

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)**

**А.В. ГЕРАСИМОВ**

## **СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

**Учебно-методическое пособие**  
для студентов очной и заочной форм обучения  
по направлению подготовки  
39.03.01 «Социология. Социология управления»



Луганск  
2022

УДК 316.334.22  
ББК 60.56  
Г37

### Р е ц е н з е н т ы :

- Шелюто В. М.** – профессор кафедры философии Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», доктор философских наук, профессор;
- Филиппов Ю.Н.** – первый проректор ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ», кандидат педагогических наук, доцент;
- Золотова А.Д.** – доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью Института истории, международных отношений и социально-политических наук ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ», кандидат педагогических наук, доцент.

**Герасимов А.В.**

**Социология труда:** учебно-методическое пособие / А.В. Герасимов;  
Г37 ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2022. – 216 с.

В учебно-методическом пособии содержится теоретический материал по темам дисциплины «Социология труда», методические рекомендации для подготовки к лекционным, семинарским занятиям, методические рекомендации для выполнения самостоятельной работы, а также написания реферата.

Учебно-методическое пособие предназначено для организации и проведения лекционных и практических занятий, самостоятельной работы студентов, обучающихся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология».

УДК 316.334.22  
ББК 60.56

*Рекомендовано Учебно-методическим советом ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» в качестве учебно-методического пособия для студентов, обучающихся по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» (протокол № 9 от 20.05.2022 г.)*

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b>	4
<b>Цели, задачи, структура дисциплины</b>	6
<b>Методические рекомендации по изучению учебной дисциплины</b>	9
<b>Тема 1.</b> Социологическая служба предприятия	30
<b>Тема 2.</b> Социология труда. Ее предмет и периодизация. Донаучный этап развития социологии труда	48
<b>Тема 3.</b> Эмпирическая и прикладная социология труда в 19 - первой пол. 20 вв.	60
<b>Тема 4.</b> Современный этап развития социологии труда в США	107
<b>Тема 5.</b> Профессии и профессиональная структура	124
<b>Тема 6.</b> Развитие социологии труда на современном этапе во Франции	144
<b>Тема 7.</b> Основные категории социологии труда	152
<b>Тема 8.</b> Труд и свободное время	164
<b>Тема 9.</b> Содержание, структура и формы трудового поведения	180
<b>Тематика семинарских занятий</b>	190
<b>Задания для самостоятельной работы</b>	199
<b>Контрольное тестирование</b>	200
<b>Вопросы к зачету</b>	204
<b>Заключение</b>	206
<b>Список использованной литературы</b>	208

## Введение

Важность изучения дисциплины «Социология труда» исходит из того, что социальные изменения во всех сферах жизнедеятельности и, особенно в сфере труда, которые вызваны переходом к рыночной экономике, обусловили повышение спроса на социологические знания. Это требует пристального внимания к обучению социологическим методам измерения и анализа социально-трудовых процессов специалистов-социологов, которые связаны с управленческой деятельностью. Поэтому в процессе приобретения необходимых знаний и навыков, предусмотренных образовательно-квалификационными характеристиками данного профессионального направления, очень важной является задача придания системного характера самостоятельной работе студентов по дисциплине «Социология труда».

Изложенный в пособии материал будет способствовать углубленному ознакомлению с теоретическими истоками социологии труда в контексте становления мировой социологии. В нем рассмотрены основные этапы развития социологического знания о труде, представлены основные современные школы исследований проблем социологии труда. Раскрыт социальный характер труда, изучаются отношение человека к труду и удовлетворенность трудом как показатель отношения к труду, ценностные ориентации людей, мотивация и стимулирование работников, социальный контроль как регулятивный процесс трудового поведения, трудовая адаптация и трудовая мобильность, роль и значение трудового коллектива. Значительное внимание уделено организации социологических исследований проблем труда в трудовых коллективах.

Особенностью пособия является то, что все составляющие трудовой деятельности рабочего рассматриваются в условиях производства, которое функционирует по законам и правилам рынка.

Учебно-методическое пособие разработано в соответствии с учебной программой дисциплины «Социология труда», который является нормативной дисциплиной в соответствии с учебными

планами подготовки студентов бакалавриата по направлению подготовки 39.03.01 «Социология», профиль «Социология управления».

Изучение содержания пособия будет способствовать качественному усвоению материала дисциплины и развитию творческих способностей студентов. Также пособие может быть использовано в системе повышения квалификации специалистов, преподавателями, аспирантами и практическими работниками.

## Цели, задачи, структура дисциплины

Дисциплина «Социология труда» является частью цикла дисциплин подготовки студентов бакалавриата по направлению подготовки 39.03.01 «Социология», профиль «Социология управления».

**Целью освоения учебной дисциплины** является освоение студентами теоретических основ социологии труда и овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.

### **Задачи изучения дисциплины:**

– изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда;

– изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;

– сформировать у студентов навыки применения теоретических и инструментально-эмпирических методов социологического анализа экономических и трудовых процессов в ходе самостоятельной профессиональной деятельности.

### **Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Социология труда» должны

#### **знать:**

– основные концепции социологии труда;  
– систему понятий социологии труда как науки;  
– направления социологического анализа социально-экономических процессов современного рыночного общества;

#### **уметь:**

– оперировать основными терминами и понятиями;  
– воспроизводить содержание тем дисциплины, апеллируя к необходимым источникам;

– самостоятельно и грамотно работать с нормативно-правовыми источниками, применять их в своей профессиональной деятельности;

– выявлять закономерности, принципы и методы управления персоналом;

– понимать и объяснять основные события общественной жизни;

– проводить поиск необходимой информации через библиотечные фонды, компьютерные системы информационного обеспечения, периодическую печать;

– применять полученные знания и навыки в практике профессиональной деятельности;

***владеть:***

– категориальным аппаратом социологии труда;

– навыками получения теоретических знаний;

– навыками современного поиска и обработки информации;

– методами критической оценки информации;

– навыками работы с нормативно-правовыми документами в области социально-трудовых отношений;

– навыками письменного аргументированного изложения собственной точки зрения;

– методикой анализа социальных процессов;

– навыками отстаивания собственных взглядов во время публичных выступлений и дискуссий.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих ***профессиональных компетенций:***

– Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований (ОПК-4);

– Способен к анализу и интерпретации данных социологических исследований (ПК-3).

Методика преподавания курса строится на основе организации и следующих видов учебных занятий – лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа.

В процессе работы над дисциплиной используются:

- цикл лекций;
- цикл семинарских занятий;
- самостоятельная проработка рекомендованных источников.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: работа на семинарских занятиях, написание реферата, контрольное тестирование.

Итоговый контроль по результатам освоения дисциплины проходит в форме письменного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачётные единицы (108 часов). В Таблице 1 представлен общий объем учебной дисциплины «Социология труда».

*Таблица 1 «Общий объем учебной дисциплины «Социология труда»*

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
<b>Общая учебная нагрузка</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>	<b>108 (3 зач. ед)</b>
<b>Обязательная аудиторная нагрузка (всего), в том числе:</b>	<b>48</b>	<b>12</b>
Лекции	20	6
Семинарские занятия	28	6
Практические занятия	-	-
Лабораторные работы	-	-
Контрольные работы	-	-
Курсовая работа / курсовой проект	-	-
Другие формы организации учебного процесса (контроль)	4	4
<b>Самостоятельная работа студента (всего часов)</b>	<b>56</b>	<b>92</b>
Форма аттестации	зачет	зачет



**Методические рекомендации по изучению  
учебной дисциплины**  
**Методические рекомендации по проведению лекционных  
занятий**

Методические рекомендации по организации и проведению лекционных занятий являются неотъемлемой частью образовательного процесса в вузе и должны обеспечивать преподавание дисциплины в соответствии с учебным планом.

Лекция – это традиционно ведущая форма обучения, организационно-методическая основа для всех форм учебных занятий. Во многих случаях лекция выполняет функцию главного источника информации. Лекции в высшем учебном заведении являются методом преподавания, который пока не имеет альтернативы. Они синтезируют большой объем знаний, который преподаватель прорабатывает и подает студентам в том виде, который считает уместным.

Основная цель лекции – дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине, раскрыть состояние и перспективы прогресса в конкретной области наук, сконцентрировать внимание на наиболее сложных и основополагающих вопросах темы.

Как правило, лекция является элементом курса лекций, который охватывает основной теоретический материал отдельной или нескольких тем учебной дисциплины. Тематика курса лекций определяется рабочей учебной программой. Должным образом подготовленная лекция, безусловно, является залогом успешного ее проведения. Вместе с тем, немало зависит и от того, насколько удачно преподаватель умеет реализовать все запланированное.

Традиционная структура лекции может выглядеть следующим образом:

– сообщение темы;

- ознакомление с планом;
- перечень рекомендуемых литературных источников;
- напоминание содержания предыдущей лекции, связывание его с новым материалом;
- реализация тезисов лекции (содержательная часть лекции) с подведением итогов каждого вопроса;
- подведение итогов лекции, ответы на вопросы;
- сообщение темы следующего занятия.

Вместе с тем, такой порядок не является догмой. Иногда объявлению темы может предшествовать небольшое вступление, конкретный случай, интересная история, что, с одной стороны, поможет сосредоточить внимание, с другой, – логично подведет к значимости самой темы. Кроме того, этот перечень может дополняться указанием на межпредметные связи или методическими рекомендациями по подготовке к семинарским, практическим занятиям. Все зависит от индивидуального видения самого преподавателя, в чем заключается его творчество и неповторимость.

Основными требованиями к лекции являются:

- высокий научный уровень излагаемой информации и, как правило, имеющий мировоззренческое значение;
- большой объем четко и компактно систематизированной и методически переработанной современной научной информации;
- доказательность и аргументированность высказываемых суждений;
- достаточное количество приводимых убедительных фактов, примеров, текстов и документов;
- четкость изложенных мыслей и активизацию мышления студентов, постановку вопросов для самостоятельной работы по обсуждаемым проблемам;
- анализ различных точек зрения на решение поставленных проблем;

- выведение главных мыслей и положений, формулировка выводов;

- разъяснение новых терминов и понятий;

- предоставление студентам возможности слушать, осознавать, видеть и кратко записывать информацию;

- умение устанавливать педагогический контакт с аудиторией;

- использование дидактических материалов и технических средств обучения;

- применение основных материалов текста, конспекта, блок-схем, таблиц, графиков и т.д.

Лекции должны, в первую очередь, раскрывать понятийный аппарат конкретной области знания, проблемы, логику, давать целостное представление об учебной дисциплине и ее предмете, ее место в системе науки, связь с другими дисциплинами, развивать профессиональную заинтересованность, определять содержание других форм занятий.

Эффективность лекции может быть значительно повышена за счет рационального использования технических средств обучения. При этом, создавая лекцию с применением мультимедиа, следует руководствоваться такими критериями отбора информации:

- содержание, глубина и объем учебной информации должны соответствовать познавательным возможностям студентов, учитывать их интеллектуальную подготовку и возрастные особенности;

- слайды презентации должны содержать только основные моменты лекции (основные определения, схемы, анимационные и видеофрагменты, отражающие сущность изучаемых явлений);

- при отборе материала для зрительного ряда описания модели избегать дальних планов и мелких деталей;

- следует избегать больших текстовых фрагментов;

– выделять в текстах наиболее важные моменты, используя полужирный или курсивный шрифт;

– общее количество слайдов не должно превышать 20–25;

– не стоит перегружать слайды различными спецэффектами, иначе внимание студентов будет сосредоточено именно на них, а не на информационном наполнении слайда;

– на уровень восприятия материала большое влияние оказывает цветовая гамма слайда, поэтому необходимо подобрать правильную окраску презентации, чтобы слайд хорошо «читался»;

– необходимо четко рассчитать время на показ того или иного слайда, чтобы презентация была дополнением к лекции, а не наоборот.

Наиболее типичными ошибками методики проведения лекционных занятий являются:

– лекция охватывает все детализированные вопросы темы, не оставляя пространство для дальнейшей самостоятельной работы, что приводит к тому, что семинар по данной теме – есть репродукцией, переводом базовых положений лекции;

– лекция превращается в диктант, а лектор не отрывается от текста;

– лектор вообще не пользуется какими-либо записями, что может привести к уходу от темы, многословия, логической и смысловой путаницы;

– интонация монотонная или «волнообразная», не сбалансированный рациональный и эмоциональный компоненты изложения материала;

– потеря контакта с аудиторией, который может проявляться в том, что студенты фиксируют материал механически, не понимая его, вопросы отсутствуют, имеет место спокойное, бездумное конспектирование материала или же присутствует шум в аудитории, разговоры, смех, выполнение посторонних задач.

Организационно-методической базой проведения лекционных занятий является учебный план направления подготовки 39.03.01 «Социология», профиль «Социология управления». При подготовке лекционного материала преподаватель обязан руководствоваться учебными программами по дисциплинам кафедры, тематика и содержание лекционных занятий которых представлена в учебно-методических комплексах. При чтении лекций преподаватель имеет право самостоятельно выбирать формы и методы изложения материала, которые будут способствовать качественному его усвоению.

В Таблице 2 представлен тематический план лекционных занятий по дисциплине «Социология труда».

*Таблица 2. Тематический план лекционных занятий по дисциплине «Социология труда»*

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Социологическая служба предприятия	2	2
2	Социологии труда. Ее предмет и периодизация. Донаучный этап развития социологии труда	2	-
3	Эмпирическая и прикладная социологии труда в 19 - первой пол. 20 вв.	2	-
4	Современный этап развития социологии труда в США	2	-
5	Профессии и профессиональная структура	2	-
6	Развитие социологии труда на современном этапе во Франции	2	-
7	Основные категории социологии труда	2	2
8	Труд и свободное время	2	2
9	Содержание, структура и формы трудового поведения	4	-
Итого:		20	6

## **Методические рекомендации по проведению семинарских занятий**

Семинарские занятия являются действенной формой развития продуктивного мышления студентов при обсуждении проблем, втягивании их в коллективную познавательную деятельность. Семинарское занятие дает студенту возможность овладеть умением метко, и доказано излагать свои мысли на языке конкретной науки, вести дискуссию, оппонировать. Семинарское занятие является групповым занятием, проводимым под руководством преподавателя, как правило, после прочитанной лекции по соответствующей теме курса и самостоятельной подготовке студентов группы. Это форма учебного занятия, при которой преподаватель организует дискуссию вокруг предварительно определенных вопросов.

Семинарское занятие – это всегда непосредственный контакт со студентами, установление доверительных отношений, продуктивное педагогическое общение. Опытные преподаватели, формируя атмосферу творческой работы, ориентируют студентов на выступления по характеру оценки, дискуссии, соотнося их с простым изложением изученных и подготовленных тем, заслушиванием рефератов. Преподаватель дает установку на прослушивание или акцентирует внимание студентов на оценке и обсуждении в зависимости от тематики и ситуации.

Основными задачами семинарского занятия являются:

- углублять и закреплять знания, полученные в процессе изучения предмета;
- развивать познавательную активность, самостоятельность, умение творчески применять материал лекций;
- способствовать развитию творческого мышления, умения логически выражать и аргументировать свои мысли, слушать друг друга, продуктивно критиковать, формулировать вопросы.

В соответствии с заданиями и содержанием в современных высших учебных заведениях распространены семинарские занятия трех типов:

1. Просеминар. Главная его задача – выработать у студента умение выполнять разнообразные практические работы (научиться работать с книгой, первоисточниками, научить реферированию литературы, составлению тезисов). Просеминары – это своеобразные практикумы, которые проводятся на младших курсах.

2. Собственно семинар. Это традиционное занятие, в котором упор делается на закрепление теоретических сведений, формирование системы знаний, подготовку к выполнению дальнейших практических заданий.

Он может проходить в следующих формах:

– фронтальное семинарское занятие, предусматривающее работу всех его участников над темой и вопросами;

– семинарское занятие с подготовленными докладами, предусматривающее проведение работы вокруг нескольких докладов. Главное внимание – подготовка самого доклада и содоклада, другие участники семинарского занятия изучают основные источники по избранной проблеме;

– комбинированное семинарское занятие заключается в комбинированных формах работы, то есть часть вопросов разрабатывается всеми участниками, остальное – подготовка докладов и сообщений.

3. Спецсеминар. Спецсеминар научно-исследовательского характера с независимой от лекций тематикой может быть посвящен более основательному изучению той или иной научной проблемы и поэтому имеет исследовательский характер. Спецсеминар имеет целью шире привлечь студентов к научно-исследовательской работе кафедр и вуза в целом. Основное, что приобретают студенты на этих семинарских занятиях – это умение

проводить научные исследования тех или иных актуальных проблем.

Успех семинарских занятий в высших учебных заведениях в значительной мере зависят от их рациональной организации и активных методов проведения:

- тематические дискуссии и диспуты;
- коллективный поиск ответов и ролей;
- беседа и свободный обмен мнениями;
- информация о конструктивных предложениях студентов;
- игровое проектирование.

Помимо организационных моментов, важную роль играет методика проведения семинарских занятий.

Основной составной частью большинства семинарских занятий являются выступления студентов. Эти выступления могут быть в виде рассказа (иногда включают элементы лекции), иллюстрации или демонстрации. После выступления студента разворачивается беседа, в которой участвует как докладчик, так преподаватель и студенты.

Во время проведения семинарских занятий преподаватель:

- повторяет и закрепляет знания студентов;
- демонстрирует неоднозначность подходов к решению теоретических проблем;
- готовит к применению теоретических сведений на практике;
- контролирует усвоение материала.

Ход семинарского занятия и его структура по традиционной методике преподавания может определяться следующим образом:

- вступительное слово преподавателя (определяется основная цель семинарского занятия; роль вопросов данного семинарского занятия в курсе изучаемой дисциплины; главные вопросы семинарского занятия; методические рекомендации относительно выступления студентов по данной тематике);



– обсуждение вопросов семинарского занятия (использование обоснованных соображений студентов по поводу выступлений участников семинарского занятия; вопросы, возникающие у студентов; организация дискуссии; корректировка дискуссии в рамках запланированной темы; краткий вывод после каждого вопроса);

– заключительное слово (реализация цели семинарского занятия, конструктивный анализ всех выступлений и ответов, обоснование выставленных оценок).

Кроме того, при обсуждении теоретических вопросов проверяются знания студентов по теме, выявляется уровень самостоятельной работы студентов с учебной литературой и происходит обмен дополнительной информацией по теоретическим вопросам семинара, которая была получена студентами в процессе самостоятельной работы.

При проверке самостоятельной работы студенты презентуют выполненные задания группе и преподавателю и опционально проводят защиту выполненного задания (если это требуется в контексте конкретного задания). Типовые виды заданий: реферат, научный доклад, презентация, эссе.

В период проведения семинарских занятий периодически осуществляется промежуточный контроль знаний студентов в форме выполнения учащимися контрольных работ. Исчерпывающую подготовку к контрольным работам обеспечивает детальная проработка контрольных вопросов к каждой теме учебно-методического пособия и выполнение заданий к семинарским заданиям. Итоговая аттестация знаний учащихся производится в форме зачета.

Следует избегать стандартизации семинарских занятий, больше разнообразить их, активизировать познавательную деятельность студентов, как во время самостоятельной подготовки, так и на самих занятиях.

Наиболее типичными ошибками при проведении семинарских занятий являются:

1. Попытки преподавателя превратить семинар в лекцию, демонстрацию собственных знаний и профессиональной компетенции при низкой активности студентов.

2. Полное подражание лекции, когда на семинаре происходит буквально дословный пересказ сказанного лектором.

3. Преобразование выступления слушателя на диалог «преподаватель – студент» на фоне инертности аудитории.

4. Уход от указанной темы семинара, обсуждение других проблем.

В Таблице 3 представлен тематический план семинарских занятий по дисциплине «Социология труда».

*Таблица 3. Тематический план семинарских занятий по дисциплине «Социология труда»*

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Социологическая служба предприятия	3	2
2	Социологии труда. Ее предмет и периодизация. Донаучный этап развития социологии труда	3	2
3	Эмпирическая и прикладная социологии труда в 19 - первой пол. 20 вв.	3	2
4	Современный этап развития социологии труда в США	3	-
5	Профессии и профессиональная структура	3	-
6	Развитие социологии труда на современном этапе во Франции	3	-
7	Основные категории социологии труда	3	-
8	Труд и свободное время	3	-
9	Содержание, структура и формы трудового поведения	4	-
Итого:		28	6

## **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа студентов – это особая форма учебной деятельности, направленная на формирование самостоятельности студентов и усвоения ими совокупности знаний, умений, навыков, и осуществляемая при условии введения соответствующей системы организации всех видов учебных занятий.

Самостоятельная работа студентов – это спланированная, познавательная, организационно и методически направленная личная деятельность без прямой помощи преподавателя.

Цель самостоятельной работы студентов:

- развитие творческих способностей и активизация умственной деятельности студентов;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- развитие морально-волевых усилий;
- формирование у студентов потребности непрерывного самостоятельного пополнения знаний как необходимого условия профессионального становления.

Задачи самостоятельной работы студентов:

- обучение студентов самостоятельно работать с различными источниками информации;
- творческое восприятие и осмысление учебного материала;
- формирование навыков ежедневной учебной самостоятельной работы.

Основными функциями самостоятельной работы студентов являются:

- познавательная. Определяется усвоением студентом систематизированных знаний по дисциплинам;
- самостоятельная. Предполагает формирование умений и навыков самостоятельного их обновления и творческого применения;

– прогностическая. Направлена на формирование у студентов умений вовремя предвидеть и оценивать как возможный результат, так и само выполнение задания;

– корректирующая. Определяется умением вовремя корректировать свою деятельность;

– воспитательная. Направлена на формирование самостоятельности как черты характера.

Для того, чтобы студент самостоятельно работал, он должен уметь:

– вести информационный поиск, выбирать литературу, фиксировать результаты и их обрабатывать;

– составлять конспект, реферат прочитанной литературы, воссоздать структуру лекции, составлять резюме лекции;

– работать со справочным материалом.

У студентов должны быть сформированы следующие обобщенные умения:

– умение самоконтроля за ходом решения познавательной задачи;

– умение организовать режим дня.

Кроме того, самостоятельная работа – это творческая деятельность, она должна формировать творческую личность, способствовать выработке таких творческих умений, как:

– выделение проблемы и ее четкое формулирование;

– выдвижение гипотезы, нахождение и осуществление способа ее проверки;

– сбор данных, выбор или самостоятельная разработка методики их обработки;

– анализ данных, формирование выводов;

– видение возможности использования полученных результатов.

Самостоятельную работу как вид учебной деятельности студентов, условно можно разделить на:

– аудиторную самостоятельную работу;

– внеаудиторную самостоятельную работу.

Основными видами аудиторной самостоятельной работы являются:

– консультации (поточные, групповые, индивидуальные, целевые, методические, учредительные перед семинаром, зачетом, экзаменом);

– практические занятия и семинары;

– контрольные работы.

В рамках изучения курса внеаудиторная самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение следующих видов работ:

1) изучение нового материала:

– изучение учебной основной и дополнительной литературы и составление библиографии;

– изучение методических разработок по теме;

– работа с опорным текстом лекций;

– самостоятельный поиск информации по определенной теме (по периодическим научным и методическим изданиям, источникам в Интернет);

2) углубленное изучение материала:

– подготовка к практическим занятиям, семинарам;

– выполнение контрольных работ;

– выполнение типовых задач;

– изготовление наглядных пособий;

– решение задач опережающего характера соответствующего теоретического материала с последующим его анализом;

– разбор вопросов дискуссионного характера;

3) изучение материала с использованием элементов творчества:

– решение нестандартных задач, кейсов;

– выполнение расчетно-графических работ и курсовых проектов,

– участие в деловых играх и в разборе проблемных ситуаций;

– составление рефератов, докладов, информации по заданной теме;

4) организация и проведение выступлений студентов:

– подготовка тезисов докладов для участия в конференциях, проводимых кафедрой, университетом или в других учебных заведениях;

- с рефератом на лекции или семинаре,
- изучение отдельной темы с микрогруппой студентов;

5) самопроверка приобретенных знаний и навыков: решение тестовых заданий, составление тестовых заданий и т.д.

В соответствии с учебным планом и разработанной рабочей программой при изучении каждой темы из курса предусмотрен перечень вопросов для самостоятельной работы студентов.

В Таблице 4 представлен тематический план самостоятельной работы студентов по дисциплине «Социология труда».

*Таблица 4 Тематический план самостоятельной работы студентов по дисциплине «Социология труда»*

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Социологическая служба предприятия	Написание реферата	6	10
2	Социологии труда. Ее предмет и периодизация. Донаучный этап развития социологии труда	Подготовка к практическому занятию	6	10
3	Эмпирическая и прикладная социологии труда в 19 - первой пол. 20 вв.	Разработка творческих проектов	6	10
4	Современный этап развития социологии труда в США	Написание реферата	6	10
5	Профессии и профессиональная структура	Подготовка к практическому занятию	6	10
6	Развитие социологии труда на современном этапе во Франции	Разработка творческих проектов	6	10
7	Основные категории социологии труда	Написание реферата	6	10
8	Труд и свободное время	Написание реферата	6	10
9	Содержание, структура и формы трудового поведения	Разработка творческих проектов	8	12
Итого:			56	92

## Методические указания по подготовке реферата

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания научных трудов по выбранной теме исследования.

Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, делает выводы, обобщения.

Выбор темы реферата осуществляется преподавателем в рамках изучаемой дисциплины исходя из интересов студентов. Прежде чем выбрать тему реферата, студенту необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Цель реферата – приобретение студентами навыков самостоятельной работы по подбору, изучению, анализу и обобщению литературных источников.

Объем реферата составляет 7–15 страниц машинописного текста.

Критерии оценки реферата:

- соответствие содержания теме;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата стандартам.

Содержание реферата ограничивается 2–3 главами, которые подразделяются на параграфы (§). Реферат состоит из трех частей: введения, основной части, заключения. В конце реферата приводится список использованной литературы. В списке указываются только те источники, на которые есть ссылка в основной части реферата. Ссылка в основном тексте оформляется в квадратных скобках в самом тексте после фразы: [3, с. 52], где первая цифра № книги по списку использованной литературы, вторая цифра – № страницы, с которой взята цитата. Библиографическое описание источников в списке использованной литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления» и ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Технические требования к реферату:

Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см, шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5, абзац – 1,25, выравнивание по ширине. Объем реферата 10–15 страниц формата А4.

Графики, рисунки, таблицы обязательно подписываются (графики и рисунки снизу, таблицы сверху). Нумерация страниц обязательна. Номер страницы ставится в правом верхнем углу страницы. Титульный лист не нумеруется (дальнейшая нумерация начинается со 2-й страницы). Готовая работа должна быть скреплена папкой скоросшивателем или с помощью дырокола. Готовый реферат презентуется и защищается на семинарском занятии.

