

Эк

И. Н. Шуклин

**ЭКОНОМИКА
И СОЦИОЛОГИЯ
ТРУДА**

И. Н. Шуклин

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Издание второе,
переработанное и дополненное

Рекомендовано
Министерством образования
Российской Федерации
в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по экономическим
специальностям и направлениям

УДК 331+316.334.22
ББК У24+С550.44
Ш 95

Рецензенты:

кафедра экономических дисциплин
Московского государственного института
электроники и математики (технический университет);
профессор, доктор социологических наук *В. И. Кирьянов*

Шуклин И. Н.

Ш 95 Экономика и социология труда. 2-е изд., перераб. и доп. — Учебное пособие. — Киров, ВятГУ, 2001. — 212 с.

В учебном пособии раскрываются основные положения сравнительно новой учебной дисциплины — экономики и социологии труда. Дается краткая история предмета, содержание основных категорий, рассматриваются социологические аспекты изучения экономики и труда: мотивация трудового поведения, нормирование и стимулирование труда, рынок труда, конфликты и забастовки в системе трудовых отношений, факторы и диагностика сплоченности производственных коллективов, специфика прикладного социологического исследования в сфере труда и др.

Учебное пособие рекомендовано Министерством образования Российской Федерации для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям.

Пособие подготовлено на кафедре философии Вятского Государственного университета.

УДК 331+316.334.22
ББК У24+С550.44

ISBN 5-230-07353-5

© И. Н. Шуклин, 1999

1. Предметная область экономики и социологии труда

План

1. Понятие труда. Труд как социальное явление.
2. Уровни и направления социологического анализа труда.
3. Эволюция теоретических и практических воззрений на труд.
4. Становление социологии труда в России.

1.1. Понятие труда. Труд как социальное явление

Что такое труд? Во всех имеющихся определениях подчеркивается, что труд есть целесообразная деятельность. Но этот признак не является достаточным. Ведь целесообразной деятельностью занимаются все животные. Добывание пищи, рытье норы — все это действия, имеющие для животных значимую цель, т.е. целесообразные. Не является определяющим признаком также и использование орудий труда: некоторые животные их тоже применяют. Так, обезьяны используют палки для сбивания плодов; медведь, очистив зубами ветку от коры, погружает ее в муравейник и облизывает потом, лакомясь муравьиной кислотой и т.д.

Но животные всё это делают инстинктивно, а человек сознательно. Следовательно, определяющим моментом в трудовой деятельности человека является *осознанное* целеполагание, т.е. идеальная цель, которая предшествует трудовому процессу. Это и есть отличительная особенность человеческого труда.

Труд имеет двойственный характер: с одной стороны, это процесс воздействия человека на природу, целью которого является удовлетворение различных потребностей (в пище, одежде и т.п.), с другой стороны — люди в процессе труда вступают в определенные отношения друг с другом. Таким образом, трудовая деятельность есть деятельность совместная, предполагающая определённые формы социальной организации, благодаря которым достигается необходимая согласованность индивидуальных и групповых усилий, направленных на достижение

целей труда. Следовательно, результатом труда является не только производство товаров, услуг, информации, но и формирование определённых общественных отношений, которые прямо или опосредованно формируют самого человека.

Труд соединяет три взаимосвязанных компонента. Это, во-первых, *предмет труда*, т.е. всё то, на что направлена трудовая деятельность. Предмет труда может быть частью естественной природной среды (лес, руда, уголь, нефть и т.д.), а может представлять собой так называемый сырой материал, уже подвергавшийся ранее воздействию со стороны человека (например, металл). Во-вторых, это *средства труда*, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда, преобразуя и видоизменяя их для удовлетворения определенных потребностей, и, наконец, это *продукт труда*, его результат. Очевидно, что изменение вещных компонентов — предмета и средств труда — меняет его характер и содержание.

Естественно, это оказывает непосредственное влияние и на субъект трудового процесса, человека, участвующего в труде, что предъявляет к нему каждый раз новые специфические требования, которые соответствуют выполнению им тех или иных трудовых операций. Так, один и тот же продукт труда, например, лопата, может быть изготовлен при помощи простейших инструментов: молотка, напильника, зубила, или же на автоматическом оборудовании. Соответственно в данном случае разными будут и уровень квалификации работника, и организация трудового процесса, и условия труда, его содержание и т.д.

Являясь специфически человеческим способом деятельности, труд выполняет ряд функций, определяющих существование и развитие человека и общества:

1. Труд как способ удовлетворения человеческих потребностей;
2. Труд как источник общественного богатства (учитывая общественный характер труда, человек, удовлетворяя свои потребности, тем самым создает общественное богатство);
3. Труд как творец общества и фактор общественного прогресса (удовлетворяя потребности человека и создавая богатство, труд лежит в основе всякого общественного развития);
4. Труд как условие формирования самого человека (создавая все ценности человеческого существования, развивая в труде общество в целом, человек развивает и самого себя);
5. Труд как сила, прокладывающая человечеству путь к свободе

(именно в труде познаются как законы природы, так и законы развития общества, что дает возможность заранее учитывать отдалённые перспективы человеческой деятельности).

На различных этапах истории функции труда проявляются в различных формах и сочетаниях. Так, если примитивные формы труда при первобытнообщинном строе удовлетворяли по преимуществу физиологические потребности человека, то современный индустриальный труд требует включения всех свойств человеческой природы и результатом своим воспроизводит условия дальнейшего развития человека и общества.

Итак, мы можем дать определение: *труд — фундаментальная форма человеческой деятельности, обусловленная идеальным целеполаганием, основа удовлетворения всей совокупности материальных и духовных потребностей человека, условие существования и развития человека и общества.*

1.2. Уровни и направления социологического анализа труда

Выполняя целый ряд функций, труд является предметом изучения различных наук. Экономика и социология труда является комплексной дисциплиной, в которую входит ряд дисциплин, которые анализируют различные стороны трудового процесса. Одни из них исследуют труд по преимуществу с его вещной, объектной стороны, другие — со стороны субъектной. И хотя такое деление несколько условно, всё же мы можем выделить некоторые основные направления исследований.

Такая схема не претендует на классификацию, она даёт общую картину, показывающую лишь многокомпонентность и комплексность проблемы. Для того, чтобы получить целостное представление о её междисциплинарном, комплексном характере рассмотрим в общих чертах некоторые дисциплины неэкономического и социологического профиля.

К наукам о труде *несоциологического профиля* относятся, в частности, физиология и психология труда, которые изучают реакцию человеческого организма на те или иные факторы процесса труда, скажем, высокие физические или нервные нагрузки. В этом случае применяются различные исследования, лабораторные эксперименты, результатом которых является разработка т.н. профессиограмм, где фиксируются требования, предъявляемые к человеку со стороны

Основные направления исследований в области труда

Дисциплины несоциологического профиля	Дисциплины социологического профиля
Психология труда	Социология профессий
Экономика труда	Социология организаций
Физиология труда	Социология города
Эргономика	Аграрная социология
Трудовое право	Промышленная социология
Гигиена труда	Социология образования
Демография	Социология управления
Археология	Экономическая социология
Этнография	
Научная организация труда (НОТ)	

данной профессии, разрабатываются схемы оптимальных рабочих приёмов, режимов труда и отдыха, способствующих наиболее рациональному расходованию человеческой энергии. С этим тесно связана такая дисциплина как НОТ (научная организация труда).

Распространение в современном производстве вредных производственных факторов потребовало развития гигиены труда. В её рамках исследуются все факторы, которые связаны с рабочим местом и возникают в процессе выполнения трудовых операций. Прежде всего это вредные и травмоопасные факторы, способные привести к ухудшению самочувствия, снижению трудовой активности и даже к профзаболеваниям.

Эргономика изучает взаимодействие людей со средствами труда. Хотя эта наука ещё сравнительно молода, она развивается весьма активно. Специалисты по эргономике изучают пределы психофизиологических возможностей человека в экстремальных ситуациях при выполнении тех или иных производственных операций: как снизить ошибки в работе операторов (например, на пульте атомной станции или в работе авиадиспетчеров), пределы теплового стресса у пожарных и т.д.

Этнографы сравнивают обычаи, традиции и трудовые отношения, существующие у разных народов, показывают черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности; о прошлом трудовой деятельности повествуют исследования археологов. Все отрасли знания, входящие в эконо-

мику, прямо или косвенно также изучают труд: политэкономия, экономическая статистика и т.д.

Науки о труде *социологического профиля* существуют внутри социологии труда, но они не обязательно являются её составными частями. Социологическими они являются как по методам, так и по предмету исследования. В качестве их общей черты мы можем выделить изучение социальных аспектов труда.

Появление социологических дисциплин внутри социологии труда явилось следствием того, что эта наука анализирует общественный труд на двух уровнях: макро и микро. Первый — труд как общественное явление, второй — касается исследования конкретных поведенческих аспектов трудовой деятельности: мотивов, целей, удовлетворённости и т.д. Отраслевые социологии преимущественно покрываются предметной областью социологии труда. Однако в каждой из них найдутся и такие проблемы, которыми социология труда может и не заниматься.

Так, в социологии города предметом исследования могут стать, например, проблемы, связанные с воздействием новых (высоких) технологий на демографические процессы: миграцию, рождаемость и смертность, отношение к образованию и т.п. Эти вопросы представляют самостоятельный интерес и имеют лишь косвенное отношение к социологии труда.

Предметная область социологии труда не сводится к сумме предметных областей конкретных социологических и несоциологических дисциплин, изучающих с разных точек зрения труд. В то же время исследовать конкретные процессы, происходящие в трудовой сфере, невозможно не прибегнув к данным других наук, таких, например, как экономика, трудовое право или этнография.

То, что в социологию труда входят частные, отраслевые социологии (социология профессий и пр.) и, в то же время, ориентация её на фундаментальные проблемы предполагает, что социология труда представляет многоаспектное и иерархически организованное знание. В ней можно выделить следующие уровни:

1. Метатеоретический уровень.

Это уровень фундаментальных представлений о сущности социальных процессов, их движущих силах и причинно-следственных связях. На этом уровне социология труда по сути дела смыкается с социальной философией и отражает концептуальное видение проблемы. Ошибки и просчёты, допущенные на этом уровне исследования, отразятся на всех последующих его этапах.

Поясним это на примере. С точки зрения социальной философии марксизма — исторического материализма — развитие общества есть результат социальных революций, в которых разрешается противоречие между классом эксплуататоров и эксплуатируемых, из которых один, класс эксплуататоров, присваивает себе труд другого, эксплуатируемого класса за счёт присвоения себе прибавочного продукта. Ликвидация антагонистических противоречий в обществе и, прежде всего, в сфере производственных отношений возможна лишь с уничтожением классов, ликвидацией стихии рынка, планированием производства в масштабах общества.

На этой мировоззренческой основе строилась методология общественнознания в целом и трудовых отношений в частности. История показала ограниченность этой мировоззренческой позиции и оснований на ней обще- и частносоциологических теорий.

2. Общетеоретический уровень.

На этом уровне рассматриваются сущностные характеристики процесса труда, такие, например, как мотивы труда, удовлетворённость трудом, динамика изменения трудового поведения в зависимости от экономических и политических факторов и т.д. Этот уровень задаёт концептуальные «рамки», которые будут наполняться конкретными данными частнотеоретических исследований конкретных социальных ситуаций.

3. Частнотеоретический уровень.

Этот уровень предполагает исследование конкретных социальных факторов, характеризующих отношение к труду и трудовое поведение агентов трудового процесса на конкретном локальном объекте — в том или ином производственном коллективе или на ряде объектов в зависимости от каких-либо фиксированных социальных характеристик, например, в зависимости от пола и возраста. Частнотеоретический уровень тесно переплетается с эмпирическими социологическими исследованиями, которые служат его основой.

4. Практически-прикладной уровень.

Практически-прикладной уровень социологического исследования — это уровень методики и процедур, обеспечивающих надёжную информацию о социальных фактах.

В социологии различают три вида социальных фактов. Это, во-первых, *совокупные систематизированные характеристики массового поведения* (например, забастовки), во-вторых — *совокупные систематизированные характеристики массового сознания* (мнения,

оценки), и в-третьих — *совокупные обобщённые характеристики продуктов деятельности* (материальной или духовной) (например, законы или моральные нормы, принятые в той или иной социальной общности). Социальные факты входят в систему знания только после того, как они зафиксированы и описаны. Описание фактов, как мы видели, связано и с общими методологическими установками и с уровнем развития теории, а также с методами и техникой их сбора и анализа.

Схематически это можно представить следующим образом. (Схема 1.1).

Схема 1.1

Иерархические уровни социологического знания

На этой схеме видна взаимосвязь эмпирического и теоретического уровней. Научные факты вводятся в теорию, их введение так или иначе видоизменяет её, что обуславливает преобразования и на более высоких уровнях знания. Таков как бы спиралевидный характер развития любой науки. Начальный этап исследования на любом витке спирали — это имеющееся знание, а завершающий — новое систематизированное знание и переход к следующему витку.

Отличительной особенностью социологии вообще и социологии труда в частности является то, что в качестве первичного «сырого материала» мы имеем социальные факты, которые становятся таковыми не сами по себе, а только в результате их интерпретации исследователем. А это зависит и от общей мировоззренческой позиции, и от разработанности теории, и от того социального контекста, в котором эти факты прослеживаются. Например, физическое принуждение к труду может являться нормой в од-



них исторических условиях, скажем при рабовладельческом строе, и аморальным в других. Ситуация одна — оценки разные.

Следовательно, при социологическом анализе трудовой деятельности социальные факты рассматриваются как обобщённые статистически значимые явления, реальные или вербальные, которые получают описание в рамках определённых теоретико-мировоззренческих позиций.

Рассмотрев структуру социологии труда как науки, мы можем дать следующее определение:

Социология труда — область социологии, изучающая трудовую деятельность как социальный процесс, социальные факторы повышения эффективности труда, влияние технико-технологических, экономических и социальных условий на отношение к труду.

1.3. Эволюция теоретических и практических воззрений на труд

Труд как фундаментальная форма человеческой деятельности всегда являлся объектом пристального внимания мыслителей различных эпох. В эволюции теоретических и практических представлений о труде существуют три периода: донаучный, классический и современный.

Донаучный период самый продолжительный по времени. Он простирается от III тысячелетия до н. э. до восемнадцатого века нашей эпохи. Дошедшие до нас древнейшие письменные документы свидетельствуют, что в таких странах, как Египет, Месопотамия, Урарту, Хеттское царство, Вавилония, Шумер систематически проводился учёт социального и демографического состава этих государств, уровня экономического состояния людей и т.п. Прежде всего это было связано с необходимостью подсчёта численности населения, способного платить налоги и носить оружие. Храмовые и государственные чиновники периодически проводили перепись имущества и рабочей силы. Использовались и другие, более изощрённые методы учёта. Так, в древнегреческие храмы в качестве жертвоприношения при рождении ребенка родители должны были принести меру пшеницы, при смерти кого-либо из членов семьи — меру ячменя.

Исторические документы дают богатую информацию о социальной структуре древних обществ, видах труда и формах его социальной организации, нормах выработки, механизмах стимулирования труда, его оплате и т.д. Именно в древневосточных цивилизациях

зародилось многое из всей той сложнейшей системы общественного разделения труда, которая существует и поныне. Прежде всего речь идёт о разграничении умственного и физического труда. Разграничение профессий на привилегированные и непривилегированные послужило основой возникновения, наверное, самого древнего способа мотивации труда — понижения или повышения в должности, что используется и сейчас.

Дальнейшее развитие идей о труде связано с мыслителями древней Греции. Так, Платон в своем знаменитом диалоге «Государство» обосновывает необходимость разделения труда в обществе. Платон доказывает, что разнообразным потребностям людей, причём не всех, а свободных граждан, должно соответствовать разнообразие видов труда, его специализация. Для достижения высокого профессионализма Платон предложил первое в истории теоретическое оправдание профессионального закрепощения работников.

Если Платон анализирует разделение труда на уровне общества в целом, то другой античный мыслитель Ксенофонт подробно исследует разделение труда в античных мастерских (эргастериях) и впервые обращает внимание на способ редукции труда (т.е. сведение сложного труда к сумме элементарных трудовых операций), что много времени спустя воплотилось в мануфактурах, а в наши дни представлено организацией труда на конвейере.

Эпоха средних веков по сравнению с античностью характеризуется тем, что меняется взгляд на труд. Если в античности труд (физический) считался презренным делом рабов, то, согласно христианской идее о сотворении мира, Бог, сотворив этот мир, заключил в нём свою мудрость, поэтому труд в природе — это не только наказание за первородный грех, но и познание божественной мудрости. (Впоследствии эта идеологическая установка привела к появлению науки, как специфической формы интеллектуального труда).

Но всё же в то время церковь квалифицировала труд мирян как безразличный для бога и спасения, если продукт труда или деньги полностью или частично не жертвовались в пользу церкви. Папство свело благочестие труженика к готовности обменивать результаты труда на разного рода «священные товары». Помещик, спекулянт или просто разбойник, жертвующие церкви, расценивались как лица «богоугодные»: они выкупили грех, погасили его из церковной «кассы». Так церковь, претендовавшая на решение не только религиозных, но и мирских дел, установила цинично-торгашеские меновые отношения между священством и трудом.

Крайним выражением этого явилось продажа индульгенций — искупительных грамот. Но, в то же время, это был период уже зарождавшихся раннекапиталистических производственных отношений, которые требовали морального возвышения честного предпринимательства (трудолюбия, бережливости, но также и использования чужого труда, но без обмана и лихоимства).

Таким моральным обоснованием честного труда явилось учение немецкого монаха Мартина Лютера — протестантизм. Согласно этому учению труд объявляется высшей моральной ценностью. В 1529 г. в трактате «О монашеском обете» Лютер заявляет, что религиозная деятельность в существе своем суетна и эгоистична. Всякое специальное услужение богу, всякое его умиловление фантастично и даже кошунственно, всякое показное облагодетельствование людей подозрительно. Истинно верующий должен просто служить ближним, посвящая себя одному из общепользовных дел, выполняя его усердно и старательно. О подлинности и крепости веры бог судит по терпению и упорству, с которым человек переносит свой земной удел: по тому, является ли он хорошим семьянином, крестьянином, ремесленником, правителем. Напряженная активность, честность, трудолюбие — вот ценности протестантской этики капиталистического «трудового общества» как позднее его назовут. На протяжении нескольких веков, начиная с XV столетия, «трудовое общество» определяло пути развития западной цивилизации.

Духовный переворот, произведённый М. Лютером и его последователями, трудно переоценить. Но они отразили одну, нравственно-этическую сторону труда. Впоследствии родоначальники классической политической экономии У. Петти (1623—1687) и А. Смит (1723—1790) поставили моральные воззрения на почву науки. Иначе говоря, религиозный переворот обрёл теоретическое обоснование. Именно А.Смиту принадлежит заслуга в разработке содержания политэкономических категорий, широко используемых и сегодня, таких как рента, капитал, цена, стоимость, прибыль и т.д., в которых отражается экономическое и, отчасти, социальное содержание труда. С А.Смита начинается классический период исследования трудовых отношений.

Классический период

Это самый короткий период, но и самый содержательный. Здесь выделяются два направления — французская и немецкая школы.

Французская школа. Собственно рождение социологии как науки

связано с именем О. Конта, ему принадлежит и сам термин, обозначающий новую область научного знания. О. Конт ввел также понятие «позитивный метод», которым обозначается опора на совокупность эмпирических данных, проверенных и обоснованных. Позитивизм в этом смысле есть отказ от абстрактных умозрительных понятий, не подкреплённых фактами. О. Конт первым попытался дать подробный анализ индустриального общества так, как это мог сделать социолог-теоретик в середине прошлого века.

Следующий, более глубокий шаг в развитии социологии, особенно в сфере методологии и учении о разделении труда сделал другой французский исследователь Э. Дюркгейм. Согласно Дюркгейму, развитие человеческого общества проходит две фазы: 1) механической солидарности (традиционное общество); 2) органической солидарности (доиндустриальное, а затем индустриальное общество).

Для первой стадии характерны жесткая регламентация, подчинение личности коллективу, незначительное разделение труда, единообразие норм поведения, чувств и обычаев, господство их над правовыми нормами, деспотическая форма правления. Вторая стадия — индустриальное общество. Оно возникает, согласно Э. Дюркгейму, потому, что механическая солидарность заменяется органической. Это означает, что связи между людьми уже не регламентируются лишь внешними, «механическими» факторами — жёсткой зависимостью личности от норм и обычаев рода, клана, наследственной традиции, оседлостью и т.д.

Оседлость, профессиональная закреплённость за семейным ремеслом заменяется социальной мобильностью, возникает перемещение товаров и рабочей силы. Труд все более дифференцируется. Потребности рыночной торговли вызывают к жизни появление всевозможных профессий и специальностей, углубляется общественное разделение труда. На смену кланам приходят классы. Обычаи, регулировавшие общественную жизнь, сменяются юридически закреплёнными нормами права. Постепенно уходит в прошлое примитивный коллективизм, формируется гражданское общество. Усложняется социальная организация общественного труда, развитие промышленности определяет уровень экономического развития общества. Рост населения усиливает борьбу за существование. В этих условиях разделение труда есть мирный способ сохранить общественный порядок.

В то же время Э. Дюркгейм был далек от мысли, что современный ему капитализм — есть идеальное общество. Но он был уверен,

что здоровые начала — крепкая экономика и органическая солидарность, культура и цивилизованность позволяют сглаживать негативные явления. Сторонник эволюционного развития, чуждый всякого рода революциям, Дюркгейм полагал, что капитализм может сам избавиться от своих болезней — эксплуатации, резкого имущественного неравенства, классовых конфликтов, т.е. всего того, что является результатом аморального разделения труда.

По такому пути — реалистическому анализу социальных проблем, поиску способов регулирования трудовых отношений пошла практически вся западноевропейская социология вообще и социология труда в частности.

Немецкая школа. Если для французской школы основными темами исследования выступали разделение труда, коллективная солидарность, функционирование общественного сознания, то для немецкой школы главная сфера исследовательских интересов — отчуждение труда, мотивация экономического поведения, эволюция капитализма, бюрократия.

Немецкая школа социологии труда представляет собой самостоятельное явление. В наибольшей степени на современную Западную социологию повлияли труды Г. Зиммеля, М. Вебера, К. Маркса.

Учение Г. Зиммеля часто именуют «формальной социологией» потому, что главным предметом изучения для социолога он считал «чистую форму». Смысл этого методологического подхода сводится к тому, что, согласно Зиммелю, исследователь должен абстрагироваться от психологических и иных индивидуальных особенностей поведения людей. Изолировавшись от индивидуальных проявлений человеческого поведения, социолог получает нечто, относящееся к сфере надиндивидуального — к сфере ценностей. Очистив от случайного человеческие отношения социолог получает чистые формы как отношения между индивидами безотносительно тех объектов, которые являются предметами их интересов. Формально — геометрический метод Зиммеля позволил выделить общество вообще, социальные институты как таковые и построить такую систему, в которой социологические переменные освобождены от оценочных суждений.

Так, например, согласно Зиммелю, продукт труда имеет двойственный характер. Он зарождается в материальном производстве, т.к. создается физическими усилиями, он чувственно осязаем, но свое истинное значение продукт труда приобретает в другом, иде-

альном мире, где является товаром, сгустком экономических отношений.

Продукт труда является двойственным и в другом смысле. Он представляет собой единство физических и умственных затрат, где на шкале ценностей продукты высококвалифицированного труда ценятся выше, чем неквалифицированного, причем объективно выше, независимо от воли и сознания людей. Это универсальный закон любого общества. Зиммель создал свою ценностную теорию труда, с точки зрения которой является неправомерной трудовая теория стоимости А. Смита, впоследствии получившая свое развитие в трудах Маркса. По мнению Зиммеля, последняя предполагает:

- а) редукцию труда, т.е. сведение сложного труда к простому;
- б) установление наименее ценного — физического труда в качестве эталона всех видов труда;
- в) признание физического труда в качестве первичной ценности;
- г) девальвацию умственного труда, признание его в качестве второстепенной ценности.

Исторический опыт показал правоту Зиммеля. Известно к чему привела политика, когда в обществе самым почётным провозглашался физический труд, его представители, именуемые пролетариатом, объявлялись ведущим классом, а представителей умственного труда считали некоей «прослойкой». Их труд, согласно этой теории, не считался производительным.

Крупной фигурой немецкой социологической мысли является Макс Вебер. Этот энциклопедически образованный учёный внёс вклад практически во все виды социологии. Среди его работ многие посвящены социологии труда. По существу именно в работах М. Вебера чётко фиксируется предметная область социологии труда и индустриальной социологии.

Изучая вопрос о взаимоотношениях экономики с другими сферами человеческой деятельности — политикой, правом, религией и т.д., — Вебер пришел к выводу о необходимости специально заниматься социологией, разрабатывая ее преимущественно как социологию экономического поведения. Социология Вебера оказала решающее влияние на развитие западной социологии XX века.

В методологии М. Вебера выделяются следующие основные моменты:

1. Концепция идеального типа, сопоставление с которым позволяет выделять при социально-экономическом анализе неявные типы поведения.

2. Метод причинно-следственного объяснения, когда выстраивается логическая цепочка причинно-следственных связей.

3. Принцип сопереживающего понимания мотивов поведения (понимающая социология). В рамках этого принципа понимание выступает как источник гипотез, которые должны проверяться при помощи общенаучных методов.

4. Принцип отнесения к ценности. Этот методологический принцип предполагает, что в исследовании некий социальный факт может стать существенным лишь при соотнесении с какой-либо ценностью, в соответствии с которой происходит преобразование объектов первоначальной оценки в «исторические индивидуумы».

Г. Зиммель и М. Вебер разработали принципиально новую методологию социального познания, совершив, по сути дела, «коперниканский переворот» в социологии. С них она начинается как строгая научная дисциплина. Главными инструментами у них выступают абстрактные конструкты — у Зиммеля чистая форма, у Вебера — идеальный тип, с помощью которых изучаются не эмпирически существующие факты, а мысленно создаваемые сущности.

Классический период в развитии социологии вообще и социологии труда в частности значим не только разработкой глобальных теоретических концепций. Этот период важен тем, что были обоснованы методологические основания для получения социологического знания и были осуществлены первые эмпирические исследования. Особенно заметным вкладом в развитие эмпирической социологии явились работы известного математика А. Кетле, в которых были обоснованы статистические закономерности при анализе взаимовлияния социальных показателей, методики их получения.

Особо следует сказать о марксистской школе социологии труда. В контексте европейской социологической мысли это явление экстраординарное. К. Маркс и Ф. Энгельс провозгласили радикальный разрыв со всей предшествующей теоретической традицией и объявили о возможности создания нового справедливого общества. Теоретическими основаниями марксизма были лучшие достижения европейской социологической мысли — английская политэкономия, французские идеи просвещения и французский утопический социализм, немецкая классическая философия. Но и Смит, и Руссо, и Фурье, и Гегель были исключительно реформистами. Маркс же, резко порывает с их идеями и предлагает свой, радикальный путь общественного развития. Механическая солидарность, если применять терминологию Дюркгейма, по Марксу характерна для всех обществ. И

только новая коммунистическая формация создает органическую солидарность, истинный коллективизм. Никакие реформы уничтожить старый строй не могут, необходима социалистическая революция и диктатура пролетариата.

При социализме ликвидируется частная собственность, уничтожаются классы, устраняется различие между умственным и физическим трудом, на место рыночной конкуренции и эксплуатации приходит планомерное распределение затрат труда и его результатов. Маркс не отрицал прогрессивной роли разделения труда, он тоже отводил ему важную роль в общественном развитии. Однако в отличие от Дюркгейма, Вебера, других мыслителей Маркс придавал абсолютное значение социальным конфликтам и кризисам в жизни общества. В частности разделение труда, по Марксу, ведет не к зарождению социальной структуры, а к расколу общества на два антагонистических класса — эксплуататоров и эксплуатируемых. Противоречие между ними разрешается только в результате социальной революции. По-видимому, целевая заданность — необходимость ликвидации старого и построение нового справедливого общества — сказалась на методологии исследования, содержании теоретических выводов и практических рекомендаций.

Вместе с тем влияние К. Маркса на развитие мировой социологии велико. Об этом свидетельствуют, несмотря на постоянную критику его учения, периодически возрастающие на Западе циклы интересов к марксизму. Несомненной заслугой Маркса является глубокая разработка ряда фундаментальных понятий, раскрывающих специфику трудовых отношений, в частности отчуждение труда, формальное и реальное подчинение труда капиталу, абстрактный и конкретный труд, что не утратило своего значения и поныне. Основным же вкладом марксизма в мировую социологию считают теорию социального конфликта, который действительно занимает значительное место в общественном развитии.

Современный период

Современный этап развития социологии в целом и социологии труда в частности начинается в XX веке, и центр исследований в этой области перемещается в США. Здесь сложились более благоприятные условия для развития, прежде всего, эмпирической социологии. И дело было не в разработке новых идей, здесь с Европой США не могли конкурировать, а в разработке методики и проведении эмпирических социологических исследований, особенно в сфере труда. В целом социология в США, развиваясь в русле позитивиз-

ма, проявляет себя прежде всего как наука о поведении людей. Особенность методологии исследований проявляется в том, что качественные характеристики интерпретируются в количественных показателях. Бурное развитие социологии в США, начиная с 20-х годов нынешнего столетия было обусловлено прагматическими интересами бизнеса для повышения его эффективности прежде всего в сфере промышленного производства.

Можно выделить три основных школы развития социологии труда, которые не исчерпывают всего ее многообразия, но все же фиксируют главные направления теоретических исследований и практических приложений.

Хронологически первым направлением социологии труда в США (там используется термин индустриальная социология) следует считать «классическую», или «традиционную» школу. В рамках этой школы основное внимание уделялось исследованию процессов согласования деятельности людей и формальной организации предприятия. При этом организация рассматривается как действительно формальная, т.е. заранее сконструированная специалистами, предписывающая людям определенное поведение, всякое отклонение от которого рассматривается как нарушение нормального состояния в ущерб эффективности. С этим же связано и определенное понимание функционирования организации равно как и характеристика составляющих её индивидов, которые рассматриваются как изолированные друг от друга «экономические существа», деятельность которых описывается в духе бихевиоризма (стимул - реакция). Сама же организация представляется как замкнутая система, лишённая сколь-нибудь значимых связей с внешней средой. Все это с неизбежностью вело к игнорированию человеческого фактора производства. Это направление связано с именем Ф. Тейлора, знаменитого американского инженера и специалиста по рационализации управления. И хотя Тейлор сам себя никогда социологом не считал, его влияние на последующее развитие индустриальной социологии несомненно. Многие компоненты «классической» теории до сих пор играют важную роль. Однако у этой теории были явные недостатки — недооценка человеческого фактора, упрощённое понимание человеческого поведения.

Всё это вызывало к жизни второе направление исследований — доктрину человеческих отношений. Как явствует из самого её названия, здесь предметом исследования являются психологические мотивы поведения людей в процессе производства, групповые отноше-

ния, групповые нормы, неформальная организация, т.е. поведенческие элементы в их интегрированном виде. Данное направление — оно получило название теории человеческих отношений — сформулировал и развил профессор Гарвардского университета Э. Мэйо. Это направление получило свое начало со знаменитых экспериментов на заводах фирмы «Вестер и электрик» в городе Хоторне. Результатом этих экспериментов стала социологическая теория Гарвардской школы. Основными принципами этой теории являются следующие:

1. Человек представляет собой не просто некий безликий элемент производства, призванный лишь выполнять определенные технологические функции. Он ориентирован и включен в групповое поведение.

2. Жесткая подчиненность и формальная организация подчиненности несовместимы с природой человека и его свободой.

3. Руководители промышленности должны ориентироваться в большей степени на людей, чем на продукцию. Это способствует социальной стабильности и удовлетворенности индивида своей работой.

4. Управление, учитывающее социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей — наиболее рациональный путь повышения эффективности работы производственной организации.

Доктрина «человеческих отношений» — теоретическая основа Гарвардской школы — дала толчок исследованиям в области мотивации поведения, что является третьим направлением в индустриальной социологии США. Значительный вклад в эту область внесли А. Маслоу и Ф. Херцберг. Маслоу установил, что в своей трудовой деятельности люди стремятся к удовлетворению определённых потребностей. Он классифицировал их на первичные (потребность в пище, безопасности и др.) и вторичные, социально приобретённые (в справедливости, благополучии, порядке и единстве социальной жизни). Потребности иерархичны, т.е. располагаются на шкале от «низших», материальных, до «высших», духовных. Согласно принципу иерархии потребности каждого нового уровня становятся насущными лишь после того, как удовлетворены предыдущие.

Хотя эта теория подверглась впоследствии критике, но благодаря своим универсальным объяснительным возможностям послужила основой для целого ряда методик мотивации труда и до сих пор применяется в промышленности как средство улучшения стиля руковод-

ства. Идеи Маслоу получили дальнейшее развитие в двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга. Ф. Херцберг выделил в качестве независимых факторов содержание работы и условия работы. По Херцбергу только внутренние факторы, т.е. содержание работы повышает удовлетворённость трудом. Внешние же факторы (условия работы), т.е. заработок, межличностные отношения, условия производственной среды могут лишь снизить уровень неудовлетворённости работой, способствуют закреплению кадров, но не повышают производительность труда. Каждый фактор у Херцберга — это по сути совокупность некоторых потребностей по классификации Маслоу. Подробнее об этом будет сказано в теме «Мотивация трудового поведения». Здесь же заметим только, что идеи Маслоу и Херцберга лежат в основе программ управления трудовыми отношениями во многих зарубежных компаниях.

Отличительной особенностью индустриальной социологии в США является то, что она не замыкается рамками отдельной школы или направления и развивается в русле т.н. прикладной социологии, ориентированной на заказчика. Прикладная социология — это исследовательская работа, сделанная для кого-то. Заказчиком может выступать государство, фирма, федеральные органы власти. Главное — ориентация на практическую пользу, а не прирост знания или научный вклад в фундаментальном научном направлении.

На Европейском континенте социология труда также получает дальнейшее развитие, преимущественно во Франции. Из наиболее значительных достижений в этом направлении следует отметить работы А. Файоля. В них рассматриваются проблемы гуманизации труда, высказывается критика в адрес технократических подходов, взаимовлияние различных школ и направлений. Опора на традиции мировой социальной мысли способствовала приобретению социологией труда статуса самостоятельной научной дисциплины. Ее начинают читать в университетах, достижения этой науки всё шире используются в организации труда и управлении производством.

1.4. Становление социологии труда в России

Проблемы труда с момента зарождения социологии в России всегда занимали важное место, хотя социология труда как самостоятельная дисциплина оформилась гораздо позднее. В развитии социологической мысли в России можно выделить три основных периода. Первый период — с середины XIX века до 1917 года XX века,

второй — с начала 20-х до середины 50-х годов, третий — с середины 50-х годов по настоящее время.

Первый период характерен ускоренным развитием промышленности, что способствовало интенсивному росту городского населения, резкому социальному расслоению общества. Этот этап связан с творчеством таких крупных социальных мыслителей, как П. Л. Лавров и Н. М. Михайловский. Развиваемое ими направление социальной мысли получило название субъективной социологии. Они, как и классики теоретической социологии, главное внимание уделяли разработке учения об обществе в целом, выявлению тенденций и закономерностей его развития. С их точки зрения развитие общества определяют критически мыслящие личности.

Наряду с субъективной социологией и в борьбе с ней в России развивалась социология марксизма, представленная двумя основными направлениями: легальный марксизм (П. Б. Струве, Н. А. Бердяев и др.) и ортодоксальный марксизм (Г. В. Плеханов, В. И. Ленин). В этот период становления социологии труда накапливается большой фактический материал, основанный на отчётах фабричной инспекции, введённой в России в 1882 г. И хотя данные этих отчётов составлялись нерегулярно и носили относительный характер, они уже тогда способствовали постановке целого ряда вопросов, посвящённых трудовым отношениям в промышленном производстве.

В начале XX века исследование социальных аспектов труда поднимается на более высокий уровень. Появляется ряд специализированных журналов, таких как «Фабрично-заводское дело», «Промышленность и здоровье» и другие. Предпринимаются попытки осуществления социальных экспериментов в сфере трудовых отношений. Однако в этот период значительная часть эмпирических исследований по проблемам социологии труда проводилась энтузиастами: экономистами, врачами и т.д. Чаще всего в этих исследованиях рабочего класса изучались внепроизводственные факторы: демографический состав, структура семьи, жилищные условия, духовные запросы и т.п.

В дальнейшем тематика исследований расширялась. В сферу интересов исследователей вошли такие вопросы, как бюджеты рабочего времени, содержание, условия, организация труда. Большое внимание в проводимых исследованиях уделялось сопоставлению рабочего класса в России и других странах. В рамках данного направления особо следует отметить труд К. Пажитнова «Положение рабоче-

го класса в России». Он значим чётким концептуальным подходом к исследуемой теме, анализом эмпирических данных в отличие от многочисленных, предшествующих ему, сюжетных описаний.

После Октябрьской революции наступает второй период в развитии отечественной социологии труда. Необходимость организации хозяйственной деятельности на новых социалистических принципах поставила перед социологией труда и экономической наукой целый ряд важных практических вопросов:

- как в условиях плановой экономики обеспечить эквивалентную оплату труда с учётом его количества и качества;

- в каких единицах измерять затраты труда, обеспечить его эффективный учёт и контроль;

- как формировать и удовлетворять разумные потребности работников;

- как стимулировать трудовой потенциал.

За этими, на первый взгляд, частными проблемами стоит главный вопрос:

- каков характер производственных отношений в новых условиях.

Одним из наиболее значительных направлений в социологии труда того времени была теория научной организации труда. Разработка этого направления лежала в русле острой полемики по поводу возможности применения системы Тейлора в условиях социализма. Высказывались диаметрально противоположные точки зрения: одни настаивали, что организация труда, основанная на рационалистических принципах, предложенных американским инженером, должна быть взята на вооружение полностью и без оговорок, другие считали, что эта система есть воплощение капиталистической эксплуатации и в условиях социализма неприемлема.

Одним из наиболее крупных представителей научной организации труда (НОТ) являлся А. К. Гастев. Основопологающим принципом его теории было утверждение, что никакая техника не поможет, если не будет воспитан новый тип работника. Отсюда огромное внимание, которое уделял А. К. Гастев и его соратники вопросам развития культуры труда в самом широком смысле этого слова. Созданный ими центральный институт труда (ЦИТ) разработал большое количество методик по рациональной организации и управлению трудом. С. Г. Струмилин, как и А. К. Гастев, подробно исследовал социологические аспекты труда. Однако если в своих работах С. Г. Струмилин основное внимание уделял макросоциологической про-

блематике, уровню народного хозяйства в целом, то А. К. Гастев ориентировался на микросоциологический уровень — трудовой коллектив и отдельного работника.

В этот период в социологии труда получают развитие и такие направления как исследование условий жизни рабочего класса, изучение структуры интересов рабочей молодёжи, анализ социальных проблем коллективизации и др. Однако задачи ускоренной индустриализации и насильственной коллективизации не требовали тонких методов социологического анализа. Упор всё больше делался на приёмы командно-распорядительные. Социология с её анализом причинно-следственных связей оказалась не нужной, она была объявлена буржуазной лженаукой и запрещена.

Начиная с середины 20-х годов, всё более усиливался идеологический и политический контроль, что вело к подавлению и фактическому запрету любой свежей социальной мысли, если она противоречила идеологическим установкам власти.

Перерыв в развитии социологической мысли в СССР продолжался до середины 50-х годов. Возрождение социологических исследований началось с наступлением «хрущёвской оттепели». Уже в конце 50-х начале 60-х годов были проведены масштабные социологические исследования по изучению влияния научно-технического прогресса на профессионально-квалифицированный и социальный состав работников, их отношение к труду. Особо следует отметить книгу «Человек и его работа»¹, которая явилась результатом крупномасштабного исследования отношения к труду различных категорий работающих. Эта книга в методическом отношении не утратила своей значимости и сегодня. Важной сферой исследовательских интересов социологов являлись и такие проблемы, как социальное планирование, текучесть кадров, профессиональная ориентация молодёжи и ряд других.

В эти годы создаются первые социологические учреждения: сектор новых форм труда и быта, преобразованный затем в отдел социологических исследований в институте философии АН СССР, лаборатория социологических исследований при Ленинградском государственном университете. В 1962 году была основана Советская социологическая ассоциация.

¹ Человек и его работа. — М., 1967.

Преобразования в обществе, начавшиеся в середине 80-х годов, способствовали дальнейшей институционализации социологии. Открываются кафедры социологии в университетах, социологию в качестве учебной дисциплины начинают преподавать и в технических вузах. Нормой становятся опросы общественного мнения.

Однако долгие годы запрета на социологию не прошли даром. Масштабность и уровень социологических исследований пока во многом отстают от западноевропейских и американских, и предстоит ещё немало усилий, чтобы социология вообще и социология труда в частности заняли подобающее им место в системе общество-знания, а теоретические разработки и практические рекомендации послужили мощным инструментом повышения эффективности труда.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что является отличительной чертой человеческого труда?
2. Каковы функции труда?
3. Какова структура социологии труда как науки?
4. Основные направления исследований в социологии труда.
5. Какие аспекты трудовой деятельности рассматривались в донаучный период?
6. Дайте характеристику классического периода в развитии социологии труда.
7. Назовите основные направления исследований в социологии труда современного периода.
8. Каковы основные периоды развития социологии труда в России?

2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ ЭКОНОМИКИ И ТРУДА. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ КАТЕГОРИЙ

План

1. Специфика социологического анализа экономических отношений в сфере труда.
2. Содержание основных категорий.

2.1. Специфика социологического анализа экономических отношений в сфере труда

Запрет на социологию, существовавший в СССР на протяжении длительного периода, привёл к тому, что многие сферы общественной жизни оставались неизученными. Особенно это относится к анализу закономерностей функционирования социальных групп в системе экономических отношений. Это проблемы, возникающие на стыке социальной и экономической сфер общественной жизни. Имеются в виду социальные регуляторы функционирования хозяйственного механизма: каково влияние социальной организации, стилей руководства, структуры мотивов, влияющих на повышение эффективности производства, каков социальный механизм внедрения инновационных технологий и т.п. Эти аспекты рассматриваются в рамках нового для нашей страны научного направления — экономической социологии, которая в центр своего внимания ставит деятельность социальных групп в системе трудовых и экономических отношений.

