом” і “Соціальна психологія”, а також усіх, хто цікавиться проблемами соціології.

Навчальне видання
Лукашевич Микола Павлович
СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ
Навчальний посібник
(Рос. мовою)

Редактор *В. В. Жигун*
Коректори *Т. К. Валицька, А. Г. Городнічова*
Комп'ютерна верстка *А. Б. Нефедов*
Оформлення обкладинки *?????*

Регістраційне свідоцтво ДК № 8 від 23.02.2000

Підп. до друку 29.08.01. Формат 60×84¹/₁₆. Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 18,7. Обл.-вид. арк. 19,1. Тираж ?000 пр. Зам. № ???

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

Акціонерне товариство закритого типу “Книга”
04655 МСП Київ-53, вул. Артема, 25