Рефераты могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Процесс выполнения реферата состоит из следующих этапов:

- подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками;
- составление плана реферата;
- изучение отобранных литературных источников;
- написание текста реферата;
- оформление реферата.

Подбор литературы по избранной теме и ознакомление с выбранными источниками – это, прежде всего, самостоятельная работа студента, успех которой зависит от его инициативности и умения пользоваться каталогами, библиографическими справочниками и т.д.

Следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. Предварительное ознакомление с отобранной литературой необходимо для того, чтобы выяснить, насколько содержание той или иной книги или журнальной статьи соответствует избранной теме. Кроме того, предварительное ознакомление позволит получить полное представление о круге вопросов, охватываемых темой, и составить рабочий план реферата.



После того как составлен план реферата, следует приступить к детальному изучению отобранной литературы. При ее изучении, как правило, составляются конспекты. Характер конспектов определяется возможностью и формой использования изучаемого материала в будущей работе. Это могут быть выписки (цитаты), краткое изложение мыслей, фактов или характеристика прочитанного материала в виде подробного плана тех мест работы, которые могут потребоваться при написании текста реферата. Во всех случаях при конспектировании литературы необходимо записывать название источника, издательство и страницы, откуда заимствованы записи, чтобы в дальнейшем при написании работы иметь возможность делать ссылки на литературные источники.

Большое значение имеет систематизация получаемых сведений по основным разделам реферата, предусмотренным в плане. Прочитав тот или иной источник, следует продумать то, в каком разделе могут быть использованы сведения из него. Подобная систематизация позволяет на основе последующего анализа отобранного материала более глубоко и всесторонне осветить основные вопросы изучаемой темы.

Реферат пишется на основе тщательно проработанных литературных источников. Характеризуя содержание реферата, необходимо отметить следующее.

Во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи, которые ставит перед собой студент. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

В текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата. Основная часть может состоять из двух или более параграфов. В конце каждого параграфа делаются краткие выводы.

Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме).

После заключения необходимо привести список литературы.

Реферат – письменная работа, в которой кратко, с определениями и выводами излагаются основные положения по выбранной проблеме. Рефераты могут быть двух видов:

а) передающие содержание одной книги, научной работы, научной проблемы; б) суммирующие данные нескольких источников по определенной теме (как минимум 4–5 публикаций, монографий, справочных изданий, учебных пособий) в качестве источника информации.

Подготовка к написанию реферата предполагает внимательное изучение каждого из источников информации и отбор информации непосредственно касающейся избранной темы. На этом этапе работы важно выделить существенную информацию, найти смысловые абзацы и ключевые слова, определить связи между ними.

### **Методические указания по подготовке эссе**

Эссе – это сжатое изложение какого-либо вопроса, отражающее индивидуальную позицию автора.

Цели эссе:

1. Развитие навыков самостоятельного творческого мышления.
2. Выработка навыков аргументирования, противопоставления при анализе ситуаций.
3. Обучение краткости и последовательности изложения своих мыслей.

Выполнение данного вида работы требует от студентов умения анализировать материал, размышлять на заданные темы и в краткой форме излагать свои мысли. В эссе студент должен определить свое отношение к рассматриваемой проблеме, дать свое собственное решение поставленной задачи.

В форме эссе может быть представлен анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной

задачи с развернутыми пояснениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему и т.д.

Критерии оценки эссе:

- соответствие содержания теме;
- обоснованность, четкость, лаконичность;
- самостоятельность выполнения работы (наличие индивидуальной позиции автора);
- соответствие формальным требованиям.

Общий объем работы составляет от 2 до 7 страниц машинописного текста.

Предлагаемый порядок работы

1. Найти 3–5 источников по теме эссе.
2. Прочитать и обобщить изученный материал.
3. Выбрать наиболее важные моменты и составить набросок эссе (общие положения, цитаты, графики, схемы и др.).
4. Оценить, соответствует ли предварительный вариант теме эссе.
5. Сделать акцент на тех положениях, которые отражают индивидуальный подход.
6. Проконсультироваться при необходимости с преподавателем.
7. Оформить работу и сдать ее.

Любая письменная работа, в том числе эссе, содержит минимум три части.

Введение, в котором в зависимости от темы раскрывается актуальность работы или кратко перечисляются основные моменты, формулируется цель написания работы. Объем введения для эссе составляет 3–5 предложений.

Основная часть, в которой непосредственно раскрывается заданная тема. Объем определяется в рамках 2–4 страниц.

При написании текста эссе следует выражать свои мысли кратко, лаконично, логично. Одно предложение должно содержать не более одного нового блока информации. Желательно, чтобы в одном абзаце обсуждалась или рассматривалась одна тема. Следует избегать длинных предложений, неизвестных слов и понятий. Необходимо обращать внимание на соединительные слова, которые помогают облегчить понимание информации, придают работе слитность и законченность.

Использование графического материала, табличных данных,

диаграмм должно быть согласовано с преподавателем и отвечать теме эссе. За излишнее количество информации оценка может быть снижена.

Цитирование в эссе не запрещается. Объем цитаты не должен превышать двух предложений. Ссылка на первоисточник обязательна.

Заключение, в котором подводится итог проделанной работе. Объем заключения составляет 3–4 предложения.

Технические требования к эссе:

Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см, шрифт Times New Roman, размер шрифта – 14, интервал – 1,5, абзац – 1,25, выравнивание по ширине.

### **Методические рекомендации по подготовке научного доклада**

Научный доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определенную тему, вид самостоятельной работы, который используется в учебных и внеаудиторных занятиях и способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить.

Длительность устного изложения доклада – 5–7 минут. Доклад может сопровождаться компьютерной презентацией или раздаточными материалами, хотя это и не является обязательным.

### **Методические рекомендации по подготовке презентации**

Презентация – визуальное представление чего-либо. Под данной работой подразумевается электронный файл с последовательностью слайдов компьютерной презентации, созданный с помощью программы Microsoft Power Point. При создании презентации следует помнить, что презентация – не самостоятельное произведение. Показ презентации всегда сопровождается устным докладом по теме презентации, который лишь дополнительно иллюстрируется слайдами презентации, содержащими изображения и ключевые положения по теме доклада. Каждый слайд содержит законченную по смыслу

информацию. При среднем расчете времени просмотра – 40–60 сек. на слайд, количество слайдов не должно превышать.

Первый слайд презентации должен содержать тему работы, фамилию, имя и отчество исполнителя, номер учебной группы, а также Ф.И.О. преподавателя. На втором слайде целесообразно представить цель и краткое содержание презентации. Последующие слайды необходимо разбить на разделы согласно структуре устного доклада. Слайды могут содержать изображения, диаграммы, таблицы, которые сопровождаются небольшим количеством дополняющего текста. На заключительный слайд выносятся самое основное, главное из содержания презентации.

Не следует читать текст на слайдах. Устная речь докладчика должна дополнять, но не пересказывать, представленную на слайдах информацию. Презентацию можно дополнить раздаточными материалами.

## Содержание лекционных занятий

### Тема 1. Социологическая служба предприятия

**Цель:** раскрыть задачи и функции социологических служб на современном предприятии, а также изучить основные направления социологических исследований в трудовых коллективах.

#### План:

1. Задачи и функции социологических служб предприятия.
2. Роль социологических центров и бизнес-консультантов.
3. Социологические исследования как источник информации о социально-трудовых процессах. Функции социологических исследований.
4. Основные направления социологических исследований в трудовых коллективах.
5. Методология и методика социологического исследования.
6. Разработка программы социологического исследования.

#### **1. Задачи и функции социологических служб предприятия.**

Социологическая служба на предприятии – это функциональное структурное подразделение предприятия, предназначенное для выявления и использования социальных резервов производства, организации работы по социальному управлению.

Задача социологической службы – осуществлять комплекс социального управления, координировать деятельность других служб, опираясь на социологическую информацию о социально-трудовых процессах, происходящих в коллективе [51, с. 48–52].

В деятельности социологических служб различают четыре основные функции:

1. Информационно-исследовательская и социально-инженерная функция. Заключается в решении социальных проблем на основе комплексного изучения социальной информации:

- всестороннее социологическое исследование проблемы;
- рассмотрение вариантов возможного решения проблемы;
- апробирования выбранного варианта на локальном объекте;
- разработка методических и директивных документов для обеспечения реализации проекта;
- периодический контроль и коррекция реализации проекта;
- исследовательско-прогностическая работа по прогнозированию новых социальных проблем и профилактике их последствий.

2. Функция учета социального фактора. Ее суть заключается в оценке социальных последствий от внедрения планируемых мероприятий и нововведений. Эта функция реализуется посредством согласования, с социологами, разрабатываемых плановых, нормативных и директивных документов, участия социологов в решении проблем, не относящихся к их функциональной деятельности, а также выдвижении социальных требований к службам, подразделениям предприятия по результатам проведенных исследований.

3. Функция социологического образования. Реализуется через организацию обучения руководителей и специалистов по основам промышленной социологии, массовую пропаганду социологических знаний в коллективах и регулярное информирование коллектива о решении социальных проблем.

4. Планово-прогностическая функция. Заключается в разработке, организационно-методическом обеспечении и контроле выполнения планов социального развития трудовых коллективов [53, с. 42].

## **2. Роль социологических центров и бизнес-консультантов.**

В конце 1920-х – начале 1930-х гг. социальные исследования в промышленности стали исключительно выгодным бизнесом. Наряду с появлением штатных социологов во многих странах (не только в США, но и в Западной Европе) появилось множество социологических центров, консультационных фирм. Большинство

консультантов стали давать практические советы по социологии и психологии. Они за определенное вознаграждение пытались раскрыть внутренние пружины сознания, определить поведение групп, отдельных индивидов. Консультанты предлагали целый набор тестов для отбора администраторов и определение функций управленческого персонала, рекомендовали формы связи с клиентами, акционерами, определяли отношение работников к труду, анализировали положение рабочей силы и т.д. В своих рекомендациях консультанты предсказывали будущее (прогнозировали разного рода ситуации), объективно описывали существующую действительность [59, с. 62].

Крупнейшим потребителем информации социологических центров было государство. Например, в США во время правления Ф. Рузвельта правительство привлекло социологов к сотрудничеству во многих органах по координации и планированию. И в настоящее время около 70,0% расходов на исследования по вопросам использования рабочей силы, устранению социальной напряженности ассигнуется федеральным правительством.

Научный подход социологических центров и бизнес-консультантов к решению социальных проблем призван заменить рутинные и доморощенные приемы предпринимателей, он обобщает и распространяет их социальный опыт на качественно более высоком уровне.

Возникновение социологических служб современного типа в СССР в системе управления производством датируется концом 1960-х годов, когда на ряде предприятий СССР появились первые немногочисленные группы и лаборатории из специалистов, именующих себя заводскими социологами. Их появление фактически совпало с разработкой в СССР первых планов социального развития и реанимацией социологии как науки [66, с. 47].

Основным видом работы прикладного социолога были тогда долгосрочные целевые эмпирические исследования (прежде всего массовые опросы), опирающиеся на уникальные программы и инструментарий, созданные для решения конкретных задач, а



единственным результатом были научные отчеты с выводами и рекомендациями. Обычно ставились две задачи: получить социальную информацию для разработки плана социального развития и изучить выдвинутые администрацией проблемы в сфере труда и быта. Заказчиками неизменно выступали администрация, партийные и профсоюзные организации. Просветительская функция еще долго была если не единственной, то доминирующей функцией прикладной социологии в СССР.

Во второй половине 1970-х – начале 1980-х годов в прикладной социологии СССР акцент переносится с консультативно-исследовательского на практически-управленческий профиль деятельности. Социологические службы стремятся стать штабными службами при директоре предприятия, отвечая за стратегию социального развития и социального управления на предприятии. Социологические службы в СССР выполняли: планово-прогностическую, информационно-исследовательскую, социоинженерную (разработка и использование частных социально-управленческих программ); пропагандистско-просветительскую (пропаганда социологических знаний среди высшей администрации, чтение специальных лекций и курсов для инженерно-технических кадров) функции [65, с. 36].

В этот период в СССР формируются первые управленческие программы: стабилизация трудового коллектива, социально-психологическая адаптация, профилактика социального напряжения, улучшение социально-психологического климата, программы работы с кадрами. Претерпевает изменения информационно-исследовательская деятельность. Долгосрочные социологические исследования, выполняемые по огромным выборкам по индивидуальным программам, постепенно вытесняются оперативными алгоритмизированными экспресс-методами, проведенными на основе стандартных унифицированных программ, в частности по оценке руководящих кадров.

С появлением в 1970-е годы в СССР первых отраслевых социологических служб в электротехнической, оборонной промышленности и т.д., появилась возможность создать сеть

отраслевых социологических подразделений, которые координировались бы из единого центра. В ряде крупных служб были созданы методические центры, появилась возможность координации программ социального планирования и развития в масштабах отрасли. Формирование устойчивых направлений практической деятельности позволило социологу выйти на участие в подготовке управленческих решений по ряду частных социальных программ.

Вместе с тем неопределенность сферы социального управления, междисциплинарный характер программ социального планирования не устранили проблемы пересечения функций социолога с представителями других служб. Социально-инженерные программы чаще всего вторгались в сферу компетенции других функциональных служб (экономической, технической, кадровой), где социологи оказывались недостаточно подготовленными. В таких условиях они уже не могли работать в управленческом режиме, что предусматривает подготовку и реализацию управленческих решений в четко определенной сфере. Ни на одном предприятии не осуществилась в полном объеме претензия на особый статус штатной службы в системе управления. В тоже время были образованы единые заводские службы – службы социального развития, включающие не только социологов, но также психологов, психофизиологов, экономистов, инженеров и т.д. Получили распространение также так называемые службы персонала, что были синтезом социологической и кадровой служб предприятия.

В 1960–1980 гг. в СССР большая часть социологических служб была сосредоточена в промышленности, значительно меньше их было на стройке и лишь единицы функционировали при территориальных органах управления и учреждениях культуры [70, с. 187].

После разрушения СССР и перехода постсоветских стран к рыночным отношениям, часть промышленных предприятий отказалась от социологической службы трудовых коллективов, поэтому они распались. Часть промышленных предприятий объединили социологическую службу с психологической и

переименовали социологические службы в лаборатории социологии и психологии труда.

В 1990-е годы ситуация частично изменилась. Социологов стали чаще приглашать на работу в местные административные органы, отделы министерских ведомств, службы занятости, органы правопорядка, большие телевизионные центры, учреждения образования и здравоохранения.

### **3. Социологические исследования как источник информации о социально-трудовых процессах. Функции социологических исследований.**

Одним из главных моментов обращения социологов-прикладников к социологическим исследованиям является потребность обладать как можно более широкой, содержательной и актуальной информацией, которую следует учитывать в практике социального управления.

Социологические исследования можно определить как систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой одной целью: получить достоверные данные о явлении или процессе, изучаемые в практике социального управления [62, с. 58]. Компьютеризация социального управления, что особенно активно развернулась в 1970-е годы, повлекла за собой внедрение элементов вычислительной техники в процедуры сбора, обработки и хранения социологических данных. В последние годы потенциал новых информационных технологий активно используется в организации и проведении эмпирических исследований. Существуют конкретные компьютерные социологические методики. Некоторые виды прикладных исследований проводятся с использованием стандартных опросных документов, типовых анкет, например опрос экспертов в методике групповой оценки личности или выявлении мнения рабочих о стиль руководителя. Основной тенденцией применения информационных технологий в социологии является перенос центра тяжести с автоматизации рутинных составляющих

профессиональной деятельности на компьютеризацию ее содержательных компонентов.

Множество эмпирических социологических исследований, проводившихся в СССР в конце 20 века, были посвящены исследованию конкретных проблем. Они имели чисто прикладное значение и сейчас во многом утратили научную ценность. Ценными оказались лишь отдельные методики деловых игр, социоинженерной деятельности, управленческого консультирования.

Теория и эмпирия могут устаревать. Но методология остается. К ней относятся социологические методы, а также определенная система концепций о социальной реальности, в частности, структурные механизмы определения предмета и объекта науки, научного и эмпирического факта, вывода и доказательства социальных законов и категорий. Это то, что дисциплинирует мышление, придает ему логическую стройность, повышает культуру анализа. Теоретическая методология относится к числу фундаментальных основ социологии. Невозможно делать серьезные теоретические обобщения эмпирических социологических исследований без знания теории.

Итак, социологическое исследование – это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимодействии, взаимозависимости между субъектами социальных отношений и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Роль социологических исследований раскрывается через их функции.

Социологические исследования выполняют следующие функции [60, с. 78]:

– информационно-исследовательскую. Направленную на создание обширной базы социальной информации и постоянное ее обновление и дополнение;

– организационно-внедряющую (прикладную). Данная функция заключается в разработке по результатам проведенного

анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, а также в предоставлении информации заинтересованным лицам;

– пропагандистскую – распространение основ социологического знания, особенно среди управленческого персонала;

– методическую – изучение и использование имеющихся методов проведения социологических исследований и разработка новых методов, более прогрессивных.

Социологические исследования находят широкое применение во всех сферах жизнедеятельности общества, но их использование не следует абсолютизировать и рассматривать как панацею для решения всех проблем. Особая потребность в использовании социологических исследований возникает тогда, когда необходимо выявить не всегда явные связи между использованными средствами управления и изменениями отдельных сторон жизнедеятельности индивида.

Например, социологические исследования использовались, чтобы выявить, какие средства в условиях экономического кризиса использовали рядовые граждане, чтобы выжить. Социсследования также используют, чтобы сделать прогноз результатов ожидаемых выборов. Или для выявления отношения коллектива к какому-либо нововведению, например, к введению трехсменной работы.

Но, не всегда применение социсследования является целесообразным. Например, нет смысла использовать его для анализа социально-демографической структуры в любой организации. Такую информацию можно получить из данных кадрового учета. Следует помнить, что решение о проведении социологического исследования должно быть обосновано практической или научной целесообразностью.

Социологические исследования выступают одним из методов получения социальной информации о социально-трудовых явлениях и процессах, происходящих в трудовых коллективах [67, с. 82]. Такая информация имеет важное значение для обеспечения эффективной организации социального управления.

Социальная информация содержится и накапливается в организациях в документах различной формы. Это – документы администрации, материалы собраний, заседаний – формализованные источники. Кроме того – это «живая память» управленцев, руководителей, работников различных структур коллектива в виде общественного, группового и индивидуального сознания. Но применение этой информации осложняется такими обстоятельствами:

- она не содержит данные о субъективных оценках, мнениях работников, показателях их отношения к труду;

- она не репрезентативна, потому что не отражает взгляды большинства работников;

- информация, которая содержится даже в официальных источниках, может не быть объективной и вероятной. Практика свидетельствует как о преднамеренном, так и непреднамеренном искажении информации.

Поэтому эта информация должна быть дополнена такой, которая по содержанию, форме, критериям вероятности и объективности должна служить научно-информационной базой для социального управления. Речь идет о социальной информации, которую получают в ходе социологических исследований.

#### **4. Основные направления социологических исследований в трудовых коллективах.**

В социологии труда, как управленческую информацию, активно используют результаты исследований двух уровней [49, с. 59]:

- теоретические. Их цель – исследовать определенные общие закономерности в сфере труда (например, закономерности трудовой адаптации, или трудовой мотивации);

- эмпирические – это прикладные социологические исследования, цель которых заключается в выявлении и обобщении социальных фактов в сфере труда, выявлении тенденций и динамики определенных явлений и социальных процессов.

В практике социального управления трудовыми коллективами используют преимущественно эмпирические исследования, выполняющие следующие функции:

– исследовательскую. Данная функция состоит в овладении новыми знаниями о состоянии и тенденциях социальных процессов в трудовых коллективах. Полученная информация поступает к руководителям;

– организационно-внедряющую (прикладную). Целью этой функции является разработка предложений и рекомендаций руководству организации по решению или профилактики имеющихся социальных проблем.

Для эффективного руководства управленцам необходимо уметь использовать обе функции социологических исследований, то есть быть компетентными специалистами по социологии труда.

Содержательный аспект социологических исследований в сфере труда составляют следующие наиболее важные проблемы в трудовых коллективах, возникающих в современных рыночных условиях, т. е. развития и становления рыночной экономики [48, с. 39]:

1. Демократизация жизнедеятельности трудового коллектива (через изучение общественного мнения, исследование функционирования формальных и неформальных трудовых организаций, расширение участия рабочих в управлении).

2. Исследование социально-экономических механизмов изменений в отношении к формам собственности на средства труда.

3. Анализ проблем занятости и социальной защищенности работников.

4. Проблемы социальной и профессиональной ориентации и адаптации в новых производственных условиях.

5. Выявление изменений в отношении к труду, мотивации трудовой деятельности, ценностных ориентациях работников.

6. Исследования действенности механизмов, форм и методов стимулирования работников.

7. Анализ эффективности форм и методов социального контроля и трудового поведения работников.

8. Поиск путей повышения эффективности дисциплинарной политики в трудовых коллективах на основе исследований причин нарушений трудовой дисциплины и текучести кадров.

9. Изучение социально-психологического климата в трудовых коллективах с целью создания комфортных морально-психологических условий для эффективного труда и самореализации работников.

10. Мониторинг социальной напряженности в трудовых коллективах с целью предупреждения ее критического состояния.

В завершение общей характеристики содержательного аспекта социологической информации подчеркнем, что ее особенности заключаются не только в специфических направлениях исследования. В конкретных социологических исследованиях анализ социальной реальности базируется на фактическом материале, который получен в процессе исследования. Следовательно, эффективность исследования, вероятность результатов зависит от правильного выбора методики, методов и организации таких исследований в трудовом коллективе.

## **5. Методология и методика социологического исследования**

Профессиональное отношение социолога-исследователя к своему ремеслу заключается в том, что он должен получить новое знание в соответствии с интеллектуальными, технологическими и этическими нормами. Иначе выводы социологического исследования не будут корректными.

Методология вооружает исследование общими принципами познания общества и представляет собой реализацию мировоззрения социолога в практике его исследовательской деятельности. Методология – это система принципов и способов построения теоретической и практической деятельности, это общая стратегия научного поиска, которая позволяет определить наиболее общие подходы к изучению объекта [42, с. 62]. Методология – это учение о принципах построения, формах и методах научного познания и преобразования действительности. Например, можно



использовать диалектический метод познания, который базируется на следующих законах: сочетание исторического и логического; переход от количественных изменений к качественным; анализ от целого к его части и наоборот и т.д.

Коренная проблема методологического плана, которую решают в каждом отдельном исследовании, заключается в разграничении уже известного знания и еще непознанного, проблемного, вероятного. Поэтому следует, прежде всего, изучить состояние исследования той или иной проблемы, используя различные теоретические и практические источники.

От методологии следует отличать метод исследования.

Метод исследования – в широком смысле – это способ построения и обоснования системы знаний. Методы проведения социологического исследования охватывают методы сбора социологической информации и методы ее обработки.

К методам сбора социологической информации относятся [36, с. 75]:

- анализ документов;
- опрос, в виде анкетирования или интервью;
- наблюдение;
- социометрические методы;
- социальной эксперимент и т.д.

Методы обработки социологической информации делятся на: статистические, математико-аналитические, экономико-математические, графические и т.д.

Вообще, метод – это способ действия, который используют в практической деятельности. Он опосредует цель и результат. Служит сочетанию очерченной цели со средствами ее достижения.

Во время социологического исследования могут использоваться один или несколько методов. Совокупность отдельных методов исследования, применяемых для отдельной ситуации, называют методикой исследования.

Основным содержанием метода является процедура. Процедура – это строго определенная последовательность действий, которые предназначены для сбора или обработки социологической информации. Исследователь должен умело

управлять своими действиями и действиями других лиц: исполнителями исследования, или лиц, выступающих объектами данной процедуры. Есть достаточно простые процедуры: регистрация определенных событий в ходе наблюдения. Например, изучение социально–психологического климата в коллективе методом наблюдений и регистрация фактов конфликтов и недоразумений в коллективе. Также есть сложные процедуры, например, проектирование анкеты, или выполнение роли ведущего в фокус-группе, целью которой является генерация идей для решения определенной проблемы.

Овладение методом предполагает:

- способность ориентироваться в его предметно-нормативном содержании;
- овладение соответствующими процедурами метода;
- умение правильно применять метод в решении поставленной задачи и оценить результат такого использования.

С точки зрения организационно-методологического содержания социологическое исследование – это система логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур, связанных между собой единственной целью для получения нового, вероятного знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и практических социальных проблем.

Социологическое исследование содержит ряд последовательных организационно-автономных и между тем содержательно связанных этапов:

- 1) подготовка исследования;
- 2) сбор первичной информации;
- 3) подготовка собранной информации к обработке и ее обработка;
- 4) анализ обработанной информации;
- 5) написание по результатам исследования отчета с выводами и рекомендациями [35, с. 72].

Одним из наиболее важных этапов организации социологических исследований является первый этап – подготовка исследования. На этом этапе составляется программа

социологического исследования, определяются методы сбора информации, проводится пробное (пилотажное) исследование. Программа исследования очерчивает общий контур исследования.

## **6. Разработка программы социологического исследования**

Программа социологического исследования – это документ, где отражены методология и методы исследования, определяются проблема, цель и задачи исследования, его предмет и объект, выдвигаются исходные гипотезы, проводится логический анализ предмета исследования, уточнение основных теоретических понятий, составляется организационно-технический план работ [34, с. 46].

1. Формулировка проблемной ситуации, проблемы, цели и задачи исследования.

Проблемной ситуацией может быть наличие противоречия и конфликтов в социальной группе, несоответствие ее параметров задачам дальнейшего развития, поиск более эффективных форм работы и взаимодействия и т.д. Затем формулируется проблема – обоснование необходимости решения проблемной ситуации с помощью социологического исследования, разработки в ходе исследования конкретного управленческого решения.

Цель исследования – это модель ожидаемого решения проблемы. Например, целью может быть:

- получение нового теоретического знания;
- разработка новой методики исследования;
- прогноз развития объекта исследования;
- программа действий по усовершенствованию изучаемого объекта;
- практические рекомендации по отдельным управленческим решениям.

Для решения обозначенной цели в ходе исследования необходимо решить ряд задач. Например, «изучить причины текучести кадров, в частности по профессиям, полу, стажу работы»; «проанализировать плотность связи между уровнем заработной платы и удовлетворенность работника трудом» и т.д.