Экономические отношения в сфере трудовой деятельности традиционно рассматриваются в курсах макро- и микроэкономики, организации производства, бухучёта и других экономических дисциплин. Но при всей значимости этих подходов «человеческий фактор» производства остаётся как бы за рамками исследования или, по крайней мере, не выступает на первый план. Макроэкономические отношения анализируются как движение товаров и денег в общей

системе производства, распределения и потребления материальных благ, организация производства исследует эффективность его структуры, в бухгалтерском учёте выявляется соотношение затрат и результатов труда. Но сам труд, как особый, специфический способ человеческой деятельности, куда человек включён со всем своим «ансамблем качеств» (К. Маркс), остаётся за кадром.

Если объект исследования дан, то предмет исследования конструируется. Это угол зрения, ракурс, под которым рассматривается объект. В данном курсе мы будем рассматривать труд именно с точки зрения роли человеческого фактора в процессе труда, т.е. социологический аспект трудовой деятельности. Её интегративным показателем является эффективность труда, которая при данном подходе рассматривается не только как стоимостная характеристика, но и как способ удовлетворения «иерархии человеческих потребностей» (А. Маслоу).

Экономика и социология труда являются комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, так и социальные аспекты трудовой деятельности. Но учитывая, что экономика труда рассматривается в целом ряде экономических дисциплин, главное внимание мы уделим социологическим аспектам.

Инструмент исследования любой науки есть её категориальный аппарат. Именно в системе категорий раскрываются те связи и отношения, которые являются её предметом. Поэтому необходимо определить объём и содержание используемых категорий. Иначе границы исследуемого предмета становятся расплывчатыми, методические приемы некорректными и, как следствие, результаты исследования дилетантскими, а порой и просто не годными ни для дальнейшего приращения научного знания, ни для практического использования его результатов.

2.2. Содержание основных категорий

1. Рабочее место. Основные требования к его организации

Рабочее место — это зона трудовых действий отдельного рабочего или группы рабочих (бригады), оснащённая техническими и организационными средствами для выполнения производственного задания.

Рабочее место — первичное и основное звено производства. Именно на рабочем месте происходит соединение предметов труда,

средств труда и самого труда. Рациональная организация рабочих мест оказывает значительное влияние на степень тяжести, утомительности и удовлетворённости трудом.

Только при согласовании параметров работы машин, организационной оснастки и окружающей среды с психофизиологическими параметрами человека можно добиться эффективности трудового процесса. Этому посвящены эргономические исследования.

Их содержанием является анализ взаимодействия элементов системы «человек — техника — производственная среда». Эргономика осуществляет поиск путей приспособления производственной среды, технических средств к возможностям человеческого организма в оптимальном для него варианте и облегчения адаптации человека к физическим и социально-психологическим условиям производства. Эргономика определяет влияние на физиологию и психику работника физических условий труда (температуры, шумов, вентиляции, освещения и т.п.), воздействие режима рабочего времени на биоритмы организма, анализирует темп, тяжесть, нормирование группового и индивидуального труда, изучает характер оборудования, организацию рабочего места, системы контроля над трудовыми процессами. Требования эргономики, рекомендации этой науки учитываются при проектировании, реконструкции производства, в управлении производственными коллективами.

Существует огромное разнообразие рабочих мест. Их классификация по однородным признакам позволяет представить следующую типологию.

По уровню механизации:

- рабочее место ручной работы, где один или несколько исполнителей выполняют операции с помощью ручных орудий труда;

- механизированные рабочие места, где исполнитель воздействует на предмет труда с помощью механизированного инструмента или машины, работа которых определяется и направляется исполнителем;

- автоматизированные рабочие места, где работа осуществляется оборудованием, выполняющим все технологические операции в заранее установленной последовательности. Роль исполнителя здесь сводится к контролю за работой оборудования и технологических параметров изготавливаемой продукции.

В зависимости от количества исполнителей рабочие места подразделяются на индивидуальные и коллективные, предназначенные для группы рабочих (бригады).

По степени специализации рабочие места подразделяются на универсальные, предназначенные для выполнения разнородных работ (как правило, в единичном или мелкосерийном производстве) и специализированные, где выполняется определённая операция или несколько однотипных операций. Такие рабочие места характерны для серийного и массового производства.

По количеству обслуживаемого оборудования рабочие места могут быть одностаночные (одноагрегатные) и многостаночные (многоагрегатные).

По пространственному расположению рабочие места делятся на стационарные и передвижные, изменяющие свое положение в пространстве в соответствии с технологией производства (например, рабочие места большинства строительных рабочих).

Во всех случаях характер организации и обслуживания рабочих мест зависит от особенностей данного производства. Только после выяснения этой специфики можно говорить о содержании труда и его организации.

2. Содержание индивидуального труда

Следует различать понятия «индивидуальный труд» и «индивидуальная трудовая деятельность». Первое понятие означает *частичный труд*, пооперационное разделение труда внутри производственной организации, предприятия. Оно тесно связано с рабочим местом. Индивидуальный труд — это элемент технологического разделения труда.

Индивидуальная трудовая деятельность представляет собой часть экономического разделения труда. Это труд отдельного человека или его семьи на собственной ферме, в торговле или на дому. Часто она называется мелким бизнесом и не связана с крупным предприятием, организацией. Подобная форма выступает элементом разделения труда не внутри отдельного предприятия, а внутри общества.

Итак, понятие «содержание индивидуального труда» относится к рабочему месту на предприятии. Оно выражает совокупность исполнительских, контрольных и др. функций работника. Это понятие отражается рядом показателей, дающих в совокупности многомерную картину содержания индивидуального труда. В ряду таких показателей выделим следующие:

1. Технический уровень оснащённости рабочего места.
2. Общая физическая тяжесть труда.
3. Степень однообразности физической нагрузки (разнообразные или одинаковые движения).

4. Умственные требования, обусловленные сложностью перерабатываемой информации (несложная работа требует реализации небольшого количества простых алгоритмов поведения, а сложная — высокого уровня интеллектуальной нагрузки, подчас в условиях неопределённости).

5. Степень технологически обусловленной привязанности к рабочему месту (допускается ли отсутствие работника на рабочем месте или нет).

6. Уровень нервных нагрузок (необходимость быстрой реакции на меняющиеся внешние ситуации).

Эти показатели при характеристике содержания индивидуально-го труда оцениваются при помощи т.н. метрических шкал, где каждый показатель путём экспертной оценки наделяется баллами от 1 до 9, где цифра 1 соответствует практическому отсутствию данного качества, а цифра 9 — максимально возможному его наличию. В качестве экспертов могут выступать руководители подразделений (например, начальник цеха) либо специалисты соответствующих служб (гл. технолога, гл. экономиста и т.п.).

Рассмотрим пример подобной оценки показателя «Технический уровень оснащённости рабочего места». Он описывает типы и виды средств труда, используемые на данном рабочем месте с помощью следующих *индикаторов*:

- * простые приборы и инструменты (молоток, письменные принадлежности);
- * простые механические инструменты (ручная дрель, механическая пилющая машинка);
- * машины ручного обслуживания с электрическим и т.п. приводом (универсальный токарный станок и т.п.);
- * полуавтоматические станки и оборудование (револьверный токарный станок);
- * автоматизированные станки и оборудование (станки с числовым программным управлением).

Перечисленные в скобках инструменты есть т.н. *эмпирические референты*. С их помощью конкретизируется соответствующий индикатор, например, «простые приборы и инструменты», который, в свою очередь определяет показатель «технический уровень оснащённости рабочего места», а он, вместе с другими вышеперечисленными показателями, выражает частнотеоретическое понятие «содержание индивидуального труда».

Представленные выше индикаторы характеризуют индивидуальный труд с точки зрения его технико-технологических и физиологических параметров. Функциональные же его различия отражаются в следующих индикаторах:

- * простое обслуживание производства (транспортировка, вспомогательные работы);

- * сложное обслуживание производства (ремонтные и наладочные работы);

- * непосредственная организация руководства;

- * технологическая подготовка производства;

- * обслуживание процесса управления (экономическая, юридическая и др. службы);

- * непосредственное производство продукции.

Такое подробное описание содержания труда на рабочем месте необходимо для того, чтобы знать какие требования к работнику предъявляет данная работа и чтобы квалифицированно осуществлять профессиональный отбор.

За рубежом методы «анализа работы» применяются очень широко. Ведь главная задача социологии труда заключается именно в том, чтобы определить оптимальное соответствие человеческого фактора данному рабочему месту, тем требованиям, которые задаются технико-технологической подсистемой производственной организации. В случае отсутствия такого соответствия общество несёт большие потери. Поэтому на Западе не жалеют времени и средств для обстоятельного анализа содержания труда, ибо затраты полностью окупаются.

Могут возразить, что в условиях кризисного состояния экономики России, массовой безработицы не до этого. Наверное так. Однако подобное положение в сфере труда не может существовать бесконечно, в то же время эффективное развитие производства возможно лишь с применением научно обоснованных методов.

3. Организация труда

Организация труда — есть форма рационального соединения вещественных (средства труда) и человеческих слагаемых производственного процесса. Однако это не означает, что данные формы и методы применимы только для промышленных предприятий. Они применимы в любой сфере человеческой деятельности, хотя в различных сферах приложения труда они могут иметь специфические особенности.

Различают организацию труда в техническом и социальном смысле. В техническом смысле организация труда включает следующие элементы:

- расстановка работников и наделение каждого из них определёнными трудовыми функциями;

- выбор оптимальных форм разделения труда и расчленение общего объема работ на составные части, каждая из которых выполняется либо одним работником, либо группой работников (бригадой);

- отделение основных работ от вспомогательных;

- кооперация труда, т.е. выбор организационных форм объединения усилий работников, выполняющих самостоятельные задания;

- организация рабочих мест, оснащение их необходимыми средствами труда;

- разработка необходимых технологий;

- установление меры труда, средством которого выступает нормирование;

- подготовка кадров и повышение квалификации работников;

- разработка правил трудового распорядка (ритма труда, пауз отдыха, норм трудовой и производственной дисциплины).

Таковы в основе своей вопросы, которые обычно включаются в техническое понимание организации труда.

В социальном смысле под организацией труда понимается то, насколько предмет, средства и процесс труда отвечают психофизиологическим и квалификационным характеристикам работника, его ценностным ориентациям.

Для социолога организация труда редко выступает в чисто техническом смысле. Он это оценивает не с позиций производства, а с позиций человека на производстве. Главное здесь — поведение и мотивация работника, то, насколько гуманной является организация труда.

Исходя из такого видения, организация труда может быть отсталой, традиционной, прогрессивной и т.д. Все зависит от того, какими методами организуется совместный труд, как повышается заинтересованность в работе.

В техническом смысле организация труда, в соответствии с вышеперечисленными элементами может быть представлена тремя главными блоками: это — разделение труда (специальность), кооперация труда (функциональные взаимосвязи работников), распределение работ (заданий) и контроль за исполнением. Они определяют,

какой объем работы, в какие сроки и с каким качеством должен выполнить данный работник или бригада, кто назначает задание, перед кем они отчитываются, с кем кооперируются в своей деятельности, кто контролирует работу. То или иное сочетание этих составляющих отражает характер организации труда.

Узкая специализация, выполнение 1—2 операций, детальный контроль, высокая интенсивность и монотонность труда — признаки традиционной его организации. В основе такой организации лежат принципы, предложенные еще в начале века американским инженером Фредериком Тэйлором.

В отличие от неё нетрадиционная форма организации труда, берущая свое начало в «концепции человеческих отношений» Элтона Мэйо, учитывает роль «человеческого фактора» на производстве. Главная цель таких нетрадиционных, нестандартных форм организации труда — повышение удовлетворённости трудом. Методы, уменьшающие рутинный, монотонный характер трудовых операций, называются обогащением труда. К ним относятся:

- ✓ расширение зон обслуживания, освоение смежных специальностей;
- ✓ ротация — перемена рабочих мест и операций в течение рабочего дня или недели;
- ✓ гибкий график рабочего времени — свободный выбор начала и конца рабочего дня работником;
- ✓ расширение должностных обязанностей и ответственности.

Кроме этого, используются и так называемые компенсаторные методы. Они не меняют характер трудового процесса, но позволяют снизить монотонность труда.

К ним можно отнести:

- ✧ трансляцию функциональной музыки во время работы;
- ✧ производственную гимнастику;
- ✧ комнаты психологической разгрузки;
- ✧ дизайн производственной среды.

Итак, в организации труда, понимаемой с технической стороны, человек, хотя и участвует в трудовом процессе как главное действующее лицо, рассматривается как живой придаток машины, элемент технологического процесса. С социальной же точки зрения человек предстает не просто в качестве рабочей силы, а как личность, обладающая сложным внутренним миром, со свойственными ему интересами, потребностями и целями. Учёт этих социальных качеств ра-

ботника имеет двойную детерминацию: с одной стороны он способствует повышению эффективности труда, с другой — повышает удовлетворённость трудом, способствует гармоничному развитию личности.

4. Условия труда

Предмет и средства труда характеризуют не только содержание простого процесса труда, но и его условия. *Условия труда* — есть степень опасности или безопасности предмета и средств труда, их влияние на здоровье и работоспособность человека.

При анализе содержания труда система критериев строилась вокруг понятия «рабочее место». Человек с его психофизиологическими качествами здесь как бы отсутствует. Но если мы поменяем угол зрения и в центр поставим человека, то те же самые критерии изменят свое содержание. Например, показатель «общая физическая тяжесть труда» превратится в показатель «удельный вес физически тяжелых работ». Если этот показатель превышает предельно допустимые физиологические нормы, предусмотренные для данной категории работников (подростков, женщин), то им трудиться здесь будет нельзя, т.к. возможна потеря здоровья и трудоспособности.

Профессий огромное количество и среди них есть такие, которые связаны с большим риском заболевания под воздействием вредных условий труда. Безопасных профессий практически не существует; даже конторский служащий, где, казалось бы, нет явно выраженных неблагоприятных условий труда, подвержен гиподинамии — малой подвижности, что ведет к возникновению сердечно-сосудистых заболеваний и т.п. Тем более подвержены неблагоприятным условиям труда работники таких отраслей промышленности, как химическая, горнодобывающая, металлургическая.

Иначе говоря, каждому роду занятий, профессий и специальностей соответствует свой набор вредных факторов и свой набор профессиональных заболеваний. Для каждой отрасли производства существуют нормативы, регламентирующие потенциальную опасность производственных факторов. По форме воздействия на работников эти факторы делятся на:

- * физические (шум, вибрация, повышенная или пониженная температура, ионизирующее и неионизирующее излучение, пыль и т.п.);
- * химические (газы, пары, аэрозоли);
- * биологические (вирусы, бактерии, грибки).

В современном производстве наблюдается крайне опасная тенденция: здесь применяются почти все вредные и канцерогенные вещества, вызывающие рост профессиональных заболеваний.

Условия труда подразделяются на нормальные и вредные (особо вредные, травмоопасные). *Нормальными условиями труда* считаются такие, которые не наносят ощутимого вреда здоровью человека. Нормальные условия труда можно еще подразделить на благоприятные и неблагоприятные. Последние, хотя не несут непосредственной опасности здоровью, но все же связаны с потенциальным риском. Например, отсутствие на предприятии элементарных санитарно-гигиенических условий (раздевалок, душевых, буфета и т.п.) сказывается на культуре труда и отношении к нему людей, вызывает неудобство и способствует росту заболеваний, хотя, повторим, вроде бы непосредственной опасности здоровью здесь нет. Благоприятные условия труда (а их по экспертным оценкам у нас в стране не более 10—15%) не только не оказывают отрицательного влияния на здоровье, но и способствуют закреплению кадров на производстве.

В зоне *вредных и особо вредных, травмоопасных условий*, о которых речь шла выше, трудится примерно половина работающих (опять же по экспертным оценкам, поскольку официальная статистическая информация попросту отсутствует). Это, кстати, говорит о пренебрежительном отношении к человеку, укорененном в российском менталитете.

5. Содержательность труда

Если понятие содержание труда относится к его внешней оценке (что человек делает), то содержательность труда есть оценка его внутреннего смысла. Когда человек выполняет рутинные операции по заранее заданным правилам, такой труд является чужим, навязанным. Ведь в данном случае работник реализует план труда, чуждый ему, внешне заданный. Средневековый ремесленник работал по собственному плану, современный рабочий — по чужому.

Изъятие цели, внутреннего смысла труда порождает равнодушие и безразличие работника. Психологическое и социальное отношение к труду по чужому плану называется отчуждением труда. Это серьезная проблема, характеризующая современное промышленное производство.

Американский исследователь Роберт Блаунер предложил следующий подход к анализу факторов, влияющих на проблему отчуждения. Он выделил 4 переменных, оказывающих негативное влияние

на внутренний смысл, содержательность труда и порождающих отчуждение. Это безвластность, бессмысленность, изоляция и самоотстранение.

Безвластность. Блаунер различал три способа лишения власти: отделение от собственности на средства производства и продукт труда, невозможность влиять на принятие управленческих решений, отсутствие контроля над условиями найма и над непосредственным процессом труда.

Бессмысленность появляется тогда, когда узкая специализация и бюрократическая система власти уменьшают или разрушают органическую связь между работником, процессом труда и его результатом. На конвейере работник не видит конечных плодов своего труда за чередой бесконечных и однообразных операций.

Изоляция возникает в тех случаях, когда рабочие теряют чувство принадлежности к производственной организации, не могут или не желают отождествлять себя с этой организацией и ее целями.

Самоотстранение подчеркивает субъективную составляющую отчуждения. Оно возникает тогда, когда монотонный однообразный труд не даёт внутреннего удовлетворения. Этим концепция Блаунера отличается от концепции К. Маркса, который, как известно, впервые уделил внимание этому феномену, но у которого отчуждение анализировалось только как результат воздействия объективных факторов (отчуждения от средств труда).

Содержательность труда включает в себя следующие элементы:

- ⇒ *Цель* — ожидаемый результат и идеальный план действий.
- ⇒ *Отношение к труду* — эмоциональная предрасположенность или отчуждённость от своей работы.
- ⇒ *Стимулы труда* — внешние факторы, побуждающие к трудовой активности.
- ⇒ *Мотивы труда* — внутренние стимулы или потребности, требующие удовлетворения.
- ⇒ *Ценностные ориентации* — этические побудительные требования.
- ⇒ *Удовлетворённость трудом* — чувство внутренней согласованности между запросами личности, ее потребностями и оценкой степени их реализации, которые представляет данная работа.

На показателе удовлетворённости трудом следует остановиться подробнее. Удовлетворённость трудом хотя и характеризует содержательность труда в комплексе с другими показателями, в то же вре-

мя может рассматриваться и как самостоятельный индикатор того, насколько достигнута человеком поставленная в работе цель, реализованы его потребности, как работник относится к стимулированию труда и т.п.

Неудовлетворённость бывает ситуационной (временной) либо не-ситуационной (постоянной). Ситуационную неудовлетворённость вызывают факторы производственной среды — условия, содержание, оплата или организация труда, напряжённость в межличностных отношениях и т.д. Неситуационная неудовлетворённость возникает тогда, когда человеку не удаётся реализовать свои самые главные ценностные ориентации. Она устойчива, постоянна и носит, как правило, скрытый характер.

Может быть так, что работник высказывает недовольство по поводу зарплаты или условий труда, но причины лежат глубже. Чаще всего такими причинами являются несоответствия между требованиями, предъявляемыми к рабочему месту и возможностями работника. Если эти требования ниже, чем возможности работника, он не может их полностью реализовать и удовлетворённость трудом падает. Но и в другом случае, когда возможности работника не соответствуют высоким требованиям, предъявляемым к данному рабочему месту, у него возникает постоянная стрессовая ситуация, он ощущает себя «не в своей тарелке». В этом случае также удовлетворённость трудом будет низкой. Ситуация здесь разрешается, как правило, административным путём; работника, если он не в состоянии повысить свою квалификацию, заменяют.

В первом же случае, при наличии достаточно высокой оплаты, может возникнуть т.н. инструментальное отношение к труду, когда главным становится не работа, а досуг. Он становится основной ценностью, на которую ориентируется индивид. Человек ощущает свою самореализацию вне работы, которая рассматривается им лишь как возможность получения заработной платы.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каковы основные требования к организации рабочего места?
2. Каковы принципы классификации рабочих мест?
3. Какие характеристики входят в понятие содержание индивидуального труда с точки зрения его технико-технологических, психофизиологических и функциональных параметров?

4. Чем обусловлена необходимость подробного исследования содержания труда?
5. Каковы технико-технологические и социологические составляющие понятия «организация труда»?
6. Что такое обогащение труда?
7. Каково содержание понятия «условия труда»? Какова типология условий труда?
8. Что включает в себя понятие «содержательность труда»? От каких факторов она зависит?

3. ПРОФЕССИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНАЯ СТРУКТУРА

План

1. Сущность профессионально-должностной структуры.
2. Профессии, должности и их социальный статус.
3. Взаимодействия и функции профессионально-должностных групп.

3.1. Сущность профессионально-должностной структуры

Профессионально-должностная структура — это взаимосвязь людей, объединённых в определённые групповые общности по поводу выполнения тех или иных видов труда.

Профессия (*professio* (лат.) — официальное занятие) — явление историческое, связанное с общественным разделением труда. Ремесленник, выполнявший все операции при изготовлении продукта своего труда, был по сути универсальным работником. Его умение было обусловлено выполнением в течение длительного времени разнообразных операций. Конечным результатом являлось то или иное изделие.

Появление мануфактурного производства, в основе которого лежало поземелентное разделение трудовых операций, вызвало раздробление единого трудового процесса. Продукт труда теперь возникал не как результат труда одного работника, а как результат труда нескольких работников. Разделение технологических операций, целью которых было уменьшение времени, необходимого для производства продукта и, следовательно, удешевления производства, потребовало от работника профильной специализации. Впоследствии это привело к появлению в обществе чрезвычайно разветвлённой дифференциации трудовых функций и соответствующих им профессий.

Таким образом, профессиональная структура — это совокупность связанных между собой в силу общественного разделения труда профессиональных групп, различающихся между собой по типу деятельности.

Профессии в настоящее время насчитывают десятки тысяч наименований. Так, например, «Алфавитный словарь занятий» содержит около 33 тыс. названий¹. Поэтому необходима их определённая классификация. Такая классификация может проводиться по разным основаниям, но прежде определим, какое понимание мы вкладываем в термины профессия, специальность, квалификация и должность.

Профессия — род трудовой деятельности человека, владеющего определённым набором теоретических знаний и практических навыков, приобретённых в результате специальной подготовки и опыта работы.

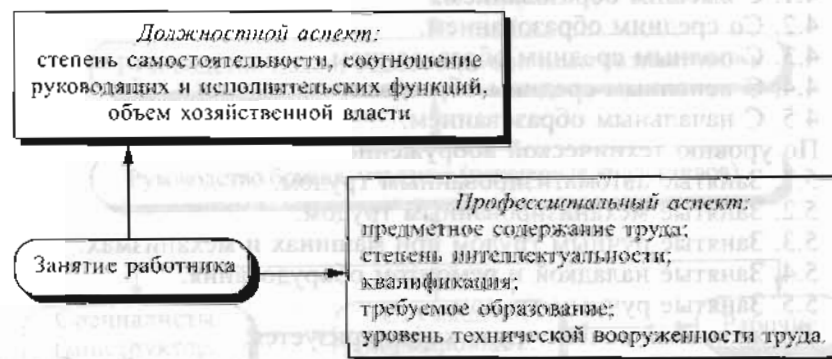
Специальность (от лат. *specialis* — особый) — комплекс приобретённых путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений, необходимых для определенного вида деятельности в рамках данной профессии (слесарь-наладчик, слесарь-инструментальщик, инженер-строитель, инженер-механик и т.д.).

Уровень знаний и умений определяется *квалификацией*. Квалификация выражается в виде присвоения работнику определённого разряда или категории.

Если профессии и специальности характеризуют разделение труда по горизонтали, то *должность* — есть показатель разделения труда по линии подчиненности, т.е. по вертикали (бригадир, мастер, главный инженер, директор и т.д.). Таким образом, профессиональный аспект труда определяет рабочее место того или иного работника, а должность характеризует его положение в структуре управления трудовым процессом.

Данные рассуждения можно проиллюстрировать следующей схемой (схема 3.1).

Схема 3.1



¹ См. Алфавитный словарь занятий. — М., Союзгизиздат, 1978.

Предметное содержание труда — это набор определённых трудовых операций, направленных на предмет труда с целью получения искомого продукта труда. Степень интеллектуальности труда — характеристика, показывающая соотношение физических и умственных операций, она является важным компонентом, который влияет на удовлетворённость трудом. Квалификация — это уровень мастерства работника, фиксируемый в виде разряда или категории. Требуемое образование — содержание теоретической подготовки, необходимой для данной профессиональной деятельности. Уровень технической вооружённости труда есть степень механизации и автоматизации трудового процесса. Эти характеристики позволяют выделить следующие группы работников по профессиональным особенностям труда, представляющим профессиональную структуру:

1. По предметному содержанию труда.
 - 1.1. Занятые в сфере материального производства.
 - 1.2. Занятые в сфере управления.
 - 1.3. Занятые в сфере обслуживания.
 - 1.4. Занятые в сфере науки, образования и др.
2. По степени интеллектуальности.
 - 2.1. Умственного труда.
 - 2.2. Физического труда.
 - 2.3. Умственно-физического труда.
3. По уровню квалификации.
 - 3.1. Высококвалифицированного труда.
 - 3.2. Квалифицированного труда.
 - 3.3. Низкоквалифицированного труда.
4. По образованию.
 - 4.1. С высшим образованием.
 - 4.2. Со средним образованием.
 - 4.3. С полным средним образованием.
 - 4.4. С неполным средним образованием.
 - 4.5. С начальным образованием.
5. По уровню технической вооружённости.
 - 5.1. Занятые автоматизированным трудом.
 - 5.2. Занятые механизированным трудом.
 - 5.3. Занятые ручным трудом при машинах и механизмах.
 - 5.4. Занятые наладкой и ремонтом оборудования.
 - 5.5. Занятые ручным трудом.

Должностной аспект труда характеризуется:

— степенью самостоятельности, в рамках которой работники могут принимать решения;

— соотношением функций руководство-исполнение. Соотношение этих функций прямо зависит от той должности, которую работник занимает в иерархии управления;

— объёмом властных полномочий, т.е. мерой влияния на производственно-хозяйственную деятельность, уровнем принимаемых решений.

Несмотря на то, что профессия и должность определяются по-разному, они близки по социальному содержанию: и та и другая определяют род занятий работника, включённого и в профессиональное разделение труда (горизонтальный срез) и в структуру соподчинённости (вертикальный срез). Таким образом, профессии и должности характеризуют содержание деятельности, определяемое местом работников в системе разделения общественного труда, что представляет профессионально-должностную структуру.

Схематически профессионально-должностная структура может быть представлена следующим образом (схема 3.2).

Схема 3.2



3.2. Профессии, должности и их социальный статус

Социальный статус — это обобщённая характеристика, отражающая место данной группы в профессионально-должностной структуре. Он представлен тремя характеристиками: *служебным положением, экономическим положением и престижем* среди других социальных групп. Эти характеристики отличаются тем, что они являются соотносительными, содержат в себе некое сравнение. *Престиж* — это «сравнительная оценка обществом или группой и ее членами социальной значимости различных объектов, явлений, их позиций и положения в обществе»¹.

Служебное положение работников — это совокупность условий, характеризующих данное рабочее место. Так, для рабочего это будет состояние производственной сферы, уровень обеспеченности необходимыми инструментами и оборудованием, одним словом то, что характеризует условия и содержание труда. Для служебного положения руководителя — это наличие и уровень квалификации непосредственно подчинённого ему управленческого персонала, наличие и состояние оргтехники, средств связи, объём и содержание информации для принятия управленческих решений, уровень контактов (формальных и неформальных) с вышестоящими руководителями, объём и содержание льгот и привилегий, предусмотренных должностным положением.

Экономическое положение — третья характеристика статусного положения социальной группы. Если профессии и должности отличаются, как мы видим, огромным разнообразием, то экономическое положение описывается довольно ограниченным набором показателей. Это, в основном, средний размер заработной платы, доход на одного члена семьи, жилищные условия и др.

Таким образом, мы видим, что социальный статус — это интегральная характеристика профессионально-должностных групп в обществе. Из практики известно, что между слагаемыми социального статуса не всегда бывает необходимое соответствие. Так, некоторые профессионально-должностные группы, имеющие низкий престиж, могут занимать довольно высокое экономическое положение, что может в известной мере компенсировать низкую статусную характеристику. С другой стороны, некоторые профессии и должности, об-

ладающие высоким престижем, имеют низкое экономическое обеспечение (например, учителя, врачи). Это порождает социальную напряжённость, неудовлетворённость трудом, иные негативные последствия. Поэтому для социологии труда актуальной задачей является измерение социального статуса различных социальных групп. Такая информация может явиться основанием для принятия мер экономического и административно-управленческого характера по сбалансированности слагаемых статусной характеристики: престижа, служебного и экономического положения данной группы.

С помощью таких соотносительных характеристик в общественном мнении происходит как бы ранжирование профессий. Одни из них считаются более, другие менее привлекательными, что оказывает влияние на профориентацию молодежи, удовлетворённость трудом, текучесть кадров.

Как уже отмечалось, профессионально-должностная структура имеет горизонтальный и вертикальный срезы. Первый характеризует содержание конкретного труда в соответствии с профессией и специальностью, второй — социально-экономическое положение.

Несмотря на то, что имеется огромное разнообразие профессий и должностей, их можно объединить в группы, обладающие сходными характеристиками и сходным статусом. В качестве такой типологии групп по содержанию труда с учетом их профессиональных и должностных особенностей можно представить следующую.

Типология профессионально-должностных групп работников общественного производства¹

1. Руководители.

- 1.1. Министерств и ведомств (министр связи и т.п.).
- 1.2. Территориальных органов власти (губернатор области, глава городской администрации и т.п.).
- 1.3. Объединений и предприятий (генеральный директор, директор, председатель акционерного общества и т.п.).
- 1.4. Производственных подразделений (начальник цеха, отдела, мастер и др.).

2. Главные специалисты.

- 2.1. Министерств и ведомств, территориальных органов управления (главные специалисты министерств, главный архитектор города и др.).

¹ Краткий словарь по социологии. — М., Политиздат, 1988, с. 245.

¹ Заславская Т. И., Рышкова Р. В. Социология экономической жизни. — Новосибирск «Наука», 1991, с. 339.

- 2.2. Объединений, предприятий (главный инженер, главный конструктор и др.).
3. Специалисты, не осуществляющие управленческих функций.
 - 3.1. Занятые инженерно-техническими, экономическими, сельскохозяйственными и другими работами (конструктор, бухгалтер, агроном и др.).
 - 3.2. Занятые медицинским обслуживанием, народным образованием, наукой, искусством, культурой, юрисдикцией (врач, учитель, социолог, дирижер, судья и др.).
4. Служащие, технические исполнители (кассир, секретарь, табельщик и др.).
5. Квалифицированные рабочие (сталевары, токари, механизаторы, монтажники, швеи и др.).
6. Малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие (грузчики, такелажники, уборщицы, санитарки и др.).

Следует подчеркнуть, что данный перечень упорядочен с учётом двух его сторон — профессиональной и должностной, без учёта их социально-экономического положения. По данному критерию возможна иная дифференциация. Кроме того, одни и те же профессионально-должностные группы могут сильно отличаться одна от другой в зависимости от отраслевой принадлежности. Так, скажем, директор авиационного завода и директор обувной фабрики формально принадлежат к одной профессионально-должностной группе, но отличаются по статусу.

3.3. Взаимодействия и функции профессионально-должностных групп

В структуре профессионально-должностных групп их взаимодействия подразделяются на вертикальные и горизонтальные. Вертикальные взаимодействия прослеживаются по линии:

- между руководителями различных уровней;
- между руководителями и главными специалистами;
- между главными и рядовыми специалистами;
- между руководителями и главными специалистами с одной стороны, и рядовыми специалистами, служащими и рабочими — с другой.

По своей природе — это управленческие взаимодействия. От их характера зависит эффективность функционирования профессио-

нально-должностной структуры. Если эти отношения нормальные — структура стабильна, если нет — в ней возникают узлы напряжённости, что сразу же влияет на показатели трудового процесса. Напряжённость во взаимодействиях между профессионально-должностными группами и внутри них в принципе зависит от следующих обстоятельств: насколько объём функций, выполняемых представителями данной группы, обеспечен ресурсами — информационными, финансовыми, организационными и др. Это формальная сторона организации.

Кроме того существует и неформальная сторона. Ведь это конкретные люди со своими интересами (которые отнюдь не всегда совпадают с целями системы), со своими психологическими особенностями. Несоответствие объёма должностных функций ресурсному обеспечению, необходимому для их выполнения, а также социально-психологическим особенностям работников порождает конфликтные ситуации.

Содержание управленческих взаимодействий разных профессионально-должностных групп, разумеется, различно. Основу составляют вертикальные взаимодействия, причем каждый субъект за исключением самого высокого и самого низкого уровня представлен как бы в двух моментах: с одной стороны (по отношению к вышестоящему уровню) он является объектом управляющих воздействий, с другой — он выполняет функции субъекта управления по отношению к представителям профессионально-должностной группы более низкого уровня. Наряду с этим представители разных профессионально-должностных групп включены и в горизонтальные взаимодействия. Это, например, взаимодействия между руководителями предприятий по поводу связей по кооперации выпускаемой продукции, технологических связей между рабочими данного предприятия, которые тоже характеризуются структурой формальных и неформальных отношений.

Итак, взаимодействия между профессионально-должностными группами определяют устойчивость её структуры и народнохозяйственную эффективность деятельности. В зависимости от вышеназванных факторов — соответствия объёма должностных функций их ресурсному обеспечению, социально-психологическим особенностям субъектов взаимодействия и характеру неформальных отношений — эти взаимодействия могут либо способствовать, либо тормозить развитие отношений в рамках общественного разделения труда.

В этих рамках функции профессионально-должностной структуры могут быть сведены, в основном к следующим:¹

1) специализация общественного труда, т.е. его разделение между профессиональными группами работников, обладающих соответствующими знаниями и навыками. В ходе своей трудовой деятельности эти группы, во-первых, воспроизводят систему разделения труда, во-вторых, изменяют, совершенствуют ее;

2) координация (интеграция) труда профессиональных групп;

3) обеспечение соответствия профессионально-должностных характеристик работников требованиям рабочих мест. В случае их несоответствия должно обеспечиваться такое перераспределение рабочей силы, с помощью которого соответствие достигается. От качества выполнения этой функции зависит эффективность использования предметов и средств труда, уровень использования трудовых ресурсов общества.

4) обеспечение рационального соотношения между численностью руководителей и рядовых работников, занятых в народном хозяйстве.

Рассмотренная нами профессионально-должностная структура характерна для государственной формы собственности. Но кроме нее существуют и иные формы: общественная (акционерная), муниципальная и частная. Данные формы собственности в масштабах всего общества возникли сравнительно недавно, и пока отсутствуют достаточно масштабные социологические исследования взаимосвязи между ними и профессионально-должностными структурами, основанными на этих формах собственности. Такие исследования необходимы, т.к. на их основании можно избежать многих недостатков, присущих профессионально-должностной структуре государственной формы собственности. Её главные недостатки: 1) чрезмерно большая доля руководителей разных уровней; 2) отсутствие действенного механизма оценки результатов деятельности; 3) бюрократизация вертикали управления.

Итак, рассмотрев профессии и профессионально-должностную структуру трудовых отношений, мы можем сделать следующие выводы. Появление профессий — есть явление историческое, причиной которого является потребность повышения эффективности тру-

да. С этим же связано появление различных специальностей (специализация), качественным показателем которых является квалификация. В этих понятиях отражается горизонтальная структура разделения труда. Вертикальная структура выражена в понятии должность. Профессии и должности обладают различным социальным статусом, что является внутренним источником социальных противоречий и социальных перемещений. В ходе этих перемещений происходит совершенствование общественного разделения труда.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что такое профессии и с чем связано их появление?
2. В чём различие между профессией и специальностью?
3. Какие признаки разделяют работников по профессиональным особенностям труда?
4. Какова схема профессионально-должностной структуры?
5. Что такое социальный статус и каково содержание этого понятия?
6. В чём заключается социологический аспект взаимодействия профессионально-должностных групп?

¹ Заславская Т. И., Рыжикова Р. В. Социология экономической жизни. — Новосибирск, «Наука», 1991, с. 344.

4. РЫНОК ТРУДА.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

План

1. Структура рынка труда.
2. Макроэкономические модели функционирования рынка труда.
3. Безработица как характерная особенность современного рынка труда.
4. Состояние рынка труда в России.
5. Основные средства регулирования рынка труда.

4.1. Структура рынка труда

Рынок труда представляет собой систему отношений между покупателем рабочей силы (работодателем) и ее продавцом (работником), который продает свои интеллектуальные и физические возможности. Здесь также действуют спрос и предложение. Как же они соотносятся между собой в системе товарно-денежных отношений?

Составными частями рынка труда являются *совокупный спрос* (С), представляющий собой общую потребность в рабочей силе, и *совокупное предложение* (П), представляющее собой все экономически активное население¹.

В своем единстве они определяют совокупный рынок труда.

Графически это можно представить следующим образом (схема 4.1).

Схема 4.1



¹ Согласно международным стандартам к нему относят занятое население и безработных, активно ищущих работу. Таким образом, нередко употребляемый термин «трудовые ресурсы» по своему содержанию шире понятия «экономически активное население», так как он включает в себя еще учащихся трудоспособного возраста, домохозяйки, а также иных граждан этого возраста, которые по каким-либо причинам не заняты в общественном производстве.

Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения представляет собой *удовлетворенный спрос на труд*, что и обеспечивает функционирование общественного производства.

Не пересекающиеся части этих множеств представляют собой *текущий рынок труда*.

$$TR = (C + П) - УС.$$

Важное замечание. Следует разграничить понятия *совокупный спрос* и *эффективный спрос*. Совокупный спрос включает в себя все заполненные рабочие места, в том числе и экономически неэффективные. Разница между ними являет собой скрытую безработицу. Основная функция текущего рынка труда состоит в обеспечении работой незанятого в данное время экономически активного населения.

Предложение рабочей силы на текущем рынке труда включает:

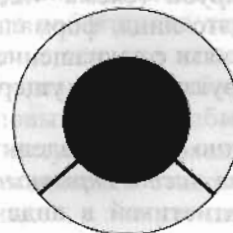
- лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу;
- лиц, желающих сменить место работы;
- лиц, желающих трудиться в свободное от основной работы или учебы время.

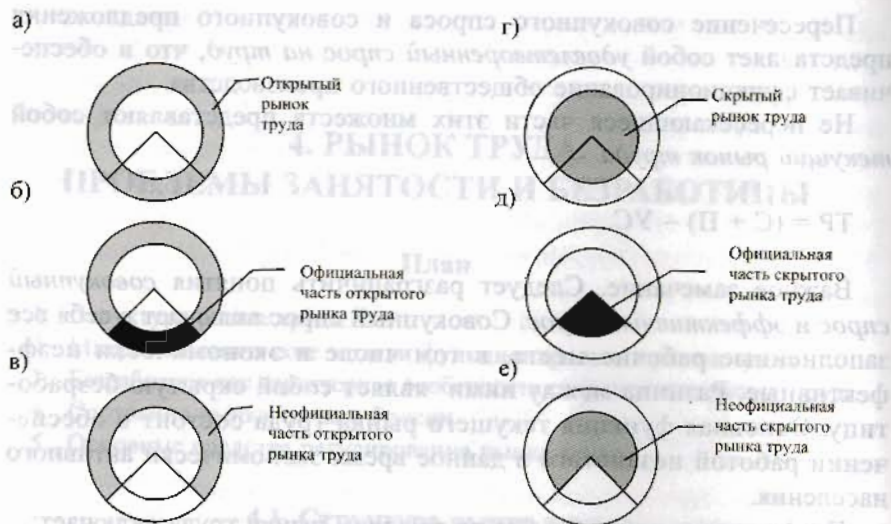
Спрос на рабочую силу на текущем рынке труда представляет собой потребность в заполнении вакантных рабочих мест на условиях основной деятельности или по совместительству, а также для выполнения разовых работ.

Текущий рынок труда состоит из двух взаимосвязанных частей: открытый и скрытый рынки труда.

Его составляющие элементы могут быть представлены следующим образом.

Схема 4.2





Открытый рынок труда (схема 4.2.а) – все экономически активное население, фактически ищущее работу, а также все вакантные рабочие места. Составными элементами открытого рынка труда являются его официальные и неофициальная части.

Официальная часть открытого рынка труда (схема 4.2.б) включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в учреждениях федеральной службы занятости, а также ученические места в системе профобразования (куда входят как государственные, так и негосударственные учебные заведения).

Неофициальная часть открытого рынка труда (схема 4.2.в) аккумулирует ту часть вакансий и учебных мест, а также ту часть предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и формального профобразования, и где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основе непосредственных контактов между работодателями и лицами, ищущими работу.

Скрытая часть рынка труда (схема 4.2.г), часто именуемая «скрытой безработицей», — это лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены.

Скрытый рынок труда можно также разделить на официальный и неофициальный. **Официальная часть скрытого рынка труда** (схема 4.2.д) регистрируется статистикой в виде лиц, находящихся в административных отпусках по инициативе администрации, а также

лиц, вынужденных работать неполное рабочее время. **Неофициальная часть скрытого рынка труда** (схема 4.2.е) определяется с помощью специальных социально-экономических и статистических методик.

4.2. Макроэкономические модели функционирования рынка труда

Первоначальную модель соотношения спроса и предложения на рынке труда разработали классики английской политэкономии Д. Рикардо, Д. Милль, А. Маршалл. Они считали, что рыночная система сама способна обеспечить полную занятость.

Наилучшей экономической политикой признавалась политика невмешательства государства в функционирование экономики.

Данное положение обосновывалось тем, что конкурируя за свободные рабочие места безработные будут способствовать снижению ставки заработной платы до тех пор, пока работодателям станет выгодно нанять всех имеющихся рабочих, что обеспечит полную занятость.

Классическая модель рынка труда имеет следующий вид (см. график 4.3).

На графике видно, что в точке пересечения D и S устанавливается равновесная цена за труд (зарплата W_0) и определённый уровень занятости (E_0). Если уровень заработной платы по каким-то причинам повысится (с W_0 до W_1), то величина предложения труда вырастет, так как на рынке появится дополнительное число лиц, ранее не соглашавшихся работать на зарплату W_0 . Однако спрос на труд сократится в связи с тем, что для определённой части работодателей будет невыгодно нанимать рабочую силу из-за ее дороговизны. Таким образом, повышение заработной платы приведет к росту безработицы. Другая ситуация: уровень заработной платы снизился с W_0 до W_2 . Для работодателей становится выгодным нанимать дополнительных работников, а это увеличивает спрос на труд. Однако часть незанятых, которых не устраивает понизившийся уровень за-



График 4.3

рабочней платы, уйдет с рынка, тем самым уменьшая предложение труда. В результате этого спрос превысит предложение и возникнет дефицит рабочей силы.

Следовательно, спрос и предложение на рынке труда колеблется около некоторого равновесного состояния (на графике точка $W_0 E_0$), отсюда делается вывод, что вынужденная безработица невозможна.

Родоначальником современной теории занятости является известный английский экономист Джон Мейнард Кейнс. По Кейнсу рынок труда не является сбалансированным. Цена заработной платы жестко фиксирована и обычно не изменяется в сторону уменьшения (этот элемент модели никак не доказывается, а просто принимается как безусловный факт). Поскольку же цена заработной платы не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе — объемом производства. Кейнсианцы считают несостоятельными утверждения классиков о том, что фирмы будут инвестировать больше, если повысится уровень сбережений населения, так как субъекты сбережений и инвесторы являются различными группами людей и решения принимают также раздельно. Ставка процента также не является единственным фактором, так как более важным является норма прибыли, которую фирмы ожидают получить от инвестиций. Во время спада производства надежды на прибыль невелики и поэтому уровень инвестиций будет низким, а возможно будет еще и падать, несмотря на значительное снижение ставки процента. Позиция кейнсианцев состоит в том, что планы сбережений и инвестиций не соответствуют друг другу, и поэтому могут происходить колебания общего объема производства, дохода, занятости и уровня цен, т.к. количество произведенных товаров и услуг и, соответственно, уровень занятости находятся в прямой зависимости от уровня общих, или совокупных расходов.

Важно обратить внимание еще на одну закономерность, проявляющуюся на рынке труда. Это так называемые «эффект замещения» и «эффект дохода».

Ранее уже говорилось, что с ростом заработной платы предложе-

ние труда вроде бы должно возрастать: каждый стремится заработать больше. Как отмечает П. Самуэльсон¹ предложение труда определяется минимум четырьмя показателями:

1. Общей численностью населения.
2. Той долей, которую составляет самодеятельное население в общей численности жителей.
3. Средним числом часов, отработанных рабочими на протяжении недели и на протяжении года.
4. Качеством, количеством и квалификацией их труда.

С учётом этих показателей П. Самуэльсон приводит следующий график (см. график 4.4) зависимости между зарплатой и предложением труда, где по оси абсцисс — величина предложенного труда, а по оси ординат — зарплата.

На графике видно, что до точки С кривая отражает увеличение предложения труда при росте заработной платы — она удаляется от оси ординат. Но пройдя точку С, кривая начинает менять направление. Это значит, что с некоторого уровня заработной платы предложение труда начинает сокращаться, несмотря на дальнейший рост зарплат. Ситуация действительно кажется парадоксальной. Одна и та же причина — рост заработной платы — ведёт вначале к увеличению предложения труда, а с некоторого момента наоборот, к сокращению такого предложения. Спрашивается, почему это происходит?

Ответ заключается в том, что при увеличении заработной платы каждый лишний час отработанного времени воспринимается данной категорией работников как дополнительная выгода и, следовательно, каждый час свободного времени как упущенный доход. Эта выгода могла бы быть реализована при превращении свободного времени в рабочее — отсюда желание дополнительной работы. При этом досуг — свободное время — замещается дополнительным набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на дополнительную заработную плату. В экономической теории этот процесс носит название «эф-

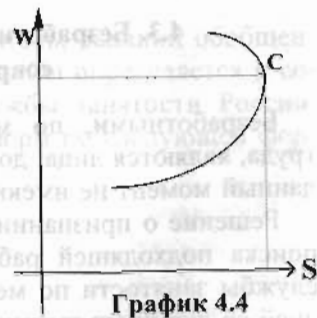


График 4.4

¹ Самуэльсон П. Экономика. — М., 1964, с. 605.

фекта замещения». На приведенном графике этот эффект проявляется до точки С, после которой кривая меняет свое направление и смещается к оси ординат, что указывает на сокращение предложения труда. Такое сокращение называется «эффектом дохода». Он противостоит «эффекту замещения» и начинает проявляться при некотором, достаточно высоком уровне материального благополучия. В самом деле, когда удовлетворены первые, жизненно необходимые (в пище, одежде и т.п.) потребности, меняется и отношение к свободному времени. Оно само уже начинает представлять определенную ценность и при достаточном доходе, в понимании данной социальной группы, может быть использовано для удовлетворения потребностей более высокого уровня: в содержательном досуге, творчестве и т.п. Поэтому логичным является, конечно с учетом ценностей данной социальной группы, желание купить не только еще больше товаров, но и иметь больше свободного времени. А это возможно, лишь сократив предложение труда. Вопрос о том, какой эффект (замещения или дохода) является преобладающим, не имеет однозначного ответа. Все зависит от того институционального и культурного контекста, в котором функционирует рынок труда, а также от преобладающей структуры мотиваций и ценностных ориентаций индивидов и социальных групп.

Таковы основные причины того, что в рыночной экономике взаимоотношения спроса и предложения на рынке труда не уравновешены. Это порождает безработицу, которая является характерной особенностью рынка труда.

4.3. Безработица как характерная особенность современного рынка труда

Безработными, по методологии Международной организации труда, являются лица, достигшие определенного возраста, которые в данный момент не имеют работы и активно ищут ее.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а

для впервые ищущих работу, не имеющих профессии, - паспорт и документ об образовании.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Не могут быть признаны безработными граждане:

— не достигшие 16-летнего возраста;

— которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

— отказавшиеся в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости в целях поиска работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие ее, не имеющие профессии – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа дважды;

— не явившихся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившихся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

— осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Итак, безработица рассматривается как незанятость в общественном производстве трудоспособного и желающего работать населения.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда. Он определяется в соответствии с методикой Федеральной службы занятости России, подготовленной с учетом международных норм по следующей формуле:

$$Y_6 = \frac{Э_a - 3}{Э_a} * 100\%, \text{ где}$$

Y_6 – уровень безработицы;

$Э_a$ – численность экономически активного населения;

3 – численность занятых.

Существуют следующие основные формы безработицы.

Фрикционная безработица (от англ. friction — трение, разногласие). Если человеку предоставляется свобода выбора рода деятельности и места работы, в каждый данный момент некоторые работники оказываются в положении «между работами». Одни добровольно меняют место работы. Другие ищут новую работу из-за увольнения. Третьи временно теряют сезонную работу. Есть и категории работников впервые или вновь пришедших искать работу. Такой процесс повторяется из месяца в месяц постоянно. В экономике используется термин *фрикционная безработица* в отношении работников, которые ищут работу или ждут получения работы в ближайшем будущем.

Структурная безработица. Фрикционная безработица незаметно переходит во вторую категорию, которая называется *структурной безработицей*. С течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Из-за таких изменений спрос на некоторые виды профессий уменьшается или вовсе прекращается. Спрос на другие профессии, включая новые, ранее не существовавшие, увеличивается. Возникает безработица, потому что рабочая сила реагирует медленно и ее структура полностью не соответствует новой структуре рабочих мест. В результате оказывается, что у некоторых рабочих нет таких навыков, которые можно быстро продать, их навыки и опыт устарели и стали ненужными из-за изменений в технологии и характере потребительского спроса. К тому же постоянно меняется географическое распределение рабочих мест.

Сезонная безработица. Существует форма безработицы, связанная с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени. Она получила название *сезонной безработицы*. В одни месяцы спрос на рабочую силу растёт, в другие — уменьшается. К отраслям, для которых характерны колебания объемов производства (а значит — и занятости) относятся прежде всего сельское хозяйство и строительство.

Циклическая безработица. Под *циклической безработицей* понимается безработица, вызванная спадом, то есть той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине *циклическую безработицу* иногда называют *безработицей*, связанной с дефицитом спроса.

Скрытая безработица. Следует отметить, что она особенно проявляется при командно-административной системе. Суть её в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия (в том числе и людских) работников не увольняют, а переводят либо на сокращенный режим рабочего времени, либо отправляют в вынужденные неоплаченные отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми. Речь идет о так называемой «*безработице на рабочем месте*», когда численность персонала на каждом предприятии значительно превышает количество работников, требуемое для создания фактически производимого объема товаров и услуг. Скрытая безработица проявляется и в существовании вынужденных простоев, когда работники не могут трудиться потому, что не доставлены вовремя необходимое сырьё и материалы, или не вышли на работу их коллеги, выполняющие предшествующие операции.

Безработица несёт с собой не только экономические, но и острые социальные проблемы. Главный негативный фактор безработицы — невыпущенная продукция. Но это еще и нечто большее, чем экономические издержки. Это также и социальная напряжённость. Депрессия приводит к бездеятельности, а бездеятельность — к потере квалификации, потере самоуважения, упадку моральных устоев, росту бедности, к общественным и политическим беспорядкам.

Таким образом, занятость населения в процессе производства во многом определяет как экономическое, так и социальное благосостояние общества. Например, по оценкам западных экспертов, рост безработицы на 1% приводит к росту числа самоубийств на 5%, случаев грабежа и насилия на 4,5% и т.д.

Состояние рынка труда измеряется многими показателями, которые в совокупности дают многомерную его картину. В качестве наиболее важных для социологического анализа следует выделить показатели «оборот рабочей силы» и «движение рабочих мест». Рассмотрим содержание этих понятий.

Оборотом рабочей силы называется сумма всех приёмов и увольнений работников в течение года. Он определяет движения индивидов между рабочими местами независимо от того, являются ли эти рабочие места новыми, действующими (и следовательно заполненными), или они ликвидируются. Получение рабочей силы называется приёмом, а разрыв договора с работодателем — увольнением. Увольнения, независимо от причин, могут означать переход на дру-

ную работу, временное прекращение работы (болезнь, декретный отпуск и т.п.) или потерю работы и приобретение статуса безработного. Найм или приём на работу может быть произведен для замещения уволенных, заполнения существующей вакансии или вновь созданного рабочего места.

Оборот рабочей силы является мерой общего перераспределения труда, а абсолютные значения между нанятыми и уволенными отражают итоговые изменения занятости. Такие показатели оборота рабочей силы (приёма и увольнения) рассчитываются на основе официальной отчетности предприятий и организаций. Заметим, что для условий России эти данные являются заниженными. Так происходит по двум главным причинам.

Во-первых, новые малые частные предприятия не учитываются статистикой оборота рабочей силы. В России все предприятия и организации, независимо от их формы собственности, ежеквартально заполняют статистическую форму № 1 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», в которой сообщают в местные статистические органы численность работников на начало и на конец отчетного периода, число работников, принятых на работу, число уволившихся с выделением ушедших по собственному желанию и в связи с сокращением. Данные показатели группируются по отраслям, регионам и охватывают 75% занятых в экономике. Но поскольку известно, что интенсивность оборота рабочей силы тесно связана с формой собственности, возрастом и размерами предприятий, то чем выше доля малых предприятий в общей занятости, тем сильнее недооценка. По некоторым расчетам оборот в частном секторе вдвое выше, чем в государственном или приватизированном.

Во-вторых, имеет достаточно широкое распространение двойная занятость, когда работник лишь числится на неблагополучном предприятии, а работает в другом месте.

В первом случае не фиксируется фактическое расторжение трудового соглашения, а во втором — его заключение, следовательно, отчеты предприятий далеко не всегда правильно отражают оборот рабочей силы. Это нужно учитывать при анализе оборота рабочей силы по регионам, отраслям и в целом по стране.

В обороте рабочей силы следует учитывать еще один важный показатель — движение рабочих мест.

Как уже отмечалось, оборот рабочей силы включает заполнение действующих рабочих мест и их освобождение, а также приток на

вновь создаваемые и отток с ликвидируемых рабочих мест. Таким образом, оборот рабочей силы есть сумма всех перемещений, охватывающая как действующие рабочие места, так и сумму изменений в числе рабочих мест. Последняя составляющая представляет собой сумму изменений в занятости, измеренную на уровне отдельных предприятий в течение, обычно, календарного года. Иначе говоря, это сумма вновь созданных рабочих мест на предприятиях, увеличивших общую занятость и ликвидированных рабочих мест на предприятиях, сокративших её: следовательно, отношение движения рабочих мест к обороту рабочей силы показывает в какой степени динамика рабочих мест влияет на мобильность рабочей силы. Этот показатель с точки зрения социологического анализа важен тем, что он показывает, правда косвенно, как модернизируется производство.

Вот как выглядит оборот рабочей силы и движения рабочих мест по некоторым странам¹:

Таблица 4.1

Страна	Объект наблюдения	Период	В % от среднегодовой численности				Движение рабочих мест в % к обороту рабочей силы
			Движение Рабочих мест	Оборот рабочей силы	Принято	Уволено	
Финляндия	предприятия	1986-1988	19,5	77	40	37	25,3
Германия	- / -	1985-1990	16,0	60,7	30,3	30,4	26,4
Япония	- / -	1988-1992	8,2	36,6	18,0	18,6	22,4
Италия	фирмы	1985-1991	22,8	68,1	34,5	33,6	33,5
США	предприятия	1979-1983	53,6	126,4	89,2	37,2	42,3
Россия	крупные и средние предприятия	1994-1995	7,0	50,2	20,0	30,2	13,9

А теперь рассмотрим каково состояние рынка труда в России, его нестационарность, и специфические особенности появления безработицы.

¹ Вопросы экономики. 1997, № 2, с. 128.

4.4. Состояние рынка труда в России

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономике и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Для него значимо другое — иметь человека в полном и безоговорочном подчинении для любых нужд, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Это обеспечивает хотя и малоэффективную, но почти полную управляемость людскими массами. Свободный рынок труда в таких условиях просто не нужен.

За годы экономической реформы осуществлён переход от полной и безусловной занятости в общественном производстве, требовавший обязательности и всеобщности труда при социализме к системе экономической активности, которая отвечает критериям рыночного хозяйства. В настоящее время более половины экономически активного населения страны работают не на государственные структуры, а на себя, трудятся на частных, акционерных предприятиях, занимаются индивидуальной трудовой деятельностью. Революция в собственности и сопровождавшие её изменения в социально-экономической сфере привели к тому, что миллионы людей ранее занятых планомерно организованным трудом на государство, работают теперь в преследуемом ранее предпринимательстве и в малом бизнесе. Но наряду с этим возникли явления, ранее не встречавшиеся: огромная разница в доходах и безработица.

Негативный, по мнению многих отечественных и западных специалистов, опыт рыночных преобразований в России, недемократичных по своей природе, лишенных нацеленности на создание высококоразвитой социально ориентированной экономики и научно-технический прогресс привел, как и следовало ожидать, к формированию рынка труда, далекого от современных требований.

Вряд ли еще где в мире мы можем встретить столь необычный во многих отношениях рынок труда, какой сформировался в России во второй половине 90-х годов. При стихийном преобразовании директивного распределителя трудовых ресурсов в рынок гражданской

рабочей силы последний не смог сохраниться как единое целое. Он сразу же стал распадаться на два самостоятельных, по сути дела независимых друг от друга подразделения, обслуживающих различные хозяйственные сферы.

Первый рынок труда, курируемый, с грехом пополам, государством с помощью Федеральной службы занятости, поразительно невелик по сравнению с общими размерами трудовой деятельности в стране. Более того, из-за серьезных социально-экономических причин он продолжает уменьшаться вслед за сокращением занятости в большинстве традиционных отраслей хозяйства.

Приходится констатировать, что сегодня значительная часть российской экономики — это совокупность технологически отсталых отраслей, претерпевающих непрерывный спад производства и падение производительности труда. В нынешнем виде — это вымирающие отрасли. И именно здесь таится объяснение тенденции к свертыванию рынка труда.

Значительную часть функций по «смягчению» социальных последствий неудачного перехода к рынку государство возлагает на администрацию предприятий и трудовые коллективы. При этом используются следующие методы, оказывающие негативное влияние на рабочую силу, выходящие за рамки цивилизованных производственных отношений:

- сохранение рабочего места с периодическим (на 1-2 месяца) прекращением оплаты труда;
- регулярно практикуемая неполная выплата заработной платы;
- затяжное многомесячное прекращение выплаты заработной платы вообще, что само по себе носит — по отечественным и международным нормам — уголовный характер;
- переподготовка кадров для работы на технологически отсталых, технически и экологически опасных и потому длительное время пустовавших рабочих местах.

Второй, «скрытый», неофициальный рынок труда обслуживает подавляющую массу трудовых ресурсов. Он имеет дело, в частности, с теми, кто числится безработными и получает мизерное официальное пособие, а также с теми, кто получает ничтожную заработную плату и ищет другую работу по совместительству.

Эти трудовые ресурсы оседают в сфере самой разнообразной предпринимательской деятельности, представленной по преимуществу мелким и мельчайшим бизнесом. Она разбросана по всей

стране и часто скрыта от налоговых и статистических учреждений.

Эта сфера предпринимательской деятельности чрезвычайно важна для населения. Она во многом выполняет функции его жизненно-го самообеспечения, выпуская крайне нужные в повседневной жизни товары и услуги. Сюда относятся производство и переработка сельскохозяйственной продукции, «челночная» деятельность и связанная с ней розничная торговля, предприятия по выпуску самых разнообразных потребительских товаров и услуг.

Отмеченная уникальным по масштабам и длительности падению производства, свертывания до предела многих отраслей, технологически все более отстающая от мировых стандартов экономика России демонстрирует и особого рода безработицу.

Основные причины безработицы в России сводятся к следующим:

1) Спад производства. На этапе смены экономической системы в России появилось большое количество проблем, ранее не известных плановой экономике — одной из основных проблем стал спад производства. Этот процесс во многом осложнил социально-экономическую обстановку в стране, в частности, негативно сказался на формировании рынка труда и процессах в занятости населения. Это явление усилило и без того характерное для переходной экономики высвобождение рабочей силы. Ситуация в промышленности ухудшилась в связи с множеством факторов.

Предприятия, нацеленные на производство конкретного вида продукции, связанные в единой системе распределения, управляемой централизованно, оказались в очень сложной ситуации в период разрыва хозяйственных связей между бывшими союзными республиками. За неимением сырья или комплектующих они были вынуждены приостанавливать работу или вовсе останавливаться, увольняя работников.

2) Известно, что рыночная экономика не может существовать без частной собственности. Для этого была проведена приватизация. Говорилось, что результатом будет подъём промышленности, сферы услуг и, наконец, общее оздоровление экономики.

Государственная собственность была оценена и разделена между всеми гражданами России. О том, что данный человек обладает правом на владение частью бывшей государственной собственности,

свидетельствовал ваучер. Реально же хозяевами этой собственности стали не очень многие. О приватизации в России можно сказать, как о «номенклатурной приватизации», т.е. в государственных структурах концентрировалась большая часть акций, а на местах владельцами собственности, в подавляющем большинстве случаев, стали бывшие директора заводов и администрация. Не зря в народе данный процесс был назван «прихватазией», и это во многом отражало суть дела. К 1994 г. в России было приватизировано свыше половины предприятий, хотя для создания рыночной экономики на начальном этапе такой необходимости не было. Проведённая массовая приватизация не только не дала ощутимых результатов в улучшении экономической ситуации в стране, но в какой-то степени даже сузила возможности развития рыночной экономики в России. От монополии государственных предприятий осуществили переход к монополистам собственникам.

За все время ценовой приватизации в бюджет страны поступил лишь 1 трлн. рублей. Это в два раза меньше, чем в такой маленькой стране, как Венгрия. Пятьсот крупнейших приватизированных предприятий, стоимость которых оценивалась в сумму не менее 200 млрд. долларов, были проданы за 7,2 млрд. Завод имени Лихачева со стоимостью основных фондов не менее 1 млрд. долларов был продан всего за 4 миллиона!

Таким образом, не решив проблемы спада производства, приватизация и сопутствующие ей явления не только отрицательно сказались на формировании российского рынка труда, но породила огромный резерв в доходах и социальную напряженность в обществе.

3) Политика, проводимая в целях сдерживания инфляции, по своей природе делала не прибыльными вложения в производство и лишь усугубляла положение. Нормативные акты носили рекомендательный характер, а потому и не могли решить проблем, накопленных за годы реформ в отношении рынка труда и занятости населения.

Одним из важных компонентов безработицы в России стала, так называемая, скрытая безработица. Объёмы производства стали сокращаться, не обеспечивая занятости населения. Государство пытается принятием соответствующих законов сдерживать массовое увольнение, чтобы избежать роста социальной напряжённости. В

¹ См. журнал Соц'ис, 1996 г. № 6, с. 32.

результате получила широкое распространение неполная занятость. По данным Госкомстата РФ в 1996 г. были заняты не полный рабочий день или не полную рабочую неделю 5,3 млн. человек или 7,3% от экономически активного населения.

Сдерживание массовых увольнений происходит не только в результате определённой политики государства, нацеленной на предотвращение социальных взрывов. Существуют также причины, по которым и сами работодатели стремятся сохранить излишнюю численность работников.

К объективным причинам такого положения относится то, что у предприятий нет средств для увольнения лишних работников, так как при этом им нужно было бы платить выходное пособие. Дешевле отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы в надежде, что в дальнейшем часть их уволится по собственному желанию. Другой, повсеместно распространенный способ, к которому прибегают работодатели — задержка заработной платы или выплата ее лишь в установленном законом минимальном размере.

Такая политика работодателей приносит свои плоды. В среднем по стране на предприятиях, где имелаась неполная занятость, численность уволенных по собственному желанию превысила численность уволенных по инициативе администрации более, чем в 10 раз.

Другая объективная причина широкомасштабного использования неполной занятости связана с тем, что в условиях России многие предприятия являются так называемыми градообразующими (например, Кирово-Чепецкий химический комбинат и город Кирово-Чепецк Кировской области). В такой ситуации массовые увольнения работников предприятия могут привести к резкому росту социальной напряженности в данном регионе, так как людям будет негде больше работать и у них не будет законных средств к существованию. Есть, пожалуй, ещё одна причина. Она носит субъективный характер, но, тем не менее, является очень существенной. Руководство предприятия сохраняет существующую численность работников в надежде, что это помешает принятию решения о банкротстве.

Решение же о банкротстве приведет к закрытию предприятия; при этом государство должно будет взять на себя заботу о социальной защите высвобожденных работников, но при этом руководство предприятия лишается своих рабочих мест.

Но известно, что на предприятиях, где рабочие получают минимальную заработную плату или месяцами не получают её вовсе, руководство себя зарплатой не обделяет.

Кризисное состояние на рынке труда в России будет трудно понять, если мы не учтем тот социально-исторический контекст, в котором происходят преобразования в России, в том числе и, может быть, прежде всего, на рынке труда.

Россия всегда была тоталитарным государством, в ней отсутствовали какие-то бы ни было формы демократии (народовластия, в дословном переводе). Если в Западной Европе ещё с XIII века решение проблемы власти становилось результатом компромиссов, уступок, соглашений под началом законодательства (достаточно вспомнить Великую Хартию Вольностей в Англии), то у нас ничего этого в истории не было. За годы Советской власти абсолютное господство государства приняло ещё большие масштабы. И мы до сих пор толком не знаем, что такое права человека. В этих условиях, когда отсутствуют демократические традиции, и не могло сразу появиться свободы труда, которая присуща демократическому, социально ориентированному государству. У нас по-прежнему главным образом решаются проблемы государственных структур, причем, зачастую в худшем варианте, когда результатом таких решений являются даже не общественные интересы, а интересы отдельных ведомств и, хуже того, отдельных чиновников.

Приватизация, которая предполагала разгосударствление собственности, прикрепила рабочего к предприятию экономически. Став формально его совладельцем, он утратил свою автономию от администрации как человек, эксплуатируемый государством, но взамен получавший гарантированную заработную плату, жильё и некоторые другие социальные льготы. Теперь это всё ушло, а доходы от трудовой деятельности сократились больше, чем работник получил от приобретённой или подаренной в виде акций собственности. Именно рабочих сделали банкротами подлинных хозяев приватизированных предприятий, не выплачивая в срок положенную зарплату, фактически переложив на них издержки по содержанию убыточных предприятий. В этих условиях все больше людей вынуждено работать не по основной профессии, за которую не платят зарплату, а на стороне, искать новые занятия в зоне неурегулированных, а порой и криминальных социально-трудовых отношений.

Но, конечно, главные надежды в предотвращении бедности безработные связывают с получением постоянной работы. Вместе с тем происходит осознание того, что работу, соответствующую прежнему профессиональному статусу, во многих случаях уже не найти. Поло-

жение осложняется тем, что по мере увеличения продолжительности безработицы теряются профессиональные навыки, снижается квалификация. Постепенно формируется готовность отказаться от своей профессии интеллектуального труда и занять работу с более низким уровнем квалификации, менее престижную.

В этих условиях важнейшими функциями федеральных и региональных организаций, имеющих дело с проблемами занятости являются социальная защита населения и формирование полноценного рынка занятости. Как правило, их работу сегодня связывают прежде всего с социальной защитой. Однако не менее важно участие этих организаций в формировании рынка занятости. Эта роль становится особенно значимой в условиях структурных изменений в экономике. Задача служб труда и занятости в такой ситуации — максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу и ее предложение.

4.4. Основные средства регулирования рынка труда

К ним относятся:

1. Правовые;
2. Экономические;
3. Организационные;
4. Социально-демографические.

Для регулирования рынка труда необходима достоверная информация о его основных параметрах. Количественные и качественные параметры рассматриваемого рынка зависят от многих факторов. Для того, чтобы постоянно, своевременно и точно отражать ситуацию на рынке труда, нужен постоянный многоуровневый мониторинг (система контроля), осуществляемый совместными усилиями статистиков, экономистов, социологов, специалистов службы занятости и других организаций. Мониторинг рынка труда — система сбора и анализа всесторонней, максимально полной информации о численности населения страны, области (района, города), его динамике и структуре, занятости и незанятости трудоспособного населения.

Право является главным средством регулирования рынка труда. Именно с помощью законов, постановлений государственной власти правительство выбирает принципы, цели и приоритеты своей политики занятости; создает общую, благоприятную для развития тех или иных отношений, среду; обеспечивает в этой области определенный уровень социальных гарантий, определяет оптимальное со-

отношение между степенью государственного воздействия и общественными, частными инициативами, разграничивает функции общегосударственной и региональной политики занятости.

Экономические методы — это вторая по значению группа средств, при помощи которых регулируется рынок труда. Они выводят политику занятости непосредственно на управление народным хозяйством и его денежными средствами, без которых экономика мертва; в свою очередь, всё, что происходит в этих сферах, так или иначе, рано или поздно, отражается в системе занятости.

Экономические методы регулирования рынка труда основываются на том, что государство должно использовать как экономические, так и дозированные административные средства.

Возможные пути реализации экономических методов:

- ♦ увеличение прямых государственных заказов и инвестиций;
- ♦ обеспечение государственного субсидирования занятости работников предприятий, от которых в наибольшей степени зависят темпы развития экономики в целом, которые имеют экономические и технологические перспективы, высокий научно-технический потенциал и большую социальную значимость;
- ♦ выделение в бюджете регионов средств для создания новых и сохранения существующих рабочих мест в ведущих отраслях народного хозяйства;
- ♦ разработка социальных программ развития и выделение региональных субсидий для регионов с критической ситуацией на рынке труда;
- ♦ установление льгот и субсидий частным предприятиям и организациям, увеличивающим количество рабочих мест, в том числе для слаботзащищённых групп населения;
- ♦ предоставление льготных кредитов на 1-2 года для стимулирования найма высвобожденных работников в «монопромышленных» районах, являющихся потенциальными очагами застойной безработицы;
- ♦ умеренные темпы приватизации, осуществление тесной связи ее с инвестиционными, конверсионными, структурными и другими программами;
- ♦ смягчение налогового бремени, разработка новой системы налогообложения, стимулирующей товаропроизводителей создавать новые рабочие места и расширять выпуск продукции и услуг, пользующихся спросом у населения;

♦ введение налоговых льгот и инвестиций для предприятий всех форм собственности, расширяющих производство без сокращения численности занятых;

♦ разработка комплексной программы стимулирования развития предпринимательства, особенно малого и среднего бизнеса, способного создать практически неограниченное количество рабочих мест, а также мер по повышению заинтересованности в российских рынках иностранных инвесторов;

♦ организация самозанятости населения, широкое внедрение гибкого рынка труда и характерных для него нестандартных видов занятости (временной, частичной, или неполной), что во многих случаях и экономически выгодно и социально целесообразно;

♦ восстановление зависимости цены рабочей силы, производительности и качества труда, от необходимости полноценного её воспроизводства.

Организационная работа также является важным направлением политики занятости. Ведущим началом здесь является государственная служба занятости населения. Созданная в соответствии с законом о занятости в 1991 году вместе с Государственным фондом занятости (статья 14 закона о занятости в РФ), служба занятости представляет собой разветвлённую структуру, охватывающую своей деятельностью всю территорию Российской Федерации, выступает от имени государства и считается главным представителем его интересов в данной сфере.

В соответствии с законом и Положением о Федеральной службе занятости, данная организация обеспечивает проведение государственной политики в области занятости населения, содействует реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, а также других гарантий в вопросах труда и занятости, отвечает за координацию деятельности всех заинтересованных организаций и ведомств в целях достижения сбалансированного спроса на рабочую силу и поддержания эффективной занятости и т.д.

Однако пока со службы занятости требуют выполнения функций координации, регуляции и контроля, а реальных полномочий, зафиксированных в законодательстве, у неё нет.

Эта противоречивость, двойственность положения службы занятости наглядно проявляется в разработке программ занятости, которые рассматриваются в российском законе в качестве эффективного

инструмента регулирования рынка труда, а в практике развитых промышленных стран таковыми и являются. Более того, программы содействия занятости населения, как концентрированное выражение политики занятости на федеральном и региональном уровне, включают в себя весь комплекс методов регулирования соответствующего рынка труда. В этом смысле они могут быть оценены и как составная часть механизма регулирования, и как общий план практических действий на рынке труда.

Решающее значение для обеспечения политики занятости в целом имеет её достаточное и непрерывное финансирование.

Социально-демографические регуляторы рынка труда менее изучены по сравнению с правовыми и экономическими. Хорошо известно, что безработица приводит не только к экономическим, но и значительным социальным издержкам: это и затраты на оказание помощи безработным, и их профессиональная декавалификация, психологические стрессы, депрессии, жесткая социальная дифференциация населения. Отсюда ясен вывод о недопущении полного, ничем не смягчённого господства рыночных отношений в социальной сфере, о необходимости создания их государственного регулирования.

Целевая направленность действий данных регуляторов — стабилизация социально-экономического положения трудящихся и облегчение их приспособления к условиям рыночной экономики. Речь идет, в первую очередь, о государственной системе социальных гарантий, которая, базируясь на соответствующем законодательстве, с одной стороны, гарантирует каждому гражданину реализацию его права на труд, а с другой стороны, организует помощь гражданам, потерявшим работу.

Наряду с социальными гарантиями важным рычагом рынка труда является система профессиональной ориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Для этого необходимо предусмотреть реальную и перспективную потребность экономики в рабочих местах, определенных профессиях (специальностях) и определенной квалификации работников; с учётом требований работодателей.

Социальным регулятором рынка труда является и уже упомянутый выше социально-демографический метод, который затрагивает проблемы управления процессом воспроизводства и миграции трудовых ресурсов, улучшения их качественных характеристик. Данный метод предполагает не только прогноз и анализ демографичес-

ких процессов, которые позволили бы осуществлять чрезвычайно необходимый и реальный территориально-отраслевой баланс рабочей силы и рабочих мест, но и проводить активную демографическую политику. Ее основными направлениями являются: поощрение рождаемости, улучшение условий труда и быта, оздоровление окружающей среды, создание системы полноценного и развивающего отдыха, современной системы непрерывного образования, развития физкультуры и спорта и многое другое. Осуществление такой политики возможно, видимо, только в перспективе, поскольку у страны сегодня весьма ограничены ресурсы.

Таковы основные условия становления рынка труда в России. Его стабилизация возможна лишь тогда, когда будет обеспечена взаимосвязь занятости, зарплаты, инвестиций в промышленное производство и совершенствование законодательной базы.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Как соотносятся между собой спрос и предложение на рынке труда в условиях совершенной конкуренции?
2. Что такое «эффект замещения» и «эффект дохода»?
3. Что такое внеконкурентные факторы на рынке труда, каковы их причины и источники?
4. Что такое оборот рабочей силы?
5. Каковы причины и специфика безработицы в условиях России?
6. Что такое движение рабочих мест?
7. Каковы особенности функционирования рынка труда в России?

5. ЕДИНСТВО ТРУДА И ТЕХНОЛОГИИ. ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СФЕРЕ ТРУДА

План

1. Технологические основы трудовой деятельности.
2. Стратегия инновационного развития в сфере труда.
3. Содержание и типология нововведений.
4. Инновации в условиях России.

5.1. Технологические основы трудовой деятельности

Понятие технологии — фундаментальное понятие экономического и социотехнологического мышления. Наряду с другим фундаментальным понятием — информация — она образует концептуальную основу понимания развития общества, альтернативную широко известному понятию — способ производства.

Технологию не следует отождествлять с техникой. Ещё Аристотель различал два смысла последней — это 1) система устройств и инструментов для производства какой-то продукции и 2) некоторое искусство, умение, близкое к понятию «Know how» — «знаю как».

Технология включает в себя технику в обоих смыслах, но не сводится к ней. Это понятие гораздо шире. В современном значении технология включает в себя инструментальную систему (инструменты, машины, транспортные коммуникации), систему деятельности, определяемую инструментальной системой и, в свою очередь, влияющую на неё, систему управления деятельностью, совокупность социальных, экономических, экологических и иных последствий этой деятельности, а также информационную среду, в которой эта деятельность осуществляется.

Важнейшими, определяющими элементами этой системы являются информационные ресурсы и технологический менталитет, т.е. правила и приёмы деятельности, закреплённые в общественном сознании.

Многочисленные примеры неконкурентоспособности нашей продукции на мировом рынке подтверждают, что «детехнологизированная» техника при отсутствии необходимых информационных ресурсов приводит к бессмысленным затратам и огромным потерям в экономической и социальной сферах.

Таким образом, технология представляет собой не осовремененное понимание марксистской категории «способ производства», а его альтернативу.

Почему? Потому что, согласно марксистской концепции, способ производства есть диалектическое единство производительных сил (а это средства труда и люди) и производственных отношений, которые есть отношения собственности, распределения, потребления и обмена деятельностью. Здесь даже не подразумеваются менталитет, информационные ресурсы, ноу-хау, короче, всё то, что относится к сфере сознания.

Это не простая дань марксистскому постулату о вторичности сознания. С точки зрения социологии труда принципиальное различие между категориями технология и способ производства заключается в том, что для первой глубинная связь культуры и цивилизации со всеми составляющими технологии как бы сама собой подразумевается, тогда как для второй — культура относится к надстройке, отделённой от базиса и являющейся вторичной, производной от него.

Результатом такой мировоззренческой установки о вторичности сознания (несмотря на многочисленные оговорки об обратном воздействии надстройки на базис и т.п.) явилось отставание от индустриально развитых стран мира, свидетелями которого мы являемся.

В своём развитии человечество прошло несколько технологических уровней. Первый технологический уровень — это использование знаний и энергии человека, что характерно для первобытнообщинного строя. В его рамках происходит т.н. неолитическая революция (неолит — новый каменный век), главной отличительной особенностью которой является переход от присваивающей к производящей экономике и первое общественное разделение труда: отделение земледелия от скотоводства.

Второй технологический уровень характеризуется использованием энергетических возможностей природы (воды, ветра). Это т.н. традиционное общество. Здесь возникает мануфактура — первая ремесленная мастерская с позлементным разделением труда.

Третий технологический уровень связан с изобретением и широким использованием паровой машины, что привело к 1-й промышленной революции, переводу человечества к эпохе промышленного капитализма и становлению гражданского общества.

Четвёртый технологический уровень — использование электричества, двигателей внутреннего сгорания, атомной энергии. В его рамках развёртывается научно-техническая революция (НТР), которая характеризуется превращением науки в непосредственную производительную силу; человечество разрабатывает и ставит себе на службу качественно новые — интеллектуальные технические системы.

Пятый технологический уровень, на который передовые страны начали переходить во второй половине XX века характеризуется как постиндустриальное или информационное общество. Компьютеры, установленные в домах и на рабочих местах создают не только новые условия труда, но и новую среду обитания с выходом на громадные мировые информационные ресурсы, т.е. новый тип отношений человека с миром. Это мощные ростки новой цивилизации, с которыми человечество вступает в XXI век, век информации.

Каждый из вышеперечисленных уровней переходит в другой в т.н. точках бифуркации благодаря информационным революциям. Но, признавая это, нужно иметь в виду, что главным являются фундаментальные технологии.

Уже отмечалось, что технология в современном понимании является многокомпонентной развивающейся системой. Как и всякое развитие, развитие технологии может осуществляться в прогрессивном или регрессивном направлении. Чтобы развитие технологии шло в предпочтительном для общества прогрессивном направлении, она должна обладать способностью к *гомеостазису*, т.е. состоянию подвижного равновесия со средой для обеспечения своей стабильности, внутренней устойчивости и свойством восприятия инноваций. В этом случае речь идёт о способе развития, позволяющем технологии в целом, включая её инструментальную часть, менталитет, информационные ресурсы и т.д., обеспечить инновационное прогрессивно-конструктивное развитие.

Первое свойство предполагает существование укоренённой системы моральных и правовых норм, общепринятых стандартных форм деятельности в относительно стабильных для данного общества условиях, а второе — способностью к восприятию инноваций.

Современное развитие общества, основанное на лавинообразном росте информационных ресурсов, предполагает в развитии технологии существенное возрастание второй, инновационной составляющей.

5.2. Стратегия инновационного развития в сфере труда

Понятие «инновация» впервые появилось в исследованиях культурологов в XIX веке. Вначале оно обозначало феномен внедрения элементов одной культуры в другую, в частности европейской в азиатскую и африканскую и особенности такого внедрения, когда хорошо отработанные, рациональные элементы одной культуры плохо приживались в другой. Но по-настоящему широкое развитие исследования в области нововведений получили, начиная с 20-х годов нынешнего века, сформировав целую науку об инновациях — инноватику.

Инновация — есть создание, распространение и применение нового средства (новшества), удовлетворяющего потребности человека и общества, вызывающего при этом социальные и другие изменения.

Суть инновации составляет деятельность по поиску и получению новых результатов, способов их создания, устранению рутинных, неэффективных условий труда, управленческих структур, форм жизнедеятельности.

Возрастающее значение инновационной деятельности обусловлено непрерывно усиливающейся динамикой изменений в системе производство-потребление. Для эпохи массового производства в условиях, когда рынок не был насыщен товарами, характерна концентрация усилий на увеличение объёмов производства и снижении её себестоимости. Сбыт продукции проблемы не представлял. Выигрывала та форма, которая могла предложить крупносерийное изделие по наиболее приемлемой для потребителя цене. Производство, как правило, было замкнуто в пределах одной отрасли, имело хорошие перспективы развития в условиях неудовлетворённого спроса.

Примерно с конца 30-х годов XX века спрос на основные потребительские товары в США и передовых Европейских странах стал приближаться к насыщению и потребитель стал искать большего, чем просто удовлетворение основных потребностей. Если на первом этапе производство диктовало рынку перечень выпускаемых товаров и услуг, то теперь сам он всё сильнее стал заявлять о себе как о факторе, регулирующем производство. Успех фирм уже определялся не просто низкой себестоимостью, а возможностью продвижения продукта на рынок рекламой, иными факторами: нерациональными, затратными с привычной точки зрения. Необходимость не потерять в этих условиях прибыль потребовала от производителя новых подходов к организации производства.

Усиление нестабильности среды

Характеристики	Периоды				
	1900	1930	1950	1970	1990
	стабильность → реакция → предвидение → исследование → творчество				
Привычность событий	← Привычные	← экstrapоляции	← Имеющие аналоги	← Совершенно новые	
Темп изменений спроса	← Медленное, чем реакция фирмы	← Адекватный реакции фирмы	← Нелинейный, прогнозируемый	← вероятностно	
Предсказуемость будущего	← По аналогии с прошлым	← Путём экstrapоляции	← Частичная предсказуемость	← Вероятностный прогноз	

Если раньше производство могло развиваться по аналогии с прошлым, а требуемые изменения были предсказуемыми, то в последней трети века скорость изменений и уровень неопределённости в системе производство-потребление резко возросли. Данные рассуждения можно проиллюстрировать следующей схемой (см. схему 5.1).

Как видно из данной схемы, в условиях возрастающей нестабильности роль предприятия-производителя на рынке товаров существенно меняется. Поэтому фирмы, чтобы удержать рынок, стали разрабатывать свою инновационную политику — систему исследований того, как обеспечить рынок в условиях меняющейся конъюнктуры.

Инновационная политика оказалась весьма эффективной, причём не только в экономическом, но и в социальном плане. Иницируя нововведения фирмы получили возможность формировать спрос, периодически поставляя на рынок новые, ранее не существовавшие изделия, но выдерживать такую стратегию фирмы могли, опираясь на исследования и использование инновационных процессов. Это потребовало внедрения т.н. «высоких» информационных технологий, систему переподготовки персонала, чтобы он был в состоянии воспринимать и генерировать новые идеи, квалифицированных маркетинговых исследований, одним словом, комплекса мер, именуемых управляемым развитием.

5.3. Содержание и типология нововведений

Прежде всего следует различать понятия новшество и нововведение. *Новшество* представляет собой единичный элемент в системе производства, в то время как *нововведение* есть цепь взаимосвязанных новшеств, обладающих системным эффектом, благодаря которому система производства приобретает новое качество.

Нововведение может считаться состоявшимся только тогда, когда оно прошло все стадии от рождения до осуществления, т.н. жизненный цикл. Он состоит из следующих стадий:

1. Зарождение (появление идеи, осознание потребности, поиск соответствующих новшеств).

2. Освоение (взаимоувязка новшеств, приведение их в систему, внедрение на объекте).

3. Распространение (многократное повторение на других объектах).

4. Рутинизация (функционирование нововведения в стабильном режиме на многочисленных объектах).

Если речь идёт о нововведении на каком-то отдельном производстве (предприятии, фирме), то третьей стадии может и не быть, но остальные обязательны.