## 2. Объект и предмет исследования.

Объект исследования – это носитель проблемной ситуации. Объект исследования должен соответствовать следующим требованиям:

– быть четко определенным (иметь профессиональную, отраслевую, территориальную принадлежность);

– иметь функциональную определенность (что изучается: межличностные связи, производственные связи или общение во время досуга);

– быть ограниченным во временном измерении (объект изучается в статике или в динамике, с каким интервалом);

– быть количественно определенным (изучается вся совокупность или выборочная совокупность).

В пределах объекта устанавливают единицы обследования, то есть элементы, по отношению к которым проводится сбор информации. Они выделяются по количественным признакам (стаж, возраст) или по качественным (пол, профессия, образование).

Следующим элементом программы является предмет исследования – это те грани объекта, или его функционирования, которые подлежат исследованию [31, с. 42]. Например: объектом может быть коллектив цеха; предметом могут быть: взаимоотношения в коллективе, текучесть кадров, стиль и методы руководства, отношение к новым формам материального стимулирования и тому подобное. Предмет исследования может иметь сложную структуру. Так, текучесть кадров может изучаться с точки зрения ее факторов, мотивов, причин, следствий, направленности и т.д.

## 3. Интерпретация и операционализация основных понятий.

Интерпретация – это уточнение, толкование понятий. Выделяют теоретическую интерпретацию и эмпирическую. Теоретическая интерпретация вмещает: 1) выделение главных, опорных понятий; 2) их дальнейшее раскрытие через понятие меньшей степени обобщения; 3) установление взаимосвязи между ними, выявление их непротиворечивости.

Эмпирическая интерпретация касается выявления основных признаков объекта исследования, которые можно измерить и установления показателей, которые могут быть количественно определены. Например, масштаб текучести, интенсивность текучести, степень удовлетворенности трудом, степень сплоченности коллектива.

Операционализация понятий – это установление порядка количественного измерения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс сплоченности группы, индекс ценностно-ориентационного единства группы и т.д.)

4. Системный анализ объекта исследования, т. е. описание его в виде системы факторов, влияющих на его состояние. Это могут быть внешние и внутренние факторы, общие и специфические, объективные и субъективные, прямые и косвенные и т.д.

5. Обоснование выборочной совокупности. Имеет важное значение для обеспечения репрезентативности исследования, то есть вероятности того, что полученные данные и сделанные выводы на основе выборочной совокупности будут отражать свойства всей совокупности в целом. Объем выборки будет тем меньше, чем больше уровень однородности изучаемого объекта и зависит численно от объема генеральной совокупности.

Социологическое исследование может быть сплошное или выборочное. При сплошном изучается вся совокупность единиц обследования, так называемая генеральная совокупность. Но изучение такой совокупности (иногда несколько тысяч или десятков тысяч единиц) требует больших материальных, финансовых расходов и затрат времени. Поэтому, чаще всего, изучают часть генеральной совокупности, исходя из того, что самые существенные свойства являются общими для однотипных социальных явлений – выборочную совокупность [26, с. 83].

6. Гипотезы исследования. Гипотеза является главным методологическим инструментом в социологическом исследовании и представляет собой обоснованное предположение о характере связи между социальными явлениями и изучаемыми процессами.

Выдвинутые гипотезы должны соответствовать следующим требованиям:

- соответствовать исходным методологическим принципам прикладной социологии;
- учитывать научные положения и выводы, вероятность которых подтверждена установленными фактами;
- быть доступными к проверке;
- не иметь внутренних противоречий.

В научных целях выделяют многие виды гипотез, которые подразделяются на две большие группы: объяснительные и описательные.

Описательные дают предположения о наиболее существенных свойствах объекта, о характере связи между отдельными элементами изучаемого объекта, о степени плотности связей и взаимодействия.

Объяснительные гипотезы – это предположения о причинах и последствиях взаимозависимостей в определенных социальных процессах и явлениях [23, с. 56].

7. Выбор основных процедур сбора и анализа первичных данных. К ним относятся: схемы анализа данных, анкеты массовых опросов, планы – интервью, карты наблюдений, инструкции и тому подобное.

Инструментарий должен быть апробирован относительно удобства его использования и обработки данных, полноты и надежности получаемой информации. Апробация осуществляется в ходе пилотажных исследований.

8. Организационно-технический план исследования. В нем необходимо определить этапы и сроки проведения работ, исполнителей, формы представления результатов на каждом из этапов, формы контроля над ведением работ, смету и источники финансирования.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. В чем заключается сущность социологического исследования?

2. Перечислите и охарактеризуйте функции социологических исследований.

3. В чем заключается понятие методологии социологического исследования?

4. В чем заключается понятие метода социологического исследования?

5. Перечислите методы сбора первичной социологической информации.

6. Перечислите методы обработки первичной социологической информации.

7. В чем заключается понятие программы социологического исследования?

8. Охарактеризуйте элементы программы социологического исследования.

## **Тема 2. Социологии труда. Ее предмет и периодизация. Донаучный этап развития социологии труда**

**Цель:** Рассмотреть социологию труда как научную дисциплину, а также ее предмет и периодизацию; изучить донаучный этап развития социологии труда.

### **План:**

1. Социология труда как специальная социологическая наука.
2. Объект, предмет и методы социологии труда.
3. Функции, цель и задачи социологии труда.
4. Связь социологии труда с науками о труде социологического профиля и несоциологического профиля.
5. Периодизация социологии труда. Донаучный этап развития социологии труда.

### **1. Социология труда как специальная социологическая наука.**

Социологию труда можно определить как науку о социальных отношениях и социальных процессах в сфере труда.

Социология труда является одной из отраслей общесоциологической теории, которая изучает общие вопросы развития и функционирования общества. Социология труда содержит положение о наиболее типичных тенденциях для всего общественного развития.

В формировании социологического знания выделяются три уровня [22, с. 47]:

- макро- (фундаментальный);
- мезо- (средний);
- микроуровень (эмпирический).

На макроуровне общесоциологическая теория содержит огромное количество концепций, которые объясняют закономерности развития человеческого общества и становления социальных отношений.



На микроуровне формируются первичные социологические знания на основе изучения поведения и мнений индивидов относительно отдельных событий, фактов, то есть получения конкретной информации.

С ужесточением требований к практическому решению социальных проблем современного общества возникла необходимость изучения и выяснения социальных явлений и процессов, которые происходят в отдельных сферах жизнедеятельности человека, отдельных социальных общностях и институтах. Поэтому стал выделяться так называемый мезоуровень или средний, где рассматриваются отраслевые и специальные социологические теории среднего уровня.

Все теории среднего уровня условно делятся на:

– теории социальных институтов и организаций (социология религии, социология культуры, социология политики, социология труда и др.);

– теории социальных общностей (социология малых групп, социология города, социология села, социология молодежи и др.);

– теории социальных явлений и процессов (социология конфликтов, социология урбанизации, социология девиантного поведения и др.) [21, с. 17].

Труд как общественное явление, рассматривается на всех уровнях социологической науки.

На макроуровне социология труда изучает труд как социальный институт, его функционирование и изменения; законы разделения и кооперации труда, распределения по труду; рост потребностей и т.п.

На мезоуровне изучаются особенности проявления общих закономерностей и законов развития социально-трудовых отношений в отдельных отраслях народного хозяйства, сферах жизнедеятельности общества.

На микроуровне социология труда изучает закономерности изменений содержания труда в результате научно-технического прогресса, мотивов трудового поведения под действием трудовых ситуаций и образа жизни работников, трудового поведения в связи с действием различных субъективных и объективных факторов,

отношения к труду в результате действия различных форм собственности, трудовой адаптации и межличностного общения.

Определяя содержание социологии труда, надо сказать, что это наука о законах и закономерностях устойчивых взаимосвязей отдельных индивидов, сообществ как активных субъектов труда, которые находят конкретное проявление в социальных явлениях и процессах трудовой сферы.

Характеристика любой науки предполагает, прежде всего, выяснение объекта и предмета ее исследования, функций и задач, выполняемых наукой, ее места в системе научного знания.

## **2. Объект, предмет и методы социологии труда.**

Объектом социологии труда как самостоятельной отрасли социологической науки, есть индивиды, социальные группы и сообщества трудовой сферы.

Предметом социологии труда является структура и механизм возникновения, функционирования и развития социальных отношений, которые складываются в процессе совместного социального труда [20, с. 17]. Эти отношения отражают такую трудовую деятельность с разных сторон, как:

- социальный процесс;
- необходимый процесс жизнедеятельности человека и общества;
- реальное трудовое поведение;
- выявление умений, знаний, желаний и ценностных ориентаций, потребностей, мотивов рабочих, которые фиксируются в их сознании и влияют на производительность труда;
- условия, в которых происходят эти отношения.

Итак, социология труда – это комплексная, конкретная, теоретико-прикладная наука. Для изучения своего предмета социология труда использует следующие методы:

- теоретические, математические и статистические;
- прикладные методы социологические исследования.

### 3. Функции, цель и задачи социологии труда.

Суть предмета социологии труда реализуется в функциях, которые она должна выполнять.

Функции социологии труда:

- теоретико-познавательная;
- опытно-информационная;
- прогностическая;
- мировоззренческая;
- идеологическая [19, с. 35].

Теоретико-познавательная функция – это познание социальной сущности труда, выяснение и формирование теоретических и практических знаний о закономерностях социально-трудовых отношений.

Опытно-информационная функция проявляется в проведении научных исследований состояния и развития социальных явлений и процессов, в опубликовании полученных результатов социологических исследований.

Сущность прогностической функции состоит в том, что в результате социологических исследований выявляются отклонения в развитии социально-трудовых отношений, вовремя прогнозируются негативные явления и разрабатываются необходимые управленческие решения.

Мировоззренческая функция социологии труда проявляется в популяризации знаний о механизмах функционирования и развитии социально-трудовых отношений.

Сущность идеологической функции в формировании социологического мышления населения.

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

Основные задачи социологии труда:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиск путей наиболее полной реализации трудового потенциала современного рабочего;
- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и качественное изменение отношения к труду в условиях рынка;
- усиление социального контроля и борьба с отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучение причин и разработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создание системы социальных гарантий, направленных на защиту рабочих в обществе и в трудовой организации [12, с. 87].

Таким образом, задачи социологии труда сводятся к разработке методов и приемов использования социальных факторов в целях решения первоочередных социально-экономических проблем общества и личности в сфере труда. Для этого обязательно нужны социологические знания, навыки пользования научным аппаратом социологии труда, основу которого составляют категории социологии труда.

#### **4. Связь социологии труда с науками о труде социологического профиля и несоциологического профиля.**

Рассмотрим связь социологии труда как с науками о труде социологического профиля, так и с науками о труде несоциологического профиля.

Науки о труде социологического профиля существуют внутри социологии в целом, но не обязательно являются составными частями социологии труда.

Общая черта этих дисциплин – изучение социальных аспектов общественного труда. Появление дисциплин внутри социологии труда стало возможно потому, что эта наука анализирует общественный труд на макро- и микроуровнях.

Первый касается институционального аспекта труда, а второй — мотивационного и поведенческого.

Социология организаций исследует структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения и т.д.

Социология профессий рассматривает свой предмет в системе общественного разделения труда, изучает их престижность, профессиональную пригодность и адаптацию, возрастные изменения предоставления преимуществ человеком тем или иным профессиям.

Социология образа жизни изучает жизнедеятельность человека в сфере труда.

Промышленная (индустриальная) социология наибольшее внимание уделяет проблемам социальных последствий НТР, механизации и автоматизации производства и т.д.

Социология образования изучает ценности образования для людей, систему подготовки специалистов в стране.

Социология города и села предоставляет информацию о взаимосвязи процессов индустриализации, урбанизации, коллективизации, фермерства, приватизации земли, влиянии их на образ и уровень жизни городского и сельского населения, способствует разработке проектов по размещению промышленных и сельскохозяйственных комплексов [11, с. 67].

На микроуровне социальные проблемы труда изучаются: экономической социологией. Ее предмет — это ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение крупных социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных).

Например, как происходит сокращение и трудоустройство управленческого аппарата, военнослужащих, рабочих квалифицированного и неквалифицированного труда.

Предмет социологии труда во многом пересекается с другими социологическими дисциплинами. Так, в социологии профессий рассматриваются узкоспециальные вопросы. Например, какие возрастные изменения происходят в выборе человеком тех или иных профессий. Это обязательно содержится в социологии

труда, потому что не интересуется ее как самостоятельный предмет изучения.

Следует отметить, что распределение предметов этих дисциплин достаточно условное.

Социология труда связана с такими дисциплинами несоциологического профиля [10, с. 14]:

– физиология и психология труда – объектом этой дисциплины является деятельность индивида в производственных условиях и условиях воспроизводства рабочей силы.

Общими для физиологии и психологии труда являются категории, интересы, мотивы, стимулы, трудовые установки. Но социологию труда интересуют не индивидуально-личностные проявления трудового поведения, а социально-типичные, характерные для социальной группы, класса.

Выводы физиологии и психологии труда позволяют научно формировать и развивать коллективы, избегать неоправданных конфликтных ситуаций в сфере труда, ускорять процессы адаптации личности в производственной среде и т.д.;

– экономика труда, которая изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике труда интересуется сам процесс создания стоимости. Для нее важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла, в то время как социология труда изучает трудовые взаимодействия работников и трудовые отношения, которые возникают между ними. Например, экономикой труда интересуется механизм оплаты труда: тарифные ставки, сетки, формы и системы заработной платы. Социология труда рассматривает мотивы побуждения к труду, влияние той или иной формы заработной платы на самостоятельность рабочего в труде, востребованность его творческих способностей;

– трудовым правом, в пределах которого создаются нормы трудовых отношений и реализуются через социальный контроль поведения в сфере труда. Социология же труда изучает влияние на трудовое поведение тех или иных форм административного контроля, мер поощрения и наказания.

Среди других дисциплин можно выделить экономическую демографию, нормирование труда, гигиену труда, экономическую психологию, психотехнику, философию, археологию и другие дисциплины.

## **5. Периодизация социологии труда. Донаучный этап развития социологии труда**

В эволюции теоретических и практических представлений о труде можно выделить три периода: донаучный, классический (19 – начало 20 вв.), и современный.

При этом историю развития социологии труда как науки можно разделить на четыре этапа :

- 1) донаучный;
- 2) классический период становления;
- 3) период индустриальной социологии;
- 4) развитие отечественной социологии труда [1, с. 17].

Донаучный период развития социологии – это самый значительный по времени этап: 3 тысячелетие до н. э. – 19 в. н. э.

Древнейшие письменные документы, в которых затрагиваются социально-трудовые проблемы общества, относятся к III – II тысячелетий до н.э. и охватывают такие страны, как Египет, Месопотамию, Шумер, Урарту, Хеттское царство, Вавилонию. Сохранились многочисленные документы из храмовых архивов и стенные росписи гробниц. Храмовые чиновники и государственные служащие периодически устраивали ревизии скота и посевного зерна, имущества и рабочей силы. Из одного только Египта эпохи Нового царства (что продолжалась около 500 лет) дошло примерно 1,5 тыс. текстов государственной документации и частной деловой переписки.

Известны письменные свидетельства о проведении переписей населения уже в 3 тысячелетии до н. э. Прежде всего они были связаны с установлением численности населения, способного носить оружие и платить налоги. Особенно регулярными переписи населения – через каждые два года – были в Древнем Египте и Древнем Риме. Государственное регулирование экономических

отношений в централизованных обществах Древнего Востока основывалось на систематическом учете и опросах занятости населения. В значительной степени можно говорить о господствующем тогда «плановой» экономике (тот тип общества, который Маркс назвал азиатским способом производства), учитывающей меру труда и меру потребления (в соответствии с социально-имущественным статусом). Азиатский способ производства был основан на твердом разделении труда и примитивной кооперации труда, централизованном распределении рабочей силы (это не были рабы в классическом античном понятии), зависимого населения по видам труда, принудительной регламентации труда и профессиональном закреплении работников. Анализ первоисточников разрушает миф о примитивной организации древневосточного общества и убеждает в исключительном многообразии форм социально-экономических отношений.

Одна из ошибок связана с распространенностью и ролью труда рабов. Как показывает конкретный анализ, в экономике Передней Азии рабский труд:

- 1) не был самым распространенным в профессионально-квалификационной структуре населения;
- 2) относился к сфере неквалифицированного исполнительского труда, не определял технического облика древней экономики;
- 3) не был конкурентоспособным со свободным (и дорогим) трудом свободного населения – земледельцев, ремесленников, служащих [2, с. 47].

Известно, что в 3–2 тысячелетия до н. э. ведущим сектором экономики ближневосточных обществ выступал труд зависимых людей, лишь незначительную часть которых составляли собственно рабы. Значительным достижением древневосточной экономической мысли было принципиальное с точки зрения социологии труда, открытие крайней неэффективности рабского труда и присущих ему (как и другим формам принудительного труда) патологических явлений, например рестрикционизма (сознательного ограничения нормы выработки; сознательное



ограничение работниками своей производительности труда, использование не в полную силу своих физических и умственных способностей при выполнении служебных обязанностей.).

Древневосточная цивилизация – и это зафиксировано в письменных источниках – дала миру всю ту сложную систему общественного разделения труда, что существует по сей день.

Прежде всего, речь идет об отделении умственного труда от физического. Так, в Древнем Египте, профессия художника считалась более привилегированной, чем каменщика. Часть профессий выделилась в социально-привилегированные, а часть стала считаться профессиями второго сорта. Отделение профессий послужило основой возникновения, пожалуй, самого древнего института мотивации труда - понижения в должности. Не будь социальной дифференциации профессий, невозможно было бы использовать менее престижные виды труда в качестве отрицательного мотиватора для поддержания дисциплины и повышения производительности труда. Провинившихся чиновников могли разжаловать в категорию зависимых, земледельцев превратить в рабов, рабов сослать на галеры и т.д. Использование физического и малопрестижного труда как меры социального наказания с тех пор прочно утвердилось в человеческом обществе. Например, русских крестьян и даже дворян (декабристов) ссылали на каторжные работы. Понижение в должности, перевод на социально-непрестижные занятия в тоталитарно-централизованных обществах могли быть и могут сейчас применяться абсолютно ко всем гражданам, за исключением первых лиц в государстве. В обществе с товарно-денежной экономикой подобная форма негативной мотивации невозможна: понижение в должности заменяется здесь экономическим разрушением, предпринимательским крахом [41, с. 219–220].

Поводом для применения карательных функций труда могли стать в Древнем Египте уголовное преступление, злоупотребление служебным положением, присвоение царских орудий, грабеж и насилие. Все случаи фиксировались специальным кодексом и юридическими нормами. Формировался механизм социальной организации труда. Его элементы: государственно-планомерное

распределение рабочей силы, юридическое и организационное оформление круга обязанностей по каждой должности, налаженная система трудовой мотивации. Последняя включала не только понижение в должности, но и симметричный ему процесс – повышение по службе (положительный мотив), то есть перевод в социально более престижный вид деятельности. Наконец, самостоятельными элементами данного механизма являются профессиональное обучение и профессиональный отбор. В Древнем Египте и Вавилоне существовали общеобразовательные и специальные школы, готовившие юношей к управлению государством. Будущие чиновники должны были овладеть широким кругом гуманитарных и естественных наук; в совершенстве владеть придворным этикетом, знать основы психологии отношений между людьми и т.д.

Новый этап в развитии идей о труде связан с античной Грецией. Античные мыслители – Сократ, Платон, Ксенофонт, Аристотель – в достаточной мере осознавали прогрессивную функцию разделения труда. Именно в результате разделения труда происходит специализация людей на изготовлении тех или иных видов продукции, повышение их качества. Люди получают возможность выбрать сферу деятельности сами по своим склонностям.

Если Платон сосредотачивается главным образом на макросоциальном анализе разделения труда (в масштабах всего общества) [50, с. 396, 405, 406], то Ксенофонт интересуется больше микроанализ явлений. Поэтому он подробно изучает разделение труда в эргастериях (античных мастерских) и затрагивает (впервые в истории европейской мысли) проблемы редукции труда, то есть сведение сложного труда к простому. Платону же принадлежит заслуга в другом. Пожалуй, он первым установил закон гармоничного разнообразия труда. Платон постулировал, что: а) разнообразию потребностей людей соответствует б) разнообразие способностей к труду и в) разнообразие видов труда. Именно первый тип разнообразия (в потребностях) является мощным импульсом развития социальной жизни, возникновения многообразия ее форм. Платон считал специализацию труда

необходимым условием улучшения качества продукции и увеличения ее количества. И чем дольше кто-либо специализируется в своем ремесле, тем больших успехов он достигает. Отсюда – и платоновское оправдание пожизненного закрепления работника за данной профессией. Платон предложил впервые в истории теоретическое оправдание института профессионального закрепощения.

Средневековье не дало ничего принципиально нового для понимания общественного труда. Немного выделяются позиции Августина (4–5 вв.), одинаково высоко ценившего умственный и физический труд и Фомы Аквинского (13 в.) [68, с. 843–856], ставившего физический труд ниже умственного. Оба они развивали возникшее в античной Греции, а возможно и на древнем Востоке, – аксиологическое учение о труде, только придали ему христианское звучание. Если в античности физический труд чаще всего считался несостоящим для свободного человека занятием, рабской деятельностью, то христианство, не изменив ничего по существу, придало этические мотивы. Труд – это кара Божия, трудом человек искупает первородный грех, труд обеспечивает лишь биологическое существование, а духовное дается через «не-труд», то есть отвлеченное созерцание.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. Назовите уровни формирования социологического знания.
2. На какие группы делятся теории среднего уровня?
3. Как рассматривается труд на каждом из уровней социологической науки?
4. Что является предметом социологии труда как отраслевой социологии?
5. Какие основные функции и задачи социологии труда в развитии общества?
6. В чем заключается отличие социологического подхода к изучению труда от подходов других наук о труде?

### **Тема 3. Эмпирическая и прикладная социология труда в 19 - первой пол. 20 вв.**

**Цель:** Рассмотреть эмпирическая и прикладная социология труда в 19 - первой пол. 20 вв.

#### **План:**

1. Классический период становления социологической мысли о труде.
2. Период индустриальной социологии.
3. Развитие отечественной социологии труда.

#### **1. Классический период становления социологической мысли о труде.**

Классический период развития социологической мысли о труде очень богатый по содержанию. Он связан с именами таких ученых как Адам Смит, Огюст Конт, Герберт Спенсер, Эмиль Дюркгейм, Макс Вебер, Карл Маркс.

Основными идеями этого этапа являются:

– открытие таких важных факторов социального развития общества как распределение и кооперация труда, где люди группируются не по происхождению, а по социальным функциям, природе своей социальной деятельности;

– выдвижение идей коллективного сознания в коллективной деятельности. Люди, «связанные» в коллектив, в процессе трудовой деятельности, действуют уже по иному, чем отдельные индивиды;

– выделение и обоснование важной роли социокультурных факторов (религиозных, национальных) в формировании трудового поведения рабочих;

– выделение «социальных интересов», определяющих поведение отдельных людей, групп.

В этот период известный шотландец Адам Смит [57, с. 48] создает систематизированное учение о разделении труда и совершает теоретический переворот. Он предложил даже сам этот термин и, выясняя общественную взаимозависимость людей,

исходил из разделения труда и необходимости обмена его продуктами.

А. Смит считал, что разделение труда – это результат не чьей-то мудрости, а склонности человеческой природы к торговле и обмену одного предмета на другой. Результатом действия закона разделения труда в организационно-техническом аспекте является деление труда на различные виды (физический и умственный, квалифицированный и неквалифицированный, промышленную и аграрную). А в социально-экономическом аспекте – разделение общества на социальные группы, занимающиеся этими видами труда, и формирование отношений между группами, в зависимости от их социального положения и престижа труда.

Социологическая наука и, в частности, социологические знания о труде на этом этапе развития представлены различными теориями–механистическими, биологическими, психологическими, современным функционализмом и т.д.

В широком понимании к механистическим социологическим теориям относятся те, которые изучают общество методами естественных наук (преимущественно химии и физики) и объясняют происходящие в нем явления естественными законами. Таково учение известного французского социолога Огюста Конта.

Исследуя характерные особенности общества, ход развития человеческого интеллекта, О. Конт первым предпринял попытку сформировать основные законы его функционирования и развития [25, с. 75].

О. Конт считал, что социальные изменения в обществе обусловлены многими факторами, но определяющим из них является ум, интеллектуальная эволюция. И именно изучение развития человеческого интеллекта (разума) является исходной основой для исследования социального развития в целом – в этом заключается сущность основного социального закона.

Второй закон, который был обозначен О. Контом, является предметом непосредственного изучения социологии труда. Речь идет о законе разделения и кооперации труда, благодаря действию которого образуются различные социально-профессиональные

группы, разнообразится общество, повышается жизненный уровень людей.

Определяя структуру общества, О. Конт выделял четыре класса:

- первый – представители научного, философского, эстетического видов деятельности. Этот класс занимает высшую ступень в социальной структуре общества;

- второй – представители производства и торгово-финансовой сферы;

- третий – земледельцы;

- четвертый – ремесленники.

Отношения между классами, по О. Конту, развиваются именно на основе разделения труда и кооперации их деятельности.

Контовское объяснение явлений естественными законами впоследствии стало основой многих более поздних направлений социологической мысли, представители которых искали причины общественных изменений вне общества – в естественных и биологических факторах.

Одним из представителей этого подхода был самый влиятельный европейский социолог того времени, англичанин Герберт Спенсер [25, с. 85]. Он рассматривал биологические факторы как социальные.

Отождествляя общество с биологическим организмом, Г. Спенсер утверждал, что каждый элемент структуры социальной системы выполняет свои функции:

земледелие и промышленность – функцию питания, торговля – функцию кровообращения, армия – защитные функции кожи, транспорт – функцию кровеносных сосудов и т.д.

Самой ценной в учении Г. Спенсера была идея, согласно которой человечество в своем историческом развитии повторяет эволюцию органического мира: усложнение структуры, рост внутренней дифференциации общественных образований, усиление их интеграции, централизация управления ими, и т.д.

Сравнение общества с организмом дало возможность Г. Спенсеру понять ряд важных особенностей функционирования общества как социальной системы и его составляющих. Он ввел и

растолковал такие термины, как «социальная структура», «социальная функция», «социальные институты», «социальная дифференциация и интеграция», «социальная система». Современная социология высоко ценит учение Г. Спенсера о социальных институтах.

В конце 19 века возникает психологическая социология, которая оказала большое положительное влияние на развитие социологической мысли о труде. Она способствовала приближению науки к конкретным проблемам личности, социальным группам, общества в целом и сферы труда в частности.

Представители психологической социологии пытаются объяснить общественные явления психологическими факторами, влиянием сознания, психическими отношениями между индивидами (Джон Милль, Зигмунд Фрейд, Эмиль Дюркгейм, Макс Вебер).