Нововведение не может считаться таковым, если оно остановилось на одной из этих стадий. В условиях планово-административной экономики самым распространённым было т.н. «отчётное внедрение», когда ради выполнения плана по новой технике (был такой контролируемый показатель) на предприятии монтировалась, допустим, дорогостоящая технологическая линия, которая после первого отчётного пуска так и не работала. Её доведение до рабочего состояния требовало дополнительных затрат, а финансирования «сверху» могло не быть, к тому же по-старому — привычнее. Заметим, что всякое нововведение, независимо от его масштаба, есть не чисто технический, но технологический акт в том понимании технологии, о котором речь шла в начале.

А. И. Пригожин предлагает следующую типологию нововведений¹:

1. Техничко-технологические (новое оборудование, приборы, технологические схемы и т.д.).

2. Продуктивные (переход на выпуск новых изделий, материалов).

3. Социальные (в широком смысле), к которым относятся:

3.1. Экономические (новые материальные стимулы, показатели системы оплаты труда);

3.2. Организационно-управленческие (новые организационные структуры, формы организации труда, выработки решений, контроля за их выполнением и т.д.);

3.3. Собственно социальные, т.е. целенаправленные изменения внутриколлективных отношений;

3.4. Правовые, главным образом выступающие как изменения в трудовом и хозяйственном законодательстве.

Социальные нововведения осуществить наиболее трудно, поскольку сложно измерить их конкретные параметры и степень реализации. У социальных нововведений более тесная связь с культурой и традициями данного общества. Поэтому одно и то же нововведение по-разному адаптируется в разных культурных и общественных условиях, они сильнее зависят от групповых и личностных качеств пользователей. Бывает даже, что, сталкиваясь с определёнными устойчивыми стереотипами поведения, социальные нововведения могут вновь переродиться в старые формы, вернувшись к своему исходному состоянию.

Следует отметить, что вышеприведённая типология нововведений достаточно условна. Правильнее их рассматривать в комплексе, выделяя при этом лишь доминирующий признак. В самом деле, изменения в оборудовании предусматривают изменения в технологии, нормировании труда, появлении новых специальностей, иных организационных связей. Не может быть чисто технических нововведений, ибо они неизбежно влекут за собой социальные изменения (в содержании, условиях труда, изменении статусных характеристик работников и т.п.). Это нужно постоянно иметь в виду.

Принципиально важным условием грамотного осуществления нововведений является то, что уже на стадии зарождения необходимо чётко представлять себе следующие моменты:

➤ на какой контингент работников это нововведение может опираться;

➤ чьи интересы максимально совпадают с задачами, которые призвано решить данное нововведение;

➤ какие организационные меры нужно предусмотреть, чтобы не вызвать отторжения данного нововведения или перерождения его в старые формы.

¹ См. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия. — М., 1989.

При этом нужно учитывать, что нововведение всегда связано с риском. В инновационной политике принято различать два типа рисков — *риск активный* и *риск пассивный*. Первый тип связан с тем, что инновация — это всегда выход за рамки традиционного, привычного. При этом действительно не всегда можно точно предусмотреть к каким последствиям приведёт нововведение, даже очень перспективное на первый взгляд. Например, новая модель изделия может не найти своих потребителей в силу ряда причин: высокой стоимости, неподготовленности рынка, непривычности, несоответствий культурным нормам и традициям данного общества и т.п. Последний аспект особенно важен.

В середине 60-х годов в России была организована служба, которая предоставляла напрокат легковые автомобили гражданам (естественно, имеющим право на вождение). Такие фирмы широко распространены в Западной Европе. И что же? На организацию такой системы проката автомобилей государство затратило немалые деньги, надеясь получить отдачу, но нововведение обернулось лишь разбитыми машинами, авариями, убытками. Почему? Данное нововведение не соответствовало культурным нормам России.

Второй тип риска — пассивный. Он проявляется в уклонении от изменений, боязни последствий нововведения, которые порой действительно трудно предвидеть. Такое поведение имеет свои психологические основания, ибо всякое нововведение порождает ряд объективных проблем. Среди них можно выделить следующие:

1. Объём последствий.

По мере развития производства происходит постоянное накопление «прошлого труда», овеществлённого в технике, иных материальных формах, проявляющегося в новых организационных структурах. Это не только процесс количественного роста, но и усложнение связей и отношений между разными элементами социотехнической системы. Вследствие этого осуществление каждого нововведения увеличивает радиус вторичных, производных изменений. Уже сам объём вторичных нововведений, их суммарная трудоёмкость в некоторых случаях может даже превышать пользу исходного нововведения. Отсюда возрастание трудности осуществления нововведений, усиление риска и ответственности, что приводит к разным формам уклонения от нововведений, сопротивления им.

2. Противоречия между конкретными изменениями и устойчивостью целого.

Как уже отмечалось, любая система для своего нормального функционирования должна обладать одновременно качествами стабильности, и восприимчивостью к инновациям. Меняясь в чём-то одном, система должна сохранить стабильность своих основных качеств. Суть возникающего здесь напряжения — изменения в постоянном. Здесь ещё одна причина отторжения нововведения в организации.

3. Эффект первоначального ухудшения.

Всякое нововведение требует повышенного напряжения, затрат сил, времени и энергии. Особенно это относится к крупномасштабным нововведениям: реорганизации, замене производственных мощностей, освоению новой продукции. Поэтому инновационный период нарушает стабильность и порядок, вызывает дискомфорт. Например, даже замена обоев в квартире вызывает массу неудобств, но с этим приходится мириться ради обновления жилья. Одним словом, нововведение требует определённых издержек, которые потом восполняются теми преимуществами, на которые оно нацелено.

Для того, чтобы нововведение осуществлялось наиболее эффективно и безболезненно, исключительно важным является их социологическое обеспечение. Основой такого обеспечения являются меры по взаимной адаптации нововведения и социальной организации предприятия.

Решение социальных проблем нововведений должно учитывать следующие основные последствия их для работников предприятия:

- ✓ социальное напряжение, связанное с перемещением работников, изменением содержания труда, форм оплаты и т.п.;
- ✓ социальные издержки: высвобождение работников, потерю статуса и т.д.;
- ✓ социальные стимулы: возможность продвижения, улучшение условий труда, его содержательности.

Существует ряд специальных социологических процедур, позволяющих определить характер и интенсивность последствий внедрения нововведений. Это социометрические тесты, измерение удовлетворённости трудом, степени тревожности персонала и др.

Подробный анализ может показать, что некоторые последствия нововведений могут оказаться социально неприемлемыми, если нет возможности компенсировать издержки доступными способами

(скажем, обеспечить возможность трудоустройства высвобождаемых работников).

При разработке базовых технических нововведений следует обеспечить выполнение двух главных условий.

Первое. Анализ совместимости функций техники и людей (эргономический аспект).

Такая совместимость необходима потому, что игнорирование «человеческого фактора» производства сопряжено с чрезмерной эксплуатацией физиологических и социально-психологических возможностей человека, что при увеличении первоначальной производительности труда впоследствии может привести к невосполнимым потерям: росту профзаболеваний, повышенному травматизму, браку и т.п.

Второе. Подготовка персонала к работе в новых условиях, адаптация его к намеченному нововведению.

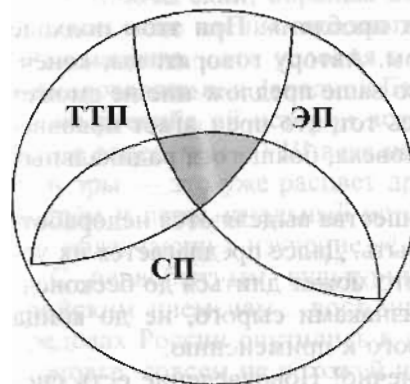
После того, как на первом этапе проанализирована новая техника, её совместимость с работником, следует приступить ко второму этапу. Здесь должно быть осуществлено социологическое обследование коллектива для того, чтобы выявить конкретные особенности адаптации к нововведению персонала данного предприятия с учётом половозрастных, профессиональных, образовательных его особенностей. Необходимо также выявить установки различных социально-профессиональных группировок, их реакцию на планируемое нововведение, разработать меры по созданию соответствующего «психологического климата» на предприятии по поводу данного нововведения.

Следующий этап — подготовка персонала. Здесь решается задача профессионального включения различных категорий работников в нововведение. Это предусматривает меры, должные разъяснить цели предполагаемого нововведения, возможные преимущества для работников, а также меры по переквалификации кадров, если такая необходимость возникает.

И, наконец, последний этап — составление плана реорганизации, где должны быть меры по изменению социальной организации предприятия: профессиональный отбор работников, изменения в профессионально-должностной структуре, административно-правовое обеспечение (разработка должностных инструкций, нормативов и т.д.).

Осуществление нововведения — сложный процесс. Социотехническое обеспечение данного мероприятия предполагает мини-

Схема 5.2 мизацию противоречий во взаимосвязи 3-х подсистем производственной организации: технико-технологической, экономической и социальной. Данные рассуждения можно проиллюстрировать следующей схемой (см. схему 5.2).



Любая производственная организация представляет собой взаимообусловленное единство трёх подсистем: технико-технологической, экономической и социальной. ТТП — технико-технологическая подсистема предприятия (оборудование, технологии); ЭП — экономическая подсистема (соответствие затрат и результатов работы); СП — социальная подсистема — люди с их целями, потребностями, интересами. Как видно на схеме, наибольший узел противоречий возникает на стыке социальной, технико-технологической и экономической подсистем. Поэтому так важен не односторонний, а комплексный подход к организации нововведений.

Важно обратить внимание ещё на одно обстоятельство. Помимо объективных условий, препятствующих нововведениям, следует учитывать психологическую реакцию людей, от которых в той или иной степени зависит внедрение нововведений. Эти реакции можно свести к следующим основным проявлениям¹.

1) «Это у нас уже есть». Проявление этой формы антиинновационной реакции заключается в том, что приводится пример какого-то явления, сходного с предлагаемым новшеством, и тогда инициатор должен доказывать обманчивость сходства и значимость нововведения. В этом случае судьба нововведения переносится в плоскость искусства полемики, а поскольку доказывать всегда сложнее, чем возражать, то позиция противников инновации выгоднее.

2) «У нас это не получится». При таком варианте антиинновационной реакции перечисляется ряд, якобы, объективных условий, которые специфичны только для данного предприятия. Здесь действу-

¹ См. Пригожин А. И. Современная социология организаций. — М., 1995, с. 218.

ет логика — новшество хорошее, но к нашим условиям оно не подходит.

3) «Это не решает наших главных проблем». При этом подходе новшество предстаёт в виде полумеры. Автору говорят: вы, конечно, предлагаете кое-что интересное, но ваше предложение не сможет решить наших главных проблем. Здесь тот, кто предлагает нововведение предстаёт в виде несмелого человека, боящегося радикальных преобразований.

4) «Это требует доработки». У новшества выделяются недоработки, которых в принципе не может не быть. Далее предлагается их устранить, нововведение доработать, а это может длиться до бесконечности. Нововведение наделяется признаками сырого, не до конца продуманного и, стало быть, не готового к применению.

5) «Здесь не всё равноценно». Конечно! Нововведение есть система взаимоувязанных новшеств. И они, действительно, могут быть не все равноценными. При таком антиинновационном подходе предлагается отсечь слабые детали. Но поскольку нововведение есть система, она, лишённая некоторых своих элементов, утрачивает свою значимость.

6) «Есть и другие предложения». Подразумевается реальная или возможная альтернатива предлагаемому решению. Тогда инициатор нововведения становится в позицию необходимости полемики с другими лицами или организациями. Таким образом, проблема нововведения переносится в плоскость затяжных разбирательств с другими инноваторами.

7) «Это преждевременно». Данная антиинновационная реакция рассчитана на то, что сама идея расценивается как положительная, но организация ещё якобы не созрела к её реализации. Поэтому воплощение идеи переносится на потом. Здесь нововведение откладывается надолго, если не навсегда.

Таков набор антиинновационных реакций. Они наиболее характерны для российских условий. Поэтому стоит рассмотреть, почему в России сильны антиинновационные настроения.

5.4. Инновации в условиях России

В российском сознании всегда существовала идея особизма. Она начиналась с религиозной позиции «Москва — третий Рим» и превратилась в большевистской концепции «построения социализма в одной отдельно взятой стране». Эта идея имела свои основания. Вот как их

трактует в своих замечательных лекциях по курсу русской истории В. О. Ключевский, обращая внимание на объективное своеобразие условий становления западного и русского общества. Он пишет: «Рассматривая эти условия в самую раннюю пору сравнительно с действовавшими в Западной Европе (а более-менее достоверное изучение русской истории возможно, по мнению В. О. Ключевского, не ранее, чем с VIII века нашей эры, в то время как V век до нашей эры — это уже расцвет древнегреческой цивилизации (прим.)), найдём и первоначальный источник... особенностей нашей истории так облегчающих изучение её общественных явлений.

С первобытным культурным запасом, принадлежавшим всем арийским племенам... восточные славяне с первых своих шагов в пределах России очутились в географической и международной обстановке, совсем не похожей на ту, в какую несколько раньше попали их арийские родичи, германские племена, начавшие свою историю Западной Европы. Там бродячий германец усаживался среди развалин, которые прямо ставили его вынесенные из лесов привычки и представления под влияние мощной культуры, в среду покорённых ими римлян или романизированных провинциалов павшей империи, становившихся для него живыми проводниками и истолкователями этой культуры. Восточные славяне, напротив, увидели себя на бесконечной равнине, своими реками мешавшей им плотно усесться, своими лесами и болотами затруднявшей им хозяйственное обзаведение на новоселье, среди соседей, чуждых по происхождению и низших по развитию, у которых нечем было позаимствоваться и с которыми приходилось постоянно бороться, в стране ненаселённой и нетронутой, прошлое которой не оставило пришельцам никаких житейских приспособлений и культурных преданий, не оставило даже развалин, а только одни бесконечные могилы в виде курганов, которыми усеяна степная и лесная Россия.

Этими первичными условиями жизни русских славян определялась и сравнительная медленность их развития и сравнительная простота их общественного состава, а равно и значительная своеобразие и этого развития и этого состава»¹.

Эти предварительные исторические условия породили особый тип российской цивилизации, которая, по мнению А. И. Ракитова², складывалась в следующих условиях:

¹ Ключевский В. О. Курс русской истории. Т. I. — М., 1987, с. 47—48.

² Ракитов А. И. Цивилизация, культура, технология и рынок // Вопросы философии, 1992 № 2, с. 9.

♦ огромное малозаселённое пространство с плохими вследствие этого транспортными и информационными коммуникациями;

♦ аграрно-ремесленное производство, которое было организовано таким образом, чтобы преимущественно обеспечивать две цели: военное и государственное могущество, необходимое для отпора натисков кочевых народов Востока и оседлых германских народов с Запада;

♦ постоянное расширение территории как условие военного ма­нёвра и фактора для экстенсивного сельского хозяйства, поскольку интенсивное развитие хозяйства в реальных исторических условиях России вплоть до XX века было невозможно;

♦ деспотичная форма организации власти, опирающаяся на мощную, но малоквалифицированную по Западным стандартам бюрократию. Эта форма власти складывается постепенно, с небольшим перерывом на период февральской революции 1917 г., причём принцип бюрократической иерархии опирается на полную зависимость нижестоящих бюрократов от вышестоящих и в конечном счёте от деспота. Этот принцип отличается от современного Западного бюрократизма, ибо там другие цивилизационные правила: место бюрократа в значительной степени определяется его квалификацией, профессиональными данными, а не одним лишь благоволением начальства;

♦ низкий уровень и предельно медленный темп развития технологии, которой предъявляется лишь одно требование: обеспечить прожиточный минимум и военную мощь. Это условие находится в двойной детерминации: низкая технология не требует профессионалов и специалистов с чувством собственного достоинства, творческим потенциалом, стремлением к индивидуальной свободе и независимости (что несовместимо с деспотизмом), с другой же — облегчает лёгкую взаимозаменяемость людей, массовость вместо индивидуализма, покорность, послушность и безынициативность;

♦ произвол властей как нормированная и признанная форма управления личностью, обеспечивающая достижение целей деспотической системы и, прежде всего, самосохранения, самовоспроизводства, стабильности и в силу этого экономической выгоды (но лишь для деспота и бюрократической системы).

Такой пространственный экскурс в историю нам понадобился для того, чтобы ясно представить себе, что выход России на уровень развитых стран возможен только на основе преодоления, трансформации этих

специфических Российских условий и обстоятельств. А это возможно лишь путём изменения самосознания, глубокого понимания приоритетов образования, повышения общего уровня культуры, использования в инновационной деятельности высоких информационных технологий. Без этого все заклинания типа «Россия вырвется», «Россия преодолет» так и останутся заклинаниями.

Скептики могут возразить, что России сейчас не до высоких технологий, но это будет неверно. В России есть высокие технологии, особенно в сфере ВПК. Многие наши специалисты весьма успешно работают на Западе. Главное — с одной стороны продуманная государственная политика в этом направлении, а с другой — осознание необходимости личного участия каждого в преодолении инерции, безразличия и чисто российского ожидания чуда. Поэтому, констатируя нынешнюю отсталость российского общества от развитых стран, мы должны для преодоления этой отсталости ориентироваться на высшие цивилизационные стандарты пятого технологического уровня.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каково содержание понятий «техника» и «технология»?
2. Какова взаимосвязь технологии и уровня развития общества?
3. Какими свойствами должна обладать технология для развития в прогрессивном направлении?
4. Что такое инновация?
5. Каковы причины, вызвавшие активизацию инновационной политики?
6. В чём различие понятий новшество и нововведение?
7. Какова типология нововведений?
8. Какие проблемы могут возникать при осуществлении нововведений?
9. В чём состоит социологическое обеспечение нововведений?
10. Каковы возможные психологические реакции на нововведения?
11. Каковы особенности условий введения инноваций в России?

6. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

План

1. Понятие трудовой мотивации.
2. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие.

Что такое трудовое поведение? У разных людей оно проявляется по-разному. Одни, в основном, трудятся с интересом, инициативно, другие — по необходимости, формально. Очевидно, у каждого к труду есть свое отношение, свой интерес, свои мотивы. Здесь проблема соединения интересов личности и условий ее жизнедеятельности. Следовательно, мы можем сказать, что трудовое поведение — есть социально реализуемые действия человека в труде, в результате которых соединяются интересы личности и производства.

6.1. Понятие трудовой мотивации

Трудовое поведение имеет очень сложную структуру. С одной стороны, человек в труде преследует свои личные цели, с другой — он включен в систему норм и правил, регулирующих трудовые отношения данного общества, которые, в свою очередь, детерминированы целями той групповой социальной общности, в рамках которой он осуществляет свои трудовые функции. Следовательно, когда мы говорим о трудовой мотивации, речь идет о том, благодаря каким механизмам достигается взаимодействие интересов человека и потребностей общественного производства.

В выборе собственной линии трудового поведения отражается то, каким образом интересы человека соединяются с целями и интересами групповых и массовых социальных общностей в которые он включен, а через них — и с целями всего общества. Трудовое поведение, следовательно, выражает то, как работник понимает действительность, каким образом он определяет свое место в системе норм и ценностей данной социальной среды. Именно в этом смысле сле-

дует говорить о том, что работник мотивирует свое поведение, преломляя в своем сознании воздействующие на него внешние факторы. Иными словами мотивация — это проявление внутренней структуры человеческой личности, поведение которой проявляется на пересечении субъективных, исходящих изнутри и объективных, входящих извне факторов. Мотивы проявляются в определенных действиях индивида. Таким образом, трудовая мотивация — есть процесс выбора и обоснования способа участия человека в производственной деятельности.

Среди слагаемых, определяющих трудовую мотивацию, в качестве основных можно выделить следующие:

- потребности, проявляющиеся в виде интересов;
- ценностные ориентации;
- стимулы.

Первые два относятся к структуре личности, последний представляет собой внешние побуждения. Если учесть, что проявление этих факторов детерминировано психофизиологическими особенностями личности, которые, в свою очередь, зависят от образования, воспитания, темперамента и т.д., то можно представить себе всю сложность исследования структуры мотивации. Поэтому мотивация изучается многими науками, в том числе психологией, социальной психологией и социологией.

Спецификой социологического подхода к исследованию этого феномена является то, что социолог исследует статистически значимые, эмпирически фиксируемые, типологически сгруппированные мотивы поведения не отдельных индивидов, а социальных общностей разного уровня и, прежде всего, производственных организаций. Анализ мотивации в сфере труда направлен на выявление и структурирование содержания и форм перехода мотивирующего фактора в фактор поведенческий. При этом, если в данном случае единицей сбора информации является индивид, то единицей анализа — социальная общность.

6.2. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие

Рассмотрим теперь содержание вышеназванных слагаемых трудовой мотивации. Первым глубинным ее содержанием являются потребности. Потребности в самом общем виде можно определить как внутреннее стремление индивида обеспечить необходимые средства и условия для собственной жизнедеятельности и сохранения равновесия со средой обитания (природной и социальной).

В социологической литературе наиболее разработанной считается классификация потребностей, предложенная американским социологом А. Маслоу. Согласно этой классификации, потребности располагаются по мере их усложнения от «низших», материальных, до «высших», духовных:

- физиологические потребности — в воспроизводстве рода, пище, одежде, жилище и т.п.;
- экзистенциальные потребности — в безопасности своего существования, уверенности в завтрашнем дне, стабильности условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве человеческого окружения, стремлении избежать несправедливого обращения, а в сфере труда — в гарантированной занятости, застрахованности от несчастных случаев и т.д.;
- социальные потребности — в привязанностях, принадлежности к коллективу, общении, заботе о другом и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности;
- престижные потребности — в уважении со стороны значимого окружения, служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке;
- духовные потребности — в самовыражении через творчество.

Это основные. Кроме них, в качестве дополнительных Маслоу выделял еще потребности эстетические и информационные. Основные потребности по мере их удовлетворения следуют друг за другом. Первые два типа потребностей Маслоу называл первичными (врожденными), остальные — вторичными (социально приобретенными). При этом реализация потребностей представляет собой процесс замены низших потребностей высшими.

Достоинством данной концепции является то, что Маслоу открыл механизм взаимодействия потребностей. Важно, что потребности каждого нового уровня становятся значимыми лишь после удовлетворения предыдущих потребностей. Кроме того, мотиватором является собственно не сама потребность, а степень ее удовлетворения. В самом деле, голод до тех пор будет двигать побуждениями человека, пока он не насытится. Значит, реальная сила воздействия потребности — есть функция от степени ее удовлетворения. Кроме того, интенсивность определенной потребности связана с занимаемым местом в общей иерархии. Физиологические потребности первичны и определяют поведение до тех пор, пока они не удовлетворены хотя бы на минимальном для существования человека уровне. После это-

го в силу вступают потребности высшего уровня. Они, в отличие от физиологических, никогда не бывают удовлетворены полностью, они как бы находятся в состоянии некоторого внутреннего напряжения, что заставляет человека стремиться к всё более полному их удовлетворению.

Стало быть, потребности (кроме первых двух) не являются чем-то изначально заложенным в человеке, а возникают и изменяются, выражаясь при этом в конкретной форме. Если низшие потребности присущи всем людям в более или менее равной степени, то высшие — нет. Поэтому на основании их оценки можно в значительной степени дифференцировать индивидов. К тому же высшие потребности имеют определяющее значение для формирования человеческой личности. В свою очередь, чем более высокой является потребность, тем в большей степени сам человек влияет на ее формирование. Происходит как бы взаимообратимый процесс: потребности движут человеком, а он формирует их содержание. И чем выше запросы личности, тем сложнее процесс формирования потребностей.

Рассмотренная нами иерархия потребностей, конечно, является теоретической моделью. В действительности же поведение человека является результатом воздействия не одной, а нескольких потребностей одновременно. При этом «взвесить» влияние каждой из них по отдельности невозможно, поскольку они представляют собой некоторую систему, а не простую сумму слагаемых.

Взаимодействие, взаимообусловленность потребностей порождает некоторый системный эффект, некоторое интегрированное качество, которое может быть выявлено в понятии интерес. В социологическом понимании интерес — это свойство индивида, той или иной социальной общности, определяющее причины их реального поведения. Однако следует подчеркнуть, что интересы социальной общности хотя и образуются на основе социальных интересов входящих в нее индивидов, не сводятся к простой их сумме. В процессе взаимодействия индивидов происходит выработка интересов данной общности, в частности производственной организации, как целого, где отражаются не любые индивидуальные, а сходные, типические черты объективного социального положения отдельных индивидов. Интересы индивидов и социальных групп в отличие от потребностей уже могут быть подвергнуты измерению социологическими методами как на вербальном, так и на поведенческом уровне.

Главный вывод, который следует из вышеизложенного, заключа-

ется в том, что социолог при исследовании мотивации трудового поведения не должен и не может измерять интенсивность той или иной потребности, он должен ориентироваться на анализ интересов. Эти интересы могут фиксироваться в таких понятиях, как удовлетворённость работой, условиями труда, отношением к труду и некоторым другим в зависимости от целей и задач исследования. Правда, анализ содержания этих понятий требует серьёзной предварительной методологической подготовки, в частности операционализации понятий. Для нас самым важным является то, что теория Маслоу позволяет более глубоко понять механизм мотивации трудового поведения человека. Если знать, что любое поведение мотивировано потребностями, то для совершенствования организации труда, повышения его производительности гораздо эффективнее создавать условия для удовлетворения потребностей, нежели вызывать к сознательности людей или прибегать к административным мерам.

Дальнейшую разработку основные идеи А. Маслоу получили в работах одного из ведущих теоретиков американской индустриальной социологии Ф. Херцберга. Применительно к анализу трудовой мотивации он выдвинул тезис, согласно которому существуют две группы факторов, определяющих трудовую деятельность: 1) содержание труда и 2) условия труда, причём, согласно выдвинутому положению, *фактором мотивации является только содержание труда, условия же труда таковым фактором не являются.*

Раскрывая эту двухфакторную модель, Херцберг детализирует пять уровней потребностей Маслоу следующим образом: высшие потребности по Маслоу — престижные и духовные представлены по Херцбергу шестью мотивационными факторами:

- достижение;
- признание;
- продвижение;
- сама работа (содержание);
- возможность творческого роста;
- ответственность.

Остальным потребностям по Маслоу — физиологическим, экзистенциальным и социальным тождественны десять факторов Херцберга;

- политика руководства предприятия, компании;
- технический надзор (безопасность труда, нормальная работа оборудования, технологическая обеспеченность);

- отношения с руководителем;
- межличностные отношения с коллегами;
- отношения с подчинёнными;
- заработок;
- безопасность и гарантия работы;
- личная и семейная жизнь;
- условия труда;
- статус.

Приведённые Херцбергом исследования подтвердили выдвинутый тезис. Действительно, если на предприятии созданы благоприятные условия труда (нет шума, загазованности, вибрации, других неблагоприятных производственных факторов, имеются душевые и раздевалки, столовые, детские учреждения, хорошие отношения с коллегами и начальниками и т.д.), *то в итоге следует ожидать не высокую удовлетворённость работой, а лишь отсутствие неудовлетворённости.* Хорошие условия труда закрепляют персонал, но не обязательно стимулируют повышение трудовой отдачи.

Факторами, мотивирующими позитивное отношение к труду, являются такие, которые воздействуют на структуру личности. Это ответственность, самостоятельность, творческие элементы труда, уважение со стороны окружающих, возможность продвижения по службе. Именно они определяют внутреннюю, содержательную составляющую отношения к труду, вызывая удовлетворённость. Поэтому распространённый метод «кнути и пряника» — премирования и наказания — даёт кратковременный эффект.

Материальное вознаграждение нельзя считать универсальным, постоянно действующим фактором. Люди работают за деньги лишь до определённого уровня, который в их индивидуальном представлении является достаточно хорошим. Дальнейшее повышение зарплаты не приводит к эквивалентному повышению эффективности трудового вклада. Повышение зарплаты скорее привязывает работника к данному предприятию или рабочему месту, но не обязательно будет стимулировать постоянное повышение трудовой отдачи.

И ещё одно важное замечание. Факторы, характеризующие условия труда, действуют как бы внешне и на всех. Факторы, связанные с содержанием труда действуют индивидуально на каждого, затрагивают значимые для личности компоненты. Поэтому для оценки факторов мотивации индивидов и социальных групп важно знать направленность их ценностей и ценностных ориентаций. Эти понятия

не однозначны. Социальные ценности в широком философском смысле выражают значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, в целом или входящих в него социальных общностей; в более узком — нравственные и эстетические требования (императивы), которые выработаны человеческой культурой.

Ценностные ориентации — это разделяемые личностью социальные ценности, которые выступают как важнейшие цели жизни данного человека, а также приемлемые для него средства достижения этих целей. Эти средства для человека играют важную роль в его поведении. Ценностные ориентации — это продукт социализации личности, результат освоения ею норм, правил и требований данного общества: политических, нравственных и иных. Такое освоение вырабатывает собственное отношение к этим нормам. Это как бы основа личности. Исходя из этого по мере социализации личности формируются её интересы (напомним, что интересы являются неким зримым проявлением потребностей). Ценностные ориентации образуют высший уровень в иерархии предрасположенностей к определённой восприимчивости условий жизнедеятельности и поведения в долгосрочной перспективе. Они являются опорными, когда возникает необходимость принятия личностью жизненно важных решений.

Итак, сделаем краткие выводы. Человек мотивирует своё поведение, основываясь на собственных потребностях, которые находятся в определённой иерархии между собой. Мотивацией обладают собственно не сами потребности, а степень их удовлетворения. Несмотря на иерархическую зависимость, потребности в качестве мотиваторов поведения не обладают строгой последовательностью воздействия на индивида, а представляют собой некое единство. Стало быть их воздействие обладает системным эффектом с преобладанием влияния в данной ситуации воздействия потребности более высокого уровня.

Согласно концепции Ф. Херцберга, потребности более низкого уровня — физиологические, экзистенциальные и социальные, детализированные им в виде десяти факторов, характеризующих условия труда, не являются мотиваторами повышения активности трудовой деятельности. Ими являются высшие потребности: престижа и духовные, конкретизированные в виде шести значимых факторов. Эта система потребностей индивида может быть социологически выявлена в виде преобладающих интересов.

Потребности актуализируются ценностными ориентациями индивида. Ценностные ориентации — это результат его социализации, которая обусловлена условиями жизнедеятельности и воспитания. Знание потребностей и интересов позволяет учитывать их для повышения заинтересованности человека в труде. В этом состоит смысл мотивационного управления и стимулирования труда.

Стимулирование труда — это способы вознаграждения за труд. Стимулы — (лат. stimulus — острокопечная палка, которой подгоняли быка) это внешние факторы побуждения человека к труду. Зная целевую направленность интересов работников, можно путем внешнего воздействия (стимулирования) повышать эффективность их трудовой деятельности.

Существуют три формы стимулирования: материальное, моральное и административное. Рассмотрим каждый вид стимулирования в отдельности, хотя на практике они нередко применяются совместно.

Материальное стимулирование.

Материальное стимулирование труда осуществляется в виде различных форм его оплаты. Среди таких форм следует выделить две главные — сдельную и повременную. Они отличаются друг от друга способом учёта количества затраченного труда. При повременной форме затраты труда оцениваются в виде количества отработанного времени (часов, дней, смен). При сдельной форме учитывается не отработанное время, а количество произведённой продукции (изделий, технологических операций и т.д.).

Отличие повременной оплаты труда от сдельной состоит также в том, что за основу при такой оплате берется тарифная ставка, соответствующая квалификации работника, выраженной в виде разряда для рабочих или категории для ИТР и служащих. При сдельной же оплате заработок рассчитывается на основе тарифной ставки, соответствующей разряду фактически выполненной работы. По сравнению с повременной сдельная форма оплаты обладает большим стимулирующим воздействием, поскольку здесь заработок непосредственно зависит от количества произведённой продукции или объёма выполненных работ (кубометров, штук, тонн и т.п.). Особенно эффективна сдельная форма оплаты труда, когда необходимо стимулировать объёмы продукции и когда производительность зависит непосредственно от данного рабочего или группы рабочих. Однако следует иметь в виду, что такая форма имеет свои ограничения. Это

связано прежде всего с необходимостью точного учета объема выполненных работ, возможностью установления работнику конкретной меры труда в виде нормы времени или нормы выработки. К тому же при такой форме стимулирования может пострадать качество продукции.

При простой повременной оплате размер заработка работника зависит от величины его тарифной ставки в соответствии с присвоенным ему разрядом и от фактически отработанного времени. Поскольку заработок в этой системе зависит от присвоенного тарифного разряда, данная система создает у него потребность в повышении квалификации.

Однако в целом стимулирующее значение простой повременной системы невелико. Зависимость заработка не от фактических результатов труда, а только от отработанного времени и уровня квалификации не создает у рабочего заинтересованности в повышении эффективности труда. Поэтому широкого распространения простая повременная оплата труда не имеет.

Её недостатки в значительной мере устраняет повременно-премиальная система заработной платы. При этой системе повременный заработок дополняется премией за выполнение определенных, заранее установленных показателей (например, качества продукции). Премирование может осуществляться не только за личные показатели работы, но и за коллективные (например, за перевыполнение производственных заданий бригадой, участком). Премирование за коллективные результаты работы способствует соединению личных и коллективных интересов работников. Однако следует по возможности избегать обилия показателей премирования, т.к. при этом система материального стимулирования становится сложной, малопонятной работникам и не достигает своего стимулирующего эффекта.

Итак, выбор формы оплаты труда в качестве фактора материального стимулирования не может быть произвольным. В одних случаях предпочтительнее сдельная оплата, когда необходимо добиться увеличения количественных показателей, в других — повременная в сочетании с другими формами стимулирования, в частности с системой моральных стимулов.

Моральное стимулирование.

Сущность морального стимулирования основывается на повышении социального статуса личности или социальной группы. Фактически роль морального стимулирования заключается в удовлетворении потребности повышения престижа, признания со стороны окружающих.

В последние годы в связи с нестабильной экономической ситуацией, ростом безработицы моральное стимулирование как бы ушло на второй план. Однако его значение не следует преуменьшать. Справедливо оценить профессиональные, деловые и моральные качества работника, особенно, если такая оценка подкреплена определенным материальным вознаграждением, это значит повысить удовлетворенность трудом и, следовательно, поднять его эффективность.

Административные методы стимулирования.

Эти методы предполагают прямое воздействие — приказ, распоряжение. Такие методы являются довольно жесткими. Их стимулирующее воздействие ориентировано прежде всего на изменение социального статуса работника — продвижение его по службе или понижение в должности, т.е. изменение его статусного положения по вертикали. Кроме того, административные методы стимулирования могут применяться и без изменения статусного положения работника, в виде объявления благодарности или, напротив, каких-либо форм негативного воздействия (например, выговора в приказе).

Еще раз следует подчеркнуть, что вышеперечисленные формы стимулирования труда в практике мотивационного управления используются, как правило, совместно (например, объявление благодарности в приказе с выдачей денежной премии). Эффективность использования тех или иных стимулов предполагает знание ценностных установок и структуры преобладающих мотивов трудового поведения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что такое трудовое поведение?
2. Охарактеризуйте содержание понятия «трудовая мотивация».
3. Назовите слагаемые трудовой мотивации.
4. Что такое потребности? Классификация потребностей по А. Маслоу.
5. В чем особенность взаимодействия и влияния потребностей на индивида?
6. Каковы группы факторов трудовой деятельности по Ф. Херцбергу и каково их мотивационное воздействие?
7. Что такое ценности и ценностные ориентации?
8. Что такое стимулирование труда? Какие существуют виды стимулирования и в чем их особенности?

7. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

План

1. Сущность нормирования и виды норм труда.
2. Формы и системы оплаты труда.

7.1. Сущность нормирования и виды норм труда

Нормирование и оплата труда, подробно рассматриваются во многих учебных и справочных пособиях. Поэтому здесь данные вопросы будут рассмотрены в самом общем виде, в тех пределах, которые необходимы для социологического анализа оплаты труда как главного фактора его стимулирования.

Основным видом нормы труда является *норма времени*, которая представляет собой количество времени, необходимого для определения определённого объёма работы. Если, например, для осуществления некоторой технологической операции (например, шлифования) необходимо 15 минут — это и есть норма времени данной операции.

В отличие от нормы времени *норма выработки* представляет собой объём работы, который необходимо выполнить в течение определённой единицы времени (за час, смену и т.д.).

Между нормой времени ($H_{вр}$) и нормой выработки (H_v) существует обратная зависимость, т.е. $H_v = 1 / H_{вр}$.

Ещё одной разновидностью нормы труда является *норма обслуживания*. Она устанавливается тогда, когда устанавливать норму времени или норму выработки невозможно или нецелесообразно. В частности, такие нормы нецелесообразно устанавливать тогда, когда затраты времени на разработку таких норм и их учёт не компенсируются той экономией времени, которая может быть достигнута в результате нормирования данного вида работ.

Для рациональной организации труда разработка обоснованных норм имеет очень большое значение. От этого зависят планирование, уровень производительности, заработная плата работников и, в конечном счёте, отношение к труду.

Завышенные нормы могут привести к уменьшению заработной платы и, как следствие, к росту социальной напряжённости. Заниженные нормы, создавая видимость высокой выработки, также снижают стимулы к достижению действительно высоких показателей эффективности труда. Важно также иметь в виду, что нормы выработки не могут быть неизменными, т.к. совершенствуется техническая оснащённость производства, его организация. При разработке норм труда эти обстоятельства нужно непременно учитывать.

Очень важным аспектом нормирования труда является выбор наиболее рациональных форм его разделения и кооперации, что влияет на формирование профессионально-должностной структуры.

Прежде всего, нормы времени позволяют определять трудоёмкость отдельных видов работ, различающихся по технологии выполнения (например, трудоёмкость токарных, слесарных, сборочных и др. работ), а также трудоёмкость работ определённой сложности (например, трудоёмкость слесарных работ V разряда, трудоёмкость сборочных работ IV разряда и т.д.).

Кроме того, нормы труда позволяют рассчитать потребное количество рабочих той или иной профессии (специальности). Необходимая численность рабочих данной профессии (специальности) определяется по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{T_{пл}}{\Phi_{пл} * K},$$

где $Ч_{пл}$ — плановая численность рабочих данной профессии (специальности);

$T_{пл}$ — трудоёмкость производственной программы по данному виду работ в нормо-часах по плановым нормам;

$\Phi_{пл}$ — среднее число часов работы одного рабочего в плановом году;

K — плановый коэффициент выполнения норм.

$\Phi_{пл}$ определяется на основе планового баланса рабочего времени. Здесь сначала рассматривают явное количество рабочих дней путём вычитания из календарного числа дней в данном году количества дней невыходов на работу по плану (выходные и праздничные дни, отпуск, невыходы по разрешению администрации и т.п.). Затем определяют плановую среднюю продолжительность рабочего дня вычитанием из его номинальной продолжительности плановых внутрисменных потерь (например, для переналадки оборудования). Умножением явного количества рабочих дней в году на среднюю продолжительность одного рабочего дня получают среднее число часов работы одного рабочего в год.

К — плановый коэффициент выполнения норм — отражает повышение эффективности производства. Если, например, трудоёмкость токарных работ по плановым нормам составляет 72 тыс. нормо-часов, фонд времени одного рабочего — 1800 часов в год, а планом повышения эффективности производства предусмотрено перевыполнение норм выработки на 20 % ($K=1,2$), то потребная численность токарей на плановый год составит:

$$72000 / 1800 / 1,2 = 33 \text{ человека}$$

Численность рабочих, обслуживающих рабочие места ($Ч_{пл}$) определяется по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{M * C * K_{сп}}{H_o},$$

где М — число единиц обслуживаемого оборудования;

С — количество смен;

H_o — норма обслуживания;

$K_{сп}$ — коэффициент приведения явочной численности к списочной. Этот коэффициент, как правило, равняется $\approx 1,1$, т.е. списочная численность рабочих должна быть несколько больше фактически необходимой для того, чтобы иметь резерв рабочей силы на случай ухода отдельных рабочих в отпуск, неявки на работу по болезни и т.п.

Если, например, на участке имеется 40 станков и цех работает 3 смены, то при норме обслуживания равной 10 станкам за смену на одного наладчика и при коэффициенте $K_{сп} = 1,1$ потребная численность наладчиков составит

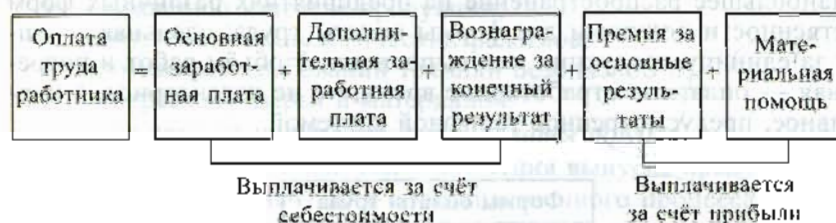
$$Ч_{пл} = (40 * 3 * 1,1) / 10 = 13 \text{ человек.}$$

Таким образом, мы можем сказать, что нормирование труда есть средство регламентации трудовых процессов во времени, что позволяет регулировать загруженность рабочих на производстве, способствует установлению необходимого темпа и ритма работы, является основой для разработки форм и систем оплаты труда.

7.2. Формы и системы оплаты труда

Зарботная плата должна представлять собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают её воспроизводство, удовлетворяя потребности работника.

В общем виде структура оплаты труда работника предприятия (организации) может быть представлена в следующем виде:



Основная заработная плата обеспечивает минимальный размер оплаты труда при условии отработки необходимого количества рабочего времени. Метод начисления основной заработной платы зависит от системы оплаты труда. При сдельной системе основной заработок рабочих определяется путём умножения фактически выполненного объёма работ в натуральных показателях на сдельную расценку по видам работ. При повременной оплате основная заработная плата определяется путём умножения основной тарифной ставки на фактически отработанное время в отчётном периоде. Для служащих основная заработная плата определяется путём умножения должностного оклада на процент выполнения нормативного времени.

Дополнительная заработная плата включает доплаты и компенсации с учётом условий труда и квалификации работника (за вредные условия труда, за классность и т.п.).

Вознаграждение за конечный результат выплачивается из фонда оплаты труда за достижение определённых результатов деятельности предприятия (организации) или отдельных его структурных подразделений.

Премия за основные результаты так же, как и вознаграждение стимулирует достижение конечных результатов, однако выплачивается из прибыли предприятия.

Материальная помощь выплачивается из фонда материального поощрения за счёт прибыли и имеет целью обеспечение социальных гарантий для работников в экстремальных ситуациях (смерть сотрудника или его близких, несчастный случай и др.).

Итак, оплата труда работника производится с учётом сложности и результативности, включает в себя основную и дополнительную заработную плату, вознаграждение за конечный результат,

премию за основные результаты и, в особых случаях, материальную помощь.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная — оплата за единицу продукции или выполненный объём работ и повременная — оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, предусмотренное тарифной системой.



Существуют определённые условия, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Условия применения сдельной оплаты труда:

- ✧ наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;
- ✧ возможность точного учёта выполняемых работ;
- ✧ возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объём выполняемых работ.

Сдельную оплату не рекомендуется применять, если это может привести к:

- ✧ ухудшению качества продукции;
- ✧ нарушению технологических режимов;
- ✧ нарушению требований техники безопасности;
- ✧ перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда:

- ✧ отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
- ✧ строгая регламентация производственного процесса;
- ✧ функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
- ✧ производство функционирует с заданным режимом.

В рыночной экономике нет той строгой регламентации, которая была характерна для планово-директивной, поэтому руководство предприятия или предприниматель могут применять любой из существующих вариантов оплаты, в наибольшей степени соответствующий целям предприятия. В последнее время получают распространение бестарифные системы оплаты (контрактная и др.). При грамотном юридическом обосновании они позволяют более дифференцировано и объективно оценивать трудовой вклад работника.

В то же время следует обратить внимание на одно важное обстоятельство. В условиях рыночных отношений у работника и работодателя повышается интерес к установлению норм труда и их справедливой оплате, однако этот интерес проявляется по-разному. Наёмный работник заинтересован в более эффективном использовании рабочего времени и, соответственно, справедливой оплате своего труда. Работодатель, в принципе, также должен быть заинтересован в рациональном использовании живого труда.

Однако на практике дело обстоит иначе. На многих предприятиях, особенно частных, рабочий день превышает предусмотренный КЗоТ. Работодатели устанавливают завышенные производственные задания, не соблюдают нормы организации и оплаты труда. Налицо прямая эксплуатация, результатом которой является ухудшение здоровья работников, трудовые конфликты, которые, как правило, заканчиваются увольнением. В этих условиях значительно возрастает социально-правовая роль нормирования труда, суть которой заключается в социальной и правовой защите наёмного работника. Гарантом такой защиты должно выступать государство. К сожалению, российское государство эти функции выполняет неудовлетворитель-

но. В значительной мере это относится и к профсоюзам. Поэтому крайне необходимо повышать юридическую грамотность самим наёмным работникам.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что такое норма времени?
2. Как соотносится между собой норма времени и норма выработки?
3. Как рассчитывается необходимая численность рабочих данной профессии (специальности)?
4. Как рассчитывается необходимое количество рабочих, обслуживающих рабочие места?
5. Какие существуют формы и системы оплаты труда, когда и какие из них целесообразно применять?

8. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА. ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

План

1. Понятие организации.
2. Основные концептуальные подходы к описанию производственной организации.
3. Внутренняя структура производственной организации.

8.1. Понятие организации

Термин «организация» происходит от латинского *organizo* - сообщаю стройный вид, устраиваю. В этом смысле всякое общество — не аморфное образование; оно определённым образом организовано. В таком широком понимании организация есть элемент социальной структуры общества. Организационные образования в обществе схематически могут быть представлены следующим образом (схема 8.1).

Мы видим, что на нижнем уровне общество представляет систему различных организаций, которые изучаются особой отраслью социологии — социологией организаций. Нас, с точки зрения социологии труда, будут интересовать деловые и, прежде всего, производственные организации.

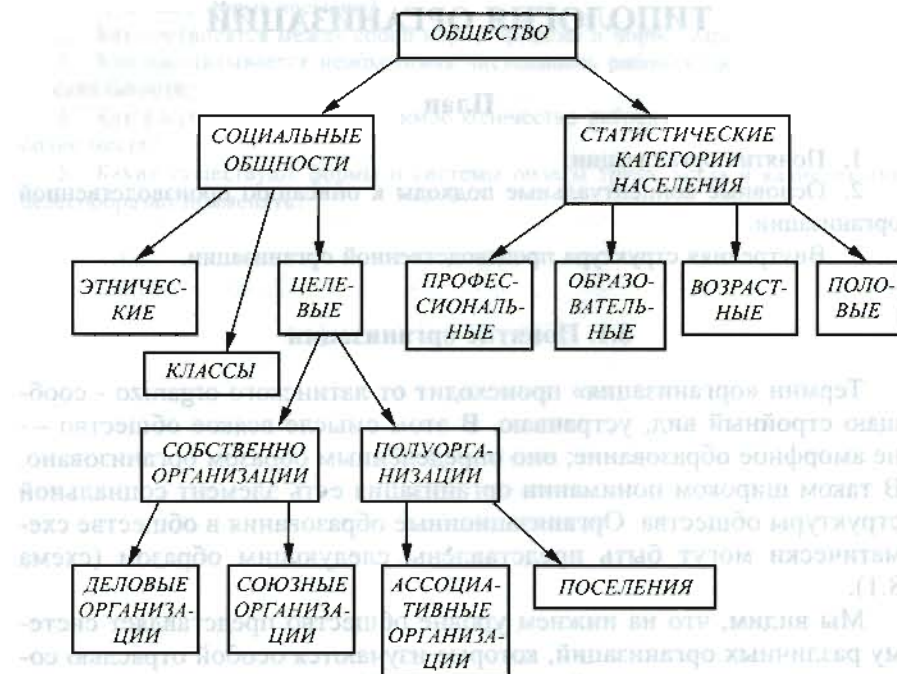
В данном случае под производственной организацией понимается производственное предприятие, целью которого является производство определённой продукции и услуг.

Исследователь социологии организаций А. И. Пригожин¹ отмечает, что применительно к социальным объектам термин «организация» употребляется в различных смыслах. Наиболее значимыми являются три из них.

¹ См. Пригожин А. И. Социология организаций. — М., 1995, с. 44.

Во-первых, так может называться искусственное объединение, занимающее определённое место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно очерченных функций. В этом смысле организация выступает как *социальный институт* с известным статусом и рассматривается как стационарный объект.

Схема 8.1



Во-вторых, этот термин означает определённую организационную деятельность, включающую в себя распределение функций, налаживание устойчивых связей, координацию и т.д. Здесь организация — это *процесс*, связанный с сознательным воздействием на объект и, значит, с присутствием фигуры организатора и контингента организуемых. В этом смысле понятие «организация» совпадает с понятием «управление».

В-третьих, здесь можно иметь в виду упорядоченность какого-либо объекта. В этом смысле под организацией понимаются определённые структуры, строение и тип связей как способ соединения частей в целое. Тогда организация выступает как свойство, атрибут

объекта. Именно это понимание организации мы имеем в виду, когда речь идёт об организованных и неорганизованных системах, политической организации общества, эффективной и неэффективной организации и т.д. Именно это значение подразумевается в понятиях «формальная» и «неформальная» организация.

Таким образом, выражение «организация данной организации» в более организованное состояние», в принципе не является тавтологическим, т.к. содержит три разных значения слова «организация»: деятельность по организации, организацию как объект и организацию как свойство этого объекта.

Познакомившись с общим пониманием организации рассмотрим основные концептуальные подходы к её описанию.

8.2. Основные концептуальные подходы к описанию производственных организаций

Первые попытки концептуально описать организацию появились в начале XX века и связаны с именем американского инженера и исследователя Фредерика Тейлора. С его точки зрения, организация — это *сумма операций*. Именно от него пошло представление о том, что организация есть лишь результат действия управляющих, которые её полностью контролируют и столь же полностью ею управляют. В рамках этого подхода процесс труда максимально дробился на простейшие операции с целью задать работнику наиболее оптимальный режим исполнения. Эта концепция широко известна под именем «тейлоризм». Её суть — полностью, детально расписанное поведение работника по рационализированной схеме, а также подход к самому работнику как к некоей «детали», годной лишь к определённому месту.

В литературе описан знаменитый эксперимент Ф. Тейлора с рабочим Шмидтом. Тот переносил чугунные болванки. Тейлор заметил, что он работал не очень эффективно, неумело распределяя паузы отдыха и поэтому быстро уставал. Тогда Тейлор тщательно рассчитал схему этой работы, соизмерил все движения, нашел самый экономный вариант. Затем с хронометром в руках он встал рядом со Шмидтом и заставил его все делать только по команде: нагнись, подними, иди, опусти, сядь и т.д. Результат окрылил — производительность выросла в 4 раза! Из этого эксперимента вышла вся система Тейлора. Её главные принципы:

— первый — отделение планирования труда от его исполнения. Вся организация разделилась на две принципиально различные части. Поскольку, по мнению Тейлора, рабочий сам вообще не в состоянии правильно организовать трудовой процесс, за него это должен делать управляющий. Управляющие и исполнители — две основные социальные группы в производственной организации. Развитие первой из них особенно важно для успеха дела.

— второй — все процессы в организации можно полностью держать под контролем. Организация создается управляющими и целиком подвластна им.

Другой подход (А. Файоль, Гьюлик-Урвик).

Организация-машина. Здесь организация — это безличный механизм, построенный из формализованных связей, статусов. Организация с этой точки зрения представляет собой административную «пирамиду» с различными уровнями управления, пронизанными формальными связями. Упор делается на единство командования, выделение функциональных звеньев. Основные рычаги регулирования — планирование, координация, контроль. Организация — прежде всего инструмент для решения задач, человек в ней выступает не как личность, а как «человек вообще». Такой почти технический подход тоже предполагает полную управляемость и контроль.

В дальнейшем эти технократические концепции были подвергнуты некоторому сомнению М. Вебером. Согласно его концепции в организации не все полностью поддается контролю, т.к. в ней работают люди со своими человеческими качествами. Им не всегда хватает логичности, рациональности, их поведение может быть неоднозначно. (Обратим внимание, что здесь человек уже не рассматривается обезличенно, как исполнительный механизм). Поэтому необходимо найти средство, чтобы преодолеть организационную неполноценность людей. Таким средством может стать *стандарт на поведение*, специально разработанные правила по возможности на все случаи. Следование этим правилам позволит организации обрести стабильность, снимет индивидуальные различия в поведении на службе. Построенную таким образом предельно формализованную ориентацию, управляемую «без гнева и пристрастия», М. Вебер назвал *бюрократией*.

Ее основными чертами являются следующие:

— бюрократическая организация имеет строго иерархическую

структуру, в которой четко разделены сферы компетенции чиновников;

— управление осуществляется путем письменных предписаний по общим правилам, освоение которых часто требует особой подготовки. Кандидаты отбираются по профессиональной квалификации и образовательным дипломам, а затем назначаются распоряжением сверху;

— денежное жалование и пенсионные права фиксированы и находятся в строгом соответствии с местом чиновника в иерархии. Его продвижение связывается с выслугой лет, но в сильной степени зависит от оценок вышестоящих лиц;

— чиновники, расположенные на низких ступенях иерархии, подчиняются находящимся на более высоких ступенях только в рамках предписанных им обязанностей. От них требуется преданность скорее служебному долгу, чем конкретному начальственному лицу;

— места в аппарате распределяются на свободной контрактной основе с заранее оговоренными условиями, при несоблюдении которых от этой работы в принципе можно отказаться. Существует и право ухода в отставку;

— офис и частное хозяйство строго разделены. Чиновник не может присвоить себе как свою частную собственность ни занимаемый пост, ни связанные с ним источники вознаграждений;

— чиновник подчиняется единой дисциплине и подвержен унифицированной системе контроля путем постоянной отчетности о проделываемой работе;

— служба в аппарате для чиновника является единственным или, по меньшей мере, основным местом работы.

Нетрудно заметить, что в такой трактовке бюрократия не имеет того негативного смысла, который мы традиционно вкладываем в это понятие. Здесь подчеркивается лишь наличие определенных правил работы и системы ее организации.

В результате теоретического осмысления и эмпирического анализа работы организаций появился результат, и немалый: были разработаны научно обоснованные методы построения формальных структур, без которых не может обойтись никакая организация.

На этих принципах производственные организации существовали до середины 30-х годов XX в. Но конкурентные потребности совершенствования производства для достижения максимальной прибыли натолкнулись на то, что с какого-то момента никакие самые изощ-

рённые приёмы совершенствования организационной структуры не повышали эффективность её работы. Заметим, что во всех перечисленных подходах и даже у М.Вебера человек рассматривается как элемент системы, а не как личность. Но ведь в организациях работают живые люди со своими характерами, привычками, потребностями и т.д.

Над этим в конце концов задумались. И вот американская телефонная компания «Вестерн электрик» приглашает в качестве консультанта не инженера, а психолога, профессора Э.Мэйо. С его именем связано появление новой концепции, впоследствии названной «Теорией человеческих отношений». Этот подход можно назвать *организация-община*. В этой концепции организация рассматривается как частный случай человеческой общности. Э. Мэйо и его ученики исходили из понимания того, что люди в организации не только выполняют свои производственные функции, но еще и общаются, проявляют свои интересы. Эта их жизнь гораздо богаче, чем только выполнение производственных функций. В организации образуются неформальные группы, в которых вырабатываются свои нормы поведения, не поддающиеся формальной регламентации. Для человека такая группа очень важна: в ней он удовлетворяет свои социальные потребности — в общении, уважении, самореализации. Но, придя в группу за удовлетворением этих потребностей, человек вынужден считаться с её неписаными правилами. Управление же при этом должно считаться с психологическим климатом группы, например, воздействуя на неё через неформального лидера, больше заинтересовывать, чем принуждать, и т.д.

Здесь мы видим совершенно отличный от предыдущих подход, констатирующий, что в организациях есть нечто, неподвластное прямому регулированию.

Дальнейшие исследования функционирования организаций включили в сферу своего анализа факт наличия техники. Так возникла *социотехническая концепция организации*. Она основывается на зависимости внутригрупповых связей от технологии и производства. В самом деле, если некоторая группа людей обслуживает вместе какую-то техническую систему, то она предъявляет к людям весьма жесткие требования. Малейшая неверная реакция человека в такой человеко-технической системе может привести к катастрофическим последствиям. Это предполагает полное взаимопонимание работаю-

щих вместе людей, обусловленное технико-технологическими условиями. В качестве примера можно привести работу экипажа космического корабля.

Итак, рассмотрев основные концептуальные модели организации, мы можем сформулировать ее сущностные черты:

Производственная организация — это социальный институт, система социальных отношений, ориентированная на реализацию общественных потребностей, обладающая собственными ресурсами, внутренней нормативной и статусной структурой, в рамках которых члены организации выполняют отведённые им социальные роли взамен на удовлетворение личных потребностей.

Перейдем теперь к анализу внутренней структуры производственной организации.

8.3. Внутренняя структура производственной организации

Перечисленные выше концептуальные подходы проявляются в конкретных сторонах или свойствах производственных организаций. Каковы они в своем реальном проявлении? Прежде всего в производственной организации существуют определённые официально утверждённые правила поведения её членов, некие стандарты деятельности: правила внутреннего распорядка, должностные инструкции и т.д. Будучи членом данной организации человек оказывается включённым в сложную систему этих норм и правил, которым он вынужден подчиняться.

Такого рода систему отношений называют *формальной организацией*. Её главные признаки: а) рациональность, в основе которой лежит принцип целеполагания; б) формальная регламентированность отношений — функций людей безотносительно к их индивидуальным особенностям; в) подчинённость по вертикали (иерархия). Рассмотрим эти признаки формальной организации более подробно.

Определяющим свойством организации является прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий работников. Именно поэтому организации столь широко распространены. Принцип организационного эффекта коренится в объединении индивидуальных и групповых усилий для достижения цели функционирования организации. Это т.н. «системный эффект». Он обусловлен наличием определённых связей — отношений между людьми, которые представляют собой элементы данной системы — организации.

Цели организаций по уровням можно представить следующим образом. Первый уровень — это внутриорганизационные цели как объективно необходимые условия для её функционирования. Иногда это называют телеономическими свойствами системы или телеономией. Именно поэтому в каждой организации разрабатываются правила внутреннего распорядка, осуществляется контроль за ними, совершенствуется организационная структура. Это есть внутренние цели системы. Далее. Коль скоро всякая организация создается для реализации какой-то общественной потребности, ей задаются внешние цели-задания организацией более высокого уровня, которые данная организация переводит для себя в конкретные показатели (выпуск продукции данного ассортимента, оказание таких-то услуг и т.д.). Но в организации работают люди, имеющие свои индивидуальные интересы. Такие общие и индивидуальные интересы работников, реализуемые через организацию, образуют *цели-ориентации* её работников. Они тоже имеют своё конкретное содержание: получение вознаграждения за труд, реализация статусных притязаний и пр.

Очевидно, что цели организации и цели ее работников не могут совпадать. Следовательно, необходимо их согласование. В самом деле, завод выпускает, например, листовой прокат. Но лично никому из коллектива данного предприятия этот прокат не нужен. Слесарь, инженер и даже директор завода будут трудиться, если в обмен на свой труд получают нечто, лично их интересующее, причем это не только заработок, но и удовлетворение иных потребностей (в общении, престиже и др.). Пока общая цель функционирования данной производственной организации — завода по выпуску проката — не будет переведена на реализацию индивидуальных целей работников — завод не будет работать.

Следовательно, первый признак формальной организации — целеполагание — распадается на внутриорганизационные цели, реализация которых есть условие функционирования организации как целого, внешние цели, задаваемые извне, и индивидуальные цели ее работников. Последние две требуют согласования. В формальной организации это достигается, во-первых, путем создания специализированных подразделений, осуществляющих конкретные функции, в совокупности реализующие цели организации (литейный, прокатный цех, конструкторские бюро и т.д.), и, во-вторых, созданием вер-

тикальной пирамиды власти т.н. иерархии для согласования этих конкретных функций.

«Устройство» организации, объективная основа формирования её структуры представлена определённой иерархией отношений. Во-первых, иерархия означает централизацию. В этом смысле иерархия представляет собой разделение труда по вертикали. Здесь складываются отношения руководства-подчинения, причем на всех уровнях. Как и всякое разделение труда иерархия вводится для эффективности, чтобы сэкономить труд за счет централизации.

Во-вторых, иерархия проявляется как человеческие отношения. Это значит, что один из работников может воздействовать на положение и поведение другого, стоящего ниже на иерархической лестнице, а этот нижестоящий лишен такого права. Это положение закрепляется в статусах и выступает как фактор социального неравенства. Серьёзным следствием этой стороны иерархических отношений является то, что связь по субординации не может быть регламентирована полностью. Всегда остается некоторый зазор для проявления личных качеств вышестоящего руководителя по отношению к нижестоящим, причем эти качества далеко не всегда могут быть положительными, что часто является источником социальной напряженности.

Таким образом, получается, что организация как общность распадается на управляющих и управляемых, причем, если исключить из анализа высший для организации уровень (директор, президент компании и др.) и низший (вахтер, уборщица), каждый в этой иерархической системе одновременно является и управляющим, и управляемым.

В-третьих, иерархия — это форма власти, подчиняющаяся определенным внешне предписанным правилам. Особенность этих иерархических отношений в том, что безличные нормы поведения довлеют над каждым членом организации как личностью, заставляя ограничивать себя в пользу существования организации как целого, как общности. При этом организация применяет определенные стимулы (для поощрения, если поведение индивида соответствует цели организации) или санкции (если это поведение противоречит её целям).

Интересно заметить, что в данном понимании власть, как таковая, во многом нейтральна по отношению к тем, кто её персонифицирует, хотя индивидуальные особенности представителей власти того или иного уровня могут существенно её «окрашивать». Все рассмотренные нами

свойства организационной иерархии действуют в комплексе, хотя каждое, разумеется, имеет самостоятельное значение.

Но, кроме иерархии как зависимости работников в организации по вертикали, в ней существует и так называемая «горизонтальная» зависимость. Так, например, службы, вроде пожарного надзора, отдела технического контроля и т.п., являясь формально подчинёнными по вертикали, тем не менее, способны оказывать сильное влияние на власть, используя по сути свои монопольные функции.

В условиях производства возникают, и достаточно часто, условия т.н. «перевернутой пирамиды», когда руководитель оказывается зависимым от рядового в формальной структуре, но, по существу, уникального исполнителя. Например, завод производит некое ответственное изделие. В системе технологических операций для его изготовления необходим сложный инструмент, который может изготовить только какой-то определённый специалист. В этом случае он становится монополистом своего уровня знаний и технологий. Без него изделие не может быть изготовлено. Тогда он может предъявлять свои условия.

Итак, иерархия в организациях весьма разнообразна и противоречива. С одной стороны — она обеспечивает порядок и стабильность организационной структуры, но, в то же время, подчиняясь своим внутренним законам, возникнув и существуя, организация обретает качества, полезные только ей самой, безотносительно к тем целям, ради которых она была создана.

Таким образом, формальная организация представляет важную часть производственной организации, главная функция которой заключается в соединении людей со средствами и целями общественного труда.

Но, как мы уже знаем, классические представления о формальной организации оказались ограниченными: ведь очевидно, что поведение людей полностью регламентировать нельзя. Формальная организация рассчитывает на функционеров, а действуют в ней люди, интересы которых не исчерпываются только целями организации. И их участие в функционировании производственной организации не ограничивается лишь ролевым исполнением. Они вступают в межличностные отношения, которые выходят за пределы формальных рамок. Эти отношения определяют *неформальную организацию*.

Неформальная организация также достаточно сложна. В ее рамках мы можем выделить два типа отношений. Первый — когда меж-

ду некоторыми членами организации возникают такие отношения, которые направлены на решение производственных задач способами, отличными от формально предписанных. Такое обстоятельство довольно часто возникает в силу целого ряда причин. Если говорить в целом, то они могут быть сведены, в основном, к двум. Первая — когда формально регламентированные правила функционирования организации и подразделений внутри неё перестают соответствовать меняющимся условиям. Например, существующая система расценок не может стимулировать выполнение внезапно появившегося срочного задания. И тогда возникает неофициальная договоренность между, скажем, нормировщиком и начальником цеха о завышении объема работ, чтобы иметь возможность дополнительного стимулирования труда рабочих, что с точки зрения формальной организации недопустимо. Другая причина — несоответствие профессиональных или личных качеств руководителя какого-либо промежуточного звена в иерархии управления требованиям, предъявляемым к этой должности. В таком случае это звено управления как бы «закорачивается» и управленческие связи идут помимо него.

Второй тип отношений в неформальной организации связан с социально-психологическими особенностями работников. Всякая организация, независимо от целей своего существования, представляет также поле социально-психологических взаимодействий людей, которые не обязательно сводятся к решению производственных задач, а основываются на взаимных предпочтениях, связанных с особенностями характеров, общностью интересов и т.п.

Таким образом, эта сторона неформальной организации представляет собой непосредственную общность людей, основанную на специфике социально-психологических отношений. Глубинной причиной их формирования являются человеческие потребности. Они достаточно сложны и многоплановы. И свое вступление в организацию человек связывает с определённой возможностью удовлетворения этих потребностей.

Формальная организация представляет для этого некоторые условия, переводя цели организации в групповые и индивидуальные. Но это лишь условия и не более. При соблюдении этих условий достигается некоторое равновесие между целями организации и индивидуальными целями ее членов. Эти условия удовлетворяют, в основном, витальные, т.е. жизненно необходимые потребности. Но по-

требности более высокого уровня — в признании, уважении и т.д. возможны только со стороны других людей, т.е. в общении, что приводит к образованию социально-психологических общностей внутри организации — неформальных групп, размер которых колеблется от диады — общения двух людей — до группы, размером 8-10 человек. Главный принцип самоорганизации таких групп — возможность неформального межличностного общения.

Такая неформальная группа может совпадать с формальным подразделением, тогда мы говорим о сплочённом коллективе, а может и не совпадать, включая в себя членов разных подразделений организации. Внутреннее единство такой неформальной группы не снимает проблемы её внутренней дифференциации вследствие разных способностей, инициативы, активности её членов. Так образуются неформальные статусы, отличные от формальных. К примеру, это может быть статус лидера группы или её аутсайдера. Различие, дифференциация в группе может проявляться также в характере межличностных отношений: обоюдные или односторонние, более интенсивные или менее и т.д.

Неформальная группа вырабатывает в своей среде определённые нормы поведения: желая удовлетворить свои социальные потребности в рамках группы, человек попадает в зависимость от нее, группа в состоянии контролировать его поведение. Для этого в распоряжении неформальной группы, есть ряд средств воздействия: признание, уважение или, напротив, моральное осуждение, изоляция и др. Тем самым неформальная группа является средством социального контроля по отношению к своим членам. Иногда такие внутригрупповые нормы могут не совпадать с официально регламентированными. В таком случае неформальные группы могут являться фактором дезорганизации.

Итак, с позиций социологического подхода неформальная организация выступает как скрытая структура формальной организации, являясь её существенным дополнением. В идеале они должны совпадать, что практически редко достижимо. Здесь огромное поле для социологического анализа в целях повышения эффективности работы организации за счёт повышения её сплочённости. Формальная и неформальная структуры производственной организации существенным образом регламентируются той техникой и технологическими связями, которые ей присущи. В социотехнической подсистеме про-

изводственной организации человек выступает как участник технологического процесса. Его трудовое поведение определяется работой оборудования, связи с другими работниками обусловлены технологией данного производства. Возникающие при этом производственные связи носят не только функциональный, но и социальный характер, т.к. соединяя людей технологией и организацией данного производства, они ставят работу одного в зависимость от работы другого, вызывают трудовое общение.

Технико-технологическая составляющая производственной организации включает в себя:

- предмет труда (сырьё, материалы);
- физические условия производства (помещения, их планировка, санитарно-гигиенические условия);
- средства труда (станки, приборы, оборудование);
- технологический процесс (характер и последовательность операций).

Следует подчеркнуть, что технико-технологическая составляющая не сводится только к осуществлению производственных функций. В производственных организациях она в значительной мере определяет социальную стратификацию. Это проявляется, прежде всего, в разделении труда. Последовательность производственных операций обуславливает разделение работников на ряд специализированных служб (цехи, отделы).

Техника и технология определяют и профессионально-квалификационный состав коллектива предприятия. Низкий технический уровень производства неизбежно влечет применение малоквалифицированного ручного труда, высокие технологии требуют квалифицированных работников.

Главным же социальным следствием технической организации является её связующая функция. Не будет преувеличением сказать, что именно техника и технология есть главное условие формирования единой социальной организации. При помощи определённых, казалось бы, чисто технических изменений (введение новой технологии, применение иного оборудования) можно существенным образом влиять на социальный состав организации, «разбивать» одни неформальные группы, формировать другие и т.д. Такова в своих главных составляющих структура производственной организации.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каково место организаций в обществе?
2. Какое содержание вкладывается в понятие организация?
3. Каково содержание основных концептуальных подходов к описанию производственной организации? (Ф.Тэйлор, А.Файоль, М.Вебер, Э.Мэйо).
4. Что собой представляет структура производственной организации, из каких подсистем она состоит?
5. Что такое формальная организация? Каковы её главные признаки?
6. Что такое неформальная организация? В чём причины её существования?
7. Что такое социотехническая организация? Какова её роль в структуре производственной организации?
8. Каково наиболее важное свойство организаций, ради чего они создаются?

9. СПЛОЧЁННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

План

1. Понятие сплочённости.
2. Факторы сплочённости.
3. Диагностика сплочённости.

9.1. Понятие сплочённости

Сплочённость коллектива есть степень его интеграции, уровень согласованности действий членов данного коллектива в процессе осуществления производственных функций при наличии возможности выбора поведения. Характерной особенностью социологического подхода к анализу сплочённости является не только оценка степени его интеграции как источника групповой активности, но и направленность такой интеграции.

Здесь, прежде всего, следует отметить, что производственный коллектив как социальная подсистема производственной организации изначально создаётся для достижения внешних целей, определяемых макросредой (выпуск продукции, обслуживание населения и т.п.), которые в принципе не могут полностью совпадать с индивидуальными целями людей, составляющих данный коллектив. Следовательно, достижение этих внешних для организации целей предполагает определённое принуждение. Но, как известно, коллектив, будучи формальной организацией, имеет свою неформальную структуру. Люди, объединённые для совместной деятельности, имеют свои личные интересы, свою мотивацию поведения, привычки, характеры и т.д., что создает социально-психологический климат коллектива. В какой степени социально-психологический климат соответствует внешним целям организации, характеризует степень сплочённости коллектива и её направленность.

Стало быть, сплочённость должна выступать дополнительным фактором самоорганизации людей, условием, которое обеспечивало

бы коллективу достижение поставленных задач, но не служить фактором, затрудняющим такое достижение. А подобная ситуация возможна, когда реализация внешних целей производственного коллектива не обеспечивает удовлетворение интересов его работников. В этом случае сплочённость может выступать как дезинтегрирующий фактор. Тогда люди могут спланировать ради отстаивания своих интересов, достижения своих целей безотносительно к внешним целям производственного коллектива, а иногда и вопреки им.

Нужно отметить, что существуют три уровня объединения работников в коллектив. Основной коллектив — предприятие в целом. Это высший уровень объединения. Промежуточный уровень — вторичный коллектив. Это коллективы цехов, отделов, пролетов. Первичный коллектив — нижний уровень. К нему относятся бригады, секторы, лаборатории. Особенность первичных коллективов заключается в том, что здесь складываются устойчивые повседневные личные контакты между их членами. Такое непосредственное личное общение служит основой для возникновения эмоциональных, межличностных отношений.

В процессе непосредственного общения проявляются индивидуальные особенности работников, их потребности, интересы, ценности, взгляды и установки. Происходит взаимное восприятие, взаимопознание, взаимная оценка работников. Личный контакт сопровождается такими социально-психологическими процессами, как соучастие и сопереживание, психическое заражение и подражание. Первичный трудовой коллектив представляет собой микросреду, в которой формируются трудовые и социальные качества работников, групповые ценности и нормы поведения. Поэтому чрезвычайно важным является изучение коллективов именно этого уровня, взаимоотношений в них, их сплочённости.

Процесс сплочения первичного трудового коллектива представляет собой формирование и поддержание единства интересов, ценностей и поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Сплочённость трудового коллектива включает в себя ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство, предполагает сочетание коллективных и индивидуальных ценностей, норм поведения, оценок по отношению к наиболее важным для коллектива сторонам совместной работы. В основе такого сочетания лежит взаимодействие между членами коллектива через обмен ценностями или ценностный обмен. В качестве ценностей выступают производственные задания, личностные свойства руководящих и рядовых ра-

ботников (предприимчивость, инициативность, организаторские способности, дисциплинированность, ответственность и др.), профессиональный опыт, специальная подготовка, т.е. все те характеристики, которые важны для эффективной работы всего коллектива. Ценностно-ориентационное единство должно реализовываться в предметно-деятельностном единстве, т.е. в единстве поведения всех членов коллектива в общем трудовом процессе. Единство поведения означает не единообразное поведение, а слаженность и согласованность действий, выполнение каждым работником своих обязанностей для достижения общих целей.

Однако сплочённость является важной, но не единственной характеристикой внутриколлективных трудовых отношений. Совместный труд предполагает состязательность между работниками, что рождает в коллективах соревнование, соперничество. Как же соотносятся состязательность и сплочённость? Однозначно ответить на этот вопрос очень трудно. Если рассматривать состязательность между первичными трудовыми коллективами, то, безусловно, этот процесс способствует сплочению конкретного первичного коллектива. Однако в случае соперничества внутри первичного коллектива, несмотря на возможное повышение результатов труда, сплочённость этого первичного коллектива, как правило, снижается.

В зависимости от уровня сплочённости различают несколько типов первичных коллективов: сплочённые, расчленённые и разобщённые коллективы.

Характерными признаками сплочённого коллектива являются стабильность его состава, поддержание между членами коллектива дружеских контактов в рабочее и нерабочее время, высокий уровень трудовой дисциплины и как результат этого — высокие производственные показатели. Для сплочённого коллектива характерно возникновение чувства «мы — группа» в отличие от «они — другие группы», «они — члены других групп». Формируется осознание коллективом самого себя как общности («мы»), осознание членами коллектива своей принадлежности к нему, отличия данного коллектива от других.

Для расчленённого коллектива характерно наличие нескольких социально-психологических групп.

В разобщённом коллективе доминируют функциональные отношения, социально-психологические контакты не развиты, высока текучесть, часто возникают конфликты.

В основе типологии коллективов по уровню сплочённости лежит

степень единства поведения, базирующаяся на общности интересов членов коллектива. Личные и коллективные, коллективные и общественные, общественные и личные интересы могут не совпадать и даже находиться в противоречии. Поэтому и коллективы могут иметь разную степень сплоченности.

9.2. Факторы сплоченности

Изучение степени единства поведения связано с изучением структуры производственного общения и коллективных взаимодействий, в том числе деловых отношений по горизонтали и вертикали, в их взаимопереплетении с социально-психологическими и личностными отношениями. Управление сплоченностью предполагает повышение степени устойчивости и надежности деловых связей как между отдельными работниками, так и между различными группами работников, упрочнение отношений взаимной ответственности и требовательности, сотрудничества, взаимопомощи.

Процесс сплочения трудового коллектива регулируется с помощью воздействия на факторы, обуславливающие уровень сплоченности. К факторам внутриколлективной сплоченности относятся специфические особенности самого трудового коллектива, а также групп работников, входящих в него. Все многообразие факторов, обуславливающих уровень сплоченности, можно объединить в три группы: организационно-технические, экономические и социально-психологические (схема 9.1).

Действие организационно-технических факторов связано с функционированием технической подсистемы предприятия. Здесь следует выделить:

— *Уровень организации производства и труда.* Он характеризуется созданием всех необходимых условий для ритмичной работы, обеспечением материалами, оснасткой и другими вещественными элементами труда, четкой системой обслуживания рабочих мест;

— *Форма организации труда.* В рамках коллективной формы организации труда возможны три модели организации совместной деятельности:

✓ совместно-взаимодействующая, когда рабочие одновременно воздействуют на предмет труда (например, крупная формовка в литейных цехах);

✓ совместно-последовательная, когда предмет труда обрабатывается последовательно каждым рабочим (например, сборка на конвейере);



✓ совместно-индивидуальная, когда каждый работник выполняет производственную операцию автономно, независимо от других (например, станочники).

Каждая из этих моделей совместной деятельности предопределяет особенности взаимодействия и функциональной взаимосвязанности;

— *Пространственное расположение рабочих мест* также влияет на сплочение коллектива, предопределяя частоту контактов, способы общения в процессе труда.

— Важнейшим организационно-техническим фактором сплочения является *организационный порядок*. Он выражает существующие в данном коллективе функциональные отношения и связи, а также особенности социальных норм и применения санкций.

Существенным противоречием в функционировании организаций и отдельных работников является, с одной стороны, избыток инструкций, указаний, положений, регламентирующих деятельность. Это требует множества согласований между промежуточными инстанциями, что приводит к ограничению самостоятельности и инициативы. С другой стороны, слабая регламентация деятельности отдельных

исполнителей, нечеткое определение их прав, обязанностей, степени ответственности затрудняют возможность спросить за результат работы (например, в случае ее недобросовестного исполнения) с конкретного работника.

Действие *социально-экономических факторов сплочённости* связано с сопряжением материальных, экономических интересов каждого члена коллектива с экономическими интересами производственных подразделений и всего коллектива в целом. Важнейшим принципом оплаты труда должна быть строгая зависимость заработной платы от количества труда, от конечных производственных результатов. Современные экономические отношения призваны стимулировать увеличение объёмов и качества выпускаемой продукции, а также установить жёсткую зависимость между заработной платой и результатами труда. Большое значение имеют и факторы морального стимулирования, к сожалению, в последнее время незаслуженно забытые.

Наконец, *социально-психологические факторы сплоченности*. Как уже говорилось, большое влияние на деятельность коллектива оказывает его психологический климат.

Психологический климат коллектива представляет собой эмоциональный настрой коллектива и отражает сложившиеся взаимоотношения между его членами. Психологический климат характеризует групповое настроение бригады, отдела, бюро. Психологический климат возникает в результате непосредственного межличностного общения работников в коллективе. Он связан с особенностями взаимоотношений по горизонтали (между коллегами) и по вертикали (между руководителями и подчинёнными). В системе взаимоотношений по горизонтали выделяют три подсистемы: деловых, функциональных отношений; личных фоновых отношений, отражающих общий стиль взаимоотношений, и личных избирательных отношений, основанных на личных симпатиях и антипатиях. Признаками благоприятного психологического климата, безусловно, являются свободное выражение собственного мнения при обсуждении различных сторон работы коллектива; отсутствие давления руководителей на подчинённых; удовлетворённость работников принадлежностью к коллективу, требовательность членов коллектива друг к другу и т.д.

Психологическим фактором сплочения коллектива является *совместимость его членов*, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность со-

вместной деятельности и личную удовлетворённость членов коллектива. Совместимость проявляется во взаимопонимании, взаимоприемлемости.

Существует два вида совместимости: психофизиологическая и психологическая. Психофизиологическая совместимость связана с синхронностью индивидуальной психической деятельности работников, с приблизительно равным уровнем развития таких психических процессов, как восприятие, внимание, мышление. Психологическая совместимость предполагает оптимальное сочетание личностных психологических свойств: черт характера, темперамента, способностей.

Несовместимость приводит к нарушениям делового общения, к непониманию, неприемлемости и в конечном счете к раскогласованию деятельности. Несовместимость проявляется в стремлении членов коллектива избегать общения друг с другом, а в случае неизбежности контактов — к отрицательным эмоциональным состояниям и даже к конфликтам.

Другим психологическим фактором внутриколлективной сплочённости является *действенная групповая эмоциональная идентификация*. Этот термин принят в социальной психологии. Действенная групповая эмоциональная идентификация проявляется в эмпатии, т.е. в умении членов коллектива проникнуться состоянием другого человека, в сочувствии, сопереживании, эмоциональной теплоте. Развитость в коллективе этих качеств обеспечивает его членам психологическую защищённость.

Большое влияние на сплочённость и эффективную деятельность коллектива оказывает *стиль руководства* (совокупность приёмов и методов, применяемых руководителем для организации деятельности коллектива и оказания влияния на отдельных его членов). Наилучшим стилем руководства для коллектива, способного к самоорганизации, безусловно, является стиль руководства с доминированием коллегиальных форм управления. Руководитель, для которого характерен данный стиль работы, предоставляет своим подчинённым максимум самостоятельности, многие вопросы стремится решать сообща, а в некоторых случаях предоставляет право их решения своим подчинённым. Жёсткие, твердо установленные правила взаимодействия при этом отсутствуют: они складываются в зависимости от особенностей ситуации, задачи, требований, момента и т.п.

Однако во временных группах, создаваемых для решения какой-либо частной задачи в заданном режиме времени, или в постоянных

коллективах с ещё не сложившейся системой деловых отношений, с противоречиями и конфликтами в личных взаимоотношениях, способными отрицательно повлиять на успешность совместной работы, лучшие результаты может дать стиль руководства, в котором элементы коллегиальности и директивности представлены примерно в равной пропорции и их выбор определяется конкретными условиями. Используя такой стиль управления, руководитель предоставляет подчинённым определённую самостоятельность, тогда как основные вопросы организации деятельности коллектива и проблемы, возникающие в процессе её, он решает самостоятельно.

Чисто директивный стиль руководства иногда оказывается полезным как временная мера при работе в сложных условиях: аварийная ситуация, неожиданные и значительные изменения состава, требующие срочного перераспределения обязанностей и т.п. Следует, однако, помнить, что слишком частое обращение руководителя к директивным методам управления может отрицательно сказаться на психологическом климате коллектива.

Сплочённость коллектива в большой мере зависит и от *личностных качеств руководителя*. Личностные особенности руководителя проявляются в его организаторских способностях, в умении работать с людьми. Руководители первичных коллективов, которые примерно три четверти своего рабочего времени тратят на межличностные контакты, должны обладать коммуникабельностью, приветливостью и в то же время твердостью, требовательностью, принципиальностью. Кроме того, чрезвычайно важное значение имеют деловые качества руководителя, которые включают компетентность, предприимчивость, знание основ науки управления и т.п. Часто причиной конфликта в межличностных отношениях становится то, что руководить пытаются те, у кого в действительности нет права это делать, хотя они и считают, что имеют такое право в силу своего жизненного опыта, социального статуса и др. Однако управляющими не рождаются, руководству людьми, как и любому другому делу, необходимо учиться.

Сплочению противостоит разобщение коллектива и развитие в нём конфликтных ситуаций. Типы конфликтов и способы их разрешения — отдельная тема. Здесь же укажем, что в конфликтологии существует классификация конфликтов на «реалистические» и «нереалистические». «Реалистические» конфликты возникают, когда

столкновения между людьми происходят по поводу каких-либо требований (ожиданий) или для достижения конкретной цели. Психологическое восприятие людьми конфликта, во-первых, сигнализирует им о возникновении экстремальной ситуации, требующей эффективного решения, во-вторых, мобилизует людей на осмысление назревшей проблемы и на поиск возможных путей ее разрешения.

Совсем иной характер имеют «нереалистические» конфликты. Они возникают из-за агрессивных импульсов, ищущих выражение вне зависимости от объекта. Их суть — выражение агрессивных импульсов. Агрессивные импульсы могут стать и часто становятся основной причиной перерастания социальной напряжённости делового конфликта в непримиримое противостояние различных группировок в коллективе, что в конечном счете приводит к его распаду.

Среди факторов, влияющих на сплочённость, особую значимость имеют психолого-демографические. Поэтому психолого-демографические факторы должны тщательно учитываться при анализе конфликтов в коллективе, состоящем из работников различного пола, возраста, образования, уровня культуры.

Установлено, например, что женщины острее воспринимают ситуации, связанные с теми аспектами работы, которые затрагивают их семейные проблемы и сказываются на их жизни вне работы; мужчины чаще становятся участниками конфликтов, возникающих на почве их неудовлетворённости организацией труда.

Заметны различия и между работниками разного возраста. На начальном этапе трудовой деятельности юноши и девушки сталкиваются с кругом проблем, связанных с отсутствием у них опыта работы и общения в трудовом коллективе. В этот период они нередко конфликтуют с окружающими из-за неумения соблюдать требования производства (в частности, трудовой дисциплины), подчинять свои интересы интересам дела и коллектива. После прохождения адаптационного периода частота этих конфликтов, как правило, уменьшается.

Итак, управление процессом сплочения коллектива предполагает учёт организационных, демографических и социально-психологических факторов. Важно заметить, что сплочённость среди самих работающих имеет довольно высокую значимость, что подтверждается многими исследованиями.

9.3. Диагностика сплочённости

Существуют различные методы измерения внутриколлективной сплочённости, которые различаются между собой по различным методологическим основаниям, сочетающим собственно социологические и социально-психологические подходы. Прежде, чем перейти к их рассмотрению, отметим некоторые общие моменты.

Вне зависимости от применяемых методов измерения сплочённости трудового коллектива в качестве интегральных её показателей следует обратить внимание на текучесть кадров, далее на число элементов дезорганизации (прогулы, опоздания на работу, выполнение норм выработки).