Отдельное место в европейской социологии этого периода принадлежит марсистской школе социологии.

Карл Маркс экономические отношения рассматривал как наиболее сильно влияющие на все остальные. По его мнению, все изменения, происходящие в обществе, в том числе и изменения общественных отношений, зависят от изменений в общественном производстве. Производственные отношения – это материальная основа социальных, идеологических и политических отношений [39, с. 75].

Карл Маркс не отрицал прогрессивную роль разделения труда, однако, в отличие от Э. Дюркгейма, придавал его аномальным функциям (эксплуатации, безработице, обеднению) не случайный и не преходящий характер, а фатальный. По К. Марксу, разделение труда приводит не только к социальному структурированию общества, но и к его расколу на два антагонистических класса – эксплуататоров и эксплуатируемых [40, с. 189].

Принципиальное значение для социологии труда имеет теория К. Маркса относительно отчуждения труда. Очень ценным было также то, что К. Маркс предложил изучать не общество вообще, не человека вообще, а конкретное общество, конкретного

человека, конкретные социальные образования, особенно рабочий класс.

Значительные заслуги К. Маркс имеет и по развитию методики конкретных социологических исследований. Его исследования осуществлялись на основе обобщения большого фактического материала с использованием различных социологических способов сбора первичной информации (анализ документов, социологические наблюдения, опроса).

Основным и фактически единственным центром организации и проведения эмпирических исследований в Германии стало Общество социальной политики (возникло в 1872 г.). Наивысшая активность Общества приходится на 1880–1890-е гг. Собранные материалы публиковались без глубокой обработки, так как социальные политики мало интересовались методологией.

Впервые серьезное внимание на методологию исследования, правильную формулировку вопросов обратил М. Вебер. В течение своей жизни М. Вебер участвовал прямо или косвенно в шести исследованиях [25, с. 175]. Известны некоторые детали проведения его первого исследования. Так, из 3 тыс. разосланных в 1890 г. анкет возврат составил 70,0%, а из 10 тыс. экспертных бланков 1891 г. вернулась лишь одна тысяча. Вебер любил подробно описывать результаты исследования: его первый научный отчет содержал 890 страниц, на 120 из которых приводились таблицы доходов и бюджетов рабочих семей.

В 1908 г. по предложению своего младшего брата Альфреда М. Вебер начинает цикл обследований промышленных рабочих. Формализованный опросник для индивидуального интервью включал двадцать семь вопросов, половина которых обрабатывалась статистически, а половина давала только качественную информацию.

М. Вебер обладал способностью в течение многих недель дотошно наблюдать за поведением рабочих, вглядываясь в такие детали трудового процесса, на которые тогда никто не обращал внимания: продолжительность рабочего цикла, взаимосвязь монотонности труда и отношение рабочих к сдельной оплате. Он раскрывал невидимые глазу подробности поведения людей,



например, искусное сдерживание выработки, умение работника не перенапрягаться. И вместе с тем Вебер прославился как мастер масштабных исторических обобщений, культурно-сравнительных исследований. Однако обе линии его творчества – макро- и микросоциологическая – не противоречили, а гармонически уживались в нем.

В современной западноевропейской и американской социологии господствует функционалистская теория, согласно которой, составляющие общества тесно связаны. Каждая составляющая выполняет определенную функцию, заключающуюся в осуществлении соответствующей деятельности, благодаря чему поддерживается целостность общества.

Выдающимся представителем функционализма является Толкотт Парсонс. В труде «Социальная система» Т. Парсонс отмечает, что изучение общественных явлений должно исходить из того, что субъекты ориентированы на определенную цель. Постоянное взаимодействие субъектов в социальных группах предполагает наличие общих правил, что дает возможность заранее знать, что и от кого можно ожидать. Тем самым дописывается роль субъекта. А социальная система трактуется как совокупность взаимодействий или ролей, которыми субъекты объединены для достижения определенной цели. В рамках социальной системы действуют институализированные модели поведения, благодаря чему удовлетворяются определенные потребности. Такая система находится в состоянии равновесия и пытается это равновесие поддерживать [59, с. 175].

Возникновение и становление социологии труда в мировой практике является результатом процесса социологизации, прежде всего, экономических наук о труде (именно экономическую науку интересует осмысленное поведение человека, где он подсчитывает выгоды и невыгоды какого-либо конкретного действия) в течение их развития.

## 2. Период индустриальной социологии

Новый этап развития социологической мысли на Западе характеризовался становлением и развитием эмпирической социологии, появлением новых ее направлений и теорий, в частности индустриальной социологии, в рамках которой исследуются проблемы социологии труда на эмпирической основе.

Эмпиризм – направление в теории познания, которое признает практический опыт единственным источником знаний и считает, что содержание знания можно представить как описание этого опыта.

Зарубежная эмпирическая социология развивалась в три этапа. Для первого характерны самоопределение тематики исследований, поиск средств, попытки связать теоретические проблемы с реальной жизнью. Этот этап охватывает конец 19 и два первых десятилетия 20 в. До этого времени эмпирические исследования были разрозненными, не имели отработанной методики. Социологические теории, существовавшие в то время, не способствовали проведению таких исследований, ибо имели характер историко-эволюционных схем, проверить которые на микроуровне было просто невозможно.

На втором этапе (1920–30 е гг.) эмпирическая социология в соответствии с интересами монополий переносит исследовательские работы из университетов в лаборатории, на предприятия.

Третий этап (от 1940-х гг. до наших дней) – характеризуется бурным развитием эмпирической социологии во всех зарубежных странах. Происходит ее сочетание с системой управления. Социологов привлекают к изучению государственной деятельности, общественного мнения, запросов населения, решения социальных проблем, острых социальных конфликтов. Социология начала интересоваться вопросами жизни города, девиантным (ненормативным) и деликтным (преступным) поведением [55, с. 25].

Индустриальная социология является одним из главных направлений эмпирической социологии, которая занимается

исследованием сферы производства, изучением трудовых отношений людей на предприятии и разработкой практических рекомендаций по повышению эффективности производства.

Ее предметом является «индустриальные отношения» – условия и стимулы промышленной деятельности, организация производства, экономика и технология труда, взаимоотношения членов различных социальных групп на предприятии, трудовая адаптация, сплоченность трудового коллектива, природа трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования и т.д.

Особое внимание уделяется проблеме мотивации труда, которая является одной из самых древних и сложных в истории социологии и требует систематического изучения. Сейчас сложились два подхода к мотивации: принуждение и поощрение. Сторонниками принуждения к труду были Ф. Тейлор, Г. Форд, Э. Мейо, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, а первой попыткой практически решить этот вопрос стала тейлоровская система научной организации управления предприятием, основанная на исследовании конкретной работы.

### **3. Развитие отечественной социологии труда**

Отечественная социология труда и производства прошла в своем развитии четыре основных этапа: дореволюционный, постреволюционный, послевоенный и современный. Для каждого из них характерны отличительные социально-экономические и политические условия. Каждому этапу присущи свой набор и тип объектов исследования, понятийный аппарат, методы и приемы исследования, научные школы и направления, круг персоналий и методологические ориентации.

Дореволюционный период начинается приблизительно с середины в. и заканчивается 1917 г. Впервые вопрос о роли труда в жизни общества, его характере и содержании, социальных последствиях и формах поставили представители государственной школы: К. Д. Кавелин, С. М. Соловьев, Б. Н. Чичерин, В. И. Сергеевич, П. Н. Милуков [65, с. 95]. Они исследовали экономическую и хозяйственную организацию общества и его

социальную организацию, главным элементом которой выступала сословная система.

В 1840–1880-е гг., когда на интеллектуальном горизонте России доминировала эта школа, в центре общественного внимания находился вопрос о русской общине. Данный период можно считать зарождением аграрной социологии – одной из ветвей социологии труда.

Индустриальная социология зародилась позже аграрной – в конце 19 в., когда падение крепостного права в 1861 г. дало мощный толчок экономическим процессам и промышленной революции. Появляются фундаментальные труды о социальном положении рабочего класса в России, предпринимаются попытки провести массовые обследования предприятий. Завершением первого этапа надо считать создание религиозно-космической концепции труда С. Н. Булгакова – крупного явления не только в российской, но и в мировой социологии.

Второй этап 1920-е гг. в. и характеризуется расцветом советской психотехники и социальной инженерии. Это время доминирования прикладных исследований в области менеджмента и научной организации труда (НОТ), которые проводились в ряде крупных институтов Петербурга, Москвы, Харькова, Казани, Таганрога. Ведущим являлся Центральный институт труда (ЦИТ), завоевавший вскоре международное признание. На фоне теоретиков и практиков постреволюционного периода, таких, как Н. Кондратьев, Ф. Дунаевский, С. Струмилин, Н. Витке и др., выделяется своей масштабностью фигура А. Гастева [58, с. 65].

Третий этап начался в конце 1950-х – начале 1960-х гг. фактически с нуля. Преемственность поколений была нарушена. В теоретической сфере восторжествовали принципы утопического социализма двухсотлетней давности, но в области методики, эмпирических исследований и частно-теоретических открытий был достигнут сопоставимый международный уровень.

В 1990-е гг. РФ вступает в новый период своего развития – переход к рыночным отношениям. Отсутствие государственной поддержки обусловило общую коммерциализацию социологии, что снизило ее академический уровень, степень фундаментальности

исследований. Второй фактор – отсутствие теоретической парадигмы (марксизм исчерпал себя, вернее так приказали «сверху») – предопределил кризисные явления в социологии. Закончился стабилизационный этап, социология труда вступила в новый, четвертый период своего развития. Каким он будет, покажет время. Сейчас можно очертить лишь общие контуры и тенденции будущего состояния отечественной социологии труда.

В отечественной социологии труда следует выделять две ветви – промышленную и аграрную социологию [62, с. 47]. Они различаются не только объектом исследования, кругом персоналий и получаемыми результатами. У них различная историческая судьба. Судьба промышленности совсем не похожа на судьбу аграрного сектора, представленного последовательно сменяющимися друг друга качественно различными типами социальностей:

- дореволюционной земледельческой общиной;
- постреволюционными крестьянскими хозяйствами и кооперативами;
- сталинскими колхозами;
- коллективными хозяйствами эпохи «развитого социализма»;
- современным многообразием форм крестьянской собственности.

Социальные отношения в деревне, не говоря уже о других сторонах жизнедеятельности, претерпели за это время куда большие изменения, чем в промышленности, которая благодаря индустриально-технологической базе в меньшей степени изменяла свое социальное лицо.

Исторически исходной точкой возникновения промышленной социологии служит так называемый «рабочий вопрос». Его смысл заключается в том, что бурное развитие индустрии вызвало в Российской империи (далее – РИ) ряд негативных явлений (рост городской преступности, обострение жилищного вопроса, усиление эксплуатации труда и обнищание населения), которые обратили на себя внимание широкой общественности. Положение рабочего класса и развитие промышленности стали обсуждать на правительственном, парламентском и земском уровнях,

принимались законы, публиковались результаты обследований, проекты, теории, бытописания. И произошло это не раньше 1890-х гг.

Что касается аграрной социологии, то исходной точкой ее развития следует считать – и это вполне логично – появление другого вопроса, не менее широко обсуждавшегося общественностью, вопроса о поземельной общине. Его истоки прослеживаются до начала 19 века и восходят к воззрениям славянофилов. Во второй половине 19 века он достигает наибольшего размаха и становится «великим русским вопросом».

Сбор статистических и эмпирических данных о различных сторонах труда и быта заводских рабочих начинается с 1760 г. и практически регулярно ведется на протяжении всего 19 века.

Однако, серьезных обобщающих работ социального характера, которые можно квалифицировать как относящиеся к промышленной социологии, в этот период сделано не было.

Исключением служит, пожалуй, только книга В. Берви-Флеровского «Положение рабочего класса в России» (1869), где автор, обобщив широкий статистический материал и личные наблюдения, дал глубокий анализ типов хозяйства (помещичьего, фермерского, кулацкого и крестьянско-общинного), описал условия труда и быта, уровень и образ жизни работающего населения. В следующей работе – «Азбука социальных наук» – он затрагивает уже теоретические вопросы, отношения между работниками умственного и физического труда, функции бюрократического института и технического прогресса [66, с. 175].

Берви-Флеровский был первым русским промышленным социологом в период, когда индустриальная социология не родилась. И подтверждением тому служат мысли о русской поземельной общине. Он называет ее высшей формой самоуправления народа и спасением РИ от пут бюрократии. Весьма примечательный факт: первый индустриальный социолог воспевае не рабочий класс и промышленность, а крестьянство и поземельную общину.

Притягательность общины для русской интеллигенции была из ряда вон выходящей. Ни в одной европейской стране полемика

вокруг общины не приобретала столь широкого размаха и политического накала. В 1850–1860-е гг. возникают многочисленные общинные теории, составившие весомый вклад в мировую науку. Фактически, все выдающиеся русские мыслители – А. С. Хомяков, И. В. Киреевский, К. С. Аксаков,

Н. Г. Чернышевский, С. М. Соловьев, Б. Н. Чичерин, К. Д. Кавелин, Т. Н. Грановский, В. Г. Белинский, А. И. Герцен, М. М. Ковалевский – участвовали в «великом русском споре». Кроме них научное изучение общины во множестве проводили историки, юристы, экономисты: И. В. Лучицкий, П. Г. Виноградов, А. Н. Савин, Д. М. Петрушевский, Я. Ефименко, П. А. Соколовский, Н. П. Павлов-Сильванский и др. Постепенно в РИ накопилась беспрецедентная по масштабам и глубине историко-социологическая литература, насчитывающая около 4 тысяч произведений. Сформировалась оригинальная научная русская государственная школа [62, с. 35].

19 век оставался в РИ по преимуществу веком крестьянской общины, а не промышленного труда. В этот период не появилось ни одного сколько-нибудь оригинального учения о капитализме или научной теории промышленного труда, учитывающих российскую специфику. Но если не было учения о российском капитализме, то, может быть, не было и российского капитализма? Или, точнее, еще не было? Зато была мощная литература о поземельной общине, стройное учение, объектом исследования для которого выступало 80,0% населения (рабочий класс в 19 веке составлял менее 10,0%).

Иначе обстоит дело с предметом исследования. Маломощная промышленная социология 19 века описывала исторически прогрессивный, но только еще нарождающийся строй – капитализм. Достигшая невиданных масштабов, поражающая воображение аграрная социология описывала исторически регрессивный, уходящий социальный строй – феодализм.

К сфере экономической социологии надо отнести классический труд В. И. Ленина «Развитие капитализма в России». Его теоретическое значение было существенно меньше, чем политическое влияние. По сути, эта работа послужила научным

обоснованием стратегии большевистской революции, которую можно рассматривать еще и как политическое довершение промышленного переворота в РИ, запоздавшего, по сравнению с европейскими странами, на многие десятилетия. Труд Ленина появился в 1899 г. и представлял собой неявный вызов русской науке о поземельной общине. Автор провозгласил, что капитализм в РИ свершился, и в стране созревают все необходимые предпосылки для пролетарской революции. Ленин предрекал гибель общины и провозглашал торжество крупной промышленности. Ссылаясь на авторитет К. Маркса, он утверждал, что доказал применимость его теории капитализма к РИ. На самом же деле в 1881 г. Маркс в письме к В. Засулич совершенно недвусмысленно указал, что «Капитал» применим только к странам Западной Европы и не применим к РИ [23, с. 40].

Интересен и другой факт: почти все ученые-аграрии были позитивистами, а исследователи промышленности придерживались марксистских взглядов. Первые выступали за стабильность общества, вторые – за его разрушение или радикальное изменение.

Ситуация изменяется в начале 20 в., когда в РИ широким фронтом развернулись конкретные социальные исследования промышленного труда. Формирование капиталистических отношений приобрело необратимый характер. В поле научных изысканий попадают вопросы организации и условий труда, производственного травматизма и заболеваний, заработной платы и стимулирования труда, условий найма и трудовых конфликтов. Иными словами, все то, что характеризует общество со стабильной, а не кризисной экономикой. Совершенствуются методология и методика эмпирических исследований, применяются сплошные и выборочные обследования, анкеты, интервью, анализ документов, статистика. Наибольший вклад в становление промышленной социологии внесли Е. Дементьев, В. Святловский, Г. Наумов, И. Поплавский, С. Прокопович, П. Тимофеев и др. [10], [30], [32], [36], [43].

В значительной степени эмпирическую базу социологической науки составили отчеты фабричных инспекторов, должности которых были введены в 1882 г.



Развернувшиеся дискуссии по методолого-методическим проблемам, о границах измерения и применения количественных методов (А. Чупров, Г. Полляк, В. Леонтьев), о необходимости создания постоянной статистики рабочих профессий и социологической теории предприятия (А. Фортунатов). А также выход специализированных журналов, освещавших вопросы промышленного труда («Промышленность и здоровье», «Фабрично-заводское дело» и др.), свидетельствовали о достаточно высоком уровне зрелости отечественной социологии труда в целом. В начале 20 в. промышленная социология вытеснила аграрную на второй план [16].

Своего пика социология труда достигла в 1912 г., когда появилась своеобразная концепция отца Сергея Булгакова (1871–1944), благодаря которой отечественная социология труда заявила о себе как о серьезном мировом явлении.

Несколько слов о христианской социологии С. Булгакова. В его главных произведениях – «Философии хозяйства» [4] и «Христианской социологии» [5] – проблемы труда и хозяйства занимают центральное место. Создание «Философии хозяйства» (1912) пришлось на тот период, который отмечен в европейской социологии особым подъемом: тогда же вышли классические работы Г. Зиммеля, Э. Дюркгейма, Ф. Тенниса, М. Вебера.

С Вебером и Дюркгеймом С. Булгакова единит понимание особой роли религии в жизни общества. Однако Дюркгейм разводил религию и труд, а Вебер соединял их внешним образом, рассматривая протестантскую этику в качестве социокультурного условия, способствовавшего появлению капиталистического хозяйства. Булгаков идет много дальше: хозяйство у него – космос человеческого бытия, необходимым условием существования которого служит не протестантизм, но христианство вообще. Поэтому труд и христианство соединены у Булгакова внутренним образом – через Метафизику, или Космологию Личности.

Хозяйство, по С. Булгакову – это единственный способ восстановить разрушенное единство Природы и Человека, Личности и Бога. Духовная и естественная связь поколений, понятая как космический процесс и осмысленная с высот

метафизики, – глубоко русская идея, ярче других, быть может, выраженная в космическом братстве Н. Федорова. Трансцендентальный субъект хозяйствования не отдельный индивид, а человеческий род. Булгаков отлично от марксизма трактует хозяйство. Это не производство, распределение или потребление, даже не их единство (хотя в техническом смысле его можно так рассматривать). Хозяйственный труд для С. Булгакова – это космогонический фактор [4, с. 89]. Таким образом, хозяйство – это постоянное моделирование или проектирование действительности, базирующееся на тождестве субъекта и объекта (здесь С. Булгаков солидаризируется с основным тезисом философии Шеллинга), т.е. космический и исторический субъект-объектный процесс.

Хозяйство воплощает себя в труде, притом труде подневольном. Если жизнь первоначально дается человеку от рождения даром, то впоследствии ее приходится поддерживать трудом. Жизнь оплачивается трудом, поэтому она насквозь трудовая жизнь. С. Булгаков не согласен с трудовой теорией Маркса, где труд приравнен к затратам нервно-мышечной энергии. По С. Булгакову, труд внутри себя есть волевое усилие, а мышечное или любое другое усилие – лишь внешняя оболочка. В противном случае мы не поймем, что такое умственный труд (подобную критику Маркса и тот же аргумент насчет умственного труда за 12 лет до Булгакова выдвинул Г. Зиммель в «Философии денег»).

Таким образом, трудовое действие, как и процесс познания, преодолевает противоположность субъекта и объекта, устанавливая их тождество. Политэкономия изучает только внешнюю его сторону – труд как производство материальных благ. Не удивительно, что она ставит труд в один ряд с капиталом и землей как факторами производства. При этом упускается труд как производство духовных ценностей, т.е. волевое, творческое усилие, а не затраты нервов и мускулов.

Субъектом трудовой теории стоимости, авторами которой выступают наряду с Марксом английские политэкономы, прежде всего А. Смит, является так называемый «экономический человек».

Его критика дана в другом сочинении С. Булгакова – «Христианской социологии». Экономический человек не имеет души и тела, он – счетная машина для учета затрат и прибыли. Люди обладают еще одним измерением, так как стремятся и к духовным ценностям. Часто второй мотив сильнее первого. Духовное измерение человека представлено религией, и прежде всего христианством. Экономическая деятельность сеет рознь и вражду между людьми, порождает жестокую конкуренцию. Хозяйство же объединяет людей в мировой душе и космическом порядке. Спасение души и аскетика – дело личности, накопление богатства – дело индивидуальное, его называют бизнесом. Евангелие включает труд в христианскую жизнь [5, с. 138].

Для С. Булгакова реальность не индивид, а общество. Вместе с тем вряд ли его можно причислить к сторонникам дюркгеймовского социологического реализма, впрочем, как и к приверженцам веберовского номинализма.

С. Булгаков, кажется, первым в мире решил обратную социологическую задачу. Если европейские и американские социологи решительно изгоняли этические и нравственные категории из социологии, то С. Булгаков не менее решительно вернул их на место. С. Булгаков построил оригинальное учение, в котором, хотя бы на теоретико-методологическом уровне, снималась дихотомия «номинализм-реализм».

Начало нового периода в развитии отечественной социологии труда надо датировать не 1917-м, а 1922 г., когда за пределы страны была выслана большая группа выдающихся философов и социологов, в том числе Н. Бердяев и П. Сорокин. За границей оказался и С. Булгаков. Некому было продолжать классические традиции отечественной социологии. Освободившееся место постепенно заняла новая генерация социальных ученых прагматической ориентации, выдержанной в рамках ортодоксального марксизма.

Одним из лидеров нового поколения стал А. К. Гастев (1882–1941) – видный революционер, писатель, создавший в 1921 г. Центральный институт труда (ЦИТ), репрессированный и погибший в лагере. В центре внимания А. Гастева – конкретные

вопросы организации и культуры труда, прикладная социология и социальная инженерия. Он провозглашал наступление новой эпохи, где нет места трудовой расхлябанности, культурной отсталости и лени. Вместе с ними должна исчезнуть и старая буржуазная социология – созерцательная, оторванная от жизни, непрактичная. Гастев предлагает отказаться от «глубинных познаний» существа труда, а исследовать лишь «реакции работника» в рамках конкретных производственных операций [6, с. 21].

Гастев предостерегает науку о труде от опасности выродиться в «некую метафизическую теорию». В социальной области, призывал Гастев в книге «Как надо работать» [6], должна наступить эпоха точных формул, измерений, чертежей и «контрольных калибров».

Как раз в это же самое время в США отмечается поворот социологии в сторону позитивизма, математизации социального знания, создания количественной методологии. По существу, Гастев выступил с программой переустройства социальных наук, аналогичной программе О. Конта, но пошел дальше и на деле реализовал свой вариант «контовского переворота» в науке о труде. Он создал мощный прикладной институт, подготовивший более 500 тысяч квалифицированных рабочих, разработал множество методик обучения, внедрил новую систему управления на десятках предприятий. В ЦИТ приезжали учиться менеджеры из разных стран.

Важнейшим элементом деятельности Гастева было создание прикладной социологии труда, занимающейся сбором первичной информации на предприятиях, социальной диагностикой трудового коллектива и социальной инженерией, отвечающей за практическое внедрение организационных проектов, к чему пришли еще до революции 1917 г.

На Западе термин «социальная инженерия», автором которого считают Г. Паунда, появился позже, в 1922 г.

В СССР остро ощущалась потребность в эффективных прикладных рекомендациях, в создании проектов реконструкции предприятий. Встал вопрос о новом направлении – социотехнике и

методологии инновационной деятельности на предприятии. Наука организации труда, по замыслу Гастева, должна создаваться на стыке социальных и естественных наук. У последних она заимствует экспериментальные методы и математику.

В эти же годы другой замечательный, но, к сожалению, малоизвестный современному читателю ученый-нотовец Н. А. Витке вплотную приблизился к открытию экономической социологии. Так, например, товар понимался им не как вещь, а как определенное социальное отношение. Завод он рассматривал как систему социальных отношений, а делопроизводство предлагал осмысливать социологически. Архив, канцелярию или учетную систему надо изучать как совокупность социальных трудовых отношений.

Социальная инженерия структурно включает два раздела:

- 1) научную организацию производственного процесса (теоретической основой служили физиология и психология);
- 2) научную организацию управления (ее теоретико-методологической базой являлась социальная психология).

Предмет первого раздела – это рациональное соединение человека с орудиями труда, второго – рациональное соединение и взаимодействие человека с человеком в трудовом процессе. Второй раздел и составляет содержание социальной инженерии как науки о совместной трудовой деятельности людей. Н. А. Витке писал, что основной проблемой НОТ является не столько труд как проблема физиологическая, сколько сотрудничество людей как проблема социальной организации. Совершенно ясно, что НОТ по своей природе есть «наука о социальной технике» [58, с. 275].

Социальная инженерия и прикладная социология, несмотря на их сходство, не тождественны. Первая – техническая деятельность по совершенствованию организации производства, учитывающая роль социальных факторов и направленная на улучшение условий труда. Основные ее этапы:

- разработка социально-технического проекта (карта организации рабочего места, хронокарта рабочего и внерабочего времени, оперограммы);

– внедрение практических рекомендаций — процесс социотехнического нововведения: эксплуатация внедренной системы в условиях нормальной работы предприятия.

Прикладная социология понималась как научная процедура обеспечения производства исходной экономической, технической и социальной информацией. В ее основе – данные статистики, профессионального тестирования, социологических опросов.

Среди теоретиков управления, несомненно, выделяется фигура А. А. Богданова (1873–1928), настоящая фамилия которого–Малиновский. Научный кругозор Богданова простирался от истории рабочего движения, политэкономии, социологии, психологии, литературоведения и философии до геронтологии и гематологии. В своей фундаментальной работе «Тектология. Всеобщая организационная наука» [33], он пытался отыскать универсальные принципы организации, присущие и живой, и неживой природе.

Все проявления человеческой жизни, говорит Богданов, буквально пронизаны организационными принципами. Богданов тщательно прослеживает организующее начало, принципы тектологии в конкретных формах поведения и образа жизни людей, поведении живых существ, в неорганической природе, в человеческой истории, наконец, в социальной структуре общества и трудовой деятельности.