Техника измерения сплочённости включает два основных, тесно сопрягающихся методических подхода. Первый — социально-психологический — измерение эмоциональной привлекательности членов коллектива. Он строится на предположении: чем большее количество членов коллектива нравятся друг другу, тем привлекательнее коллектив в целом, тем выше индекс групповой сплочённости. Методический аппарат представлен либо социометрической техникой в различных вариантах, либо специальными шкалами симпатии. Социометрический коэффициент групповой сплочённости — это, как правило, частное от деления числа взаимных положительных выборов на теоретически возможное их количество. Если же используются шкалы, то испытуемые оценивают взаимную симпатию по континууму с полюсами от «очень нравится» до «очень не нравится». Итоговые индексы вычисляются как среднее арифметическое взаимооценок членов коллектива.

Второй методический подход — социологический, при котором измеряется оценка коллектива в целом. Он представлен техникой шкал-вопросов. В одних случаях испытуемые дают общую оценку коллектива: «Насколько привлекателен для Вас коллектив, в котором Вы работаете?». В других — оценивают привлекательность собственного членства в нём. Итоговые показатели определяются путем усреднения индивидуальных данных. Однако оценивая этот методический приём, необходимо отметить, что такие «лобовые» вопросы не всегда позволяют надеяться на искренние ответы. При использовании этого метода требуется тщательная подготовка инструментария (анкеты или вопросника), т.к. от этого существенно зависит качество полученной информации. Напомним, что по своей направ-

ленности внутриколлективная сплочённость может быть положительной — функциональной, ориентированной на достижение коллективных целей, и отрицательной — дисфункциональной, направленной на достижение целей социально-психологических групп, противоречащих целям всего коллектива.

Рассмотрим одну из возможных методик измерения сплочённости первичного коллектива. Самым главным признаком при конструировании методики измерения является определение совокупности свойств изучаемого явления. Эта задача решается путем операционализации рассматриваемого понятия, в нашем случае сплочённости, для того, чтобы можно было измерить совокупную его характеристику. Рядом социально-психологических исследований было установлено 10 типов психологического отражения межличностных отношений людей в процессе группового общения. Перечислим их с соответствующими буквенными обозначениями:

- С — практические,
- О — коммуникативные,
- К — когнитивные (познавательные),
- Э — эмоциональные,
- В — волевые,
- Р — ролевые,
- П — правовые,
- М — моральные,
- Н — нравственные,
- Д — коллективные.

Каждый тип взаимоотношений имеет свои эмпирические характеристики. Практические взаимоотношения характеризуются сотрудничеством и взаимопомощью, коммуникативные — легкостью общения и удовлетворённостью им, когнитивные — сочувствием и взаимопониманием, эмоциональные — взаимной симпатией, волевые — взаимоуступчивостью и самостоятельностью, ролевые — уровнем авторитета в коллективе, правовые — чувством долга, моральные — добротой и заботой, нравственные — справедливостью и честностью, коллективные — дружбой. При измерении сплочённости учитываются не обязательно все из перечисленных форм взаимоотношений. Какие именно должны быть учтены — определяется на уровне предварительного этапа исследования. Всё зависит от конкретного коллектива.

Для того, чтобы выяснить частоту повторения тех или иных отношений в коллективе, разрабатывается вопросник с набором соответствующих вопросов, ответы на которые от — полное отсутствие данного качества, до — максимальное наличие данного качества. Например, вопрос может быть сформулирован таким образом:

1. Пожалуйста, отметьте на линии, показанной ниже, насколько СРАБОТАНА ваша группа. Отметка в крайнем левом конце будет означать, что ваша группа совершенно не сработана. Отметка в крайнем правом конце будет означать, что ваша группа сработана настолько, насколько возможно. Отметку делайте знаком X.

Полное отсутствие сработанности 0 _____ 100 Максимально возможная сработанность

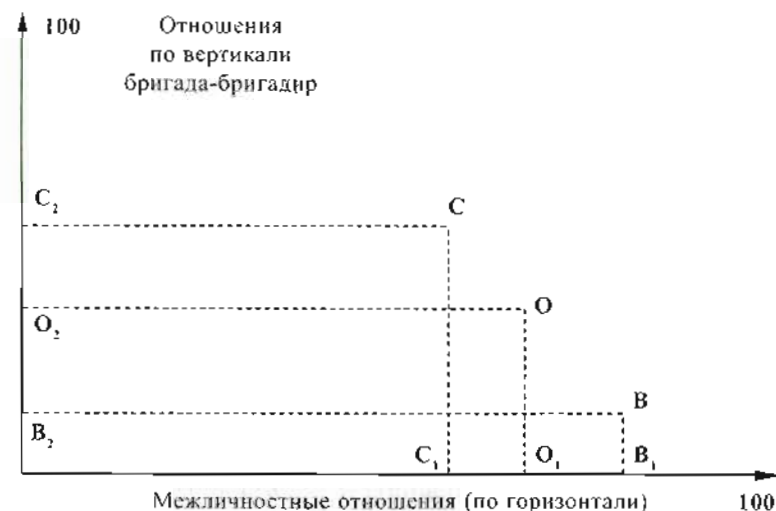
Сформулировав подобным образом вопросы по выбранным нами для измерения типам взаимоотношений (повторим, что это могут быть и не обязательно все 10 вышеперечисленных), можно вычислить средний показатель по каждому из них, что является характеристикой структуры и интенсивности взаимоотношений группа — индивид, отражающих сплочённость. Здесь речь идёт о взаимоотношениях по горизонтали. Но на сплочённость большое влияние оказывает руководитель данного коллектива, который занимает в нем маргинальную позицию. С одной стороны, он является членом данного коллектива, носителем его норм и ценностей. С другой — для данного коллектива он является представителем администрации. В этом отношении его основная функция заключается в постановке внешних целей и задач, координации действий данного первичного коллектива в соответствии с заданными требованиями и предписаниями.

Следовательно, сплочённость первичного коллектива зависит также и от того, насколько руководитель данного коллектива, например бригадир, оказывается в состоянии перевести внешние для данного коллектива цели и задания в субъективно для него значимые. Проще говоря, речь идет об уровне и характере взаимоотношений, в нашем случае бригада — бригадир, т.е. так называемые отношения по вертикали. Поэтому необходимо аналогично с анализом отношений по горизонтали провести такой же анализ взаимоотношений по вертикали.

Здесь также мы получаем средние показатели по каждой из выбранных нами позиций, характеризующих факторы сплочённости. Для наглядности полученные результаты могут быть представлены графически. Пусть, например, мы измеряем сплочённость первичного производственного коллектива по параметрам С, О, В. По результатам опроса на шкале от 0 до 100 мы получили следующие результаты:

межличностные отношения (по горизонтали)	отношения бригадир-бригада (по вертикали)
$C_1 = 65$	$C_2 = 50$
$O_1 = 70$	$O_2 = 30$
$B_1 = 80$	$B_2 = 20$

Откладывая полученные результаты по осям x, y, мы получаем на пересечении этих координат точки, характеризующие интегральную величину каждой из выбранных нами позиций.



Площади прямоугольников C_2CC_1 , O_2OO_1 , B_2BB_1 характеризуют интегральную величину факторов сплоченности. В нашем примере фактор сплочённости С — сотрудничество и взаимопомощь — равен 3250, фактор О — легкость общения и удовлетворённость им — 2100, фактор В — взаимоуступчивость — 1600. Для простоты анализа эти показатели можно представить в виде коэффициентов: С — 3,25; О — 2,1; В — 1,6.

Диагностика сплочённости является важнейшей информацией для характеристики социально-психологического климата коллектива и позволяет планомерно им управлять.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что такое сплочённость трудового коллектива?
2. Назовите три уровня объединения работников в коллектив.
3. Какие факторы влияют на сплочённость трудового коллектива?
4. Каковы факторы дезинтеграции коллектива?
5. Какие существуют методы диагностики сплочённости?

10. КОНФЛИКТЫ И ЗАБАСТОВКИ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

План

1. Понятие конфликта.
2. Структура конфликта.
3. Типология конфликтов.
4. Способы разрешения конфликтов.
5. Забастовка как крайняя форма трудового конфликта.

10.1. Понятие конфликта

Каждый человек на протяжении своей жизни неоднократно оказывался в состоянии конфликта. Причины возникновения конфликтов могут быть самыми разнообразными. Особую значимость они приобретают в условиях трудовых отношений, ибо здесь конфликты, если они окажутся неуправляемыми, способны не только дезорганизовать производство, но и привести к большим социальным потрясениям. Поэтому знание природы конфликтов, их типологии, способов разрешения представляется весьма важным.

Конфликт (от лат. *conflictus* — столкновение) тип социальных взаимодействий, характеризующийся противодействием социальных субъектов, обусловленный противоречием их потребностей, интересов, целей, а также социальных статусов, ролей и функций.

Конфликт в системе трудовых отношений — это любые виды борьбы между индивидами или социальными группами, цель которых достижение или сохранение средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также подчинение, нейтрализация, либо устранение действительного или мнимого противника.

В обыденном сознании широко распространена точка зрения, выражающаяся в отрицательном отношении ко всякого рода конфликтам — ведь конфликт это всегда стрессовая ситуация, психологический дискомфорт, нарушение взаимоотношений между людьми. Но

конфликт в то же время — это сигнал о сбоях в функционировании производственной организации в целом или какой-то её части.

В практике организационных взаимодействий довольно типичными являются две позиции руководителей по отношению к конфликтам: они либо не вмешиваются, предоставляя конфликту разрешиться самим собой, либо конфликт пытаются подавить в самом зародыше, не вникая в его суть. Обе позиции глубоко ошибочны. В первом случае развитие конфликта, предоставленного самому себе, может привести к деструктивным последствиям, во втором — к утрате информации о реальных противоречиях в организации.

Известно, что источником всякого развития является разрешение противоречий. Любая развивающаяся система имеет противоречия в качестве своей важнейшей компоненты. К таким развивающимся системам относятся прежде всего системы социальные.

Противоречия разрешаются различными способами и на разных стадиях. Они могут быть «погашены» при успешном их прогнозировании. Они могут быть улажены на основе взаимной договоренности. Если эти способы не удается реализовать, противоречие перерастает в конфликт. Если конфликт своевременно не разрешается, он может перерасти в кризис. Конфликт и кризис — суть формы противоречия; они отличаются друг от друга по степени обостренности. Отметим также, что с ростом остроты противоречия уменьшаются возможности его разрешения договорным путём, и растёт вероятность кризиса.

Конфликт имеет некоторые особенности по сравнению с другими стадиями противоречия. Прежде всего, это уже обострившееся противоречие, которое настоятельно требует разрешения. Далее, специфично его положение как промежуточного звена между противоречием и кризисом. Наконец, конфликт наиболее характерен для межличностных и межгрупповых отношений. Именно эти отношения типичны для организации. Поэтому и по ряду других причин социально-психологического характера, конфликт — достаточно типичная для организации форма противоречия.

10.2. Структура конфликта

Рассмотрим теперь, что представляет собой конфликт с точки зрения его внутренней структуры. Возникновению конфликта предшествует конфликтная ситуация. Конфликтная ситуация возникает до

появления самого конфликта, до прямого столкновения противоборствующих сторон. Она состоит из двух слагаемых: предмета противоречия между сторонами — назовём это объектом конфликта — и социальных групп или индивидов, претендующих на разрешение этого противоречия в свою пользу — оппонентов конфликта.

Интуитивно ясно, что оппоненты в конфликте обладают разным «весом». Очевидно, что интересы общества в целом весомее интересов конкретной организации, а интересы организации весомее интересов отдельного индивида. Назовём эту весомость оппонента его рангом. Оппонент первого ранга — это индивид, выступающий от собственного имени и преследующий в конфликте собственные интересы. Оппонент второго ранга — группа, отстаивающая в конфликте некоторую групповую цель. Тогда оппонентом третьего ранга будет структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп, например, предприятие, фирма или организация в целом. Общественные институты, выступающие на основе закона и от имени государства представляют собой оппонентов высшего ранга. Таким образом, мы можем сказать, что конфликт — это стремление оппонентов разного ранга использовать объект конфликта в своих интересах.

Стало быть, чтобы конфликт произошёл, нужны действия со стороны оппонентов, направленные на овладение объектом конфликта. Такие действия называются инцидентом. Следовательно, конфликт — это есть конфликтная ситуация плюс инцидент. Инцидент не может возникать, если нет конфликтной ситуации и, в свою очередь, конфликтная ситуация не превратится в конфликт без наличия инцидента. Следует заметить, что конфликтная ситуация возможна задолго до возникновения конфликта. Она может быть и объективной, вследствие, например, недостатков в организации и планировании производства, ошибок в технологии и т.п., и субъективной, когда она сознательно подготавливается оппонентами или одним из них впрок и хранится до подходящего момента, чтобы в этот подходящий момент попытаться достичь своих интересов.

Итак, внутренняя структура конфликта состоит из объекта конфликта, оппонентов и инцидента, в котором зримо проявляется конфликтная ситуация.

10.3. Типология конфликтов

Рассмотрев внутреннюю структуру конфликтов, перейдем к их типологизации. Потребность в типологии возникает всегда, когда

масса накопленных исследовательских данных делает необходимым представить общую картину исследуемого объекта. В зависимости от того, под каким углом зрения мы рассматриваем этот объект, типологизация может быть различной. С точки зрения внутренней структуры конфликты могут быть сведены в следующие группировки:

1. *Объективные целенаправленные.* Это такие конфликты, объектом которых являются обстоятельства, не зависящие от оппонентов, например, недостатки в организации производства, нормирования труда и т.п. В этом случае конфликт между оппонентами не носит межличностного характера, оппоненты заинтересованы в решениях производственных задач. Особой разновидностью объективных целенаправленных конфликтов являются т.н. позиционные конфликты, когда оппоненты специально ставятся в такие условия, где их интересы по определению различны. Типичный пример позиционного конфликта — отношения конструктор-технолог. В самом деле задачей конструктора является проектирование новых изделий. А это требует переналадки оборудования, изготовления новой оснастки, инструмента, создания иных технологий. Технолог же заинтересован в максимальной стандартизации производства, максимальной его, применительно к данным условиям, простоте или, как принято говорить, технологичности. Явный позиционный конфликт. Но он полезен для организации, т.к. данное противоречие способствует развитию производства: конструктор заставляет модернизировать технологию производства, технолог же сдерживает конструктора от вычурных новшеств.

2. *Субъективные целенаправленные конфликты.* Это такие конфликты, объектом которых являются личностные отношения. Целью таких конфликтов является или нейтрализация, или устранение оппонента, или понижение его социального статуса. В качестве примера можно привести отношения между группой и ее формальным руководителем, если по каким-то причинам он эту группу не устраивает. Тогда группа, апеллируя к вышестоящим инстанциям или сознательно саботируя распоряжения своего руководителя, создает конфликтную ситуацию, разрешение которой возможно только путём или расформирования данной группы, или устранения её руководителя.

3. *Объективные нецеленаправленные конфликты.* Это конфликты, которые возникают в организации, где должностные обязанности её членов не чётко сформулированы, отсутствует регламентированная субординация, что постоянно порождает ситуацию «Иван ки-

вает на Петра, а Пётр на Ивана». Так может происходить, когда у одного подчинённого несколько начальников, противоречивые распоряжения которых он должен выполнять, или напротив, когда у руководителя слишком много непосредственно подчинённых ему людей и работу их он не в состоянии координировать.

4. *Субъективные нецеленаправленные конфликты.* Эти конфликты могут возникать тогда, когда люди, объединённые технико-технологической подсистемой организации, условиями производства, вынуждены работать в тесном контакте, но сильно различаются и даже в чём-то противоположны по своим социально-психологическим характеристикам. Между ними возникает напряжённость в отношениях и достаточно малейшего повода, чтобы вспыхнул внутригрупповой конфликт.

Разумеется, приведённая типология конфликтов достаточно условна как и всякая научная абстракция. В реальной жизни они тесно переплетены. Даже позиционный конфликт, если его оппоненты настроены друг против друга, может превратиться из объективного целенаправленного в межличностный и т.д. Однако такая типология полезна для определения сущности конфликта.

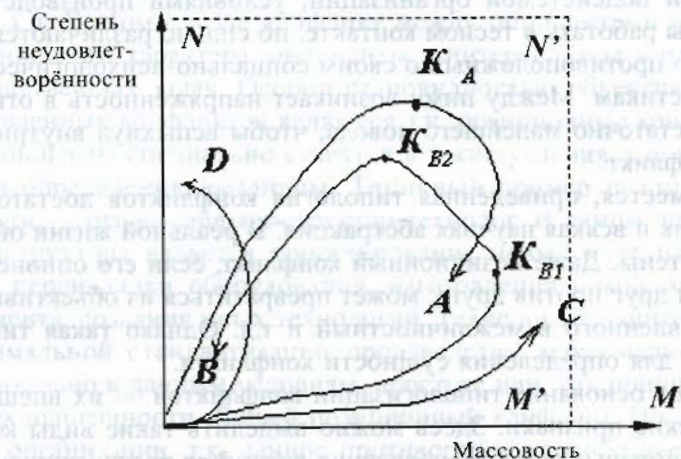
Другое основание типологизации конфликтов — их внешние эмпирические признаки. Здесь можно выделить такие виды конфликтов: рациональные (когда поведение диктуется рассчитанными ходами с учётом шансов на выигрыш) и слепые (когда инерция самоэскалации конфликта приводит к потере первоначальной цели его, а доминирование над противником выходит на первый план). Иначе говоря, их можно соотнести следующим образом: конфликт «за что-то» и конфликт «против кого-то». По своему воздействию на результат деятельности организации можно выделить конструктивные и деструктивные конфликты. Кроме того, конфликты можно распределить по степени их «созревания» (начало, «пик», «угасание»).

Бесспорно, что правильная идентификация каждого массового конфликта даёт возможность определения наиболее эффективных путей его предотвращения, управления им.

Интегративным показателем конфликтов любого рода является неудовлетворённая потребность участников конфликта. При этом следует подчеркнуть, а это весьма важно для социологического анализа, что она может быть достаточно хорошо измерена. Правда, этот показатель имеет оценочную силу только в совокупности с другими показателями, которые тоже хорошо измеряются — это проявление

неудовлетворённости и массовость. В самом деле, если неудовлетворённость проявляется в форме разговора в курилке — это одно, если же это конкретные действия — другое. Соответственно и массовость также является показателем конфликта. На основе оценки степени неудовлетворённости и массовости можно измерить силу конфликта.

А. И. Пригожин приводит следующий график развития конфликтов в организации¹.



На графике представлены четыре конфликта A , B , C , D . Точка M' означает массовость людей, вовлечённых в конфликт, в пределе совпадающую с количеством работающих, точка N' — предел неудовлетворённости, за которым организация не может функционировать. Точки K_A , K_{B1} , K_{B2} — критические точки соответствующих конфликтов, за которыми конфликт идёт на спад. Для конфликта C критическая точка не проставлена, т.к. неизвестно, чем он разрешится. По графику видно, что этот конфликт наиболее опасен, т.к. ещё не идёт к своему разрешению, а продолжает нарастать и приближаться к предельным значениям по обеим осям. Конфликт D тоже довольно опасен. Он был, вероятно, подавлен волевым путём, административными методами. Люди были вынуждены подчиниться, но у них осталась высокая степень неудовлетворённости. Открытый конфликт перерос в скрытое недовольство, чреватое возможным кризисом.

¹ См. Пригожин А. И. Современная социология организаций. — М., 1995, с. 171.

Разумеется, такая графическая интерпретация конфликтов весьма условна. Ведь мы имеем дело с людьми, их психологией. Кто-то неудовлетворён в большей, кто-то в меньшей степени, в коллективе всегда есть лидеры и конформисты и т.п. И всё же измерение конфликтов полезно, т.к. даёт возможность объективно представить информацию о характере и степени напряжённости конфликта, что позволяет руководству предпринимать более обоснованные действия по поводу разрешения конфликта, чем если бы это делалось на основе субъективных мнений и оценок.

10.4. Способы разрешения конфликтов

Представляется логичным разрешение конфликта связывать с изменением конфликтной ситуации, а способы такого разрешения со способами её изменения.

Как уже отмечалось, конфликтная ситуация может существовать сама по себе до появления инцидента. И инцидент не может возникнуть без конфликтной ситуации. Следовательно, меняя слагаемые конфликтной ситуации объекта конфликта, оппонентов, отношений объект-оппонент или оппонент-оппонент, мы можем управлять конфликтом. Это достигается разными способами.

Так, объект конфликта может быть изъят из обращения, а может быть подменен другим объектом. Например, если конфликт возник по поводу обладания некоторыми привилегиями, что нередко бывает на практике, эти привилегии можно изъять или предложить другую форму их распределения. Можно изменить отношения объект-оппоненты или оппонент-оппонент.

В первом случае объект конфликта изымается из обращения оппонентов. Например, такая довольно типичная ситуация: двое претендуют занять какую-то должность, которая в данном случае является объектом конфликта. Причём оба имеют на неё примерно равные права. Предоставление её одному из претендентов, особенно если другой окажется в его подчинении, не ликвидирует конфликтную ситуацию. Она лишь перейдет в латентное (скрытое) состояние до появления инцидента, который не заставит себя долго ждать. В этом случае полезно изъять объект конфликта — предоставить эту должность кому-то третьему.

Во втором случае (отношения оппонент-оппонент), конфликтную ситуацию можно изменить, выделив одного оппонента из состава данной организации (цеха, отдела). Подобная реорганизация — довольно частый способ разрешения конфликта.

Ещё раз следует подчеркнуть, что конфликт — это не стихийная спонтанно возникающая ситуация. Он поддаётся управлению. Но для этого необходимо вовремя и правильно понять источники конфликтного взаимодействия.

Это действительно можно сделать, поскольку никакой конфликт невозможен без возникающей ранее конфликтной ситуации. Более того, иногда конфликтная ситуация может существовать долго, пока не возникнет повод для её превращения в конфликт. Такая не жёсткая связь между конфликтной ситуацией и инцидентом, конфликтным взаимодействием позволяет разрешить конфликт или направить его в нужную для дела сторону. Для этого можно, во-первых, до возникновения инцидента менять характеристики отдельных элементов конфликтной ситуации, не допуская возникновения нежелательного конфликта. Во-вторых, если изменения этих характеристик не приводят к желаемому результату, необходимо искать ошибки в понимании конфликтной ситуации.

Например, может показаться, что часто возникающие конфликты между какими-либо сотрудниками организации носят личный характер и стоит только им непредвзято отнестись к той или иной ситуации, как всё успокоится. Но, если в основе своей, конфликтная ситуация объективна, если в основе её лежат противоречивые должностные инструкции, иные ошибки в структуре формальной организации, попытки примирить оппонентов на основе урегулирования их личных отношений почти всегда окажутся безрезультатными. Более того, эмоциональное напряжение, сопровождающее конфликт, может усилиться и превратить деловой конфликт в межличностный и деструктивный. Целью такого конфликта будет уже не решение конфликтных производственных задач, а стремление доказать своё превосходство и свою правоту.

В этой ситуации руководитель потеряет всякую возможность управлять конфликтом и ему останется либо ждать, что конфликт разрешится сам собой, либо решительно развести оппонентов путём организационных изменений.

Разумеется, очень многие конфликты возникают из-за недоразумений, ошибок, личных качеств оппонентов. Это конфликты, которые, в соответствии с вышеприведённой типологией, мы назвали *субъектными* (целенаправленными и нецеленаправленными). О способах их разрешения речь пойдёт ниже.

Вначале мы остановимся на конфликтах, возникающих на объек-

тивной основе. Известно, что производственная организация как целое может быть представлена в единстве трёх её подсистем: формальной, социотехнической и неформальной. Работая в данной организации, человек оказывается в центре их взаимодействия: первые две оживляет, в третьей живёт.

В первых двух подсистемах **работник это, прежде всего**, человек-функция, в третьей — человек-личность, хотя, разумеется, деление достаточно условно: выполняемые индивидом производственные функции всегда личностно окрашены.

Но для нас здесь важно заметить другое. Основой противоречий и конфликтов в формальной и социотехнической подсистемах являются недостатки организационного характера. Формальная и социотехническая подсистемы данной производственной организации могут проектироваться сознательно, ориентируясь на реализацию целей, поставленных перед данной организацией извне или, в случае создания мелких организаций, формировать свою внутреннюю структуру стихийно, но опять же для достижения цели, ради которой эта организация создавалась.

Но и в том и в другом случае организационная структура, какой бы идеальной она ни была, рано или поздно перестаёт соответствовать постоянно меняющимся внешним условиям: необходимости выпуска новой продукции, смене технологии и др.

А организационная структура есть не что иное, как совокупность рабочих мест и связей между ними. Эти рабочие места и связи должны быть сбалансированы. Что это значит?

Человек, поступив на работу, в первую очередь, узнаёт о том, что и как он должен делать, т.е. ему определяются его функции, средства для их реализации, обязанности и права, а в вертикальной иерархической структуре также объём властных полномочий.

Следовательно, сбалансированность рабочих мест и их связей означает, что рабочему месту не должны приписываться функции, не обеспеченные средствами, необходимыми для их исполнения, не должно быть средств, не связанных с какой-то функцией. Обязанности и права также должны быть уравновешены, т.е. каждая обязанность должна быть обеспечена определённым правом и никакое право не должно существовать без определённой обязанности; объём ответственности и объём власти должны быть также взаимосвязаны, т.е. ответственность за что-либо должна обеспечиваться соответствующей властью и наоборот.

Схема 10.1



Сбалансированность означает также, что обязанности должны быть связаны только с данной совокупностью функций, а ответственность может возникнуть только лишь при невыполнении. Именно данной совокупности функций, т.е. при невыполнении связанных с функциями обязанностей. Сбалансированность прав и власти означает, наконец, что совокупность прав и власти гарантируется только данными средствами.

Таким образом, мы видим, что несбалансированность рабочих мест есть та объективная основа, на которой возникают деловые конфликты. Данные рассуждения можно проиллюстрировать следующей схемой (схема 10.1).

Достичь такого идеального состояния, когда все рабочие места сбалансированы, очень трудно. Функции и средства для многих рабочих мест в принципе не могут быть четко определены. Это касается прежде всего служб линейного персонала (мастера, начальники участка, смены и т.п.), экономической службы и др.

В этой ситуации начинается стихийное, не предусмотренное никакими правилами, перераспределение функций и средств. Если такое перераспределение происходит в группе, члены которой взаимно дружелюбно настроены, конфликтов не возникает. Если же нет — неприятные ситуации не заставят себя долго ждать.

В этом случае необходимо выяснить, какого рода функции традиционно выполняются на каждом рабочем месте. Фактическое распределение функций может отличаться от формально закреплённого. Необходимо также выяснить, какими средствами располагает каждое рабочее место для выполнения этих функций и какими дополнительными средствами пользуются на фактически сложившихся рабочих местах.

После того, как для каждого рабочего места выявлены функции и

средства, их можно попытаться перераспределить по рабочим местам таким образом, чтобы достичь большей сбалансированности, руководствуясь принципом: «Ни одной функции без средств, ни одного средства без функций, ни одной обязанности без прав, ни одного права без обязанности. Ни одной функции без обязанностей или ответственности. Обязанности только в связи с выполняемыми функциями». Таковы основы первоначального диагностирования и воздействия на объективные конфликты.

Но в реальной производственной организации работают живые люди. Выполняя свои производственные функции, они, обладая своими личностными особенностями, образуют неформальную организацию со своими связями, отношениями и конфликтами. В нашей типологии они называются субъектными. Перейдем теперь к рассмотрению их природы и путей разрешения.

Субъектные конфликты (целенаправленные и нецеленаправленные).

Все процессы в организации осуществляются через реальное общение и взаимодействие людей в совместной деятельности, и нередко обострение противоречий приводит к возрастанию напряжённости в коллективе.

Проблема состоит в том, чтобы не допустить перехода противоречий в межличностные осложнения, приводящие к нарушению нормального взаимодействия людей.

Одним из обстоятельств, способствующих тому, что организационные проблемы становятся причинами разногласий между людьми, является их склонность приписывать определённый личностный характер официальным, служебным отношениям, зависящим на самом деле не от личностных особенностей работника, а от занимаемой им позиции в организационной системе взаимодействия и предписываемых этой позиции соответствующих действий.

Объективные противоречивые ситуации, возникающие в деятельности людей, создают потенциальную возможность возникновения конфликтов, которая переходит в реальность только в сочетании с субъективными факторами. Какие бы объективные условия ни существовали, вступают в конфликт в конечном счете люди, поэтому от их отношения к ситуации, их восприятия её зависит, какое развитие она получит.

Человеческий фактор в возникновении конфликта, его субъективные аспекты связаны как с особенностями коллектива, так и с индивидуальными, личностными особенностями людей.

Целесообразно остановиться на причинах, делающих человека «трудным» в общении. Эти причины принято делить на ситуативные

и личностные. Ситуативные причины, предрасполагающие человека к конфликтному реагированию на внешние обстоятельства, их обостренному эмоциональному восприятию, — это соответствующие временные психические состояния человека: усталость, перенапряжение, недовольство собой и окружающими, чувство совершенной несправедливости и т.д. Именно под влиянием ситуативных факторов обычно выдержанный человек в состоянии крайнего перенапряжения становится вспыльчивым, резким, способным к обострению отношений с людьми и т.д.

Гораздо более серьёзные проблемы возникают, когда человек по натуре склонен к конфликтному реагированию и превращает возникающие затруднения в деятельности в межличностные столкновения. Причиной этого может быть завышенная самооценка. В этом случае человек ожидает таких же оценок от окружающих и, не получая этого, отдаляется от них, обвиняя их в несправедливости, приписывая им корыстные мотивы, зависть и т.д.

Следующая разновидность искажений в оценке и восприятии других — обостренная восприимчивость их недостатков, слабостей, преимущественное восприятие плохого, а не хорошего в людях.

Ещё один вариант конфликтности личности, создающей трудности общения в коллективе, — это резкое различие между стереотипами поведения человека и нормами группы, различия в их культуре, представлениях о правильном поведении. В этом случае человек вполне доброжелательный по отношению к окружающим, стремящийся к сотрудничеству, постоянно оказывается в ситуациях разногласий с ними, попадает впросак, совершает оплошности в силу отличия своего поведения от принятого в группе. Как следствие, он воспринимается в ней как «чужой», вызывает недовольство со стороны отдельных членов группы, может стать постоянным источником напряжения.

Для того, чтобы попытаться преодолеть возникшие трудности и рассогласования, нужно прежде всего понять их причины.

Причины конфликтных ситуаций в первичном трудовом коллективе могут быть весьма разнообразны. К числу наиболее распространённых относятся:

1) недостатки в организации производственных процессов, неблагоприятные условия труда, несовершенство форм его стимулирования;

2) неправильные действия руководителя из-за отсутствия у него опыта (неумение распределить задание, неправильное использование системы стимулирования труда, неумение понять психологию подчиненного и т.д.);

3) недостатки стиля работы и неправильное поведение руководителя, столкновение со стереотипами, утвердившимися в сознании подчинённых под влиянием стиля работы прежних руководителей;

4) нарушение внутригрупповых норм поведения, распад коллектива на различные группировки, возникновение разногласий между разными категориями работников (например, «старожилами» и «новичками», выделение «незаменимых» и т.д.);

5) рассогласование интересов людей, их функций в трудовой деятельности;

6) несовместимость в силу личностных, возрастных и других различий;

7) личностные характеристики отдельных людей — специфические особенности поведения, отношения к труду и коллективу, черты характера и др.

Ситуация противоречий, разногласий между людьми может приобретать различный характер в зависимости от того, какие конкретные значения принимают параметры их взаимодействия. Избранные модели общения играют в этом решающую роль.

Но трудность заключается в том, что причины конфликтов, видимые на поверхности, имеют свои глубинные, внутренние основания.

Конфликты часто порождаются скрытыми нуждами и желаниями, которые не удовлетворяются, такими, например, как желание безопасности, независимости или причастности. Конфликты также возникают из опасений утратить что-либо значимое. При поверхностном рассмотрении конфликта может показаться, что конфликтная ситуация не связана с этими нуждами и желаниями. Однако пока эти основные причины не вскрыты, конфликт может продолжаться до тех пор, когда ситуация, обусловившая конфликт, изменяется по иным причинам (например, человек, с которым вы конфликтуете, уезжает).

К сожалению, по занимаемой в конфликте позиции или по манере поведения человека не всегда просто установить, какие желания или опасения им движут. Люди часто скрывают свои чувства. Бывает также, что люди не отдают себе отчёта в своих истинных намерениях: они просто хотят чего-то, а почему они этого хотят, не знают.

В своей книге Роджер Фишер и Уильям Юри¹ отмечают, что многие конфликты происходят потому, что люди занимают определённые позиции, а затем фокусируют все усилия на защите этих позиций,

¹ См. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. Пер. с англ. — М., 1996.

вместо того, чтобы определить скрытые нужды и интересы, которые вынудили их эти позиции занять. Таким образом, их ложная ориентация становится препятствием для поиска решения, которое бы учитывало скрытые интересы участвующих в конфликте сторон. Как сказано в этой книге, примирение интересов, а не позиций эффективнее по двум соображениям. Во-первых, для любого интереса обычно может существовать несколько возможных позиций, которые ему удовлетворяют. Чаще всего люди занимают наиболее очевидную позицию. Но если за противоположными позициями попытаться найти мотивирующие интересы, можно обнаружить некоторую альтернативу, которая удовлетворит интересы обеих сторон.

Фишер и Юри полагают, что примирение интересов может дать лучшие результаты по сравнению с примирением позиций, потому что за противоположными позициями находятся как противоположные, так и совпадающие интересы. Следовательно, решение можно найти, отыскав совместные или перекрывающиеся интересы.

Итак, ключ к разрешению конфликта, который будет эффективен для всех, — это распознавание скрытых желаний или страхов (другого человека или ваших собственных). Такое знание позволяет вам найти решения, которые удовлетворяют эти желания или рассеют страхи и устранят возникшую проблему.

Если проблему решить не удалось, нужно повторить все предыдущие шаги, стараясь при этом осознать переживания, возникающие как в случае успешного разрешения проблемы, так и в случае, если вновь не удалось достичь желаемых результатов.

Описанные этапы разрешения конфликта содержат лишь некоторые указания, реализация которых требует вовлечения личности.

Все описанные этапы выхода из конфликта должны быть в каждом конкретном случае предприняты обеими сторонами. Основой для совместных поисков может стать обмен мнениями, предложениями, соображениями по поводу каждого определённого этапа.

Прежде всего при этом важно взять свои эмоции под контроль. Внимательно выслушивать другую сторону, её интересы, нужды и желания, давая при этом понять, что слова другого человека и других людей услышаны вами. Собственные желания и интересы излагать как можно конкретнее (и честнее). В результате переходить к стадии сбора интуитивно найденных решений. После этого следует рассмотреть все возможные варианты, выбирая оптимальный, который удовлетворяет обе стороны. При таком подходе субъектный конфликт может быть разрешён наиболее успешно.

10.5. Забастовка как крайняя форма трудового конфликта

Теперь проанализируем, как развивается производственный конфликт от первого проявления недовольства до забастовки — крайней формы производственного конфликта. В Федеральном Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»¹ под забастовкой понимается *временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора*.

Как правило, все начинается с недовольства, источник которого может и не осознаваться рабочим сразу и непосредственно, а иногда оно локализуется вполне чётко и определённо. Не выплачивается зарплата, например. В чём дело? Требуются пояснения. Администрация ничего вразумительного сказать не может.

Тогда следующий шаг в развитии конфликта — явно высказанное несогласие с действиями администрации, которое, как правило, с её стороны не встречает поддержки. Но как раз именно на этом этапе задача администрации заключается в том, чтобы не дать возможность приобрести недовольству массовый характер.

При этом нужно учитывать также и степень неудовлетворённости развитием той или иной производственной ситуации (вспомним приведенный график развития конфликтов). Если степень недовольства достаточно сильна и им охвачен весь коллектив или, по крайней мере, его большинство, возникает ситуация крайней формы разрешения трудового спора между администрацией и коллективом — забастовка. Следует особо подчеркнуть, что забастовка — это именно крайняя форма разрешения конфликтной ситуации. Целью забастовки является нанесение экономического ущерба администрации данного предприятия или, в случае государственного предприятия, — государству, чтобы при помощи этой меры добиться удовлетворения своих требований.

Федеральный Закон следующим образом трактует коллективный трудовой спор как причину забастовки. «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее сторон) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения,

¹ Федеральный Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 20.10.1995, ст. 2, п. 6.

изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений». (статья 2 п.1).

В соответствии с этим законом забастовке должны предшествовать следующие примирительные процедуры:

1. Примирительная комиссия.
2. Рассмотрение трудовых споров с посредником (по соглашению сторон).
3. Трудовой арбитраж.

Только после выполнения этих процедур, если стороны не пришли к согласию, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что такое конфликт? Является ли соревнование формой конфликта?
2. Какова структура конфликта?
3. Что такое ранг оппонента в конфликте?
4. Какие бывают конфликты с точки зрения их внутренней структуры?
5. Каковы пути разрешения конфликтов:
 - а) деловых;
 - б) межличностных.
6. Что такое забастовка, когда и почему возникают забастовки?

11. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

План

1. Вертикальная и горизонтальная структуры управления.
2. Управленческие ценности и модели поведения руководителя.
3. Управленческая позиция руководителя.

11.1. Вертикальная и горизонтальная структуры управления

Мы уже отмечали, что усиление нестабильности внешней среды потребовало изменений в способах управления производственной организацией, чтобы она была способна реагировать на изменения внешних условий.

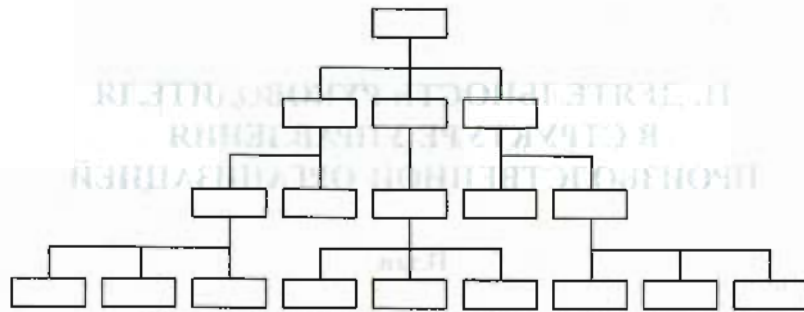
Раньше, в стабильных условиях, господствовала т.н. «рациональная организация» (главными теоретиками которой были Ф.Тэйлор и М.Вебер). Она предусматривала порядок, установленный четко разработанными правилами. Рационалистическое направление имело и имеет широкое распространение. Оно прошло путь от улучшения трудовых операций путём хронометража, до внедрения ЭВМ, промышленных роботов и целевых программ.

Рациональное управление основывается на ряде принципов, главные из которых:

- ♦ чёткая структура управления: кто за что отвечает, кому подчиняется, с кем и по каким вопросам взаимодействует;
- ♦ известные и соблюдаемые правила работы;
- ♦ система контроля за этими правилами с применением соответствующих стимулов и санкций к подчинённым.
- ♦ оценка деятельности на основании этих принципов.

Такая рациональная система управления предполагает вертикальную структуру подчинённости (схема 11.1). Эта схема управления, по определению М.Вебера, получила название *бюрократии*. Как уже отмечалось, она имеет немало преимуществ, но и существенные недостатки. Плюсы и минусы рациональной системы управления (бюрократии) можно представить следующим образом (табл. 11.1).

Схема 11.1



Однако современные производственные организации, особенно с учётом их взаимодействия с нестабильными внешними условиями, слишком сложны для того, чтобы ими можно было управлять как армейским подразделением. Здесь не учитываются внешняя среда и «человеческий фактор» производства.

Таблица 11.1

Аспект понятия	Понятия		
	Бюрократия	Бюрократ	Бюрократизм
Социально-политический	(+) Специалисты-управленцы	Работник (чиновник), выполняющий свои функции в соответствии с установленными правилами, процедурами (хороший бюрократ)	Власть (права) конкретной системы, подразделений (бюро) и осуществление процесса управления в соответствии с правилами, нормами, инструкциями
	(-) Особый слой, обладающий властью и использующий её в своих личных, корыстных интересах	Работник (чиновник), манипулирующий властью бумагами, подписями, печатей ради своих личных интересов (плохой бюрократ)	«Расцвет» и «процветание» различных бюрократических процедур-препон, процедур-извращений в деятельности аппарата на различных уровнях управления

Аспект понятия	Понятия		
	Бюрократия	Бюрократ	Бюрократизм
Организационно-технологический	(+) Властные полномочия аппарата управления находят отражение в четком выполнении своих задач и функций	Работник (чиновник), четко выполняющий свои должностные задачи и функции в соответствии с регламентами, инструкциями	Рациональная организация работы управленцев (чиновников), процедурно-четкое выполнение задач и функций, взаимодействие между ними
	(-) Властные полномочия аппарата управления довели над необходимостью выполнения «своих» задач и функций («дурь власти», «Власть ради власти»)	Работники (чиновники), имитирующие «четкую работу», и прикрывающиеся различными «ограничениями», регламентами, инструкциями	Иррациональная, заорганизованная деятельность аппарата с усложненными процедурами управления

Рационалистический подход действительно обеспечивает стабильность, но плохо приспособлен к инновационным изменениям. По мнению американских исследователей Т.Питерса и Р.Уотермена¹, рационализм «...не говорит нам, чему же научились образцовые компании. Он не учит нас любить покупателей. Он не информирует наших руководителей о решающем значении, какое имеет превращение среднего Джо в героя и неперемногого победителя. Он не показывает, как сильно рабочие могут идентифицировать себя с работой, которую они выполняют, если им предоставляют немного больше самостоятельности. Он не говорит нам, почему самоконтроль качества настолько эффективнее контроля, осуществляемого специализированной службой. Он не говорит нам, что мы должны делиться «энтузиастов» разработки новых продуктов, как не распутившиеся бугорки весной... Он не требует от нас не жалеть средств на качество, не бояться перегнуть палку в обслуживании потребителя и выпускать продукцию, которая бы служила хорошо и долго... В рациональном подходе очень многое теряется».

¹ Т. Питерс, Р. Уотермен. В поисках эффективности управления. — М., 1986. — С. 65.

В этом высказывании в самом сжатом виде содержатся основные характеристики нового подхода, который называется *ситуационным*. В сущности этого подхода лежит отказ от жёсткой вертикальной схемы, т.н. вертикальной структуры управления. Ведь она основана на пооперационном, пошаговом контроле за работой каждого.