А. Богданова же по праву считают одним из основоположников общей теории организации. Переход от жестких технологий к гибким производственным системам, замена бюрократической пирамиды мобильными матричными структурами с «меняющейся геометрией», внедрение инновационных мероприятий и психологическая переориентация сотрудников – все это, пусть в самой зачаточной форме, содержалось уже в теории организационной динамики А. Богданова.

Обратим внимание, что кибернетика в лице Л. фон Берталанфи, Н. Винера и Р. Эшби, заложивших основы общей теории систем, не заметила идей А. Богданова и А. Гастева. Принципы гомеостазиса, обратной связи, изоморфизма и многие

другие разрабатывались вне всякой связи со взглядами русских мыслителей, хотя у зарубежных коллег масса поразительных совпадений с ними.

Следует учитывать, что 1920-е гг. – это начало институционализации науки управления. В эти годы проблемами теории и практики управления занимались свыше 10 научно-исследовательских институтов (далее – НИИ), на предприятиях и в организациях существовали сотни и тысячи первичных ячеек движения НОТ, технических бюро, секций. В одном лишь 1923 г. было опубликовано около 60 монографических (в том числе и переводных) работ, всего же выходило до 20 журналов по проблемам управления и организации производства. Наиболее крупные научные школы сложились в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге.

Вопросами управленческого контроля, коллегиальности и единоначалия, совершенствования организационной структуры, психологии авторитарного руководства и стилей управления занимался Всеукраинский институт труда (г. Харьков), который возглавлял Ф. Р. Дунаевский. Рационализацию организации труда и управления он понимал, прежде всего, как процесс социальный. На Западе, отмечает Дунаевский, в качестве критерия рационального берется эффективность, т. е. наиболее продуктивное использование ресурсов. Продуктивное использование рабочей силы значит использование по наибольшей доступной ей квалификации [25, с. 9]: продвижение способных работников, организацию правильного подбора кадров сверху донизу. Принцип продуктивности отличается от критерия рациональности – экономии, по мнению Дунаевского, – именно социологически. Если раньше качественное решение зависело целиком от личности самого руководителя, то теперь это вопрос рациональных методов администрирования. В Харьковском институте проводились исследования видов распоряжений, приказов, отчетов и другой объективной информации. Обработывался статистический материал, в частности, методом выделения типичного, повторяющегося в явлениях, использовался и хронометраж.

Одним из принципиальных вопросов, особенно интенсивно обсуждающихся в мировой литературе тех лет, была классификация функций управления. У А. Файоля основными были предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль. С несколько иной программой выступил советский ученый П. М. Керженцев. Он выделял цель, тип организации, персонал, методы руководства, материальные средства, время и контроль. Дунаевский же в основу классификации положил принцип структурной роли функций в системе целого [53, с. 375]:

– инициация, т. е. воплощение проекта административной структуры в первых реальных действиях;

– ординация, т. е. период отладки деятельности управленческого аппарата от начальной фазы вплоть до нормального его функционирования;

– администрация, т. е. оперативная работа по решению управленческих проблем в сложившейся системе руководства.

Соответственно этим трем фазам выделяются и три типа функций:

- 1) починные (инициация);
- 2) устроительные (ординация);
- 3) распорядительские (администрация).

Согласно концепции «трех категорий качеств функционеров» Дунаевского, навыки и умения, требуемые от руководителя любого ранга, определяются конкретной ситуацией, а не абсолютной нормой или идеальным типом администратора (как у Тейлора). Под конкретной ситуацией надо понимать налаженность (уровень организованности) работы и характер труда.

Особо надо сказать о развитии в 1920-е гг. психотехники. Она занималась разработкой конкретно-психологических методов решения практических задач: профотбором и профконсультациями, профессиональным обучением и рационализацией труда, борьбой с профессиональным утомлением и травматизмом, психогигиеной и психотерапией.

Так, в Казанском институте НОТ изучалась зависимость скорости работы от настроения, темперамента и мышечного напряжения, исследовались вопросы трудоспособности женщин,



утомляемости при занятиях умственным трудом, в психотехнической лаборатории составлены профили ряда профессий (педагога, инженера, врача, бухгалтера). В начале 1920-х гг. здесь трудились А. Р. Лурия, М. А. Юровская, И. М. Бурдянский и др. В 1918 г. по инициативе академика В. М. Бехтерева в Петрограде было организовано учебное и научно-практическое учреждение – Институт по изучению мозга и психической деятельности. Здесь действовали лаборатории рефлексологии труда, экспериментальной психологии, психологии профессиональных групп, Центральная лаборатория по изучению труда и др. Бехтерев же явился инициатором организации работы по профконсультации в стране, при его участии было создано в Ленинграде первое Бюро по профконсультации на базе биржи труда. Руководил им А. Ф. Кларк. За время существования Ленинградской лаборатории было обследовано более 7 млн. человек по всей стране, организована широкая сеть (несколько десятков городов) бюро профконсультаций в РСФСР [13].

Созданная в 1932 г. Психофизиологическая лаборатория при Горьковском автозаводе (К. А. Платонов) имела в своем составе кабинет производственной физкультуры, санитарно-гигиеническую лабораторию, кабинет по учету и анализу травматизма и заболеваемости, музей и исследовательский сектор. Так, лаборатория ГАЗа развернула фронт работ по двум направлениям: расстановка рабочей силы (разработка психофизиологических паспортов рабочих мест и рационализация женского труда, труда подростков, профотбор) и рационализация режима труда и отдыха (оргтехника, внедрение «микрофизкультуры», анализ трудового процесса, введение пауз для снятия утомляемости). На Московском заводе «Шарикоподшипник» В. М. Давидович, К. М. Караульник, Х. О. Ривлина и Ю. И. Шпигель в середине 1930-х гг. провели ряд производственных экспериментов по ритмизации трудового процесса, которые привели к значительному повышению производительности труда.

В 1920–1930-е гг. в СССР действовала широкая сеть психотехнических и психофизиологических лабораторий на фабриках и заводах. Для этого периода характерно хорошо

налаженное сотрудничество психологов, физиологов, гигиенистов труда, инженерно-технического персонала предприятий, специалистов по организации и охране труда. В СССР функционировали лаборатории, которые проводили комплексные исследования человеческого фактора и трудовой деятельности. В лаборатории Московского электрического завода (руководитель – А.Ф.Гольдберг) проводился основательный психофизиологический анализ процесса работы на агрегатах, изучались санитарно-гигиенические условия труда в цехах.

К 1924 г. в большинстве авиационных школ организуются психофизиологические лаборатории, экспериментально-психологические исследования проводятся на железнодорожном транспорте, в учебных и научно-исследовательских учреждениях, на стройках и промышленных предприятиях.

Колебания работоспособности при работе на конвейере изучались Н. А. Эппле, деятельность Н. М. Добротворского касалась вопросов, которые сейчас определяются как эргономическое обеспечение проектирования, создания и эксплуатации самолетов. На московских заводах «Серп и молот» и «АМО» исследование проблем социальной активности, мотивации поведения работников, организации соцсоревнования и ударничества, удовлетворенности работой проводил В. М. Коган. Причем использовались как социологические, так и психологические методы изучения. Широко применялись хронометраж, самонаблюдение и объективное наблюдение, эксперимент, массовые опросы, анализ документов и статистики [49, с. 185].

Итак, постреволюционный период развития отечественной социологии труда начался двумя знаменательными событиями. В 1922 г. произошла массовая высылка за рубеж ведущих философов и социологов, с именами которых связан расцвет дореволюционной социальной мысли в России: П. Сорокина, Н. Бердяева и др.

В 1921 г. в Москве создается знаменитый ЦИТ, провозгласивший разрыв со «старой буржуазной социологией» и одновременно разработку принципиально новой методологии – прикладной социальной науки управления и социальной

инженерии. ЦИТ под руководством А. Гастева достиг впечатляющих успехов: по новым методикам было обучено более 500 тыс. квалифицированных рабочих, созданы десятки внедренческих служб (оргстанций), ставивших целью перестроить систему управления и организацию труда на самых современных принципах. В середине 1920-х гг. к Гастеву приезжали изучать передовой опыт делегации из Германии, Франции, Англии, США. Его методика получила международное признание.

В середине 1930-х гг. в СССР прошла волна политических репрессий. Они коснулись и психотехников, и нотовцев. В кратком именном справочнике, посвященном советской управленческой мысли 1920-х гг., приведено около 100 фамилий репрессированных [38].

Годы жизни многих управленцев той поры не установлены, а против других значатся годы смерти – 1936–1938. Известно, что и А. Гастев был репрессирован в те же самые годы, а его детище ЦИТ к середине 1930-х гг. превратился в обычный отраслевой институт авиационной промышленности. В результате с середины 1930-х до начала 1960-х гг. в СССР образовался разрыв поколений, социология труда практически не развивалась. В это время в США было создано огромное количество социологических концепций, в том числе и в области социологии труда.

Остается загадкой, почему одна из лучших в мире систем НОТ осталась в СССР без употребления. Хотя именно В. И. Ленин указывал на то, что советским ученым и руководителям необходимо изучать, распространять и внедрять в практику систему Тейлора. Таким образом, лидер большевиков ставил победу социализма в зависимость от успехов внедрения всего лишь одной системы управления. А. Гастев, которого называли «русским Тейлором», правильно понял указания вождя.

Вопрос о социологии как самостоятельной дисциплине начинает открыто обсуждаться в конце 1950-х – начале 1960-х гг. В социологию устремилось значительное число философов, историков и экономистов, склонных к творческому мышлению и конкретному анализу социальных проблем общества. Вплоть до 1974 г., когда был учрежден первый специализированный журнал

«Социологические исследования», статьи по социологии и социологии труда публиковались в философских и экономических журналах, а результаты эмпирических исследований и опросов общественного мнения – в социологических ежегодниках, сборниках статей и монографиях.

В этот период активизируются международные контакты. В СССР приезжали Р. Арон, Р. Мертон, Т. Парсонс, Т. Боттомор, Г. Фридман, а США и Великобританию посетили В. Замошкин, В. Ядов, А. Зворыкин и др. Несомненно, это сказалось на резком повышении научного уровня социологии. Т. Парсонс (1964 г.) отмечал очень высокие требования, которые предъявляют советские социологи к методике и технике эмпирических исследований [26]. Среди наиболее сильных впечатлений от поездки в СССР Парсонса – это высокая интеллектуальная атмосфера философских дискуссий о социологии и чрезмерное влияние политической партии на развитие науки. Отсюда, считает он, гипертрофированный акцент на прикладные функции социологии. Акцент даже больший, чем в западных странах. Сказанное Парсонсом как нельзя более точно отражает положение дел в социологии труда.

Воспитание нового человека и плановая экономика всегда считались главной сферой заботы КПСС. Задачи воспитания отданы на откуп философам и идеологам, а экономика, производство и трудовой коллектив – экономистам и социологам. Трудовой коллектив стал первичной ячейкой воспитания нового типа работника и нового, коммунистического отношения к труду. Социологи труда выполняли функцию соединительного звена между философами, занимавшимися идеологическими вопросами и разработкой макросоциальной модели общества, и экономистами, решавшими конкретные проблемы производства.

Зажатые между двумя полюсами – идеальными представлениями о социализме (философия) и реальными проблемами производства (экономика) – социологи труда вынуждены были выполнять двойную роль: с одной стороны, партия призывала результатами эмпирических исследований доказывать преимущества социализма, с другой – средствами

прикладных методов устранять его недостатки, т.е. ликвидировать «родимые пятна» капитализма.

В такой обстановке – культивирования теоретических иллюзий и ложного оптимизма – зарождалась социология труда, и все это было в период политической оттепели, а не в эпоху застоя 1970–1980-х гг. Социологи с энтузиазмом изучали вымышленные закономерности коммунистического труда, создавая идеальные модели. Одна из них – превращение труда в первую жизненную потребность.

В теоретической области социология труда возрождалась с тех моделей и концепций, которые создали французские социалисты-утописты (Сен-Симон и Фурье) 150 лет назад. В то же время эмпирические исследования в том, что касается методики и техники, ориентировались на современные достижения западной социологии. Новая наука рождалась, по существу, в старых пеленках.

Эмпирическая и прикладная ориентации социологии труда отражали гуманистическую направленность взглядов советских социологов. То есть они стремились правдиво разобраться в ситуации и помочь людям. Социология этого периода притягивала все творческие силы интеллигенции СССР.

На волне политической оттепели 1950-х гг. появились крупные исследования в сфере труда, давшие заметный толчок развитию прикладной социологии. Конкретные результаты были получены при исследовании проблем рабочего и вне рабочего времени (Институт экономики Сибирского отделения АН СССР), подъема культурно-технического уровня рабочего класса (Уральский университет), процесса превращения труда в первую жизненную потребность (Педагогический институт г. Красноярск) [45, с. 235]. В конце 1950-х – начале 1960-х гг. сотрудники сектора социологических исследований Института философии АН СССР (А. А. Зворыкин, Г. В. Осипов, И. И. Чангли и др.) провели комплексное изучение новых форм труда и быта на предприятиях Москвы, Горьковской области и других регионов страны. Специалисты МГУ под руководством Г. М. Андреевой исследовали социальные проблемы автоматизации производства на Первом

шарикоподшипниковом заводе (Москва). Крупномасштабные исследования молодых рабочих проводят в эти годы социологи Ленинградского университета (В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов и др.) [45, с. 23].

В ходе конкретных социальных обследований были получены значительные научные результаты. Так, при изучении культурно-технического уровня рабочего класса (М. Т. Иовчук, Л. Н. Коган, Ю. Е. Волков) [35] на большом эмпирическом материале было показано, что на смену расчленению труда между отдельными рабочими приходит:

- процесс овладения несколькими специальностями;
- сочетание функций различной сложности, создающее объективные условия для повышения общекультурного и производственно-технического уровня рабочих [28].

На промышленных предприятиях Горьковской области в 1960–1964 гг. было изучено влияние НТР на развитие рабочего класса [34]. Изменения в содержании труда, происходящие на автоматизированном производстве, измерялись по соотношению затрат умственного и физического труда. Был эмпирически зафиксирован один из важнейших результатов НТР в промышленности – появление новой группы рабочих, в содержании труда которых на качественно новом, прогрессивном уровне сочетаются умственные и физические операции [19, с. 28].

В 1961–1965 гг. в Ленинграде было проведено изучение отношения к труду молодых рабочих [45], в 1976 г. осуществлено повторное исследование этой проблемы и выявлен ряд существенных закономерностей формирования социальных установок к труду [46]. В частности, анализ ценностных ориентаций обнаружил заметный сдвиг у современных рабочих в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению.

В начале 1960-х гг. к числу ведущих социологов труда можно отнести Ю. Н. Давыдова, А. Г. Здравомыслова, Н. Ф. Наумову, Г. В. Осипова, В. А. Ядова. Ими была предпринята успешная попытка взглянуть социологически на трудовую деятельность [9], [24], [35], [45]. Они рассматривали мир трудовых отношений в

тесной связи с внутренним миром человека: его мотивацией, удовлетворенностью, ценностными ориентациями, поведением. Гуманистическая направленность социологии труда проявилась в целевой заданности теоретико-прикладных исследований. То есть советские социологи считали, что следует приспособлять не столько человека к работе, сколько работу к человеку. Впервые эта идея выдвигалась советскими нотовцами и психотехниками в 1920-е гг. в рамках решения проблемы человеческого фактора на производстве. Уже у них обозначалась идея, которая позже – в 1970–1980-е гг. – приобретет более законченные формы:

– разнообразен не только мир людей (нет одинаковых по ценностным ориентациям, мотивам, удовлетворенности и поведению индивидов и социальных групп);

– разнообразен также мир труда (тезис о социальной неоднородности труда: виды работ различаются по оплате, условиям, организации, физической и умственной нагрузке, престижу и социальной значимости).

Эта идея вскоре получила гражданство в теоретической социологии труда и служила методологическим ориентиром для эмпирических исследований и прикладных разработок.

Ленинградские социологи под руководством В. А. Ядова обследовали 2,5 тыс. молодых рабочих, занятых различным по характеру и содержанию трудом (от не- и мало-квалифицированных до высококвалифицированных специальностей), и доказали, что работающий индивид – не функциональный придаток машины, а личность, наделенная чрезвычайно сложным и богатым внутренним миром [35, с. 46].

Так впервые совершился прорыв в неисследованный мир работающего человека. Ученые обнаружили два типа мотивации:

- 1) внутреннюю, она связана с саморазвитием и творчеством;
- 2) внешнюю (побудительную), ориентирующую человека на отношение к работе как средству существования.

В общетеоретическом плане позиция В. А. Ядова и его коллег ничего нового не представляла. Двойственность характера труда – труд как средство существования и как первая жизненная потребность – исходный постулат исторического материализма.

Оригинальность программы ленинградского исследования надо видеть скорее в частно-теоретических гипотезах и выводах. Начав с общеизвестного, они обнаружили неизвестные до того тенденции. Социологи пришли к выводу о том, что в условиях социализма труд может выступать источником внутреннего удовлетворения лишь при условии достаточно богатого его содержания. При этом, под содержанием труда в те годы понималась совокупность функций и трудовых обязанностей на рабочем месте. Было показано, что инструментальная мотивация доминирует в простом труде, а творческие мотивы – в сложном, квалифицированном (интерес к самой работе, продвижение по службе и т.д.).

В 1960-е гг. широкую эмпирическую проверку теории Ф. Херцберга предприняли социологи из разных стран. В СССР подобное исследование осуществили В. Ядов, А. Здравомыслов и Н. Наумова. Советские социологи не только выявили роль высших мотиваторов, но привязали типы мотивации к видам труда, чего не было у Ф. Херцберга. Зарплату индивид, занятый тяжелым, однообразным, неквалифицированным трудом, рассматривает не как достойное признание, а всего лишь как компенсацию [38, с. 67].

Новаторской для тогдашнего состояния отечественной социологии была и методика исследования ленинградцев. Программа соответствовала лучшим канонам эмпирического исследования. В инструментарии использовались факторный анализ, корреляционные графы, методика оценки достоверности интервала ошибок вывода, современные техники статистической обработки данных. Все это послужило толчком к проведению множества исследований, использующих методику ленинградцев (особенно среди заводских социологов), и отчасти развивающих ее (новосибирская школа).

В начале 1970-х гг. четко размежевались две ветви социологии труда – академическая и заводская. Первая концентрировалась в институтах и вузах, занималась теоретическим анализом, совершенствованием методологии и методики, проведением крупномасштабных эмпирических исследований. Вторая обосновалась на предприятиях и в органах



местной власти, занималась разработкой практических рекомендаций, приложением разработанных академическими учеными методик, а отчасти и их модернизацией, проведением локальных, в основном однообъектных исследований. 1970-е годы ознаменовались продолжением крупномасштабных исследований труда, начатых теми же самыми коллективами и лабораториями в 1960-е гг. В частности, в 1976 г. проводят повторное исследование молодых рабочих ленинградские социологи (В. А. Ядов). В 1979 г. свое повторное обследование на горьковском полигоне проводят московские социологи, под руководством Г. В. Осипова. Характерная черта обоих повторных исследований – усиление анализа субъективных компонентов трудовой деятельности, которые раньше, по признанию их авторов, явно недооценивались [46].

Повторное исследование ленинградцев обнаружило заметные изменения в показателях социальной мобильности: среди работников малоквалифицированного и непрестижного труда увеличилась текучесть кадров, среди квалифицированных сократилась доля выходцев из села, а возросла – выходцев из семей интеллигенции и кадровых рабочих. Обнаружился заметный сдвиг в сторону сбалансированного интереса и к содержанию работы, и к материальному вознаграждению. Одновременно резко возросли запросы к условиям труда. Ученые пришли к выводу, что у рабочих формируется рациональное отношение к труду, пришедшее на смену энтузиазму [46, с. 61].

В повторном исследовании москвичей также расширен субъективный блок программы, включающий показатели социальных перемещений и социальной активности. Социологи выяснили, что основным направлением межпоколенных социальных перемещений является движение от физического труда к умственному. Главный вывод: современный рабочий, имеющий более широкие, чем раньше, возможности развивать себя как личность, ориентирован, прежде всего, на творческий, содержательный труд. Чем выше квалификация, тем заметнее проступает данная тенденция [34, с. 174].

Коллектив ленинградских социологов предпринял в 1976 г. исследование высококвалифицированного слоя работников промышленности, а именно инженеров. Проверялась разработанная В. А. Ядовым теория диспозиционной регуляции социального поведения личности [41]. Основная задача – это изучить расхождение между социальными установками и реальным поведением (эффект Лапьера). Социологи измеряли уровень избирательности в сфере досуга, устойчивость интересов, уровень удовлетворенности, предрасположенности (диспозиции) в сфере труда и досуга. Они подтвердили открытую в 1940-х гг. американским социальным психологом А. Маслоу закономерность: трудовую активность стимулируют наименее удовлетворенные потребности, тогда как стимулирующая сила наиболее удовлетворенных потребностей относительно слаба [41, с. 155]. Данное исследование знаменательно следующими моментами:

1) оно прямо верифицировало созданную ранее частно-теоретическую концепцию (случай в отечественной социологии труда редкий);

2) оно корреспондировало с международными исследованиями, и таким образом было встроено в общемировой научный контекст (что также является скорее исключением, нежели правилом);

3) оно продолжало исследования инженерного труда советских социологов и послужило мощным толчком не только для них, но и для заводской социологии;

4) оно позволило социологу заглянуть в сферу социальных установок.

Феномен расхождения социальных установок (вербальное поведение) и реального поведения в начале 1980-х гг. основательно будет изучен одесскими социологами во главе с И. М. Поповой. В опубликованной в 1985 г. монографии [38] при помощи самых современных методик были проанализированы данные 25 исследований на предприятиях, проведенных за период с 1970 по 1983 гг. Такого рода работа практически беспрецедентна даже в рамках мировой социологии труда. Ученые обнаружили сложные взаимоотношения между удовлетворенностью трудом (вербальное

поведение) и текучестью кадров (реальное поведение), их расхождение и совпадение.

Проблемы инженерного труда изучались в другом исследовании, которое, как и упомянутые выше, стало классическим наследием отечественной социологии труда. В 1965, 1970, 1976–1977 гг. группа социологов (Л. С. Бляхман, В. Р. Полозов, В. Я. Суслов, Ф. Л. Мерсон, Ю. Г. Чуланов, Г. Ф. Галкина, А. К. Назимова, Г. В. Каныгин и др.) под руководством О. И. Шкаратана провела повторное исследование на машиностроительных предприятиях Ленинграда. Основная задача – это изучение социальной структуры рабочей силы, изменений в содержании и характере труда, условий труда и быта, мотивации и отношения к труду. Ученым удалось выявить ряд важных тенденций и особенностей в сфере труда: снижение престижа цеховых руководителей, изменение ценностных ориентаций на содержание труда у инженеров, связь внутриводской мобильности и удовлетворенности работой, взаимосвязь эффективности труда с его условиями, зарплатой и квалификацией работника. В частности, установлено, что эффективность квалифицированного работника, его вклад в общество выше, чем малоквалифицированного [33].

В 1971–1979 гг. московские социологи из Института международного рабочего движения АН СССР (руководитель В. В. Кривневич) провели международное исследование «Автоматизация и промышленные рабочие» в 15 странах (ВНР, ГДР, ПНР, СССР, СФРЮ, ЧССР, США, Австрия, Швеция, ФРГ, Англия, Дания, Италия, Финляндия, Франция). Хотя по продолжительности оно занимало 10 лет, исследование не являлось повторным (полевая стадия – 1974 г.). Координатором выступал Венский центр. Программа исследования предусматривала изучение влияния автоматизации на содержание, характер и условия труда рабочих, отношение к нему и оценку технологических нововведений, межличностные отношения, участие в управлении, ценностные ориентации, деятельность профсоюзов. Сравнение автоматизированных и неавтоматизированных цехов и участков на одних и тех же

предприятиях проводилось методами наблюдения и опроса рабочих по 85 параметрам, характеризующим каждое рабочее место и разбитым на четыре блока: умственные и физические требования, условия труда, уровень механизации [17, с. 28]. Хотя внимание ученых было явно сосредоточено на микроуровне (рабочее место), основные выводы и гипотезы касались макроуровня: на развитие автоматизации основное внимание оказывают политическая система и социальный строй общества.

К заметным явлениям в социологии труда следует отнести исследование культуры рабочего класса, предпринятое минскими социологами (руководитель Г. Н. Соколова) в начале 1980-х гг. [40], осуществленное в рамках всесоюзного исследования «Социальное развитие советского общества». Г. Н. Соколова выявила негативные социокультурные последствия комплексной механизации и частичной автоматизации: эффект торможения гигиенических условий труда, снижение квалификации, инициативы и заинтересованности в результате труда, использование высококвалифицированных работников на малоквалифицированных рабочих местах, несоответствие между квалификацией работников и рабочими местами, снижение требований к квалификации рабочих [40].

Подводя итоги этого периода, отметим, что в отечественной социологии труда доминировало несколько региональных научных школ, отличавшихся друг от друга составом ученых, тематической ориентацией, предпочитаемыми методами исследования. Наиболее сильной была ленинградская школа, возглавлявшаяся в те годы В. А. Ядовым, О. И. Шкаратаном, Л. С. Бляхманом. Основная тематика: ценностные ориентации, мотивация и отношение к труду, социальная структура рабочего класса и инженеров, организация и условия труда.

Московская школа представляла собой менее однородное явление, в ней преобладали разные стили и тематические ориентации, идейные позиции. Наряду с Г. В. Осиповым, В. Г. Подмарковым, М. Н. Руткевичем, Ф. Р. Филипповым и др., больше ориентировавшимися на социальную структуру и НТР, в ней выделяются Н. Наумова, А. К. Назимова, Л. А. Гордон,

занимавшиеся мотивацией и формами производства, а также переехавшие в Москву А. Г. Здравомыслов и О. И. Шкаратан. Теоретическими вопросами организации коммунистического труда занималась И. Й. Чангли [44], проблемы социологии организации и управления изучались, и достаточно плодотворно, А. И. Пригожиным, Н. И. Лапиным, Д. М. Гвишиани [31], [19], социология профессий В. Н. Шубкиным.

В новосибирской школе доминировала аграрная социология (Т. И. Заславская), социальное планирование (В. И. Герчиков), социология управления (В. Р. Рывкина), социальный конфликт (Ф. Бородкин).

В уральской школе наиболее продвинутыми областями оказались социальное планирование (Н. Аитов), культура труда (Л. Н. Коган).

В таллинской школе наиболее успешно изучались профессиональные ориентации и социальная мобильность (М. Х. Титма) и прикладные аспекты управления (социологи фирмы «Майнор»).

В Одессе сформировалась оригинальная научная школа, изучавшая ценности и мотивацию труда (И. М. Попова, В. Б. Моин).

Лидером минской школы социологии труда следует признать Г. Н. Соколову, исследовавшую культуру труда рабочего класса.

Несколько слов о развитии заводской социологии в СССР.

С приходом к власти Хрущева и либерального политического руководства наметилась тенденция строить социальное знание на конструктивных, позитивно ориентированных элементах, включающих эмпирические данные и практические рекомендации. Таким образом, возникли объективные условия для зарождения в середине 1960-х гг. заводской (прикладной) социологии.

Ее создавали, главным образом, академические социологи. Во всяком случае, так было на первом этапе. Первоначально заводская социология получила статус в службах социального развития на крупных предприятиях, где бок о бок трудились социологи, психологи и экономисты. Позже возникли службы (бюро, сектора,

отделы и лаборатории) при отраслях, регионах, городах и местных органах администрации.

1960-е гг. можно назвать периодом накопления теоретического и прикладного багажа знаний, методов решения практических проблем на производстве. Речь идет об уменьшении текучести кадров и сокращении числа конфликтов, внедрении прогрессивных систем адаптации молодежи, гибком графике работы, мотивации труда, системах профотбора и профориентации, новых формах организации труда (НФОТ), социальной инженерии и инновациях, деловых играх и управленческом консультировании [28, с. 76].

Социальная служба развивалась как составная часть промышленной социологии и психологии труда. Создание научно-исследовательских подразделений в системе Академии наук, социолого-психологических лабораторий на предприятиях и в вузах, расширение подготовки студентов и аспирантов, специалистов-прикладников, социологическое образование руководителей, издание учебных пособий, методических разработок и научных монографий, наконец, организация и проведение семинаров, конференций, симпозиумов, составили основные элементы процесса институционализации заводской социологии.

В 1960-е гг. широко развернулись конкретные исследования социальных проблем труда сначала в Ленинграде, и далее в Свердловске, Горьком, Перми, Львове. Уфе. К середине 1960-х гг. исследования в промышленности достигли определенного уровня зрелости и широты охвата. Были изучены или находились в стадии экспериментального исследования проблемы профессиональной мобильности и текучести кадров, адаптации молодежи и отношения к труду, повышения, укрепления дисциплины труда и профессиональной ориентации. Определилась специализация ученых и научных центров, например:

– в Новосибирске и Уфе исследовались текучесть кадров (И. Н. Аитов, Н. С. Антосенков), социальные резервы повышения производительности труда (Б. Г. Васильев, Ж. Т. Тощенко), профессиональный выбор (В. Н. Шубкин);

– социология профессий (М. Х. Титма в Эстонии).

В Москве и Ленинграде разрабатывались теоретические вопросы мотивации труда (Н. Ф. Наумова, В. С. Магун, В. А. Ядов), социопрофессиональной структуры работников промышленности (Л. С. Бляхман, О. И. Шкаратан, М. Н. Руткевич, В. С. Семенов), использования внерабочего времени (Л. А. Гордон, Э. В. Клоков), развития трудового коллектива (В. М. Шепель, В. Г. Подмарков и др.).

Первоначально заводские службы формировались для научно-методического обеспечения социального планирования. В середине 1960-х гг. практика социального планирования и деятельность социологической службы на предприятиях сложились в самостоятельное направление. В 1964 г. на Пермском телефонном заводе возникла социологическая лаборатория, а через три года на ее базе действовал отраслевой научно-исследовательский отдел социологии и психофизиологии труда (ОНИОСПТ).

В легкой промышленности ЭССР психологические знания стали систематически использоваться в начале 1970-х гг., широкую известность получило проектно-конструкторское бюро систем управления «Майнор» (Магис Хабакук и др.).

В 1970–1980-е гг. в социолого-психологических службах широкое распространение получили автоматизированные информационные системы АСУ «Кадры», «Социальное развитие», «Здоровье» и т.п. Так, в Рижском ПО «Коммутатор» был разработан целый набор АС социального управления (в том числе АСУ прогнозирования профпригодности, аттестации ИТР и руководителей, комплектования коллективов, формирования резерва на выдвижение) [27, с. 98–102].

На Ленинградском заводе «Светлана» в конце 1960-х гг. была создана при участии социологов и социопсихологов система индивидуального продвижения молодых работниц (как правило, конвейерное производство), включая обучение в техникуме и ВТУЗе этого предприятия.

Достаточно широко развивалось в 1980–1990-е гг. управленческое консультирование с применением инновационных

и организационных игр. Сегодня в системе повышения квалификации используются начавшие разрабатываться в те годы социолого-психологические и менеджмент-бизнесовые курсы. Активные методы обучения: деловые игры, анализ конкретных ситуаций, ролевые, коммуникативные и сенситивные тренинги – знакомят участников занятий с психологической теорией и методикой, отрабатывают у них навыки общения и взаимодействия с коллегами, подчиненными и руководителями. А также помогают освоить систему оценки резерва руководящих кадров, психологическое тестирование, с помощью деловой игры участвовать в разработке профессиограмм, наконец, познакомиться с методологией профессионального клиринга.

Расцвет отечественной прикладной социологии и психологии труда приходится на 1970-е и начало 1980-х гг. К этому времени службы сформировались не только на многих крупных предприятиях и объединениях, но и в отраслях и регионах. Возникли самостоятельные школы и направления, в ряде отраслей (Минэлектропром, Минрадиопром, Минпромсвязи, Минсудпром). Сложилась разветвленная система заводских служб. Наконец, выделились районы, наиболее продвинутые в социологическом и психологическом обеспечении нужд производства: Прибалтика, Ленинград, Днепропетровская область, Москва [21, с. 173]. В частности, в Днепропетровской области социологические лаборатории и группы действовали на 100 крупных предприятиях, функционировало множество служб морально-психологического климата и общественного мнения: «Ваше настроение», «Сигнал», «Внимание», «Служба семьи». Известны достижения в использовании социально-психологических служб в ПО «Днепрошина», «Азот» (г. Днепродзержинск), на комбайновом заводе им. Ворошилова, на металлургическом комбинате им. Ф. Дзержинского, на Северном и Южном Горно-обогадительных комбинатах (г. Кривой Рог) и т.д. Среди лидеров можно назвать службу ПО Днепровского машиностроительного завода, созданную в 1972 г.

По данным А. А. Грачева и Н. В. Крыловой, проанализировавших сведения 139 социально-психологических



служб в 1986 г. (выборка не представительная), самой распространенной среди различных типов служб оказалась небольшая лаборатория социологических исследований (51,0%). Чаще всего она подчинялась либо начальнику отдела НОТ (26,0%), либо заместителю руководителя по кадрам (25,0%). Обычно службу возглавлял психолог (27,0%) или социолог (20,0%), иногда философ (15,0%). Около половины (46,0%) служб существовало больше восьми лет. Как правило, численность типичной службы – один-пять человек (60,0%), большую численность (6–8 человек) имели лишь 20,0% служб.

География заводской социологии: более всего служб на Украине (22,0%), в Москве и Московской области – 9,0%, Ленинграде и Ленинградской области – 8,0%.

С точки зрения отраслевой принадлежности, основное количество служб действовало в наиболее «богатых» отраслях: машиностроении (35,0%), электронной промышленности и приборостроении (20,0%). Кадровый состав: социологов – 79,0%, психологов – 64,0% [37, с. 20].

На подавляющем большинстве предприятий работали один-два социолога (психолога), которым просто не по силам было внедрить комплексные системы мероприятий, например пермскую систему стабилизации трудового коллектива (СТК) или службу «Ваше настроение». Ситуация усугублялась еще и тем, что социологи были и есть, как правило, только на крупных предприятиях, а средние и мелкие, где наиболее остро стоят социальные проблемы, были лишены помощи. Кроме того, службы создавались на успешно работающих, технически передовых предприятиях, но их не было на отстающих. Во главе первых стояли прогрессивно мыслящие, а иногда и психологически образованные руководители. Ситуация мало изменилась и в 1990-е гг.: малый бизнес, арендные предприятия, кооперативы чаще всего не имеют собственных служб, хотя нуждаются в квалифицированной помощи. Коммерческие банки и биржи имеют достаточные средства для финансирования консультантов, но их для бизнеса и менеджмента практически никто не готовил. Заводские службы ориентированы на иные цели и задачи. Не

хватает стандартных методик, проверенной и надежной информации, нормативно не всегда были определены статус службы, ее место в системе управления предприятием. Невысокая социолого-психологическая культура руководителя приводит к тому, что перед исследователем ставят невыполнимые задачи, например за 1–3 месяца провести крупное исследование, за месяц – разработать план социального развития. В результате значительная часть времени тратилась на составление различных справок, отчетов, докладных записок.

В системе советского обществоведения социальные проблемы труда занимали центральное место, которое диктовалось ролью категорий общественного труда в структуре исторического материализма: через разделение общественного труда описывалась смена социально-экономических формаций, общественные противоречия и социальный прогресс, возникновение и распад классов, изменение профессиональной структуры и т.п.

Распределение по труду объясняло социальную справедливость, мотивацию и стимулирование труда, отчуждение и аномию. Понятие досуга также рассматривалось в отношении его места в системе быт – досуг. Перспективы советского общества описывались через становление социальной однородности труда, сближение умственного и физического, городского и сельского труда, вытеснение остатков социалистического труда коммунистическим. Иными словами, вся архитектура социальных отношений в обществе строилась на базе трудовых отношений [24, с. 51–54].

Эта схема приобрела доминирующее значение в советском обществознании еще в 1920-е гг., ограниченность ее почувствовали в 1960-е, когда от стратегии разжигания мировой революции большевики перешли к стратегии мирного сотрудничества. Стабилизационные тенденции повысили значимость мирного труда. В массовое сознание помимо лозунгов социалистического соревнования (в 1970-е гг. соревнования за коммунистическое отношение к труду) внедряются ценности обогащения и гуманизации труда, всемерного роста потребностей, всестороннего развития личности, морального и материального стимулирования.

Пик стабилизационных тенденций приходится на середину 1970-х гг. Приоритетными тогда считались технические и экономические задачи, а социальная сфера финансировалась по остаточному принципу. В число «остаточных» попала и заводская социология, в то время достигшая максимума развития. Более 500 заводских служб, разбросанных по всей стране, занимались укреплением дисциплины труда, сокращением текучести кадров, улучшением социально-психологического климата, т.е. латанием тех прорех в производстве, которые образовались вследствие экономического фетишизма и остаточного финансирования социальных проблем. Конечно, денег заводским социологам выделяли мало, статус их был неопределенным, задачи – размытыми. Они первыми попадали под сокращение и первыми нагружались не свойственными науке функциями.

Если аграрная социология, подобно шагреновой коже, катастрофически сжималась, то промышленная, напротив, расширялась. По существу, отечественная социология труда послевоенного периода все больше идентифицировалась лишь с одной своей ветвью – промышленной социологией. Она составила тематическое ядро социологии труда, от которого в стороны уходили «атомарные» ответвления, со временем принявшие облик самостоятельных направлений и поддисциплин. Родившись в качестве средства, метода, инструмента работы заводского социолога 1960-х гг., социальное планирование к началу 1980-х гг. превратилось в многоводное и всесильное практическое направление промышленной социологии. Мода на социальное планирование стала повальной. Оно переросло границы заводской социологии, им начали заниматься все – от сотрудников отделов кадров до профоргов и секретарей парторганизаций. Если социологические службы действовали от силы на 10,0% предприятий, то социальным планированием было охвачено чуть ли не 100,0% заводов, колхозов, совхозов, учреждений [10, с. 98].

Когда прояснились методологические основания социального планирования, то оказалось, что в нем следует выделить в качестве самостоятельных направлений социальное прогнозирование, социальное проектирование и социальную инноватику. Чуть позже,

а именно во второй половине 1980-х гг., из недр социального планирования либо шире – из методов заводской социологии появились как самостоятельные образования социальная инженерия и социальные технологии, имеющие свой предмет, методы, задачи и средства решения проблем.

К середине 1980-х гг. следует относить расцвет игротехники, методологические корни которой уходят в 1960-е гг., в независимую от заводской социологии деятельность московских философов. Сегодня игровые методы применяются практически повсеместно, а разнообразие их форм и видов не поддается учету. В конечном счете, и внутри игротехнического направления выкристаллизовались самостоятельные научные школы, направления, парадигмы, сообщества.

В начале 1990-х гг. на научном горизонте появились три новых направления: экономическая социология, маркетинговые исследования и социальная работа. Первые два непосредственно связаны с социологией труда и ее переориентацией на рыночные отношения, а третье направление связано с ней косвенно. Социальная работа призвана латать те социальные дыры, которые вызваны обвальным переходом постсоветского общества от социалистической плановой экономики к стихийным рыночным отношениям. Резкое падение жизненного уровня вывело некогда благополучные слои населения, относимые к среднему классу, в число социально не защищенных категорий, нуждающихся в экстренной помощи. Те социальные функции (т.е. т.н. социальная амортизация), которые некогда выполнялись предприятиями: обеспечение жильем и путевками в санатории и дома отдыха, восстановительное лечение, социальные льготы – теперь легли на плечи государства и стали предметом внимания социальных работников [5, с. 51]. Можно говорить о том, что сегодня социальные работники приходят на смену заводским социологам и становятся столь же массовой профессией, какой раньше были социологи на предприятиях. Ныне из прежних 20–30 тысяч заводских социологов остались сотни, но и они перепрофилируются на иную тематику. На первый план в их деятельности выходят маркетинговые исследования – изучение

рыночного спроса и предложения, работа в тесном контакте с банками, частными фирмами, западными инвесторами.

К середине 1970-х гг. сформировалось управленческое консультирование – еще одна область отечественной социологии труда. Оно зародилось десятилетием раньше, когда в поле зрения социологов попали проблемы несоответствия формальной и неформальной организации и организационных конфликтов, принятие управленческих решений. Основными центрами профессионализации консультантов явились учебные учреждения – Институт управления и Институт народного хозяйства, а также научно-исследовательские учреждения – Институт системных исследований и Институт США и Канады. С началом процесса перестройки, после 1985 г., спрос на консультантов по управлению резко возрос. Они получили возможность заниматься мотивацией в инновационных процессах, планированием нововведений, коммерческим риском, состязанием предприятий за выживаемость [42, с. 61].

В середине 1960-х гг. зарождаются две другие дисциплины – социология управления и социология организаций. Их предметные области во многом пересекаются, тем не менее, каждое направление имеет собственную специфику. Социология организаций затрагивает широкий спектр проблем – от общетеоретических проблем власти и легитимного порядка в организации до методов оценки личных и деловых качеств персонала. Социология управления касается теории рационального управления и организации труда, стилей руководства, принципов управления и т.п. Впервые спецкурс по социологии управления (тогда он назывался «организацией и управлением») прочитал на философском факультете МГУ в 1965 г. Д. М. Гвишиани, а первая группа специализирующихся на социологии организаций появилась в 1963 г. [42, с. 60].

Сегодня основы менеджмента и социологию управления преподают в сотнях, если не тысячах государственных и частных учебных учреждений: университетах, колледжах, лицеях гимназиях, школах бизнеса и даже в средних общеобразовательных школах.

В настоящее время сошла на нет некогда мощная социология производственного коллектива, в круг интересов которой входили адаптация и профессиональный отбор кадров, стабилизация и текучесть кадров, сплоченность первичного коллектива и социально-психологический климат на производстве, трудовая дисциплина, организация и условия труда, мотивация и стимулирование труда. Данное направление безоговорочно лидировало в социологии на протяжении 30 лет, пора расцвета приходится на годы «застоя», когда социальной базой развитого социализма признавались коллективистские отношения и товарищеская взаимопомощь. Даже во второй половине 1980-х гг. казалось, что социология коллектива будет жить вечно. Ничто не предвещало кризиса и смерти. Но резкая смена экономических условий и политического режима в стране погрузила в пучину времени огромный материк социологии трудового коллектива.

Еще одно направление, о котором стоит коротко сказать, это социология профессий. На Западе она представляет одно из многочисленных и процветающих направлений, по которому написаны многие тысячи монографий, статей, учебных пособий. В нашей стране оно родилось в середине 1960-х гг. и благодаря исследовательским усилиям В. Шубкина и М. Титмы стало оформляться в определенную предметную область. К сожалению, социология профессий не превратилась в регулярную форму научного поиска, не стала исследовательской традицией и полноценной дисциплиной, хотя исследования в этом направлении продолжаются и по сей день, но уже, скорее, в рамках изучения судеб молодого поколения и социальной мобильности [13, с. 351].

Сегодня карта научного знания в отечественной социологии труда представляет пестрое одеяло, скроенное из лоскутков разных размеров и цветов. Возможно, что она и прежде не представляла собой монолитного единства, но сейчас плюрализм форм из теоретического грозит стать политическим.

«Отраслевика» скоро, пожалуй, перестанут называть себя социологами труда.

В конце 1980-х гг., но, главным образом, в начале 1990-х гг., в отечественной социологии труда намечается тематический сдвиг

исследований. Среди новых проблем, которые начинают интенсивно изучаться социологами, следует отметить трудовые конфликты и забастовки рабочих, экономическую преступность и ее социальные последствия, рынок и поведение потребителей, многообразие форм собственности на производстве, занятость и безработицу, рабочее движение, предпринимательство, приватизацию, экономическую социологию. Вместе с тем продолжали исследоваться проблемы, характерные для предыдущих этапов развития социологии труда, в том числе вопросы оплаты труда и материального стимулирования, участия работников в управлении, организации и условий труда, стабилизации коллектива и социально-психологического климата и т.д.

Коммерциализация современной промышленной социологии означает ее гибель как развивающегося научного знания. Правда, внутри больного организма пробиваются к жизни здоровые ростки, внушающие определенный оптимизм. Отечественная социология труда переключивается из институтских кабинетов и заводских лабораторий в аудитории университетов. Наука возвращается на круги своя. Во всем мире академическая социология идентифицируется не с АН, как это было в СССР, а с университетами и колледжами. Сегодня они, кажется, воссоединяются. Курсы социологии труда, которые читаются в большинстве вузов РФ и Л/ДНР, дадут новый толчок ее развитию, потребуют систематизации знаний, более глубокой осведомленности в области истории и методологии.

Отечественная теоретическая социология труда в 1990-е гг., как и прикладная, также испытывает кризис, но по другим причинам: прежде всего вследствие переключения внимания академической (включая университетскую) социологии на новые, ранее не существовавшие либо запретные темы (например, политическая социология, исследования социального неравенства, конфликтология и т.д.).

Проблематика социологии труда, как отмечалось, вливается в экономсоциологию, частично присутствует в тематике изучения

сдвигов в системе ценностей, в исследованиях новых социальных слоев и фермерства в частности.

Можно ожидать возрождение социологии труда в условиях перехода к стабильному социально-экономическому развитию. Но это будет уже иная социология – органическая составляющая мировой социологии с ее проблемами постиндустриализма, постмодернизма, проблематикой «рационального экономического человека» или, напротив, исследованиями особенностей трудовой морали и трудовых отношений в российском постсоветском обществе.

Несколько слов о развитии прикладной социологии труда в городе Ворошиловграде/Луганске.

8 апреля 1966 г. Луганская Центральная нормативно-исследовательская станция по труду постановлением Совета Министров СССР от 28.01.1966 № 67 и приказом Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам (от 08.04.1966 № 9) преобразована в Донецко-Приднепровский филиал Научно-исследовательского института труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, который через год начал осуществлять в полном объеме научную деятельность.

18 мая 1971 г. Донецко-Приднепровский филиал НИИ труда приказом Госкомитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 18.05.1971 № 15 и приказом НИИ труда от 16.06.1971 № 57 преобразован в Украинский филиал НИИ труда Госкомитета СССР по вопросам труда и заработной платы.

12.04.1991 в соответствии с п. 3 постановления Совета Министров УССР от 13.09.1990 № 252 и приказом Министерства труда УССР от 10.04.1991 № 17 на базе Украинского филиала НИИ труда создан Украинский научно-исследовательский институт труда Министерства труда УССР.

01.06.1997 г. в соответствии с п. 2 постановления Кабинета Министров Украины от 02.03.1997 № 202 и приказом Минтруда Украины от 05.03.1997 № 24 Украинский НИИ труда



преобразован в Научно-исследовательский институт социально-трудовых отношений Минтруда Украины.

01.06.2004 в связи с требованиями к названиям, введенным в действие Хозяйственным и Гражданским кодексами Украины, название Института определено как Государственное учреждение Научно-исследовательский институт социально-трудовых отношений.

Летом 2014 г., после государственного переворота в Киеве и разразившейся на Донбассе гражданской войны Государственное учреждение Научно-исследовательский институт социально-трудовых отношений де-факто не функционирует. Частично, его направления (в основном разработка Классификатора профессий) переданы в НИИ труда и занятости населения Минсоцполитики и НАН Украины (г. Киев).

Основная функция НИИ социально-трудовых отношений заключалась в изучение проблем экономики труда и социальной политики на прикладном уровне и разработка механизмов регулирования сферы социально-трудовых отношений.

Основные направления научной деятельности НИИ социально-трудовых отношений были:

- сопровождение отечественной профессионально-классификационной системы и ее адаптация к международным и европейским стандартам;
- разработка, внедрение на практике и сопровождение государственных социальных стандартов;
- разработка составляющих управления, мониторинг функционирования системы Единого государственного автоматизированного реестра льготников;
- анализ и методическое обеспечение предоставления социальных льгот в адресной, в том числе денежной, форме;
- научное обоснование и научно-методическое обеспечение государственной политики в сфере труда и качества трудовой жизни;
- разработка и экспертиза проектов актов законодательства по вопросам социально-трудовых отношений;

– проведение НИР в сфере становления и развития социального диалога на Украине на всех уровнях коллективно-договорной деятельности;

– изучение и обобщение международных трудовых норм и зарубежного опыта регулирования социально-трудовых отношений, решения проблем совершенствования организации оплаты труда, государственных гарантий и социальной защиты на макро- и микроэкономическом уровнях;

– научное обеспечение государственной политики социальной защиты отдельных наиболее уязвимых категорий населения (лица с ограниченными физическими возможностями, лица без постоянного места проживания, беспризорные дети, лица, возвратившиеся из мест лишения свободы и т.д.);

– программно-аналитическое сопровождение вопросов сбалансирования объёмов подготовки кадров с потребностями рынка труда, создания новых рабочих мест и перераспределения рабочей силы в контексте вступления Украины во ВТО и ЕС, рационального использования трудовых ресурсов в чрезвычайный период и т.д.;

– нормативное обеспечение усовершенствования режимов труда и производственных условий труда.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. На какие этапы можно разделить историю развития социологии труда?

2. Охарактеризуйте донаучный этап развития социологической мысли о труде.

3. Назовите основные идеи классического периода становления социологической мысли о труде.

4. Какими теориями представлены социологические знания на классическом этапе развития?

5. Что характерно для марксистского изучения труда?

6. Назовите этапы развития отечественной социологии труда.

## **Тема 4. Современный этап развития социологии труда в США**

**Цель:** рассмотреть современный этап развития социологии труда в США.

### **План:**

1. Создание количественной методологии в социологии: физикализм Дж. Ландсберга; принципы бихевиоризма, операционализм и квантификации в социологии.
2. Первые научные школы и направления в американской социологии в 20 в.
3. Теории мотивации труда.
4. Теория «постиндустриального общества» и теория «революции менеджеров».
5. Движение за гуманизацию труда. Исследование «качества рабочей жизни».

**1. Создание количественной методологии в социологии: физикализм Дж. Ландсберга; принципы бихевиоризма, операционализм и квантификации в социологии.**

Современный этап развития социологии в целом и социологии труда в частности, в США, начинается в 1920-е гг. Если на предыдущем этапе центром мировой социологической мысли была Западная Европа, то в 20 веке он постепенно перемещается в США.

В 1930-е гг. американская социология окончательно закрепляется в роли лидера. В то время, как многие европейские социологи вынуждены были работать вне академической сферы, в США социология сразу получила доступ на университетские кафедры. В 1892 г. открыта первая в мире кафедра социологии в Чикагском университете, в 1901 г. курс социологии преподавался в 169 университетах и колледжах, а в конце 1980-х гг. – почти в 250 [59, с. 54].

В США сложились благоприятные условия для формирования прежде всего эмпирической социологии. Уже к 1910 г. в США было проведено около 3 тыс. эмпирических исследований с использованием новейшей статистической техники. Социология в США утверждала свой престиж не за счет выдвижения новых, оригинальных идей (их было чрезвычайно мало), потому что в сфере теоретической социологии США еще не могли конкурировать с Западной Европой. Новым было, во-первых, беспрецедентное развитие эмпирических исследований, во-вторых, разработка фундаментальной количественной методологии. В основном и в целом она развивалась в рамках позитивизма. Первой внятной программой методологии был физикализм Дж. Ландберга (1930-е гг.). Ее центральными принципами выступали операционализм, квантификация и бихевиоризм. Бихевиоризм запрещал изучать субъективные состояния (мотивы, ценности, стремления) которые не поддаются точной фиксации и количественному измерению. Дж. Ландберг был убежден, что социологии предстоит использовать в своем анализе концептуальную схему, выработанную в современной физике, то есть действовать по аналогии. Уравняв социологию и физику, он ликвидировал качественное своеобразие социального метода [59, с. 64].

Предсказание Дж. Ландберга о том, что социология постепенно перейдет на рельсы естественной науки, во многом оправдалось. Современная социология активно использует современный математический аппарат и статистическую теорию.

Операционализм – это процедура конкретизации социологических понятий и сведения их к таким индикаторам, которые можно описать некоторой совокупностью операций (П. Бриджмен). Квантификация – это количественное выражение, измерение качественных признаков (например, оценка в баллах личных и деловых качеств работника).

## **2. Первые научные школы и направления в американской социологии в 20 в.**

Среди первых научных школ называют Чикагскую школу, которая занимала доминирующее место в американской социологии в период 1915–1935 гг. Она формировалась на базе первого в мире социологического факультета, возглавляемого А. Смоллом (1892). В деятельности Чикагской школы можно выделить характерные черты:

1) развитие так называемой социальной деятельности (social work) – практические решения социальных проблем, порожденных урбанизацией и индустриализацией: безработицы, нищеты, преступности. Социальный работник (психолог, юрист, социолог) в 1920–1930-е гг. занимался решением социальных проблем производства. Постепенно его вытеснил специализированный отдел управления персоналом;

2) появление в 1918 г. совместной работы У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке», обозначившей новый рубеж в развитии современной социологии;

3) разработка социально-экологической теории Р. Парка и Э. Берджеса, основными элементами которой были «социальная мобильность», «социоэкономический статус», «маргинальная личность».