Схема 11.2



Организационно этому подходу соответствует т.н. *горизонтальная структура*. Если в вертикальной структуре существует большое количество уровней управления, то в горизонтальной — не более 2-х (схема 11.2). Такая структура называется *адхократия* (от лат. *ad hoc*) (термин, предложенный А.Тоффлером). Она носит название небюрократической или «партиципативной». Кстати сказать, она возможна и внутри бюрократии. Тогда она является элементом её существенной модернизации.

Главные принципы этой системы — упор на неформальность в управленческих взаимоотношениях с максимумом участия исполнителей в управлении, создание мобильных временных групп для оперативного решения новых задач, минуя многочисленные согласования, обязательные в бюрократической системе.

В практике работы выяснилось, что временные группы намного продуктивнее обычных структурных подразделений: бюро, отделов, секторов и т.п. благодаря целому ряду преимуществ:

- добровольность членства, без чего невозможна творческая целеустремлённая деятельность;
- небольшая численность, обеспечивающая интенсивность неформального информационного обмена;
- группа формируется «под задачу», после решения которой она естественным образом распадается, а взамен создается другая или другие группы для решения иных задач;
- ранг членов группы может быть любым — от рабочего до директора — в зависимости от ранга решаемой задачи и необходимых для этого полномочий;

- создание группы не сопровождается разработкой формальных процедур — положений, должностных инструкций и т.п.

Присущие этим неформальным группам общность установок, равенство статусов, одержимость общей идеей способствуют развитию чувства личной причастности к целям организации, воспитанию чувства нового. Это обеспечивает высокую эффективность и качество совместной работы.

Важной составляющей такой деятельности является т.н. принцип «мозгового штурма». Генерирование идей на основе «мозгового штурма» предполагает свободное участие всех членов группы в дискуссии независимо от ранга. При этом руководитель того или иного подразделения и даже руководитель организации, если он входит в такую группу, не обязательно занимает в ней лидирующее положение, а выступает наряду со всеми.

Существуют определённые правила, которые соблюдаются при организации процесса «мозгового штурма».

1. Не критиковать и не одергивать говорящего.
2. Никогда не называть высказанную идею нереальной или абсурдной.
3. Необходимо стараться набирать как можно большее количество идей, не обращая внимания на их качество. «Мозговой штурм» создаёт предпосылки для творческого мышления, поэтому, чем больше предложений, тем лучше.
4. Следует всячески приветствовать творческие порывы. Каждый участник может развить идеи, высказанные другими.
5. Все предложения должны обязательно фиксироваться.

Главная задача, которая достигается горизонтальной системой управления — адхократией — *высокая интенсивность информационного обмена*. Наряду с созданием и функционированием неформальных групп она осуществляется также за счёт обширных сетей общения. Это т.н. *политика открытых дверей*, когда двери управляющих высшего ранга открыты для всех желающих в любое время. Другой формой интенсификации информационного обмена является *выведение управления за пределы кабинетов*. Его называют и как «управление путём хождения повсюду», и как «управление путём обхода рабочих мест». Применяются и другие способы, стимулирующие индивидуальную инициативу, творческую активность и предприимчивость работников в соответствии с подразу-

меваемым принципом: «Хаотическое действие лучше упорядоченного бездействия».

В России преимущественно распространена вертикальная система руководства и управления, в передовых фирмах Запада — горизонтальная. Интересное их сопоставление приводит А.И. Пригожин на примере сравнения управленческих принципов руководителей голландских и российских предприятий¹.

Голландия	Россия
Малое — это хорошо	Крупное — это хорошо
Эволюция: от надежд на точное знание к управленческому искусству	Знание — это измерение; организация — социальная машина
Примат добровольной мотивации работников над принуждением	Примат принуждения работников над добровольной мотивацией
Инициативность	Исполнительность
Управляемость как достижение общей цели	Управляемость как степень контроля
Информация как общее достояние персонала (стремление распространять)	Информация как собственность (стремление утверждать) или товар во внутриорганизационном обмене
Изменение как самостоятельная ценность; профессионализация и открытость изменений; стратегия непрерывных изменений	Ценность стабильности; изменение как нечто вынужденное
Управление ориентировано на активацию людей; вместо стандартизации функций рабочего места их индивидуализация под конкретного человека; ежегодное переобучение, обмен сотрудниками, ротация	Управление ориентировано на задания и цели. Работник — безропотный исполнитель требований. Социальная сфера — форма попечительства
Менеджеры легко признают свою некомпетентность	Руководители делают вид, что компетентны
Они обещают осторожно, но всегда исполняют	Они обещают легко, но не всегда исполняют
Устной договорённости придается значение такое же, как и письменной	Устная договорённости мало что значит, больше ценятся письменные договоры
Основное внимание уделяется деталям	Наибольшее внимание к целому, наименьшее — к деталям

¹ Пригожин А. И. Деловая культура // Социологическое исследование, 1995, № 9. — С. 80

Голландия	Россия
Деловые переговоры проводятся медленно, поэтапно	Переговоры проводятся быстро (типичность воспринимается как незаинтересованность либо как уклонение от контракта)
Задание контролируется по конечному результату	Исполнение задания требует пошагового контроля
Консультантов приглашают регулярно и по большинству поводов	Консультантов приглашают редко и под сиюминутные проблемы
Ответственность за реализацию результатов возлагается на клиента	Ответственность за реализацию возлагается на консультанта
В процессе консультирования работники клиентской организации сотрудничают с консультантом в совместных группах	Работники клиентских организаций редко сотрудничают с консультантом в совместных группах
Консультанты работают на средний управленческий персонал	Консультанты работают на директора
Развито процессное консультирование	Развито экспертное консультирование
Среди квалификационных признаков консультанта особое внимание уделяется доверительности и способности к сотрудничеству	Гораздо меньшее внимание к психологии консультант-клиентских отношений

11.2. Управленческие ценности и модели поведения руководителя

Рассмотрев главные подходы к управлению производственной организацией, перейдем к анализу управленческих ценностей и моделей поведения руководителя.

Прежде всего заметим, что следует различать термины руководство и управление. Руководство есть система административных, командно-распорядительных воздействий. Управление — система приёмов и правил по наиболее эффективному использованию работников для достижения производственных целей организации и личных целей работников. Управление — это не только наука, но и искусство.

Стиль управления в значительной мере зависит от уровня культуры и ценностных ориентаций руководителя. Стиль работы руководителя, его компетентность в современных динамично меняющихся социально-экономических условиях определяет успешную работу возглавляемой им организации.

Если обобщить многогранную деятельность руководителя, то можно выделить три её главных направления:

- управление технико-технологической подсистемой предприятия;
- управление его экономической подсистемой;
- управление социальной подсистемой — производственным коллективом.

И хотя в реальной практике управление этими подсистемами представляет собой единый процесс, все же следует констатировать, что управление коллективом представляет наиболее сложную задачу для руководителя по крайней мере по двум причинам. Во-первых, социальная организация обладает исключительной сложностью, особенно в сфере неформальных отношений, во-вторых, потому, что в подавляющем своем большинстве руководители являются техническими специалистами, инженерами, которых в техническом вузе искусству управления людьми учат явно недостаточно.

Они знают цели организации, но не всегда ясно представляют, что работники имеют свои собственные цели, далеко не всегда совпадающие с целями организации. А искусство руководителя и заключается в умении согласовывать личные цели работников, их потребности и интересы с целями и интересами организации. Руководитель постоянно находится в системе отношений с руководимым им коллективом, вышестоящим руководством и смежными руководителями.

Это можно представить следующей схемой (схема 11.3).

Схема 11.3



В эту систему отношений руководитель включён и как должностное лицо со своими статусными характеристиками, и как личность.

Сам по себе должностной статус ещё вовсе не гарантирует ему успеха в работе. Этот успех зависит от того, насколько руководитель является личностью, насколько он на основе своих знаний, опыта, авторитета, интуиции способен настраивать коллектив на решение поставленных задач. Иначе говоря, насколько социальная роль руководителя соответствует его социальному статусу.

Практика показывает, что во взаимоотношениях руководителя и коллектива порой возникают критические ситуации, которые невозможно ни объяснить, ни опровергнуть ссылками на «объективные обстоятельства». Они есть проявление низкой управленческой культуры руководителя, которая заключается в недооценке «человеческого фактора» производства.

На наших предприятиях принципы управления во многих случаях такие же, какие были в начале века, когда широкое распространение приобрела система Тейлора. Как известно, концепция тейлоризма исходит из установки, что исполнитель ленив и пассивен и поэтому требует по отношению к себе жёстких стандартизованных управленческих воздействий. Современное же понимание культуры единичности включает в себя весьма обширный арсенал приёмов работы с людьми, которые приняли характер норм. Среди них можно выделить следующие:

1. Чёткое понимание руководителем общественно значимых ценностей.
2. Чёткое видение перспектив развития.
3. Инновационный, творческий подход к решению возникающих проблем.
4. Знание принципов управления.
5. Постоянное саморазвитие.
6. Умение наладить групповую работу.
7. Корректная манера поведения, способность управлять собой, уважительное отношение к подчинённым.
8. Знание основ социальной психологии.

Сложные и многоплановые аспекты работы руководителя можно объединить в три основных стиля руководства:

- ✧ директивный стиль (авторитарный);
- ✧ коллегиальный стиль (демократический);
- ✧ нейтральный стиль (попустительский).

Директивный стиль характеризуется высокой централизацией руководства, преобладанием единогласия. Руководитель требует полной информации о всех производственных вопросах, включая второстепенные, решения принимает единолично, к мнению коллектива не прислушивается. Основными методами управления являются

приказы, распоряжения, санкциями — выговоры, замечания, лишение премий и иных льгот. Интересы дела становятся значительно выше интересов людей, в общении преобладает приказной тон.

Коллегиальный (демократический) стиль характерен тем, что между руководителем, его заместителями и подчинёнными полномочия и ответственность распределяются в соответствии с их должностным положением. Руководитель, придерживающийся этого стиля, всегда выясняет мнение коллектива по всем важным производственным вопросам и принимает коллегиальные решения. Коллектив регулярно информируется о положении дел на производстве. Руководитель заботится о благоприятном психологическом климате в коллективе, стремится к органическому сочетанию интересов дела и интересов людей.

Нейтральный (попустительский) стиль характеризуется тем, что руководитель устранивается от активного участия в управлении коллективом. Такой руководитель или ждёт указаний сверху, или попадает под влияние коллектива. Руководитель стремится не рисковать, предпочитает, чтобы возникающие проблемы или конфликты разрешались сами собой, стремится снять с себя персональную ответственность. Такой стиль руководства рано или поздно приводит к возникновению неуправляемых конфликтных ситуаций, которые чаще всего разрешаются вмешательством вышестоящей организации путём смены руководства.

Вышеуказанные стили руководства с точки зрения их формальной характеристики и содержательной стороны могут быть представлены следующей схемой, предложенной известным специалистом в области социальной психологии К.Левиним (схема 11.4).

Следует заметить однако, что при характеристике стилей руководства существенным моментом является то обстоятельство, что в чистом виде тот или иной стиль может себя и не обнаружить. Он обусловлен рядом социально-психологических факторов, которые с неизбежностью приходится иметь в виду руководителю, а именно: специфику наличной ситуации, своеобразие решаемых задач, квалификацию и сработанность членов коллектива, их личностные особенности и т.д.

Совершенно очевидно, например, что ситуации, характеризующиеся экстремальностью условий, даже от очень демократичного руководителя потребуют жёсткости в управлении. В то же время спокойное течение событий способно побудить и самого отъявленного автократа к более «мягким» формам руководства. Ясно также,

что для управления людьми, имеющими высокую квалификацию, большой опыт совместной работы и достаточный уровень сплочения, потребуются иные методы и формы управления, нежели в том случае, когда руководитель взаимодействует с людьми, чьи индивидуальные и групповые показатели носят диаметрально противоположный характер. И вообще, искусство управления предполагает гибкость, применительно к выбору того или иного стиля.

Однако дело в том, что любой стиль руководства, взятый исключительно сам по себе, не даёт ещё основания для каких-то умозаключений. Действительно, чем, например, авторитарный стиль руководства хуже или лучше демократического? Очевидно, должен быть определенный критерий этого «хуже или лучше» и он действительно существует. Таким критерием является групповая эффективность.

Схема 11.4

Характеристика стилей руководства

Формальная сторона	Содержательная сторона
<i>Авторитарный (директивный) стиль</i>	
Деловые краткие распоряжения	Дела в группе планируются руководителем заранее (во всем их объёме)
Запреты без снисхождения, с угрозой	Определяются лишь непосредственные цели, дальние — неизвестны
Чёткий язык, неприветливый тон	Голос руководителя — решающий
Похвала и порицание субъективны	
Эмоции в расчет не принимаются	
Показ приемов — не система	
Позиция руководителя — вне группы	
<i>Демократический (коллегиальный) стиль</i>	
Инструкции в форме предложений	Мероприятия планируются не заранее, а в группе
Не сухая речь, а товарищеский тон	За реализацию предложений отвечают все
Похвала и порицание — с советами	Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются
Распоряжения и запреты — с обсуждениями	
Позиция руководителя — внутри группы	
<i>Нейтральный (попустительский) стиль</i>	
Тон — конвенциальный (согласительный)	Дела в группе идут сами собой
Отсутствие похвалы, порицаний	Руководитель не даёт указаний
Никакого сотрудничества	Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от лидеров подгрупп
Позиция руководителя — незаметно в стороне от группы	

Вопрос о связи стилей руководства с групповой эффективностью рассматривается во многих работах. Общий итог, к которому пришли исследователи, таков: как правило, демократическое и авторитарное (в основном изучаются и сопоставляются именно эти стили) руководство имеет своим результатом примерно равные показатели продуктивности, но что касается удовлетворённости трудом, преимущество здесь — за демократическим стилем руководства.

Этот вывод подтверждается, в частности, экспериментом, проведённым на 4-х предприятиях одной фирмы в США. На двух из них работа строилась в соответствии с авторитарными принципами управления, на двух других — в соответствии с принципами демократического стиля. Спустя год были получены следующие результаты: на первых двух предприятиях производительность труда выросла на 25%, на двух других несколько меньше — на 20%. Однако в первом случае возросла текучесть кадров, увеличилось количество прогулов, тогда как во втором случае эти показатели улучшились. Если учесть, что эти показатели характеризуют удовлетворённость трудом, то, с точки зрения перспектив развития производства и коллектива, улучшение вышеуказанных показателей есть довольно серьёзное преимущество.

Очевидно, что в реальной практике управления производственным коллективом следует применять стиль управления, который был бы адекватным наличной ситуации: в экстремальных условиях требуются более авторитарные методы, при спокойном течении событий — более демократические.

Что же касается попустительского стиля руководства, то он при внешней лояльности руководителя по отношению к подчинённым не способствует эффективной работе коллектива и, более того, рано или поздно чреват возникновением конфликтных ситуаций.

11.3. Управленческая позиция руководителя

В структуре управленческой позиции руководителя (УПР) выделяются два главных компонента: власть и авторитет. *Власть* есть такая форма социальных отношений, которая определяет действия других людей посредством административно-правовых механизмов. Система власти включает в себя отношения господства и подчинения, отношения субординации (многоуровневого подчинения) и иерархии. *Авторитет*, в отличие от власти, есть персональная ха-

рактеристика того или иного руководителя. Авторитет основывается на уважении и, вследствие этого, добровольном подчинении личности, а не должности. На должность назначают, авторитет завоёвывают. Если властные полномочия подкреплены авторитетом, это существенно укрепляет УПР.

При сильной УПР, используя свою власть и авторитет, руководитель добивается главного, для чего он и нужен: согласования интересов личности и коллектива, что в конечном итоге позволяет удовлетворять и те общественные потребности, ради которых создана и функционирует данная производственная организация, и потребности работников.

В условиях рыночной экономики, когда руководителю приходится принимать решения в ситуации сильной неопределённости, существует множество внешних факторов, негативно влияющих на укрепление УПР. Это и нестабильность экономических связей, и отсутствие финансирования, и влияние во многом ещё непривычной конкуренции, и пр. Влияние этих факторов рассматривается в курсах менеджмента, организации производства, маркетинговых исследованиях и т.д.

Мы же рассмотрим социальный аспект, факторы, которые негативно влияют на оценку работниками руководителя, ослабляют его управленческую позицию. Эти факторы могут быть сведены, в основном, к следующим:

1. Некритическая приверженность прецедентам, прошлому опыту. Опыт — это всегда прошлое знание, а действительность — сочетание новых ситуаций, которые требуют новых решений.

2. Необъективная оценка кадров, определяющая их последующее поведение. Она сводится к следующим позициям:

— ошибка излишней снисходительности — тенденция оценивать всех работников выше их истинного уровня;

— ошибка излишней требовательности — тенденция оценивать работников ниже их истинного уровня. Считается, что при этом повышается личная ответственность работников, хотя бывает как раз наоборот;

— ошибка личной предрасположенности — ситуация, когда личное пристрастие руководителя влияет на оценку больше, чем деловые качества работника;

— ошибка по свежести впечатлений — тенденция использовать лишь последние события деятельности работника как базу для реше-

ния о его рейтинге вместо того, чтобы анализировать результативность за более длительные отрезки времени;

— ошибка под воздействием «эффекта ореола», когда руководитель оценивает работника на основе общего впечатления (хорошего или плохого), которое произвел на него работник.

В теории и практике социального управления существует ряд методов предотвращения или устранения таких ошибок. Среди них рейтинговые оценки персонала, метод разносторонних оценок личностных качеств, оценка интегральных показателей, полученных как в ходе профессиональной диагностики, так и при выполнении ими своих функций на протяжении длительного времени. К этому следует добавить, что важное значение имеет ориентация управленческого стиля мышления руководителя.

Управленческий стиль есть совокупность типичных взглядов, ценностей, разделяемых руководителем по отношению к руководимому им коллективу. Наиболее типичными являются следующие стили управленческого мышления: технократический, финансовый, юридический и социологический. Разумеется, в реальной практике управления все они сочетаются, но речь идет о том, какая позиция преобладает.

Определяющими свойствами *технократического стиля мышления* являются ориентация на модель единственного наилучшего пути, однажды зафиксированной цели, неприемлемость участия в выработке решений тех, кто не является профессиональными специалистами в данной сфере деятельности. С ними допускается, и то в крайнем случае, обсуждение целей, но не средств. Интерес исполнителей, их видение проблемы не считается фактором, достойным внимания.

Технократическое мышление, перенесённое в социальную сферу, порождает корпоративность административного управления, сопротивление нововведениям. При этом становится невозможным мобилизовать социальный потенциал организации. Как правило, руководители с технократическим мышлением являются сторонниками существующей системы со всеми её достоинствами и недостатками, противниками перемен.

Финансовое мышление основано на приоритете экономических категорий, оценке результатов деятельности производственной организации в стоимостном выражении, однако оно не очень связывается с процессами социальных изменений и нововведениями, вытекающими из этих изменений.

Юридическое мышление концентрирует свое внимание на формальной стороне взаимоотношений, ответственности, выполнении обязательств, правовых процедур. Такое понимание, безусловно, чрезвычайно важно для утверждения принципов правовой экономики, успешного развития цивилизованных рыночных отношений. Тем не менее в юридическом мышлении заметно приращение исключительной роли юридическим нормам в регулировании трудовой деятельности без достаточного учета конкретных условий социально-экономической жизни организации.

Особо следует остановиться на *социологическом стиле мышления*. Он включает в себя понимание человека как определяющего фактора производства, как социального деятеля во всем богатстве технических, экономических, юридических и особенно социальных отношений. Такой стиль даёт возможность руководителю управлять организацией, учитывая возможность вырабатывать стратегию её развития в изменяющихся условиях. Само же это развитие становится ведущим фактором принятия эффективных управленческих решений в нестандартных ситуациях, используя социальный потенциал руководимой организации.

Существует ряд проверенных практикой способов усиления УПР, учитывающий «человеческий фактор» производства. Это, прежде всего, 1) способ распределения заданий; 2) способ формулирования поручения. В совокупности они формируют инициативное деловое поведение в организации. Рассмотрим эти способы подробнее.

1. Способ распределения заданий.

1.1. Сложность задания должна достигать верхней границы возможностей работника, т.к. человек, чьи возможности полностью не используются, начинает относиться к работе халатно и выполнять ее хуже, чем даже менее подготовленный работник. Выполнение такой работы задерживает развитие работника, он воспринимает такую работу как оглушающую, его исполнительская дисциплина падает.

1.2. В то же время задания должны быть реальными по срокам и по объёму. Бывают случаи, когда руководитель требует от подчинённого много, зная, что он не выполнит всё, но надеется получить хоть что-то. При такой ситуации также падает исполнительская дисциплина, руководитель вынужден прибегать к несправедливым наказаниям, что подрывает его авторитет в глазах подчинённых, приводит к возникновению конфликтов.

1.3. Должна соблюдаться согласованность текущих и перспективных задач: выполнение ежедневных обязанностей не должно снижать перспективу.

1.4. Следует соблюдать правило «поля свободных действий»: задание должно быть поставлено так, чтобы у работника оставалась возможность для самовыражения, чтобы он мог по возможности наиболее полно реализовать свои профессиональные способности. Так решается задача развития персонала, усиления творческого начала в работе.

1.5. Инновационность задания: всегда должно быть предусмотрено что-то новое, повышающее качество работы, дающее приращение результата. Введение новшеств — это не чья-то привилегия, это обязанность всех работников. В передовых фирмах этот принцип свято соблюдается, поэтому их суммарный творческий потенциал заметно выше.

При соблюдении перечисленных условий управленческий процесс становится тем, чем он и должен быть — сложной умственной работой по принятию решений и передаче их на исполнение.

2. Способ формулирования поручения.

2.1. Деперсонализация поручения. Это значит, что задание должно быть поставлено в такой форме, чтобы оно вытекало из логики производственной ситуации как объективное требование, а не как личное требование руководителя именно к данному работнику. Суть управления заключается не в том, чтобы заставить одних подчиниться другим, а в том, чтобы понять логику процесса, объективную закономерность его развития, которой должны подчиняться все.

2.2. Белые пятна или пробелы в заданиях. Они не только допустимы, но и необходимы при выдаче задания. Это необходимо, чтобы стимулировать творческий потенциал работника, оценить степень его активности и инициативы. Это может дать неожиданный, альтернативный вариант решения, который найдет исполнитель. Этот приём не только повышает творческий потен-

циал работников, но и повышает удовлетворённость трудом. К тому же данный способ позволяет руководителю освободить себя для решения более сложных и более общих задач, ориентированных на перспективу.

2.3. Признание права подчинённого на ошибку. Работник, знающий границу допустимого риска, может смелее решать задачу, пытаться найти новый вариант решения и вообще быть раскованнее и активнее.

2.4. Инкубация. Если подчинённый получает задание, выполнение которого требует значительных умственных усилий, желательно заранее предварительно ознакомить его с таким заданием. Тогда, возможно, к началу работы он уже сможет выработать определённый подход или осознать, что ему не хватает для успешного выполнения задания.

Передача решения на исполнение — одна из основных функций руководителя. И если ему удастся при выполнении этой функции сознательно или интуитивно придерживаться этих правил, то ему удастся и успешная реализация другой очень важной функции — формирование инициативного делового поведения. Инициативное поведение — это отход от запрограммированной деятельности с целью поиска наилучшего варианта реализации управленческого решения.

В инициативном поведении проявляется автономность управленческого взаимодействия, когда не руководитель задаёт программу действий, а собственные установки личности в труде: «хочу», «могу», «должен», «стремлюсь». Работник тогда чувствует себя представителем всей организации. На личностном уровне это проявляется как ощущение своей профессиональной значимости. Именно на этой основе формируется демократический стиль управления. Работник ожидает, что руководитель будет относиться к нему уважительно, как к равному, как к партнеру. Партнерские отношения — самый эффективный вид взаимоотношений руководителя и исполнителя.

Важной функцией руководителя является контроль за исполнением управленческих решений. Он во многом определяет стиль руководителя. Основные типы контроля:

1. Упреждающий контроль. При таком типе контроля руководитель предвидит возможные отклонения в деловом поведении работников и может разработать страховочные организационные мероприятия уже на стадии принятия решения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каковы основные принципы т.н. рационального управления?
2. Что собой представляет структура рационального управления (бюрократии)? Каковы ее плюсы и минусы?
3. Что собой представляет «адхократия»? Каковы ее принципы?
4. Каковы правила организации «мозгового штурма»?
5. Проанализируйте управленческие ценности и модели поведения бюрократии и адхократии.
6. Назовите основные нормы управленческой культуры руководителя.
7. Каковы три основных стиля руководства? Каковы их формальные и содержательные стороны?
8. Каковы негативные факторы в оценке подчинённых, ухудшающие управленческую позицию руководителя?
9. Каковы главные ориентации управленческого мышления руководителя?
10. Каковы основные способы улучшения управленческой позиции руководителя?

2. Констатирующий контроль. Возможен тогда, когда руководитель затрудняется в прогнозировании делового поведения работника или, более того, нацелен на поиск ошибки в работе подчинённых. Такой руководитель чаще склонен применять отрицательные санкции, порождающие возникновение конфликтных ситуаций.

3. Аналитический контроль — это периодическая проверка. При этом предполагается, что работник имеет право на риск, на ошибку. Руководитель предупреждает работника о возможных негативных результатах деятельности.

4. Перспективный контроль применяется тогда, когда руководитель передаёт часть своих полномочий подчинённым. Здесь предполагается высокая степень сплочённости коллектива, высокая степень взаимного доверия руководителя и исполнителей. Такой контроль возможен при высоком уровне профессиональной подготовки работников и высокой мотивации к достижению результата.

5. Текущий контроль. Это самая неблагоприятная форма контроля, хотя он и может иметь место в экстремальных ситуациях. В относительно же стабильных условиях при такой форме контроля руководитель лишает себя перспективы. Сосредоточив все полномочия в своих руках, он лишает подчинённых необходимой самостоятельности, ему приходится постоянно заниматься исправлением ошибок и своих и подчинённых. Тем самым у него практически не остаётся времени на выполнение собственно управленческих функций — определение направлений развития, проведение инновационной политики, саморазвитие. Такой тип контроля сочетается с повышенной эмоциональностью, неустойчивостью отношений руководителя и исполнителей.

В заключение отметим, что эффективное руководство заключается не в выдаче инструкций, а в выработке целей и перспектив развития, создании обстановки инициативного творческого труда, максимально используя при этом социальный потенциал производственной организации.

Нами рассмотрены лишь некоторые основные принципы работы руководителя в организации. В реальной жизни это многогранный творческий процесс, который трудно уложить в прокрустово ложе стандартных правил. Но даже рассмотренные нами аспекты свидетельствуют о том, насколько сложна деятельность руководителя в современных условиях, и каких разносторонних способностей и подготовки она требует.

12. СПЕЦИФИКА ПРИКЛАДНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

План

1. Основные типы и направления социологических исследований в сфере труда.
2. Этапы подготовки исследования.
3. Структура и содержание программы исследования.

12.1. Основные типы и направления социологических исследований в сфере труда

Современный уровень развития производства предполагает необходимость уделять существенное внимание роли человеческого фактора. Это обстоятельство обуславливает значимость социологических исследований в трудовой сфере, изучения социальных явлений производства, определения их содержания и места в процессе производственной деятельности. При этом, однако, следует обратить внимание на одно важное принципиальное положение: социальные проблемы производства являются конкретной формой проявления социальных отношений всего общества, которые в конкретных условиях приобретают специфический характер.

Эмпирическое социологическое исследование, ограничившись получением информации о частных явлениях и процессах, не может выявить всей совокупности социальных связей, выработать целостное представление об изучаемом объекте. Ограниченность такого исследования может быть преодолена только при условии, что социолог, проводя эмпирическое социологическое исследование, будет основываться на положениях и принципах общей социологической теории, позволяющей соотнести изучаемое явление с целостной системой социальных связей и отношений, т.к. последняя не может быть дана в эмпирическом исследовании. В то же время общий уровень объяснения оказывается недостаточным, если перед социоло-

гом ставится задача изучить конкретные механизмы и формы проявления социальных процессов.

Типы исследований в социологии труда можно свести к двум основным: это теоретико-прикладные и практически-прикладные социологические исследования. Различие между ними заключается в том, что теоретико-прикладные исследования выполняются в рамках значительной по объёму исследовательской программы, в которой предусматривается ряд направлений по анализу крупных социальных проблем.

Теоретико-прикладные исследования по своему содержанию и объёму по сути дела есть ответ на социальный заказ, некоторую общественную потребность, нуждающуюся в своём изучении и удовлетворении.

Практически-прикладные исследования ориентированы прежде всего на анализ конкретной социальной проблемы. Они имеют и конкретного заказчика — той или иной управляющий орган, нуждающийся в помощи исследователей.

Но не следует думать, что теоретико-прикладное исследование менее практично. Ведь его результатами является обнаружение глубинных связей и отношений между социальными процессами и явлениями. Практическая составляющая таких исследований позволяет принимать более обоснованные решения в сфере регулирования социальных отношений, осуществлять прогноз.

Сравнение теоретико-прикладного и практически-прикладного исследования позволяет сделать следующие выводы.

1. Социологические исследования в сфере труда в производственных организациях по преимуществу носят практически-прикладной характер. Это значит, что в отличие от теоретико-прикладного в таком исследовании четко определен объект и неявно — его предмет. Этот предмет определяется общей социальной ситуацией в данной производственной организации и наличием конкретных социальных проблем, с которыми сталкивается управленческий аппарат. Результатом таких исследований может быть разработка конкретных рекомендаций, но они в то же время могут нацелить социолога на необходимость исследования более глубоких причинно-следственных связей. Таких, например, как вероятные отдаленные последствия внедрения инновационных технологий и т.д. Тогда, возможно, потребуется проведение теоретико-прикладного исследования.

2. Время на проведение теоретико-прикладных исследований рассчитывается на основании того, насколько сложной и многоаспектной является изучаемая проблема. В практически-прикладном же исследовании это время определяется сроками, устанавливаемыми заказчиком исходя из времени, отпущенного для принятия соответствующих решений. Отсюда следует важный вывод: для повышения надёжности результатов практически-прикладного исследования уже на стадии его подготовки необходимо определить, насколько имеющиеся время и средства позволяют детализировать информацию и её анализ. Ведь очевидно, что даже небольшой объём достоверной информации намного полезнее большого объёма сомнительных данных.

3. Поскольку в практически-прикладном исследовании социолог изучает типичные социальные проблемы (например, удовлетворённость трудом, внутригрупповые отношения и т.п.), которые в другое время и в другом месте уже были предметом теоретико-прикладных или прикладных исследований, следует, по возможности, воспользоваться уже разработанными методиками, адаптировать их к конкретным условиям, а не заново «изобретать велосипед».

4. Важная особенность прикладного исследования состоит ещё в том, что социолог выполняет конкретный заказ, целью которого является разработка практических рекомендаций, нацеленных на конечный результат. Поэтому теоретический анализ в социологических категориях здесь как бы отходит на второй план. Анализируя конкретную социальную ситуацию, социолог при этом может и должен использовать обоснованные предложения и других специалистов: юристов, экономистов, управленцев и т.д., в их логической взаимосвязи. Этапы работы и порядок действий при этом определяются сроками и задачей практического использования информации, тогда как в теоретико-прикладном исследовании социолог, прежде всего, должен стремиться к обоснованности своих выводов и лишь затем к практическому использованию полученных знаний.

5. Итогом теоретико-прикладного исследования являются теоретические положения, практически-прикладного — практические рекомендации, где содержится минимум сведений о причинно-следственных взаимосвязях и максимум — о способах реализации предлагаемых решений, обоснованию которых должно быть уделено главное внимание.

Направления исследований определяются тем социальным контекстом, в котором разворачиваются трудовые отношения. Специфи-

ка таких исследований зависит от особенностей производства, демографических, профессиональных и иных характеристик работников. Тем не менее их можно свести в основном к следующим:

⇒ совершенствование системы управления производственными отношениями;

⇒ изучение содержания, условий труда и разработка мер по их улучшению;

⇒ исследование характера трудовой мотивации и удовлетворённости трудом, разработка мер по их совершенствованию;

⇒ повышение уровня стабильности производственного коллектива.

Если обобщить эти направления, то можно сказать, что социологические исследования в сфере труда ориентированы на анализ факторов, соединяющих потребности производства и работников, а также разработку мер по повышению их эффективности.

12.2. Этапы подготовки исследования

Рассмотрим эти этапы на примере подготовки исследования в производственной организации. Их целесообразно представить в такой последовательности.

На первом этапе следует как можно более точно определить основную проблему, выделив её из более широкого круга проблем и сконцентрировать в той части объекта, где она воспринимается наиболее остро. Например, это может быть проблема анализа причин эффективной и неудовлетворительной работы отдельных подразделений производственной организации (предприятия). Тогда на этом этапе нужно, прежде всего, выделить наиболее очевидные факторы, отличающие отстающие подразделения от работающих эффективно.

Такой предварительный анализ проводится на основании уже имеющейся информации и путем экспертного опроса специалистов и руководителей разного уровня управления. При этом задача экспертов заключается в том, чтобы дать качественный анализ исследуемой проблемы; количественные же характеристики (в данном случае работы подразделений) следует получить путём анализа данных официальной статистики. В результате уже на этом этапе можно наметить пути общего решения проблемы.

На втором этапе намечается последовательность дальнейших действий, которая может осуществляться параллельно по нескольким направлениям:

⇒ целенаправленным поискам передового опыта;

⇒ конкретизацией сведений, полученных на первом этапе, путём проведения целевых фокусированных интервью со специалистами по конкретным вопросам исследуемой проблемы;

⇒ коллективным обсуждением проблемы путем «мозгового штурма»;

⇒ проведением теоретико-прикладного или практически прикладного исследования в зависимости от характера имеющихся проблем.

Оно может быть ориентировано на достижение двух целей: выяснение реакции работников на предлагаемые мероприятия или же анализ различного рода социальных взаимосвязей и отношений.

12.3. Структура и содержание программы исследования

Социологическому исследованию должна предшествовать разработка его программы. Это обязательное требование. Исследование без программы — это действие вслепую: затраты времени и средств чаще всего не оправдываются полученной информацией. В общем случае программа должна включать два раздела: методологический и процедурный.

Методологический раздел состоит из следующих блоков:

1. Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования.

Исходным пунктом всякого исследования является проблемная ситуация. В принципе она заключается в недостаточной осведомлённости о реальном положении дел, вследствие чего отсутствует возможность использовать имеющиеся знания для управления социальными процессами. Формулировка проблемы влечёт за собой выбор конкретного объекта исследования.

Объект исследования — это та область социальной реальности, которая подлежит исследованию. Это может быть и некая социальная общность, например, производственная организация, и некоторое социальное явление, например, безработица.

Предмет исследования есть наиболее значимые с практической и теоретической точек зрения стороны, свойства объекта, которые подлежат непосредственному изучению. Остальные стороны и свойства объекта остаются за рамками исследования.

2. Определение цели и задач исследования.

Цель исследования — это его конечный результат, задачи

формулируют вопросы, на которые должен быть получен ответ для достижения целей исследования.

В случае прикладного исследования, когда перед социологами ставится непосредственная практическая цель, необходимо уяснить, какие задачи в их взаимосвязанной цепочке следует решать для достижения поставленной цели. После этого выясняется, нет ли уже готовых, типовых решений возникших задач. Если таковые находятся (в научной литературе, других исследованиях), они могут быть непосредственно использованы, разумеется, будучи адаптированными применительно к исследуемому объекту.

3. Уточнение и интерпретация основных понятий.

При разработке программы социологического исследования необходимо, в первую очередь, выделить ключевые понятия, в которых выражаются узловые точки исследуемой проблемы. Именно они подвергаются в ходе исследования эмпирической интерпретации. Это значит, что выделив ключевые понятия и уточнив их содержание, мы должны найти некоторые признаки в процессе сбора социологической информации, проясняющие их значение. Это позволяет не только сформулировать, но и проверить гипотезы на базе фактических данных. Поясним это на примере.

Предположим, перед нами стоит задача изучить *отношение к труду* некоторой категории работающих. На первый взгляд, задача простая. Достаточно сформулировать в анкете соответствующий вопрос с набором альтернатив, ответы на который дадут нам всер мнений. Но это только на первый взгляд.

Уточнение и интерпретация понятий как раз в том и заключается, что мы должны точно знать содержание интересующего нас понятия, в данном случае — отношения к труду. Ведь это можно интерпретировать по-разному: отношение к труду как к ценности (вспомним М.Ю.Лермонтова: «Мне нужно действовать, я каждый день бессмертным сделать бы желал как тень великого героя. Понять я не могу — что значит отдыхать.»), отношение к профессии как к определённом виду труда, отношение к работе как к ещё более специфическому виду трудовой деятельности в конкретных условиях.

Эти понятия выступают как общее и особенное. Значит, с точки зрения смыслового уточнения понятия «отношение к

труду», нужно иметь данные, которые бы характеризовали отношение к труду вообще, в его специальном виде (профессии) и в еще более специальном — к работе в данных конкретных условиях. Далее, от уточнения смысла выделенных понятий следует перейти к их интерпретации в эмпирических показателях, которые могут быть измерены.

Таковыми, внешне выражаемыми показателями отношения к работе, являются: качество и производительность труда, трудовая инициатива, уровень дисциплины и др. Субъективные показатели: ценностные ориентации, структура и иерархия потребностей, состояние удовлетворённости работой. Первая группа эмпирических показателей может быть получена из официальных документов и опроса мастеров, вторая — из опроса самих работников. Аналогичным образом проводится интерпретация всех ключевых понятий, относящихся к проблеме и главным задачам исследования.

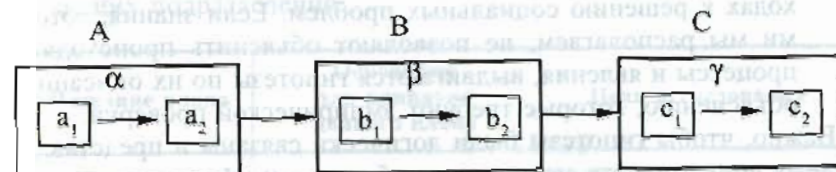
4. Предварительный системный анализ предмета исследования.

Предварительный системный анализ предмета исследования — это, по существу, «моделирование» исследовательской проблемы, т.е. такое её концептуальное расчленение и детализация, которые позволяют далее сформулировать общие и более частные гипотезы исследования¹.

Любое социальное явление следует рассматривать в контексте конкретной социальной ситуации. Следовательно, в рассматриваемом нами примере — отношение к труду — мы должны учитывать не только связи и отношения, существующие внутри производственной организации, но также внешние факторы и условия, в которых данная организация существует, если можно так выразиться, «экологический» аспект проблемы.

Схематически это можно представить следующим образом.

Системный анализ предмета исследования



Блок А — объективные факторы, которые включают: a_1 — общие, существующие во всех видах трудовой деятельности: социальные условия и обстоятельства — экономическая ситуация, социальные и политические отношения, состояние массового сознания, включая систему основных ценностных ориентаций; a_2 — специфические факторы, связанные с формой собственности, особым видом трудовой деятельности, включая прямые (наёмный труд или труд собственника средств производства, условия, содержание труда, система оплаты труда, отношения в коллективе и пр.) и косвенные (семейное воспитание, школьное и трудовое обучение, воздействие средств массовой информации и т.д.)

Блок В — индивидуальные особенности работника, где b_1 — функциональные или ролевые характеристики (пол, возраст, образование, квалификация и пр.), b_2 — личностные характеристики (потребности, интересы, концепция образа жизни).

Блок С — отношение к труду, где c_1 — субъективные аспекты отношения к труду, как то: восприятие общественной и личной значимости, степень удовлетворённости работой и специальностью и иерархия мотивов трудовой деятельности; c_2 — объективные аспекты отношения к труду, т.е. результаты работы: производительность труда, инициативность, уровень ответственности, дисциплинированность и т.д.

Связки α — стимулы (внешние побуждения к деятельности), β — восприятие, усвоение общественных функций (ролей) и социальных, в частности, производственных, нормативных требований, γ — мотивы деятельности.

Когда предмет изучения логически расчленен на качественно различные составляющие, можно перейти к выдвижению рабочих гипотез.

5. Выдвижение рабочих гипотез.

В социологическом исследовании гипотеза — обоснованное предположение о структуре социальных объектов и харак-

¹ См. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. — Самарский университет, 1995. — С. 58—59.

тере связей между изучаемыми явлениями и о возможных подходах к решению социальных проблем. Если знания, которыми мы располагаем, не позволяют объяснить происходящие процессы и явления, выдвигаются гипотезы по их описанию и объяснению, которые требуют эмпирической проверки.

Важно, чтобы гипотезы были логически связаны и представляли систему доказательств выдвинутого объяснения. Исходные гипотезы разворачиваются в цепочку выводных гипотез-следствий. В эмпирическом исследовании проверяются именно гипотезы-следствия по определённым эмпирическим признакам, которые выявляются на предварительном этапе, в процессе системного анализа предмета исследования. Для повышения подтверждаемости гипотетического предположения следует руководствоваться правилом: выдвигать возможно большее число взаимосвязанных гипотез и стремиться определить для каждой гипотезы возможно большее число её эмпирических индикаторов. Гипотеза не должна содержать понятий, которые не получили эмпирической интерпретации, иначе она непроверяема.

После того как разработана содержательная часть программы (сформулирована проблема, определены цели и задачи исследования, выдвинуты рабочие гипотезы), наступает очередь её практической реализации.

Этапы этой работы отражает *процедурный* раздел программы. Он включает в себя:

- определение принципиального плана исследования;
- обоснование выборки исследования;
- определение методов сбора и анализа социальной информации.

Выбор плана исследования зависит от двух обстоятельств: какова предварительная информация (по содержанию и по объёму) об объекте исследования и какова цель этого исследования. Разновидности принципиального плана представлены в таблице.

Может быть так, что в одном исследовании предстоит пройти несколько стадий: начав с разведывательного плана, социолог перейдет к выдвижению описательных гипотез, а затем приступит к уяснению причинно-следственных связей и проверке гипотез путем реализации экспериментального плана исследования.

В зависимости от плана исследования необходимо строго придерживаться правил формирования выборочной совокупности (выборки). Так, в случае реализации разведывательного плана исследования, при отсутствии удовлетворительной информации об объекте,

следует изучить полярные случаи, например, работу передовых и отстающих подразделений.