Прикладная социология труда в США начинается по существу с системы Тейлора, построенной на таких принципах [64, с. 4–104]:

– замены грубых практических методов производства научными методами;

– тщательном отборе рабочих на основе научно-установленных признаков;

– тренировке и профессиональному обучению каждого из рабочих;

– сотрудничества администрации с рабочими в решении производственных задач;

– равномерном распределении труда;

– в разделении ответственности за дела производства между администрацией и рабочими.

Ф. Тейлор создал первую в мире систему научной организации труда (далее – НОТ). Он в совершенстве изучил социально-экономическую организацию промышленного предприятия и пришел к выводу, что технико-экономические нововведения сами по себе малоэффективны. Определяющим является так называемый человеческий фактор, материальное и моральное стимулирование, культура управления предприятием. Ф. Тейлор первым из ученых обратил внимание на феномен «неторопливого» труда. Это явление возникает вследствие группового давления и блокирования формальных норм поведения неформальными отношениями. Рабочие сознательно ограничивают производительность своего труда, чтобы предотвратить пересмотр норм выработки и снижение расценок.

Главная идея трудов Ф. Тейлора – заставить рабочих работать лучше, рациональнее. Человек не должен тратить свою энергию впустую. Он должен работать с полной отдачей.

В 1885 году Ф. Тейлор разработал метод нормирования труда, который заключается в хронометражных наблюдениях и измерениях рабочего времени, необходимого для выполнения отдельных элементов и операций в группах рабочих с различной производительностью труда. Для каждого элемента операции выбирались такие трудовые движения, которые можно выполнить в «нормальное», то есть максимально короткое время. Для каждой работы устанавливался единый метод ее выполнения как образец [64, с. 4–104].

Историческое значение учения Ф. Тейлора определяется, прежде всего, его принципами рационализации элементов. Ф. Тейлор рассматривал т.н. «неторопливый труд» не как причину, а как следствие. Он считал, что недостатки в организации производства и труда не очень заметны, когда нормы производительности занижены, однако, это порождает безответственное отношение к своим обязанностям как у рабочих (сознательно сдерживающих темп работы), так и у администрации (которая перекладывает свои обязанности на плечи рабочих).

Если же труд организован по-научному, то есть рабочее место обеспечено всем необходимым и применяются рациональные средства и методы труда, то рабочее время будет использовано наиболее эффективно. По Ф. Тейлору, повысить эффективность производства можно, лишь постоянно совершенствуя технико-организационные и социально-психологические методы рационализации труда.

Другой теоретик и практик принудительной мотивации Генри Форд (1863 – 1947) построил свою доктрину на «гармонии» между производством и потреблением, исходя из того, что:

- производство порождает спрос;
- спрос поддерживает производство, а массовое производство требует массового потребления;
- потребление станет массовым только тогда, когда рабочие будут иметь высокую заработную плату, а товары будут продаваться по сравнительно низким ценам. Последнего можно достичь, обеспечив массовое непрерывное производство с минимальными затратами, постоянным обновлением техники и организации труда;
- научно-технический прогресс – важный стимул потребления и одновременно средство его удовлетворения [59, с. 78].

Г. Форд исходил из того, что рядовой работник ищет такую работу, выполняя которую, не нужно будет напрягаться ни физически, ни умственно. Поэтому Форд развил метод Ф. Тейлора до высшей степени интенсификации, утверждая, что главным требованием для внедрения принципов поточного производства является максимальное сокращение как потребности думать, так и количества трудовых движений. Практическое использование этой системы выявило, что, с одной стороны, она и в самом деле максимально интенсифицировала труд, а с другой – приводила к быстрой умственной и физической деградации рабочих. Последнее мешало внедрению более сложных станков и совершенствованию технологических операций. Поэтому со временем система была дополнена с учетом рационализаторских предложений рабочих и

разработкой организации оплаты труда, которая поощряла определенную «интеллектуализацию» чисто физического труда.

К сожалению, ни тейлоризм, ни фордизм, ни другие подобные научные концепции труда не оправдали тех огромных надежд, которые возлагались на них в начале 20 века. Игнорирование человеческого фактора привело к катастрофическому росту текучести кадров, увеличению экономических потерь от болезней, производственных травм и т.д.

Достижения научно-технического прогресса значительно усложнили, как сам трудовой процесс, так и управление им. Возникла насущная необходимость исследования влияния на трудовой процесс самых разнообразных факторов: биологических, психологических, социальных и т.д.

Постепенно центр развития американской социологии перемещается в Гарвардский университет. В 1927–1932 гг. группа гарвардских ученых под руководством Э. Мэйо (1880–1948) проводит знаменитые Хоторнские эксперименты, с которых принято начинать развитие индустриальной социологии [59, с. 104].

В противовес вышеизложенным теориям, воспринимавшим человека только как своеобразное приложение к станку, уже в 1920-е годы появляется концепция «человеческих отношений». Ее автором является американский социолог-психолог Элтон Мэйо, который вместе со своей научной группой провел ряд исследований, известных в науке как Хоторнский эксперимент.

Хоторнский эксперимент включает ряд социально-психологических экспериментов, проведенных (1924 – 1932) группой ученых во главе с Элтоном Мэйо на фабрике «Вестерн Электрикс» в США. Главной задачей было выявление зависимости между физическими условиями работы и производительностью труда. Компания Вестерн Электрик столкнулась с фактом понижения производительности труда сборщиц реле. Длительные исследования не привели к удовлетворительному объяснению причин. Тогда в 1928 г. был приглашен Мэйо, который и поставил свой эксперимент, первоначально имеющий целью выяснить влияние на



производительность труда такого фактора, как освещённость рабочего помещения. Эксперименты в Хоторне в общей сложности длились с 1924 по 1932 г., в них четко обозначены различные этапы. В выделенных Мэйо экспериментальной и контрольной группе были введены различные условия труда:

- в экспериментальной группе освещённость увеличивалась, и отмечался рост производительности труда;
- в контрольной группе при неизменной освещённости производительность труда не росла.

На следующем этапе новый прирост освещённости в экспериментальной группе дал новый рост производительности труда. Однако вдруг и в контрольной группе при неизменной освещённости производительность труда также возросла. На третьем этапе в экспериментальной группе были отменены улучшения освещённости, а производительность труда продолжала расти, то же произошло на этом этапе и в контрольной группе.

Эти неожиданные результаты заставили Мэйо модифицировать эксперимент и провести еще несколько добавочных исследований: теперь изменялась уже не только освещённость, но значительно более широкий круг условий труда:

- помещение шести работниц в отдельную комнату;
- улучшение системы оплаты труда;
- введение дополнительных перерывов;
- введение двух выходных в неделю и т.д.

При введении всех этих новшеств производительность труда повышалась, но, когда по условиям эксперимента нововведения были отменены, она, хотя и несколько снизилась, осталась на уровне более высоком, чем первоначальный [66, с. 164].

Мэйо предположил, что в эксперименте проявляет себя ещё какая-то переменная, и посчитал такой переменной сам факт участия работниц в эксперименте: осознание важности происходящего, своего участия в каком-то мероприятии, внимания к себе привело к большему включению в производственный процесс и росту производительности труда, даже в тех случаях, когда отсутствовали объективные улучшения. Мэйо истолковал это как проявление особого чувства социабельности, т. е. потребности

ощущать себя «принадлежащим» к какой-то группе. Второй линией интерпретации явилась идея о существовании внутри рабочих бригад особых неформальных отношений, которые как раз и обозначились, как только было проявлено внимание к нуждам работниц, к их личной «судьбе» в ходе производственного процесса. Мэйо сделал вывод не только о наличии наряду с формальной ещё и неформальной структуры в бригадах, но и о значении последней, в частности о возможности использования её как фактора воздействия на бригаду в интересах компании. Не случайно впоследствии именно на основании рекомендаций, полученных в Хоторнском эксперименте, возникла особая концепция «человеческих отношений», превратившаяся в теорию управления и преподаваемая ныне в качестве учебной дисциплины во всех западных школах бизнеса.

В результате проведения Хоторнского эксперимента были сделаны следующие выводы [59, с. 164]:

– социальные отношения, складывающиеся в индустриальном производстве, нельзя рассматривать как нечто «чуждое» рабочему, препятствующее его человеческому развитию в обществе, то есть рассматривать их исключительно в аспекте концепции «отчуждения». Наоборот, социальная жизнь трудящегося в сфере крупного индустриального производства получает свою содержательную структуру и значимость именно в его профессиональной сфере и на ее основе;

– индустриальный труд – это всегда групповая деятельность, исключая традиционно индивидуалистическое представление о рабочем как «эгоисте», преследующем только свои корыстные цели. Причём те группы, в которых социальная жизнь рабочего протекает самым непосредственным образом, являются «неформальными», и определяют они не только трудовой ритм работы их членов, но также оценку каждым из них всего окружения, формы поведения и характер исполнения производственных задач;

– позиция отдельного рабочего в социальной структуре предприятия, характеризующая его общественный престиж и статус, удовлетворяет его потребности в гарантированности своего

существования, по крайней мере, столь же серьёзно, как и размер заработной платы; а с точки зрения социальной жизни рабочих она имеет скорее даже большее значение, чем зарплата;

– восприятие отдельным рабочим условий своего собственного труда, его «самочувствие» в производственном процессе, многое (если не все) из того, что относится к «психофизике индустриального труда», следует оценивать не как «факт», а как «симптом». То есть не в качестве свидетельства о фактическом состоянии условий индивидуальной трудовой деятельности, а в качестве показателя его индивидуально-психологической или социальной ситуации на производстве, и прежде всего в производственном коллективе.

Итак, данная теория возникла как оппозиция тейлоризму и стала основанием для критики концепции «экономического человека», которая считала главным стимулом человеческой деятельности только материальный интерес. Теория «человеческих отношений» экспериментально показала, что вместе с материальными стимулами большое значение имеют психосоциальные факторы:

- единство группы;
- взаимоотношения с руководителем;
- благоприятная атмосфера на рабочем месте;
- удовлетворенность работника своим трудом и т.д.

В рамках этой теории были разработаны понятия формальная и неформальная группы, их структура и механизм функционирования, изучен широкий спектр проблем, связанных с мотивами, ценностями индивида, средствами передачи информации в процессе трудовой деятельности. Результаты исследований «человеческих отношений» очень повлияли на развитие индустриальной социологии и управления трудом, а также социологии труда в целом [70, с. 364].

Итак, собрав обширный эмпирический материал об отношении людей к труду в «Вестерн электрик компани», ученые выяснили, что норма выработки рабочего определяется не его добросовестностью или физическими способностями, а давлением

группы, которая диктует собственные требования и правила поведения.

Кропотливый анализ показал, что любая группа рабочих разделяется на подгруппы (кланы), но не по профессиональным, а по личным признакам. Выделялись аутсайдеры, лидеры и «независимые». Каждая подгруппа придерживалась особых правил поведения. Неформальные нормы распространялись и на трудовую деятельность. Мэйо (до него это сделал Тейлор) нашел явление, называемое теперь рестрикционизмом – это сознательное ограничение нормы выработки. Поскольку нормы были чрезвычайно высоки и с ними справлялись только единицы, то большинству рабочих, если бы они не выполняли задания, грозило увольнение. Спустя 30 лет этот факт позволил критикам усомниться в открытии Мэйо. Они думали, что «человеческий фактор» оказал гораздо меньше влияния на производительность, чем страх перед безработицей и голодом.

В основе социологической теории Гарвардской школы лежат следующие принципы:

- 1) человек представляет собой «социальное животное», ориентированное и включенное в контекст группового поведения;
- 2) жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой;
- 3) руководители промышленности должны ориентироваться больше на людей, чем на продукцию. Это способствует «социальной стабильности» общества и удовлетворению индивида своей работой. Рационализация управления, учитывающая социальные и психологические аспекты трудовой деятельности людей, – это магистральный путь инновационной деятельности на предприятии [42, с. 144].

Социальная практика доктрины «человеческих отношений» основывалась на провозглашенном Мэйо принципе замены индивидуального вознаграждения групповым (коллективным), экономического – социально-психологическим (благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль управления). Отсюда берет начало разработка новых средств повышения производительности труда: «партисипативное

управление», «гуманизация труда», «групповые решения», «образование служащих» и т.д.

Доктрина «человеческих отношений» – теоретическая основа Гарвардской школы – стимулировала разработку проблем мотивации поведения.

Одним из направлений психологизма в социологии является теория социометрии Джексона Морено. Он сводил сущность явлений к чувствам влечения или отвращения, на основе которых люди объединяются или разделяются на группы. Социальные конфликты возникают из-за того, что в одной и той же группе, находятся люди, которые антипатичны друг другу. Задача социометрии – изучать характер взаимоотношений в группах и способствовать перестройке этих групп и общества в целом.

Однако общество основано не только на межличностных связях. Но даже если бы и так, то все равно социометрия не выявляет причин влечения или отвращения.

Теории человеческих отношений дали толчок разработке проблем мотивации поведения человека. Изучение мотивации – одно из основных направлений индустриальной социологии. Значительный вклад в это изучение внесли А. Маслоу, Ф. Херцберг и Д. Макгрегор.

### **3. Теории мотивации труда.**

В индустриальной социологии изучение мотивации составляет особое направление. Значительный вклад в эту отрасль внесли А. Маслоу, Ф. Херцберг и Д. Макгрегор. А. Маслоу (1908–1970) известен как создатель иерархической теории потребностей (1943). Хотя она и подверглась впоследствии широкой критике, но благодаря своим универсальным объяснительным возможностям послужила исходной основой для современных моделей мотивации труда, нашла применение в целом ряде организационных нововведений (например, в проектах «обогащения труда»). Принято считать, что А. Маслоу внес самый значительный вклад в теоретическое развитие наследия Э. Мэйо.

Абрахам Маслоу создал теорию иерархии потребностей (1943). Он разделил потребности человека на две большие группы [59, с. 111]:

- базисные (в еде, одежде, тепле, безопасности, позитивной самооценке и т.д.);
- производные или метапотребности (в справедливости, благополучии, порядке и т.д.).

Базисные потребности постоянны, а производные меняются. Метапотребности одинаково значимы, а, следовательно, не имеют иерархии. Базисные потребности можно сгруппировать по уровням: от низших материальных до высших – духовных.

Первые называются первичными (врожденными): физиологические потребности, потребности безопасности и защищенности.

Вторые – вторичные (приобретенные): потребности причастности, признания, познания, эстетики, самовыражения.

Главное в теории А. Маслоу – это не только ранжирование потребностей, сколько объяснение их динамики. Потребности каждого последующего уровня становятся актуальными лишь после того, как будут удовлетворены предыдущие. Физиологические потребности доминируют до тех пор, пока они не удовлетворены, по крайней мере, на минимальном уровне, а затем начинают доминировать следующие – потребности в безопасности, социальные и в конце – духовные. Но именно только удовлетворение потребности как таковой не является мотиватором поведения человека. Голод является движущей силой для человека до тех пор, пока он голоден. Поэтому понятно, что сила действия потребности является функцией от меры ее удовлетворения. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии.

В начале 1960-х гг. в индустриальной социологии в рамках концепции «социологических систем» возникает теория «управления через соучастие», которую разработал с учетом различий в нуждах подчиненных американский ученый, профессор Массачусетского технологического института Д. Макгрегор [43, с. 464].

Широкую известность получили теории «Х» и «У» стилей управления Д. Макгрегора, разработанные в 1957 г. Теория «Х» описывает черты авторитарного стиля: жесткий контроль, принуждение к труду, негативные санкции, акцент на материальных стимулах. Напротив, теория «У» говорит о демократическом стиле руководства:

- использование творческих способностей подчиненного;
- гибкий контроль, отсутствие принуждения, самоконтроль;
- стремление к ответственности;
- моральные стимулы;
- заинтересованность в труде;
- участие в управлении.

Особенность концепции мотивации Макгрегора в том, что она носит рекомендательный характер и говорит о том, что и как нужно делать, устанавливает зависимость между стилем управления и поведением подчиненных. Теории мотивации Маслоу, Херцберга, Макгрегора во многом определяют нынешнее лицо индустриальной социологии и менеджмента, стимулируют тысячи эмпирических исследований и еще больше число практических программ. Достаточно сказать, что лишь по проблемам лидерства в США проведено более 5 тыс., а по удовлетворенности трудом более 8 тыс. исследований [45, с. 89].

Еще раз обратим внимание, что так называемая теория «Х» Д. Макгрегора проповедует авторитарный стиль управления, обосновывает необходимость постоянно заставлять работать, подгонять человека, осуществлять жесткий контроль и угрожать наказанием. Такой стиль порождает у подчиненных страх, а иногда агрессию. Когда социально-экономические условия меняются, улучшаются отношения между рабочими и предпринимателями, рабочие чувствуют заботу и снисходительное отношение к себе, они проявляют интерес к работе и добросовестность. При таких условиях, с точки зрения Д. Макгрегора, возможен другой подход, который он изложил в теории «У». Установки этой теории ближе к демократическому стилю руководства, которое характеризуется взаимопониманием, преданности организационным целям и созданием возможностей для максимального проявления

инициативы, изобретательности и самостоятельности при их достижении. Эта теория воспроизводит ситуацию, когда люди в организации большей частью уже удовлетворили свои материальные потребности, а, следовательно, материальное поощрение уже не может быть действенным стимулом к более эффективной работе. Таким стимулом может быть работа, требующая «интеллектуальной активности».

Итак, сущность концепции Д. Макгрегора заключается в установлении зависимости стиля руководства от стиля поведения работников. Руководитель должен помнить, что каждый человек является уникальным существом с богатым душевным миром, но не все руководители учитывают это. Кроме того есть еще и объективные обстоятельства:

- нарушение трудовой дисциплины;
- низкая квалификация и т.д.

Поэтому, прежде, чем выбрать ту или иную модель руководства, необходимо изучить реальные условия (состояние трудовой дисциплины, морально-психологический климат, уровень взаимного доверия менеджеров и подчиненных) и только после этого можно решать, какую модель («Х», «У», или смешанную) целесообразно применять в каждом конкретном случае.

Идеи Маслоу получили дальнейшее развитие в двухфакторной теории мотивации Ф. Херцберга (1950), в которой выделены как независимые факторы содержание работы и условия работы. Удовлетворенность трудом – это функция содержания работы, а неудовлетворенность трудом – функция условий труда. Обе системы являются разнонаправленными плоскостями поведения. На концепции Херцберга построены программы управления многих зарубежных компаний [47, с. 22–28].

Итак, в 1960-х гг. американский ученый Ф. Херцберг предложил теорию стимулирования, которая тоже основывается на учете потребностей человека – «теорию обогащения труда». Все стимулы к труду он разбил на две группы. В первую группу «факторов гигиены» были зачислены внешние по самому труду факторы:

- условия и оплата труда;



- политика руководства предприятием;
- социально-психологический климат;
- формы контроля со стороны руководителей.

Они действуют как факторы медицинской гигиены, их улучшение сначала действует как стимул, затем становится привычным и снова появляется недовольство.

Однако одной лишь гигиены недостаточно, поэтому Ф. Херцберг предлагает «вмонтировать» в человека «внутренний генератор», зависящий от изменения второй группы факторов – внутренних, то есть содержания самой работы, ее привлекательности, осознания и самооценки работником своих достижений, самостоятельности в работе, чувства ответственности, стремления карьерного продвижения, самореализации в труде и т.д.

Если внешние факторы, по Ф. Херцбергу, могут лишь временно стимулировать трудовую активность, то внутренние действуют постоянно и являются настоящими стимулами.

Главная установка теории Ф. Херцберга – это стимулирование через сам труд с использованием стремления человека к самовыражению как главного стимула [37].

В 1970-х гг. вновь актуализировались принципы тейлоризма (П. Дракер, Р. Дэвис, Дж. Диболд и др.). Это объясняется тем, что ни доктрина «человеческих отношений», ни концепция «обогащения труда» не смогли обеспечить дальнейшее позитивное развитие трудовой мотивации.

В начале 1980-х гг. вновь актуализировалась теория Ф. Херцберга. В развитых странах Запада даже сформировалась законченная концепция «гуманизации труда».

Рассмотренные теории мотивации являются базовыми, фундаментальными для современной социологии труда.

#### **4. Теория «постиндустриального общества» и теория «революции менеджеров».**

В сфере общесоциологической теории наиболее известными являются две концепции: теория «постиндустриального общества» и теория «революции менеджеров». Различают:

- американскую теорию «постиндустриального общества» (Белл, Гэлбрейт, Бжезинский, Тоффлер и др.);
- и европейские (Турен, Арон, Фурастье) модели «постиндустриального общества».

Основная идея теории «революции менеджеров» – это вытеснение класса капиталистов классом управленцев [44].

В 1953 г. П. Сорокин заявил о трансформации капиталистического класса в менеджерский, а Т. Парсонс – о переходе контроля над производством, принадлежавшего когда-то семьям-собственникам корпораций, к управленческому и техническому персоналу. В 1958 г. Д. Белл ввел термин «молчаливая революция», подчеркнув, что собственность и формальный контроль отныне разделены окончательно.

В 1960-е гг. теория становится общепризнанной в американской и европейской социологии.

#### **5. Движение за гуманизацию труда. Исследование «качества рабочей жизни».**

Параллельно с общетеоретическими концепциями в США разрабатывались прикладные концепции и программы в рамках так называемой «гуманизации труда». Программа «гуманизации труда» создавалась, как попытка синтезировать достоинство тейлоризма (рационализация производства) и концепции «человеческих отношений» (изучение психологических процессов). В рамках движения за «гуманизацию труда» сформировались два самостоятельных, но тесно связанных между собой направления: внедрение новых форм организации труда и программы улучшения «качества рабочей жизни».

Концепция «качества рабочей жизни» [63] в некоторой степени явилась негативной реакцией на доктрину «человеческих отношений», в которой явно преувеличивалась роль моральных факторов труда, и на движение «гуманизации труда», где труд признавался центральным жизненным интересом. Все это имело смысл в условиях экономического подъема США в 1950-е гг., но превратилось в утопию уже в конце 1960-х гг.

В настоящее время в США постоянно проводятся широкомасштабные социологические исследования реального положения дел, то есть «качества рабочей жизни». На уровне отдельного предприятия интерес к индикаторам «качества рабочей жизни» был вызван стремлением менеджеров повысить эффективность и качество работы, заботой о мотивации рабочих. В центре внимания исследователей «качества рабочей жизни», как правило, стоит рабочее место, рабочая группа и семья рабочего.

#### *Контрольные вопросы к теме:*

1. Институционализация социологии труда в США.
2. Бихевиоризм и необихевиоризм в социологии труда.
3. Разработка социально-экологической теории Чикагской школой.
4. Основные итоги Хоторнских экспериментов Э. Мейо (1927–1932 гг.).
5. Постиндустриализм и виртуализация экономики.
6. Новые принципы взаимоотношения экономики и общества в эпоху постмодерна.
7. Глобальные проблемы и качество жизни.

## **Тема 5. Профессии и профессиональная структура**

**Цель:** рассмотреть профессии и профессиональная структура.

### **План:**

1. Понятие профессия, специальность.
2. Понятие социальной адаптации и ее взаимосвязь с трудовой адаптацией.
3. Сущность трудовой адаптации и ее виды.
4. Этапы, скорость и показатели адаптации.
5. Предпосылки трудовой адаптации.
6. Факторы трудовой адаптации.
7. Управление трудовой адаптацией.
8. Трудовая мобильность, ее функции и типы. Управление трудовой мобильностью.

### **1. Понятие профессия, специальность.**

В обыденном значении у слова «деятельность» есть синонимы: труд, дело, занятие. В науке деятельность рассматривается в связи с бытием человека и изучается многими областями знания: социологией, философией, психологией, историей, культурологией, педагогикой и т.д. В деятельности проявляется одно из существенных свойств человека – быть активным. Деятельность – это специфически человеческая форма активного взаимодействия с окружающим миром [60, с. 98].

Как отмечал философ Б.Ф. Ломов, «деятельность является многомерной», поэтому существуют многочисленные классификации деятельности, в основу которых положены ее различные признаки, отражающие разнообразные стороны этого феномена. Выделяют деятельность духовную и практическую, репродуктивную (исполнительскую) и творческую, индивидуальную и коллективную и т.д.

Выделяют также разнообразные виды профессиональной деятельности (научная, педагогическая и т.д.)

Профессиональная деятельность – это род труда, следствие его дифференциации. Профессиональная деятельность имеет общественный характер. В ней различают как минимум две стороны: общество (работодатель) и человек (как работник). Общество выступает в отношениях как:

- заказчик выполнения общественно значимых видов деятельности;
- организатор условий такой деятельности;
- источник ее материального финансирования;
- регулятор правовых отношений между участниками профессиональной деятельности;
- эксперт качества деятельности, осуществляемой работником;
- источник формирования социального отношения к профессии значимость, престиж и т.п.

Все эти функции могут выполняться государственными институтами (например, в случае работы педагога-психолога в государственной общеобразовательной школе) или частично переданы частным лицам (функции организации условий, финансирование и др.). Однако, даже при передаче функций организации частным лицам, органы государственного управления осуществляют общий надзор за профессиональной деятельностью. Например, частные школы проходят государственную аттестацию и аккредитацию, трудовые отношения регламентируются ТК РФ, а учебные программы в них строго соответствуют ФГОС.

С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности людей, которые могут обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении значимого результата, продукта.

С точки зрения конкретного человека профессия – это деятельность, которая является источником его существования и средством личностной самореализации. По мнению А. Марковой [58, с. 67], профессия – это приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и

развития. Для осуществления профессиональной деятельности человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности, профессионально важные качества личности. Уровень развития этих составляющих во многом определяют темпы становления человека как профессионала и степень успешности его профессиональной деятельности.

Признаки профессии:

- род деятельности и система выполненных человеком трудовых функций;
- социально признанный и юридически фиксированный трудовой пост;
- наличие определенной системы профессиональной подготовки;
- наличие определенной квалификации и опыт специалиста;
- общность людей, занятых определенным родом деятельности.

При этом, специальность – это определенный вид занятий в рамках данной профессии.

В современном мире насчитывается около 50 тысяч профессий [1], а точнее профессиональных названий работ. При этом, каждый год, на глобальном рынке труда, появляются и исчезают сотни профессий. На данный момент, в каждом развитом государстве разрабатываются национальные классификаторы профессий (далее – КП) и другие нормативные документы, связанные с квалификационными характеристиками профессий существующих на рынке труда той или иной страны.

В Российской Федерации (далее – РФ) национальный КП называется «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (далее – ОК 016-94) [2]. При его разработке важно учитывать опыт не только Западной цивилизации, но и историю профессий в СССР, Российской империи, Московской Руси и даже Древней Руси.

## **2. Понятие социальной адаптации и ее взаимосвязь с трудовой адаптацией**

Термин «адаптация» заимствован из биологии и означает приспособление к окружающей среде.