Название плана	Основания для принятия данного плана	Цель исследования
1. Разведывательный	Отсутствие удовлетворительной информации об объекте и невозможность сформулировать какие-либо гипотезы	Выявление проблем, формулирование гипотез на основе предварительного системного анализа объекта и предмета исследования
2. Описательный	Наличие данных для формулировки описательных гипотез	Качественно-количественное описание объекта, его свойств, состояний
3 ^а Аналитико-экспериментальный	Наличие данных для формулировки объяснительных гипотез	Выявление причинно-следственных связей, прогноз
3 ^б Экспериментально-практический	Наличие объяснительных гипотез о способах управления социальными объектами и процессами	Поиск управленческих решений на основе социального эксперимента
4. План повторного-сравнительного исследования	Наличие данных об объектах и процессах за предшествующий период	Выявление социальных изменений во времени

Описательный план предполагает репрезентативную (представительную) выборку. Чаще всего это квотная выборка, где состав опрашиваемых (респондентов) пропорционален составу работников предприятия по интересующим исследователя характеристикам.

В случае аналитико-экспериментального или экспериментально-практического плана выборка строится как целевая по задачам исследования.

Повторно-сравнительное — предполагает повторение модели базового исследования.

Определение методов сбора информации — следующий этап подготовки социологического исследования. Выбор соответствующих методов сбора информации должен обеспечить решение главной задачи: получить достоверные эмпирические данные для проверки обоснованности выдвинутых гипотез.

Социология как наука располагает следующими методами сбора информации:

1. Опросы.

- 1.1. Анкетный опрос.
- 1.2. Формализованное и неформализованное интервью.
- 1.3. Почтовый опрос.
- 1.4. Телефонный опрос.
- 1.5. Экспертный опрос.

2. Анализ документов.

- 2.1. Анализ документов официальной статистики.
- 2.2. Контент-анализ.
- 2.3. Вербальный анализ (логический анализ официальных и неофициальных документов).

3. Метод наблюдения.

- 3.1. Неформальное наблюдение.
- 3.2. Формализованное наблюдение.
- 3.3. Включенное наблюдение.

4. Социальный эксперимент.

В принципе методы сбора социологической информации определяются объектом и предметом исследования, однако, когда ставится задача выяснить мнения работающих о той или иной социальной ситуации — реакции работающих на предполагаемые организационные и иные нововведения, структуру мотивов и т.д., чаще всего прибегают к опросам. Поэтому стоит остановиться на этом методе более подробно.

По характеру проведения существуют две формы опроса: анкетирование и интервьюирование. Главное отличие между ними состоит в том, что при интервьюировании лицом к лицу встречаются два человека: интервьюер и респондент. Возникает особая ситуация — ситуация опроса. При анкетировании иное. Здесь опрос проходит заочно: т.е. не в результате личного контакта, а в процессе присланного респонденту напечатанного вопросника — анкеты.

Социологи, как правило, используют смешанные формы опроса, когда, например, анкета зачитывается интервьюером в его присутствии, но внутри разнообразных форм опроса можно выделить то главное, что и превращает опрос в основной метод сбора социальной информации. Смысл опроса состоит в том, чтобы заставить людей рассказать о себе. Инструменты опроса — анкета или вопросник.

Анкетой называется список вопросов с возможными вариантами ответов или без них, который предлагается респонденту в печатной форме.

Вопросником называется перечень вопросов, составленный не для опрашиваемого, а для интервьюера, который использует вопросник в соответствии с заранее установленными правилами: либо, как текст, прочитывается респонденту, либо как общее руководство к беседе в случае экспертного опроса или неформализованного интервью.

Основное преимущество анкетирования по сравнению с интервью — меньше затрат на проведение обследования. Другие плюсы анкетирования сомнительны, но все же укажем их. Так, в частности, считается что анкетирование по сравнению с интервьюированием носит более интимный характер и поэтому даёт более достоверную информацию. Кроме того, возможность спокойно, не торопясь, работать с анкетой, приводит к более продуманным ответам. Что же касается недостатков анкетирования, то их можно свести, в основном, к следующему.

Во-первых, при анкетировании ситуация опроса остается неконтролируемой. Неизвестно, где и в какой ситуации заполняется анкета, не подсказываются ли кем-нибудь ответы.

Во-вторых, если некоторые вопросы непонятны респонденту, то разъяснить их уже некому. Поэтому для анкетирования не рекомендуются сложные вопросы типа: «Если на этот вопрос Вы ответите «да», то переходите к вопросу №...»

Поэтому же анкетирование предполагает более тщательную разработку инструментария. Для анкеты, чтобы она как можно лучше воспринималась респондентом, необходимо тщательно продумывать формулировки и компоновку вопросов, и полиграфическое оформление, и даже сорт бумаги. Один из частых недостатков анкетирования — почти полное отсутствие неожиданных ответов: ведь анкетирование строится четко в соответствии с принципом «спрашивай-отвечай», тогда как в интервью рецензент может дать неожиданный ответ, что существенно обогащает исследователя, натолкнув на новые гипотезы.

В-третьих, низкий процент возврата анкет. Ведь ничто не может лучше заставить отвечать на вопросы, как интервьюер, перед которым у респондента, если он согласился на интервью, возникает моральная обязанность.

Как метод сбора социологической информации опрос ограничен тем, что полученные ответы не обязательно правильно отражают исследуемую ситуацию. За внешне простой схемой «вопрос-ответ»

стоит очень сложная проблема, которая заключается в том, какова реакция респондента на ситуацию опроса: во-первых, понятны ли ему предлагаемые вопросы, во-вторых, насколько искренне он на них отвечает, далее, располагает ли респондент информацией по данному вопросу и т.д.

Схематически данную ситуацию можно представить следующим образом:



Как видно на схеме, получение верной информации при опросе является довольно проблематичным при кажущейся простоте опроса как методе сбора социологической информации.

При интервьюировании часть трудностей снимается за счёт квалификации интервьюера, который должен расположить к беседе, разъяснить и уточнить непонятные вопросы и т.д. При анкетировании снизить ситуацию неопределённости в получении адекватных ответов помогает тщательная работа над анкетой, проведение пробных «пилотажных» исследований, сочетание анкетирования с опросом экспертов и т.д.

Поэтому подготовка инструментария (анкеты или вопросника) представляет самостоятельную сложную задачу, т.к. от этого существенно зависит качество полученной информации.

Критериями качества инструментария являются устойчивость и обоснованность. Под устойчивостью понимается степень совпадения результатов измерения при повторных применениях измеритель-

ной процедуры и описывается величиной случайной ошибки. Наиболее сложный вопрос качества измерения — его обоснованность. Обоснованность связана с доказательством того, что измерено вполне определённое заданное свойство объекта, а не некоторое другое, более или менее на него похожее. Нужно учитывать, что в процессе измерения участвуют три составляющие: объект измерения, субъект, проводящий измерение, измеряющее средство, с помощью которого производится измерение, в нашем случае анкета или вопросник. Условия надёжного измерения крепятся в каждой из этих составляющих.

Среди требований, которые необходимо учитывать при составлении анкеты (вопросника), можно выделить следующие:

1. Релевантность. Понятие релевантности связано с тем, насколько разумно выбрана данная форма инструмента для данной характеристики. Релевантность может быть доказана только логическим путём.

2. Объективность или нейтральность. Инструмент исследования должен быть составлен максимально нейтрально, чтобы не вызвать у респондентов смещение установки при ответе на вопрос в негативную или положительную сторону.

3. Доступность. Смысл этого требования заключается в том, чтобы задаваемые вопросы были понятны всем участвующим в опросе респондентам.

Для повышения надёжности получаемой в ходе социологического исследования информации большое значение имеет организация проведения самого опроса.

Если опрос проводится в форме интервьюирования, важное значение имеет квалификация интервьюера; если в форме анкетирования только содержание вопросов анкеты и их компоновка.

Главная цель — добиться того, чтобы респондент по возможности искренне «рассказал о себе».

Таковы основные этапы проведения прикладного социологического исследования в сфере труда. Однако на практике часто нет необходимости проводить исследование по классической схеме, особенно если речь идёт о производственной организации. Социологическая служба предприятия накапливает обширную информацию: пользуется статистикой предприятия, обращается к различным службам, прибегает к целенаправленным интервью работников различного ранга. Отсюда следует, что уточнив цели и задачи исследо-

вания, нужно оценить, не достаточно ли уже имеющейся информации, и если так, то какой именно не хватает.

Это позволяет существенно сократить сроки работы и сосредоточить свои усилия на анализе проблем и разработке проектов решений по сбору исходных данных.

Важный организационный момент при проведении прикладного социологического исследования состоит в составлении итогового документа, передаваемого заказчику. Типичные ошибки состоят в преувеличенном внимании к подробному описанию методики и техники проведения исследования, в то время как заказчика в первую очередь интересуют выводы и практические рекомендации. Поэтому отчёт должен состоять из двух разделов: подробной аналитической записки и кратких выводов и практических рекомендаций, ориентированных на заказчика.

Исследование прежде всего должно быть нацелено на качество: достоверность, надёжность всех операций и особенно конечных выводов. Не объёмы выборки, не ссылки на компьютерный анализ, но содержательные доказательства обеспечивают доверие к итоговым результатам.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Каковы основные типы и направления исследований в сфере труда?
2. В чём различие между теоретико-прикладным и прикладным исследованием?
3. Что означает понятие «проблемная ситуация»? Что такое объект и предмет исследования?
4. Какова взаимосвязь цели и задач исследования?
5. Что значит эмпирическая интерпретация основных понятий исследования?
6. Как проводится системный анализ предмета исследования?
7. Что такое гипотезы исследования, каковы виды гипотез?
8. Охарактеризуйте возможные планы социологического исследования.
9. Какие выборки применяются в исследовании?
10. Каковы требования, предъявляемые к опросу как основному методу сбора социологической информации?

ВВЕДЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЕ. СБОРНИК ТЕСТОВ

ВВЕДЕНИЕ

Учебное пособие представляет собой теоретический раздел курса, а сборник тестов — его практическую часть, предназначенную для закрепления усвоенного материала.

Темы, изложенные в учебном пособии, сгруппированы в пять разделов, имеющих общесмысловое значение.

Каждый раздел представлен тестом, состоящим из вопросов и вариантов ответов на них.

Как работать с учебно-практическим пособием

Вначале необходимо внимательно прочитать главы учебного пособия, относящиеся к данному разделу.

Для лучшего усвоения прочитанного материала рекомендуется ответить на контрольные вопросы, которые приводятся в конце каждой главы. Желательно использование и дополнительной литературы.

После этого проверка знаний производится с помощью ответов на вопросы теста.

Правильным (за исключением случаев, когда предлагается вычеркнуть лишнее) является только один ответ.

Тестирование считается успешным, если количество правильных ответов равно или более 75%.

Для более углубленной проверки знаний приводится итоговый тест по всем разделам курса.

Результаты тестирования оформляются в виде кода, где для каждого раздела цифрой обозначается номер вопроса, а буквой — правильный ответ.

Например, если в первом разделе на первый вопрос обучающийся считает правильным ответ под буквой «г», то ответ оформляется так: 1.1 г. Так же оформляются ответы по другим разделам.

Итоговый тест требует письменного ответа на каждый вопрос.

Тесты могут быть использованы также для дистанционного образования.

СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ

1. Предметная область экономики и социологии труда

- 1.1. Социологический аспект изучения отношений в сфере труда.
- 1.2. Основные понятия экономики и социологии труда.

2. Труд как общественно-полезная деятельность

- 2.1. Профессии и профессионально-должностная структура.
- 2.2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства.
- 2.3. Безработица как характерная особенность рынка труда.

3. Организация трудовых процессов

- 3.1. Единство труда и технологии. Инновационные процессы в сфере труда.
- 3.2. Мотивация, нормирование и стимулирование труда.
- 3.3. Производственная организация как объект социологии труда.

4. Руководитель и трудовой коллектив

- 4.1. Сплоченность коллектива производственной организации.
- 4.2. Конфликты и забастовки.
- 4.3. Деятельность руководителя в структуре управления производственной организацией.

5. Специфика социологического исследования труда

- 5.1. Основные типы и направления социологических исследований в сфере труда.
- 5.2. Этапы подготовки исследования.
- 5.3. Структура и содержание программы исследования.
- 5.4. Методы сбора социологической информации.

Тесты к разделам курса

Раздел 1. Предметная область экономики и социологии труда	Для замечаний
1. Что является главной отличительной особенностью труда? а) производство различных товаров; б) использование орудий труда; в) совместная деятельность; г) идеальное целеполагание.	
2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является: а) предмет труда; б) средства труда; в) продукт труда; г) изменение общественных отношений.	
3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является: а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации; б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений; в) умственный и физический труд.	
4. Предметы социологии труда и экономики труда: а) совпадают полностью; б) совпадают частично; в) не совпадают; г) иногда совпадают, иногда нет.	
5. Социология труда — это: а) специальная социологическая теория; б) прикладная часть социологии; в) комплексная дисциплина; г) наука о труде; д) наука о трудовых коллективах.	
6. Вычеркните лишнее: Социальные факты — это: а) систематизированные характеристики массового поведения; б) систематизированные характеристики массового сознания; в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности; г) результаты опросов.	

Раздел 1. Предметная область экономики и социологии труда	Для замечаний
7. Вычеркните лишнее. Основными представителями французской школы социологии труда являются: а) О. Конт; б) М. Вебер; в) Э. Дюркгейм; г) А. Смит; д) Г. Зиммель. 8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются: а) А. Маслоу; б) Ф. Герцберг; в) К. Маркс; г) Г. Зиммель; д) М. Вебер. 9. Вычеркните лишнее. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются: а) А. Маслоу; б) Г. Зиммель; в) Э. Мейо; г) А. Файоль; д) Ф. Герцберг; е) Ф. Тейлор. 10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является: а) подбор и расстановка кадров; б) повышение экономической эффективности труда; в) соотношение затрат труда и его результатов; г) роль человеческого фактора в процессе труда. 11. Социологический смысл понятия "организация труда" — это: а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями; б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности; в) трудовое поведение и мотивация труда; г) подготовка кадров и повышение квалификации работников. 12. Индивидуальный труд есть элемент: а) экономического разделения труда;	

Раздел 1. Предметная область экономики и социологии труда	Для замечаний
б) технологического разделения труда; в) то и другое верно; г) то и другое неверно. 13. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент: а) экономического разделения труда; б) технологического разделения труда; в) то и другое верно; г) то и другое не верно. 14. Понятия "Содержание труда" и "Содержательность труда": а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же; б) совпадают частично; в) не совпадают; г) иногда совпадают, иногда нет. 15. Понятие "условия труда" означает: а) расстановку работников на производстве; б) характер трудовых операций; в) степень опасности предмета, средств труда и производственной среды; г) психологический климат в коллективе; д) все вышеназванное. 16. "Удовлетворенность трудом" означает: а) оценку работниками содержания труда; б) оценку работником содержательности труда; в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд; г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации. 17. Экономика изучает: а) экономические отношения в труде; б) управленческие отношения; в) организацию труда; г) взаимодействия в системе человек-техника-производственная среда. 18. "Отношение к труду" входит в понятие: а) содержания труда; б) организации труда;	

Раздел 1. Предметная область экономики и социологии труда	Для замечаний
---	---------------

- | | |
|---|--|
| <p>в) содержательности труда;
г) условий труда.</p> <p>19. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:</p> <p>а) расширение зон обслуживания;
б) перемену рабочих мест;
в) гибкий график рабочего времени;
г) расширение должностных обязанностей;
д) комнаты психологической разгрузки.</p> <p>20. Инструментальное отношение к труду — это:</p> <p>а) применение сложных приборов и инструментов;
б) ориентация не на работу, а на досуг;
в) высокая удовлетворенность трудом;
г) технологическая подготовка производства.</p> | |
|---|--|

Раздел 2. Труд как общественно-полезная деятельность	Для замечаний
--	---------------

- | | |
|--|--|
| <p>1. Профессионально-должностная структура — это:</p> <p>а) совокупность профессий и должностей;
б) социальная структура общества;
в) взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда;
г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.</p> <p>2. Появление профессий связано с:</p> <p>а) усложнением труда;
б) разделением труда;
в) механизацией труда;
г) использованием орудий труда.</p> <p>3. Инженер-электрик — это:</p> <p>а) профессия;
б) специальность;
в) квалификация;
г) должность.</p> <p>4. Социальный статус — это:</p> <p>а) служебное положение;
б) престиж;
в) место в профессионально-должностной структуре;
г) уровень экономического благосостояния.</p> <p>5. Вычеркните лишнее. К функциям профессионально-должностной структуры относятся:</p> <p>а) кооперация труда;
б) специализация труда;
в) координация труда;
г) соответствие характеристик работников и рабочих мест;
д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.</p> <p>6. С ростом заработной платы предложение труда:</p> <p>а) увеличивается;
б) уменьшается;
в) сначала увеличивается, потом уменьшается.</p> <p>7. Классическую теорию рынка труда разработал:</p> <p>а) Ф. Гегель;
б) Д. Рикардо;
в) К. Маркс;
г) Дж. Кейнс.</p> | |
|--|--|

Раздел 2. Труд как общественно-полезная деятельность	Для замечаний
8. Спрос и предложение на рынке труда: а) автоматически взаимно уравниваются; б) равновесие зависит от уровня заработной платы; в) не уравниваются.	
9. Эффект дохода характеризует: а) увеличение предложения труда; б) уменьшение предложения труда; в) инвестиции в производство; г) уровень безработицы.	
10. Эффект замещения характеризует: а) замещение ручного труда механизированным; б) замещение безработицы полной занятостью; в) замещение свободного времени рабочим; г) замещение рабочего времени свободным.	
11. Фрикционной безработицей называется: а) добровольная смена работы; б) смена работы из-за увольнения; в) потеря сезонной работы; г) все вышеперечисленное.	
12. Структурная безработица возникает из-за: а) изменения структуры производства; б) изменения структуры потребления; в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда; г) изменения в структуре безработицы.	
13. Циклическая безработица возникает из-за: а) изменения сезонного спроса на рабочую силу; б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов; в) спада производства; г) размера инвестиций.	
14. Работник работает неполную рабочую неделю. Это может быть: а) скрытая безработица; б) частичная занятость; в) то и другое верно; г) то и другое неверно.	

Раздел 2. Труд как общественно-полезная деятельность	Для замечаний
15. Оборот рабочей силы характеризует: а) уровень безработицы; б) изменение в количестве рабочих мест; в) сумму всех приемов и увольнений; г) разность между принятыми и уволенными.	
16. Понятие "Движение рабочих мест": а) совпадает с понятием "Оборот рабочей силы"; б) не совпадает; в) определяет сумму созданных и ликвидированных рабочих мест; г) определяет разность между созданными и ликвидированными рабочими местами.	

Раздел 3. Организация трудовых процессов	Для замечаний
1. Техника — это: а) машины, станки, инструменты; б) знания, умения; в) то и другое; г) больше первое; д) больше второе. 2. Технология и способ производства — это: а) понятия, отражающие труд с разных сторон; б) разные понятия; в) понятие “способ производства” включает в себя понятие “технология”; г) понятие “технология” включает в себя понятие “способ производства”. 3. Понятие “технология” предполагает: а) стабильность; б) изменения; в) то и другое верно; г) то и другое неверно. 4. Изменения в технологиях отражают: а) качественное совершенствование выпускаемой продукции; б) повышение производительности труда; в) развитие общества; г) изменение способа производства. 5. Инновация — это: а) получение и распространение новых результатов деятельности; б) рационализаторская деятельность; в) изобретательская деятельность; г) разрешение противоречия между обществом и личностью. 6. Инновационная деятельность в производстве началась: а) с 20-х годов; б) с 30-х годов; в) с 70-х годов; г) это постоянный процесс. 7. Понятия “новшество” и “нововведение” — это: а) понятия однозначные; б) разные названия одного и того же;	

Раздел 3. Организация трудовых процессов	Для замечаний
в) понятие “новшество” шире понятия “нововведение”; г) понятие “нововведение” шире понятия “новшество”. 8. Какой ответ наиболее полный? Инновационная политика — это: а) формирование структуры спроса на рынке товаров и услуг; б) внедрение информационных технологий; в) управляемое развитие; г) генерирование новых идей. 9. Мотивация трудового поведения означает: а) удовлетворение интересов человека в труде; б) проявление внутренней структуры личности; в) удовлетворение потребностей; г) все вышеперечисленное верно; д) все из вышеперечисленного неверно. 10. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся: а) потребности; б) ценностные ориентации; в) мотивы; г) стимулы. 11. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией А. Маслоу: - физиологические; - духовные; - престижные; - социальные; - экзистенциальные. 12. Что является, согласно концепции Ф. Херцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность? а) условия труда; б) содержание труда; в) то и другое верно; г) то и другое неверно. 13. Приведите пример расчета необходимой численности рабочих данной специальности. 14. Приведите пример расчета необходимой численности рабочих, обслуживающих рабочие места.	

Раздел 3. Организация трудовых процессов

Для замечаний

15. Автор концепции "организация — сумма операций":
 - а) Э. Мейо;
 - б) А. Файоль;
 - в) Ф. Тейлор;
 - г) Ф. Герцберг.
16. Автор концепции "организация — машина":
 - а) А. Маслоу;
 - б) М. Вебер;
 - в) А. Файоль;
 - г) Ф. Тейлор.
17. Автор концепции "организация — бюрократия":
 - а) М. Вебер;
 - б) К. Маркс;
 - в) Ф. Герцберг;
 - г) Дж. Маршалл.
18. Автор концепции "организация — община":
 - а) А. Маслоу;
 - б) Гьюлик-Урвик;
 - в) М. Вебер;
 - г) Э. Мейо.
19. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:
 - а) формальной организацией;
 - б) социотехнической организацией;
 - в) неформальной организацией;
 - г) иерархией (вертикальной подчиненностью).
20. Неформальная организация — это:
 - а) объединение людей в рамках производственной организации по интересам;
 - б) скрытая структура формальной организации;
 - в) не оформленная определенными документами часть производственной организации.

Раздел 4. Руководитель и трудовой коллектив

Для замечаний

1. Термин "первичный коллектив" означает:
 - а) предприятие в целом;
 - б) коллектив цеха;
 - в) коллектив бригады;
 - г) неформальная группа, объединенная общностью интересов.
2. Сплоченность коллектива:
 - а) улучшает производственные показатели;
 - б) не влияет на производственные показатели;
 - в) ухудшает производственные показатели;
 - г) может улучшать, а может ухудшать.
3. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:
 - а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов;
 - б) общие интересы;
 - в) стабильность состава;
 - г) высокий уровень дисциплины.
4. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:
 - а) организационно-технические;
 - б) профессиональные;
 - в) экономические;
 - г) социально-психологические.
5. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:
 - а) текучесть кадров;
 - б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время;
 - в) количество прогулов и опозданий;
 - г) уровень выполнения производственных заданий.
6. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:
 - а) социологический;
 - б) социометрический;
 - в) социально-психологический.
7. При диагностике сплоченности один из полученных показателей равнялся:

Раздел 4. Руководитель и трудовой коллектив

Для замечаний

P1 = 50 P2 = 30

Какая сторона межличностных отношений обозначается знаком "P"?

- а) взаимная симпатия;
- б) чувство долга;
- в) уровень сотрудничества;
- г) уровень авторитета.

8. Обозначения "P1" и "P2" — это:

- а) первичное и повторное измерения;
- б) измерения показателя по горизонтали (между членами бригады) и по вертикали (бригада — бригадир).

9. Конфликт в системе трудовых отношений — это:

- а) отсутствие согласия между двумя или более сторонами;
- б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
- в) соревнование;
- г) следствие плохого управления.

10. Причиной объективных целенаправленных конфликтов являются:

- а) недостатки в организации производства;
- б) плохое управление;
- в) межличностные отношения;
- г) все вышеперечисленное.

11. Причиной объективных нецеленаправленных конфликтов являются:

- а) недостатки в организации труда;
- б) недостатки в структуре управления;
- в) плохое руководство;
- г) недостатки в планировании производства.

12. Причиной субъективных целенаправленных конфликтов являются:

- а) инцидент;
- б) конфликтная ситуация;
- в) личностные отношения;
- г) плохое руководство.

13. Причиной субъективных нецеленаправленных конфликтов являются:

Раздел 4. Руководитель и трудовой коллектив

Для замечаний

- а) недостатки в организации производства;
- б) недостатки в руководстве;
- в) различные социально-психологические характеристики работников;
- г) все вышеперечисленное.

14. Все конфликты имеют тенденцию превращаться в:

- а) объективные целенаправленные;
- б) объективные нецеленаправленные;
- в) субъективные целенаправленные;
- г) субъективные нецеленаправленные.

15. Главным предварительным условием разрешения объективных целенаправленных конфликтов является:

- а) повышение уровня управления производством;
- б) анализ социально-психологических отношений в коллективе;
- в) анализ стилей руководства;
- г) анализ сбалансированности рабочих мест.

16. Вертикальная структура управления — это:

- а) охлократия;
- б) теократия;
- в) демократия;
- г) бюрократия;
- д) адхократия.

17. Главными признаками вертикальной структуры управления являются:

- а) четкая структура;
- б) известные правила работы;
- в) система контроля;
- г) все вышеперечисленное.

18. Горизонтальная структура управления — это:

- а) охлократия;
- б) теократия;
- в) бюрократия;
- г) демократия;
- д) адхократия.

19. Вычеркните лишнее. Главным признаком горизонтальной структуры управления является:

- а) рационализация управления;
- б) создание временных групп;

Раздел 4. Руководитель и трудовой коллектив

Для замечаний

- в) неформальность в управленческих взаимоотношениях;
г) участие исполнителей в управлении.
20. Инновационной политике больше соответствует:
а) вертикальная структура управления;
б) горизонтальная структура управления;
в) то и другое верно;
г) то и другое неверно.
21. Управление и руководство — это:
а) разные понятия;
б) разные названия одного и того же;
в) термин "управление" шире по содержанию термина "руководство";
г) термин "руководство" шире термина "управление".
22. Вычеркните лишнее. Основными стилями руководства являются:
а) принципиальный;
б) демократический;
в) авторитарный;
г) нейтральный.
23. Главным в управленческой позиции руководителя является:
а) власть;
б) авторитет;
в) власть и авторитет;
г) авторитет и власть.
24. Вычеркните лишнее. Основные стили управленческого мышления:
а) технократический;
б) финансовый;
в) юридический;
г) социологический;
д) перспективный.
25. Вычеркните лишнее. Управленческую позицию руководителя усиливают:
а) способ распределения заданий;
б) способ формулирования поручений;
в) текущий контроль.

Раздел 5. Специфика социологического исследования труда

Для замечаний

1. Вычеркните лишнее. Типы исследований в социологии труда:
а) теоретико-прикладные;
б) практически-прикладные;
в) результатные.
2. Объект исследования и предмет исследования:
а) эти понятия обозначают одно и то же;
б) это разные понятия;
в) объект и предмет исследования иногда совпадают;
г) объект и предмет исследования не совпадают.
3. Результатом теоретико-прикладного исследования является:
а) разработка новой теории;
б) теоретическое обоснование новых явлений;
в) разработка теоретических рекомендаций.
4. Практически прикладное исследование:
а) отвечает на запросы практики;
б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений;
в) все вышеназванное верно;
г) все вышеназванное неверно.
5. Предметом экономики и социологии труда являются:
а) экономика;
б) социология;
в) все перечисленное верно;
г) все перечисленное неверно.
6. Вычеркните лишнее. Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:
а) совершенствование управления производственными отношениями;
б) исследование трудовой мотивации;
в) исследование внутриколлективных отношений;
г) повышение уровня стабильности производственных коллективов.
7. Социологические исследования в производственных организациях, в основном, являются:
а) теоретико-прикладными;
б) практически-прикладными;
в) в зависимости от поставленной задачи.

Раздел 5. Специфика социологического исследования труда	Для замечаний
8. Начальным этапом подготовки социологического исследования является: а) сбор социологической информации; б) выдвижение рабочих гипотез; в) формулировка проблемы; г) определение объекта исследования. 9. Последующий этап социологического исследования предполагает: а) поиск передового опыта; б) проведение целевых интервью; в) "мозговой штурм"; г) проведение социологического исследования; д) все вышеперечисленное. 10. Вычеркните лишнее. Структура программы социологического исследования включает: а) методологический раздел; б) аналитический раздел; в) процедурный раздел. 11. Понятия "цель исследования" и "задача исследования" — это: а) разные понятия одного и того же; б) понятие "цель исследования" шире понятия "задача исследования"; в) понятие "задача исследования" шире понятия "цель исследования". 12. Наиболее важная сторона проблемы — это: а) предмет исследования; б) объект исследования; в) источник информации; г) мировоззренческая установка. 13. Интерпретация понятий — это: а) их объяснение; б) их понимание; в) сведение к проверяемым эмпирическим показателям. 14. Процедурный раздел программы — это: а) определение плана исследования; б) обоснование выборки исследования; в) определение методов сбора и анализа информации; г) все вышеназванное верно; д) все вышеназванное неверно.	

Раздел 5. Специфика социологического исследования труда	Для замечаний
15. Вычеркните лишнее. Планы социологического исследования подразделяются на: а) разведывательные; б) проблемные; в) описательные; г) экспериментальные. 16. Утверждение о фактах, не имеющих эмпирического обоснования, — это: а) гипотеза; б) единица анализа; в) предмет исследования. 17. Что является главным в методе социологии? а) изучение общества; б) изучение социальных общностей; в) изучение отношений людей; г) изучение социальных фактов; д) изучение поведения людей. 18. Вычеркните лишнее. Выбор плана социологического исследования зависит от: а) характера предварительной информации об объекте исследования; б) объема выборки; в) цели исследования. 19. Какой метод сбора информации является главным: а) опрос; б) анализ документов; в) наблюдение; г) эксперимент; д) статистика; е) все вышеназванное верно, все зависит от целей исследования. 20. Вычеркните лишнее. Среди требований, предъявляемых к анкете (вопроснику), главными являются: а) релевантность; б) нейтральность; в) доступность; г) заинтересованность.	

Итоговый тест	Для замечаний
1. Предметом экономики и социологии труда является:...	
2. Социологический аспект изучения отношений в сфере труда заключается в том, что...	
3. К основным понятиям экономики и социологии труда относятся:...	
4. Двойственный характер труда заключается в том, что...	
5. Согласны ли Вы с утверждением, что понятия "труд" и "свобода" между собой связаны? Обоснуйте ответ.	
6. Что характерно для метатеоретического уровня социологических исследований?	
7. Что характерно для эмпирического уровня социологических исследований?	
8. Какова связь между эмпирическим и теоретическим уровнями социологии?	
9. В чем заключается вклад Э. Мейо в развитие социологии труда?	
10. В чем различие между профессией и специальностью?	
11. Эффект дохода — это...	
12. Эффект замещения — это...	
13. Основные особенности функционирования рынка труда в России заключаются в том, что...	
14. Техника — это...	
15. Технология — это...	
16. Появление инновационной политики связано с тем, что...	
17. Социологическое обоспечение нововведений состоит в том, чтобы...	
18. Особенности условий инновационной политики в России связаны с тем, что...	

Итоговый тест	Для замечаний
19. Слагаемые трудовой мотивации — это...	
20. Почему распространенный метод воздействия на работников: поощрение и наказание — дает кратковременный эффект? Обоснуйте ответ.	
21. Приведите пример расчета нормы времени.	
22. Приведите пример расчета нормы выработки.	
23. Приведите пример расчета нормы обслуживания рабочих мест.	
24. Структура производственной организации — это:...	
25. Уровни объединения работников в коллектив представлены как:...	
26. Структура конфликта состоит из:...	
27. Основные принципы рационального управления заключаются в том, что...	
28. Адхократия — это:...	
29. Предмет исследования — это:...	
30. Эмпирическая интерпретация основных понятий социологического исследования — это:...	

Толковый словарь	Для замечаний
Безработица — социально-экономическое явление, при котором в обществе часть экономически активного населения не может найти себе работу и становится резервной частью рынка труда. Вербальный — словесный, выраженный словом. Выборка — совокупность способов, приемов, процедур отбора элементов объекта, единиц наблюдения и изучения при массовых социологических исследованиях. Большинство социологических исследований носят не сплошной, когда изучаются все элементы объекта, а выборочный характер. Иерархия — последовательное расположение должностей от низших к высшим в порядке их подчинения. Инновация — процесс создания, распространения и применения системы новых средств (новшеств), удовлетворяющих потребности человека и общества и вызывающих при этом социальные изменения. Конфликт — в системе отношений любые виды борьбы между индивидами или социальными группами, целью которых является достижение или сохранение средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника. Мотивация труда — побуждение человека, социальной группы к активной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей организации. Объект социологического исследования — определенная социальная реальность (например, производственный коллектив), не зависящая от исследования. Организация — устойчивая система совместно работающих индивидов на основе иерархии и разделения труда для достижения общих целей. Предмет социологического исследования — свойства, стороны, отношения и процессы, характеризующие объект исследования, выделяемые исследователем для целенаправленного изучения.	

Толковый словарь	Для замечаний
Проблема социальная — социальное противоречие, осознаваемое как значимое несоответствие между существующим и должным, между целями и результатами деятельности, возникающее из-за отсутствия или недостаточности средств для достижения целей. Программа социологического исследования — изложение теоретико-методологических предпосылок в соответствии с основными целями предпринимаемой работы и гипотез исследования с указанием правил процедуры, а также логической последовательности операций для проверки гипотез. Содержание труда — функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Сплоченность — степень интеграции группы, коллектива; включает уровень ценностно-ориентационного единства, прочность межличностных отношений и согласованность поведения членов группы, коллектива в основных сферах деятельности. Статус социальный — обобщенная характеристика, отражающая место данной социальной группы в профессионально-должностной структуре. Статус социальный представлен тремя характеристиками: служебным положением, экономическим положением и престижем среди других социальных групп. Стимулирование труда — метод воздействия на трудовое поведение работника через его мотивацию. Наряду с прямым методом воздействия — через приказ, задание — стимулирование труда может осуществляться способом удовлетворения потребностей (мотивационное управление). Структура профессионально-должностная — совокупность связанных между собой групповых обязанностей по поводу выполнения определенных видов труда. Технология — понятие, включающее в себя технику как совокупность средств труда (инструментальную систему) и технику как определенное искусство, умение (близкое к	

понятию know how), а также систему деятельности, ее результаты и информационную среду, в которой эта деятельность осуществляется. Понятие технологии характеризует цивилизационный уровень развития общества.

Труд — фундаментальная форма человеческой деятельности, обусловленная идеальным целеполаганием, основа удовлетворения всей совокупности материальных и духовных потребностей человека, условие существования и развития человека и общества.

Удовлетворенность трудом — состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Литература к теме 1

1. Дикарёва А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
2. Кравченко А.И. Социология Макса Вебера. — М., 1997.
3. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. М., 1987.
4. Маркович Д. Социология труда. — М., 1988.
5. Социология труда. — М., МГУ, 1993.
6. Штольберг Р. Социология труда. — М., 1982.

Литература к теме 2

1. Дикарёва А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
2. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. — Новосибирск, 1991.
3. Кравченко А.И. Социология. Справочное пособие. — М., 1996.
4. Методическое пособие социолога-практика. — М., 1990.
5. Социальные технологии. Толковый словарь. — М., 1995.
6. Социология труда. — М., МГУ, 1993.
7. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. — М., 1978.

Литература к теме 3

1. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
2. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. Новосибирск, Наука, 1991.
3. Краткий словарь по социологии. — М., 1988.
4. Реформа управления экономикой. М., 1987.
5. Социология труда. — М., МГУ, 1993.

Литература к теме 4

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М., Экономика, 1989.
2. Вопросы экономики. № 2, 1997.
3. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. М., 1996.
4. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
5. Европа и Россия. Опыт экономических преобразований. Под ред. Кудрова М.В. М., Наука, 1996.

6. Заславский И. К характеристике труда в современной России // Вопросы экономики. № 2, 1997.
7. Самуэльсон П. Экономика. — М., 1984.
8. Социология труда. — М., МГУ, 1993.

Литература к теме 5

1. Ключевский В.О. Курс русской истории. — М., 1987.
2. Коору Исикава. Японские методы управления качеством. — М., 1988.
3. Кунельский Л.Э. Повышение эффективности труда в промышленности. — М., 1987.
4. Масанори Моритана. Современная технология и экономическое развитие Японии. — М., 1986.
5. Пресняков В.Ф. Модель поведения предприятия. — М., 1991.
6. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. — М., 1989.
7. Пригожин А.И. Современная социология организаций. — М., 1995.
8. Ракитов А.И. Цивилизация, культура, технология и рынок // Вопросы философии, 1992, № 2.
9. Социальные технологии. Толковый словарь. — М., 1995.

Литература к теме 6

1. Величко А.И., Подмарков В.Г. Социолог на предприятии. М., 1976.
2. Дикарёва А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
3. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. — М., 1986.
4. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. — М., 1987.
5. Научная организация труда в промышленности. — М., 1978.
6. Социальные проблемы производства. Под ред. Подмаркова В.Г. — М., 1979.
7. Социология труда. — М., МГУ, 1993.

Литература к теме 7

1. Герасименко В.В. Ценовая политика фирмы. — М., 1995.
2. Дихтиль Е., Хериген Х. Практический маркетинг. — М.: Высш. шк., 1995.
3. Минаева И.В. Экономика и предпринимательство. — М.: Владос, 1994.
4. Павлова Л.И. Финансовый менеджмент: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 1995.
5. Экономика предприятия: Учебник по ред. Горфинкеля В.Я., проф. Швандаря В.А. — М.: ЮНИТИ, 1998.
6. Экономика: Учебник под ред. Булатова А.С. — М.: БЕК, 1994.

Литература к теме 8

1. Агеев А.С. Психология межгрупповых отношений. — М., 1989.
2. Гвишиани Д.М. Организация и управление. — М., 1972.
3. Лалин Н.И., Наумова Э.М., Коржева Н.Ф. Теория и практика социального планирования. — М., 1975.
4. Пригожин А.И. Современная социология организаций. — М., 1995.

5. Роджерс С.Э., Агарвал-Роджерс Р. Коммуникации в организациях. — М., 1980.
6. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие. — М., 1978.

Литература к теме 9

1. Бездольный А.В., Луковников Н.Н. О социально-психологическом климате в коллективе // Деньги и кредит. — 1994. — № 7.
2. Бойдаченко П.Г., Василец В.И., Власова О.Е. Социально-психологические аспекты технологии менеджмента // Социально-политический журнал — 1996. — № 2.
3. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. — М., 1989.
4. Комаров С.В., Кордон С.И. Организационная патология с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению. Социологические исследования 2000 № 1.
5. Магун В. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики — 1996. — № 1.
6. Маркович Д. О предмете и задачах социологии труда // Социологические исследования — 1996. — № 3.
7. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. — М.: Педагогика, 1984.
8. Социология труда: Учебник для вузов / Под ред. Н.И. Дряхлова и др. — М.: Изд-во МГУ, 1993.
9. Сперанский В.И. Конфликтогенные факторы социальной напряжённости // Социально-политический журнал — 1996. — № 2.

Литература к теме 10

1. Бородин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! — М., 1989.
2. Гришина Н.В. Я и другие. Общение в трудовом коллективе. — Л., 1990.
3. Дружинин В.В. Введение в теорию конфликта. — М., 1989.
4. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса. Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. — М., 1995.
5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. Пер. с нем. — М., 1990.
6. Киселёв И. Разрешение трудовых конфликтов // Социалистический труд. 1991, № 1.
7. Пригожин А.И. Современная социология организаций. Учебник. — М., 1995.
8. Управление конфликтом и конфликтное управление как новые парадигмы мышления и действия // Социологические исследования, 1995, № 3.
9. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию: или переговоры без поражения, пер. с англ. — М., 1990.

Литература к теме 11

1. Актуальные проблемы социологии управления // Социологические исследования, 1998, № 2.

2. Ансофф И. Стратегическое управление. — М., 1989.
3. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Пер. с англ. — М., 1989.
4. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе. — Лениздат, 1989.
5. Гишиани Д.М. Организация и управление. — М., 1972.
6. Грачёв М.В. Управление трудом. Теория и практика капиталистического хозяйствования. — М., 1990.
7. Кабелина В.И. Изменение функций и статуса линейных руководителей // Социологические исследования, 1998, №5.
8. Кравченко А.И. Социология. Учебное пособие. — Екатеринбург, 1998.
9. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. — М., 1986.
10. Пригожин А.И. Деловая культура // Социологические исследования, 1995, № 9.
11. Уотермен Р. Фактор обновления. — М., 1988.

Литература к теме 12

1. Величко А.И., Подмарков В.Г. Социолог на предприятии. — М., 1976.
2. Рабочая книга социолога. — М., 1983.
3. Социальные проблемы производства. Под ред. Подмаркова В.Г. — М., 1979.
4. Социальные технологии. Толковый словарь. — М., 1995.
5. Социология труда. Под ред. Дряхлова И.И., Кравченко А.И., Щербины В.В. — М., 1993.
6. Татарова Г.Г. Методология анализа данных в социологии. — М., 1998.
7. Ядов В.А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы. — М., 1995.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Предметная область экономики и социологии труда	3
2. Социологический подход к изучению экономики и труда. Содержание основных категорий	25
3. Профессии и профессионально-должностная структура	38
4. Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы	48
5. Единство труда и технологии. Инновационные процессы в сфере труда	71
6. Мотивация трудового поведения	86
7. Нормирование и оплата труда	96
8. Организация как объект социологии труда. Типология организаций	103
9. Сплочённость коллектива производственной организации	117
10. Конфликты и забастовки в системе трудовых отношений	131
11. Деятельность руководителя в структуре управления производственной организацией	147
12. Специфика прикладного социологического исследования в сфере труда	166
Приложение. Сборник тестов	181
Введение	183
Содержание разделов	184
Тесты к разделам курса	185
Раздел 1. Предметная область экономики и социологии труда	185
Раздел 2. Труд, как общественно-полезная деятельность	189
Раздел 3. Организация трудовых процессов	192
Раздел 4. Руководитель и трудовой коллектив	195
Раздел 5. Специфика социологического исследования труда	199
Итоговый тест	202
Толковый словарь	204
Список литературы	207

Игорь Николаевич ШУКЛИН

**ЭКОНОМИКА
И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Редактор *А. Н. Корсаков*
Технический редактор *О. Б. Шестакова*
Корректоры *Е. Терпигорева, Е. Никулина*

Изд. лицензия ЛР № 010119 от 23.04.98 г.

Подписано к печати 12.10.2001 г. Формат 60x84^{1/16}.
Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура Таймс новый.
Усл. печ. л. 12,55. Уч.-изд. л. 12,63.
Тираж 4000. Заказ № 3196

КОГУП «Кировская областная типография».
610000, г. Киров, Динамовский пр., 4