Адаптация социальная – это вид взаимодействия отдельного индивида или социальной группы с окружающей средой, в процессе которой соглашаются требования и ожидания взаимодействующих сторон с целью сосуществования и взаимодействия [60, с. 19].

В социальной адаптации и личность и окружающая среда активно действуют друг с другом. Промежуточным, корректирующим механизмом в этом взаимодействии является культура, усвоение норм, традиций и обычаев окружающей среды, освоение соответствующих ролей, а также форм взаимодействий, сложившихся в этой среде.

Основным моментом в этом процессе является согласование стремлений субъекта с его возможностями и требованиями социальной среды.

В процессе социальной адаптации условно выделяют три этапа:

1) ориентационный. На данном этапе происходит ознакомление адаптанта с социальной средой;

2) оценочный. Сущностью которого является отбор из приобретенных опытом адаптанта форм и способов деятельности тех, которые соответствуют его ценностным ориентациям и являются возможными при новых условиях;

3) совместимости, на котором адаптант полностью адаптируется.

Индикатором степени адаптированности является социальный статус индивида в окружающей среде, а также его удовлетворенность этой средой.

Трудовая адаптация – это разновидность социальной адаптации, где адаптант приспособливается к новой трудовой ситуации, в процессе которой соглашаются требования и ожидания

ее участников, где личность и трудовая среда активно влияют друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Современное понятие адаптации как активности двух субъектов этого процесса отличает его от понятия адаптации в западной социологии и социальной психологии.

### **3. Сущность трудовой адаптации и ее виды**

Трудовая адаптация – это двусторонний процесс взаимодействия между личностью и новой для нее трудовой ситуацией [60, с. 67].

Начиная трудовую деятельность или меняя место работы, люди активно входят в системы социально-трудовых отношений конкретной организации, усваивают новые социальные роли, согласовывают личную позицию с целями и задачами организации, подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или организации.

Организация, исходя из своих целей и задач, выдвигает свои требования к их трудовому поведению.

В процессе реализации своих требований работник и организация взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате происходит процесс трудовой адаптации.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении и уровне эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; уровне социальной и трудовой адаптации; удовлетворенности конкретной трудовой ситуацией (содержанием труда, размером заработной платы, возможностью профессионального роста, характером взаимоотношений в коллективе и т.д.).

Трудовая адаптация имеет сложную структуру и представляет собой единство нескольких видов адаптации:

- профессиональной;
- социально-психологической;
- организационной;
- социально-бытовой;
- в сфере досуга.



Профессиональная адаптация проявляется в усвоении работником характерных особенностей и условий труда по специальности, приобретении навыков профессионального мастерства, формировании профессиональных качеств личности.

Профессиональная адаптация может начинаться в семье, школе, в училищах, колледжах, вузах и длится всю трудовую жизнь человека.

Она находит свое отражение в таких показателях как профессионализм, качество продукции, работы и т.д.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудового коллектива, его норм, ценностей, традиций, обычаев [53, с. 398].

Происходит активное сравнение образа жизнедеятельности адаптанта, его потребностей, интересов, идеалов, целей, стремлений с трудовой ситуацией. В процессе адаптации складываются взаимодействия с членами коллектива (благоприятный (неблагоприятный) социально-психологический климат).

Организационная адаптация – это вид адаптации через который рабочие привлекаются к организации общественного труда, выступающего способом сочетания их со средствами производства. Происходит усвоение организационной структуры предприятия, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха, требований охраны труда и техники безопасности и т.д.

Проявляется организационная адаптация в отсутствии нарушений режима труда и отдыха, правил техники безопасности, в ритмичности труда и т.д.

Социально-бытовая адаптация – это усвоение особенностей материально-бытовых условий труда (материалы социологических исследований свидетельствуют, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны), решения проблем быта, удовлетворенности размером зарплаты, потребностей в жилье, обеспеченности детскими дошкольными учреждениями, медицинским обслуживанием и т.д.

Проявляется этот вид адаптации в удовлетворенности рабочими условиями быта.

Адаптация в сфере досуга – это процесс усвоения рабочими видов деятельности в нерабочее время: спорта, творчества, общественной деятельности, связанных с физическим и духовным развитием человека.

Адаптивность проявляется в общественной активности, наличии неформальных связей в общественном отдыхе и т.д.

Между всеми видами адаптации существует тесная взаимосвязь. Ядро составляют профессиональный и организационный виды адаптации, которые накладывают отпечаток на все остальные виды адаптации.

#### **4. Этапы, скорость и показатели адаптации**

В трудовой адаптации, как и в социальной адаптации, условно выделяют три этапа:

1. Познавательный (ориентационный).
2. Оценочный.
3. Совместимости.

На первом этапе (продолжается от 3 до 6 месяцев) происходит знакомство адаптанта с коллективом, условиями и содержанием труда. Для молодежи это период от начала рабочей карьеры до получения тарифного разряда, ставки. Для остальных рабочих – время углубления навыков, позволяющих выполнять профессиональные обязанности.

Второй этап характеризуется оценкой соответствия ценностей и целей рабочего с ценностями и целями организации. Осуществляется двусторонний процесс активного приспособления, рабочий признает главные элементы новой системы ценностей. Этот этап длится 1,5–2 года, в зависимости от сложности выполняемой работы и характера социально-психологического климата в коллективе [58, с. 98].

На третьем этапе (этапе совместимости) можно выделить две стадии: ассимиляции и идентификации.

На стадии ассимиляции рабочий стабилизируется, закрепляется за профессией.

На стадии идентификации работник осознает и признает свою принадлежность к коллективу, происходит отождествление личных целей с целями организации, проявляется творческая активность.

По характеру идентификации выделяют:

- равнодушных рабочих;
- частично идентифицированных рабочих;
- полностью идентифицированных рабочих. Они составляют ядро любого коллектива.

Скорость адаптации – это минимальный срок, в течение которого администрация убеждается в профессиональной квалификации работника, соответствии его отношениям требованиям, которые выдвигаются, а работник – в соответствии содержательности труда, условий и оплаты труда своим ожиданиям [46, с. 119–122].

Скорость адаптации зависит от многих факторов.

В среднем срок адаптации составляет от 3-х месяцев до 3-х лет (в зависимости от категории работников и особенностей трудовой ситуации).

Чем выше ранг руководителя, тем короче должен быть срок адаптации. Неприспособление на протяжении более долгого периода вызывает явления производственной и социальной дезорганизации, приводит к текучести кадров.

О степени завершения трудовой адаптации, то есть процесса освоения выбранной специальности, и формирования полноценного рабочего свидетельствуют объективные и субъективные показатели.

Объективные показатели: стабильность выполнения трудовых норм, качество продукции и работ, соблюдение режима труда, отсутствие нарушений техники безопасности, отсутствие конфликтов, рост квалификации, профессиональная стабильность (рассчитывается как соотношение стажа работы по специальности к общему стажу работы).

Субъективные показатели: удовлетворенность трудом и трудовой ситуацией, выявление социальной активности.

В процессе трудовой адаптации возможны различные сочетания всех аспектов адаптации. Например, высокая профессиональная адаптация, средняя социально-психологическая.

Высокой следует учитывать адаптацию тогда, когда показатели всех ее аспектов получили самые высокие оценки.

## **5. Предпосылки трудовой адаптации**

Важнейшим условием процесса трудовой адаптации работника является правильный выбор профессии. Речь идет об активном процессе профессионального самоопределения – это не одноразовый выбор профессии, а непрерывный процесс самопознания, формирование интересов, определение направлений приобретения квалификации, который пронизывает все этапы учебной и трудовой деятельности человека.

Решение проблемы выбора профессии молодежью осуществляется по двум направлениям:

- 1) формирование личных намерений и интересов молодежи с учетом социально-экономических потребностей общества;
- 2) приведение в соответствие стремлений, личных планов молодежи с возможностями их реализации.

Наиболее весомым с точки зрения реализации общественно-политических интересов является влияние на выбор профессии в период самоопределения, становления личности. Однако решение о выборе новой профессии может возникать на протяжении всего периода активной трудовой деятельности человека.

Определяющей формой влияния на выбор профессии является профориентация – интегральная система, которая содержит анализ профессии, диагностику качеств личности, самоанализ профессиональных проб, выбор определенного вида трудовой деятельности или конкретной профессии [2, с. 119].

Организация профессиональной ориентации состоит из следующих этапов:

- профессионального просвещения (информации);

- профессиональной консультации;
- профессионального отбора;
- профессиональной адаптации.

Профессиональное просвещение (информация) населения имеет своей целью организацию информационного пространства, позволяющего клиенту получить максимум сведений о мире профессий, их рынке в регионе, формирует представление о содержании профессий и специальностей, о требованиях, которые они предъявляют к человеку, путях и условиях профессиональной подготовки с учетом реальных возможностей трудоустройства. Все это является условием осознанного выбора клиентом сферы деятельности, профессии [7, с. 78].

Профинформацию необходимо давать, учитывая возрастные, социальные и национальные особенности граждан, получающих эту услугу. Качество и эффективность этого направления работы зависит от полноты, достоверности, перспективности, доступности и выразительности информации.

Профессиональная консультация. Ее цель – содействие выбору или смене профессии клиентом с учетом его пожеланий, склонностей и возможностей, имеющихся вакансий и перспектив трудоустройства.

Профконсультант помогает клиенту снять состояние тревоги: определить проблему, если она не понята; выявить его склонности и подобрать соответствующую группу профессий; получить информацию о возможностях переобучения.

Клиент обращается к профконсультанту (психологу или социологу) на добровольной основе, а сведения о нем нельзя разглашать.

В результате работы социолога расширяется информированность клиента о содержании различных профессий, приводятся в соответствие его самооценка и уровень профессиональных притязаний с существующими возможностями, корректируются профессиональные планы и намерения. Во время профессионального консультирования обязательно учитывается состояние здоровья человека. Окончательное решение о выборе

(или изменении) профессии принимает клиент. Влияние на его мотивацию и решение недопустимо.

Квалифицированная профконсультационная помощь способствует тому, что клиент затем получает удовольствие от работы, которую он выполняет.

Профессиональный отбор имеет своей целью обеспечение организации таким персоналом, который по своим индивидуальным качествам может достигнуть высокой эффективности в определенном виде трудовой деятельности при условии получения удовлетворения от избранного вида деятельности [8, с. 22].

Применительно к трудовой организации проблема профотбора заключается в определении профессиональной пригодности рабочего к выбранной им специальности, потому что не все люди в одинаковой степени способны осваивать ту или иную профессию – один легко овладевает навыками, достигает профессионального совершенства, другому нужны годы.

Профотбор осуществляется в два этапа:

– первый этап профотбора – составление профессиограммы – описание профессии, где отражаются следующие ее характеристики:

1) производственно-техническая – перечень основного оборудования, инструментов, используемых материалов, особенностей рабочего места, производственного процесса;

2) экономическая – определение места и роли специалиста в производственном процессе, формы и системы оплаты труда, условия премирования;

3) гигиеническая и медицинская – определение уровня условий труда, и сравнение их с нормой, медицинских ограничений;

4) социальная – определение общественной значимости профессии, видов и форм деловых контактов, перспектив профессионального и должностного продвижения;

5) педагогическая – перечень знаний, навыков и основных форм и методов их формирования;

б) психологическая – перечень основных психофизиологических свойств исполнителя;

– на втором этапе профотбора, составляется карта личности, которая характеризует человека в таких аспектах:

1) социальном – мотивация деятельности, профессиональные интересы, мировоззрение;

2) психофизиологическом – черты характера, реакции, мыслительных процессов, сила воли, тип высшей нервной деятельности, эмоциональные особенности.

Для составления карты личности используются два метода: тестирование и личная беседа (или анкетирование).

Если фиксируется соответствие необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств, то определяется профпригодность, что является важным условием сокращения сроков трудовой адаптации, повышения скорости адаптации.

Социологические исследования подтверждают экономические выводы: рабочие, которые выбрали свою профессию осознанно с учетом профориентации, работают на 20,0 – 40,0% производительнее, допускают вдвое меньше брака в работе, в 2 – 3 раза реже они меняют место работы или профессию, в среднем на год меньше им нужно времени для достижения следующего разряда. Ликвидация возможных ошибок при выборе профессии экономит до 25,0% средств, которые тратятся на образование работников [3, с. 69–72].

Не менее важной предпосылкой трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии, оценка которых осуществляется в процессе социальной ориентации (она означает определение человеком своего места в системе общественных отношений, выбор желаемого социального статуса и путей его достижения).

Социальная ориентация предшествует профессиональной ориентации.

Социологические исследования свидетельствуют, что выбор профессионального образования лишь частично определяется содержанием профессиональной деятельности. В большей степени

молодежь ориентируется на жизненные блага, привилегии, материальное благосостояние, которые обеспечиваются этой профессией. Поэтому социальная ориентация выпускников школ формируется, гораздо раньше профессиональной ориентации.

В рыночных условиях наиболее престижными являются предпринимательская деятельность, банковское дело, бухгалтер и аудит. Из-за низкой оплаты труда упала престижность профессии учителя, научного сотрудника.

## **6. Факторы трудовой адаптации**

Факторы трудовой адаптации – это причины, которые влияют на протекание, сроки, темпы и результаты этого процесса [12, с. 62].

Все факторы трудовой адаптации делятся на две группы:

- 1) субъективные (личностные);
- 2) объективные (производственные).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

– социально-демографические характеристики рабочего: пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.;

– социально-психологические: уровень притязаний рабочего, восприятие самого себя;

– социологические: степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности, наличие установки на продолжение образования по выбранной специальности.

К объективным (производственным) относятся факторы, которые меньше зависят от рабочего. Это все элементы производственной среды. Для каждой категории рабочих производственные факторы модифицируются в зависимости от специфики труда данной группы.

К производственным факторам относятся:

- формы организации труда;
- системы внедрения нововведений;
- развитие наставничества;



- размер коллектива;
- расположение предприятия и т.д.

## **7. Управление трудовой адаптацией**

Управление трудовой адаптацией базируется на двух составляющих:

1. Административно-управленческом воздействии (на объективные факторы трудовой адаптации), содержащем:

- измерение;
- регулирование;
- контроль за этим процессом.

2. Самоменеджменте.

Рассмотрим элементы административно-управленческого влияния на трудовую адаптацию.

Измерение (учет) предполагает предварительный выяснения контингента адаптантов, их структуры по полу, возрасту, профессиям, стажем работы.

Осуществляется типологизация рабочих по ценностным ориентациям.

Уровень адаптированности отражает объективные и субъективные показатели трудовой активности.

Регулирование заключается в разработке мер, которые направлены на ускорение адаптации. Это такие меры, как:

- совершенствование элементов производственной среды;
- улучшение морального-психологического климата;
- планирование карьеры;
- развитие наставничества и т.д.

Контроль адаптации на этом этапе внимание акцентируется на удовлетворенности работой, как ведущему фактору и как показателю адаптивности. Выявляются проблемы предприятия, которые вызывают неудовлетворенность и текучесть адаптантов (кадры со стажем 1,5 года), осуществляются мероприятия по ликвидации, или уменьшению, дезадаптирующей роли этих факторов [23, с. 172].

В наше время находят широкое использование эффективные технологии социального управления адаптацией с помощью ЭВМ.

Вторая составляющая процесса управления трудовой адаптацией – самоменеджмент – состоит из управления работником личной производственной карьерой. Успех в этом будет определяться знанием рабочим своих адаптивных возможностей. Это поможет человеку реально оценивать свои возможности и тактику достижения успехов на новой работе. К тому же реальное представление об уровне своего адаптивного потенциала позволяет предусмотреть тренировку своих адаптивных механизмов в процессе саморазвития.

Для оценки степени своего адаптивного потенциала используются методы тестирования, тренинги и т.д.

## **8. Трудовая мобильность, ее функции и типы. Управление трудовой мобильностью**

Трудовая мобильность (перемещение) – один из видов социальной мобильности, который проявляется в изменении места работы и, соответственно, места работника в системе общественного разделения труда. Поскольку место работника в системе общественного разделения труда и характер труда – важнейшие признаки социального положения рабочего, то трудовые перемещения являются основой социальных, влияют на изменения социальной структуры общества и подчиняются ее закономерностям [31, с. 72].

Трудовая мобильность является следствием действия законов:

- разделения и кооперации труда;
- воспроизведение рабочей силы;
- повышение потребностей;
- закономерностей изменения потребностей и мотивов деятельности.

Действие законов и закономерностей проявляется как в непрерывном изменении характеристик отдельных работников и трудовых ресурсов в целом, так и в изменении параметров системы

мест приложения труда, что нарушает соответствие между работником и рабочим местом и создает предпосылки трудовых перемещений. Происходит отмирание старых профессий и появление новых, перемещение специалистов из одной отрасли в другую, высвобождение части работников, их переквалификация.

Общественная роль трудовой мобильности реализуется в ее функциях:

- экономической, заключающейся в содействии обеспечению народного хозяйства рабочей силой и повышении эффективности производства;

- социальной, сущность, которой заключается в совершенствовании социальной структуры общества, более полном удовлетворении потребностей работников, создании в трудовой сфере условий для их самореализации и развития личных качеств;

- социально-психологической функции, которая заключается в изменениях социально-психологического климата в трудовом коллективе; снижении социально-психологической напряженности в обществе; согласовании социально-психологических механизмов взаимодействия рабочего с малой группой, трудовым коллективом, обществом в целом.

Выделяют различные формы и типы трудовой мобильности.

Формы трудовой мобильности классифицируют по следующим признакам:

- по субъекту – групповая и индивидуальная;
- по содержанию – профессионально-квалификационная, территориальная, отраслевая, внутриорганизационная;
- по наличию – потенциальная и реальная;
- по волеизъявлению – вынужденная и желанная;
- по социальной направленности – целесообразная и нецелесообразная трудовая мобильность [36, с. 86].

Внутри предприятия трудовые перемещения могут осуществляться как в организованной форме (перемещение на другое рабочее место), так и в неорганизованной форме (внутризаводская текучесть кадров). За пределами предприятия – в форме организованной миграции (организованный набор, переселение семей, перевод работников на другие предприятия) и

неорганизованной миграции (перемещения кадров между предприятиями, отраслями и сферами производства).

Различают следующие типы трудовой мобильности:

– социально-трудовые перемещения работников, которые вызваны изменениями социальных позиций индивидов в связи с изменениями места, которое они занимают в системе общественного разделения труда (профессионально-квалификационные, межпрофессиональные, отраслевые и межотраслевые, территориальные и т.д.);

– социально-трудовые перемещения, которые обусловлены последствиями НТП. Известно, что автоматизация и компьютеризация производства, развитие энергетики, внедрение новых материалов и технологий и др. приводят к отмиранию тех или иных профессий и появления новых. Этот тип трудовой мобильности связан с первым;

– стихийные трудовые перемещения, которые связаны с личным желанием рабочих или инициативой администрации;

– стихийные трудовые перемещения в сфере общественного производства, которые связаны с общими потребностями занятости, наличием безработицы и т.д.;

– межпоколенные и внутривпоколенные перемещения. К первым относятся профессионально-трудовые изменения в жизни людей по сравнению с «родителями», ко вторым – профессионально-трудовые перемещения людей в течение их жизни и карьеры. Совокупность этих перемещений составляет жизненный путь человека;

– горизонтальные и вертикальные перемещения (различаются по изменению или неизменности статуса);

– единичные или групповые перемещения. Групповые перемещения бывают либо социально-экономическими – из-за совпадения множества перемещений по одной социально-экономической причине, например, такой причиной, может быть кризис, либо социально-психологическими, которые основаны на эффектах группового поведения – моде, договоре, имитации, панике;

– разовые и перманентные перемещения [42, с. 93].

При этом, трудовая мобильность зависит от различных факторов:

- общих социально-экономических причин и мотивов (экстремальные мотивы – кризис, «предвидения» неперспективности рабочих мест рабочими; мотивы максимального или минимального достижения и сохранения доходов; имущественные мотивы; косвенные мотивы – перемещения происходят ради нематериальных целей);

- особенностей профессиональной ориентации;

- образования и его доступности, уровня квалификации;

- возраста и стажа работы, семейного положения и обстоятельств;

- отношение к конкуренции и профессионально-трудовой самооценки;

- информированности; принципиального отношение к работе и привязанность к коллективу, но в первую очередь от самого рабочего и его нацеленности на «трудовую карьеру», то есть на продвижение по служебной лестнице, профессиональный рост.

Факторы трудовой мобильности существенно влияют на степень реализации функций трудовой мобильности.

Трудовая мобильность может играть как отрицательную роль, так и положительную роль, поэтому этим процессом необходимо управлять.

Объектом социального управления являются не столько сами трудовые перемещения, сколько социально-экономические условия, в которых этот процесс происходит.

Задачи управления трудовыми перемещениями и их масштаб зависят от уровня управления экономикой.

На общегосударственном уровне преобладают централизованное прогнозирование и планирование:

- распределение капиталовложений по отраслям;

- содействие внедрению новых прогрессивных технологий;

- изменение структуры трудовых ресурсов;

- политика оплаты труда [49, с. 95].

На региональном уровне управление трудовой мобильностью осуществляется органами власти с помощью специализированных организаций по трудоустройству, переобучению и переориентации населения (служба занятости).

На уровне предприятия управление трудовой мобильностью сводится к использованию системы профессионально-квалификационного продвижения работника, которая охватывает всю его трудовую карьеру [49, с. 95].

Для разработки мер по управлению трудовой мобильностью надо оценить ее уровень.

Оценка уровня трудовой мобильности проводится с использованием двух разных способов:

1) по фактическим данным измеряется уровень реализованной трудовой мобильности (с помощью данных интенсивности и объема трудовых перемещений, текучести, кадровых перемещений);

2) по материалам социологических опросов населения выясняется потенциальная готовность к такого рода перемещениям. С точки зрения регулирования рынка труда приоритетное значение имеет анализ потенциальной мобильности.

Таким образом, трудовая мобильность является необходимым условием успеха государственных программ борьбы с безработицей, особенно с такими жестокими его видами как структурная и региональная.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. В чем заключается сущность социальной адаптации?
2. Назовите этапы социальной адаптации. Охарактеризуйте их.
3. В чем заключается сущность трудовой адаптации?
4. Назовите и охарактеризуйте элементы структуры трудовой адаптации.
5. Какие объективные и субъективные показатели свидетельствуют о завершении трудовой адаптации?
6. В чем сущность профессионального самоопределения?

7. Какова структура профессионально-ориентационной работы как системы?
8. Охарактеризуйте этапы профотбора.
9. Перечислите субъективные и объективные факторы трудовой адаптации.
10. В чем состоит необходимость управления трудовой адаптацией.
11. Назовите составляющие управления трудовой адаптацией.
12. В чем суть трудовой мобильности?
13. Охарактеризуйте формы трудовой мобильности.
14. Охарактеризуйте типы трудовой мобильности.
15. Перечислите задачи управления трудовыми перемещениями в зависимости от уровня управления экономикой.

## **Тема 6. Развитие социологии труда на современном этапе во Франции**

**Цель:** рассмотреть развитие социологии труда на современном этапе во Франции.

### **План:**

1. Особенности формирования французской социологии труда. Основные идеи Гельвеция, Сен-Симона, Фурье, Ле Пле, Э. Дюркгейма о роли труда в жизни общества.
2. Идеи рациональной организации труда у А. Файоля и Ж. Фридмана.
3. Изучение социальных последствий НТР французскими социологами в 1970–1980 гг. (Навиль, Крозье и др.).

### **1. Особенности формирования французской социологии труда. Основные идеи Гельвеция, Сен-Симона, Фурье, Ле Пле, Э. Дюркгейма о роли труда в жизни общества.**

Французская социология труда, в отличие от американской, в большей степени несет на себе отпечаток исторической судьбы и культурных особенностей своей страны. Речь идет не только о значительном влиянии марксистских идей на ведущих французских социологов, но и о ярко выраженную политическую ориентацию, привлечения французских социологов в социальную борьбу.

Разумеется, тому есть исторические причины. Сказалось сильное влияние творческого наследия классиков французской философской и социологической мысли – К. А. Гельвеция, А. Сен-Симона, Ш. Фурье, Ф. Ле Пле, Э. Дюркгейма. Именно они во многом определили черты современной социологии, характер и стиль интерпретации социально-трудовой проблематики во Франции [53, с. 195].

А. Гельвеций, А. Сен-Симон, Ш. Фурье, а также Фредерик Ле Пле принадлежали к сторонникам парадигмы «трудового консенсуса», то есть мирного пути решения



производственных антагонизмов, возможности установления гармонии между трудом и капитализмом. Ле Пле выступал за постепенное превращение рабочих в мелких собственников. Он стал идейным вдохновителем стратегии патернализма, что оставалась преобладающей ориентацией французского менеджмента вплоть до середины 20 века.

Э. Дюркгейм считал, что разделение труда – это необходимое условие не только материального, но и нравственного развития, что оно также детерминирует социальную структуру и «органическую солидарность». Через сорок лет, объясняя результаты Хоторнских экспериментов, Э. Мэйо вернется к понятию «органической солидарности», но распространит его не на все общество, а на малую рабочую группу. Дюркгейм, а его Мэйо считал одним из своих идейных учителей, предполагал, что единственный путь нормализации отношений в сфере труда и в обществе в целом – создание профессиональных групп, где работники, общаясь друг с другом и обсуждая свои житейские проблемы, легче приспосабливаются к производственной сфере, снимают стрессы и напряжение [25, с. 95]. Таким образом, американская концепция человеческих отношений в индустриальной социологии – это продолжение традиций французской школы социологии труда, и в частности Э. Дюркгейма.

## **2. Идеи рациональной организации труда у А. Файоля и Ж. Фридмана**

В 1916 г. вышла в свет работа французского экономиста Анри Файоля «Общее и промышленное администрирование», где автор предлагал новую систему организационной рационализации капиталистического управления. Файоль сформулировал ряд общих принципов администрирования, явившихся важным условием успешного решения чисто практических проблем управления предприятием. К ним относятся: разделение труда, авторитет руководителя, дисциплина, единство распорядительности, подчинение частного интереса общему, принцип вознаграждения, централизация.

Наиболее крупным ученым, проводившим в 1930-х гг. исследования в области социологии труда во Франции следует считать Ж. Фридмана (1902–1977).

В выпущенной Фридманом в 1936 г. книге «Кризис прогресса» дана оценка теоретическим и идеологическим аспектам учения Тейлора. Фридман полагал, что стремление Тейлора утвердить научность своего учения входит в противоречие с целым рядом эмпирических фактов: наличием классовой борьбы, прогрессивной роли профсоюзов. В 1946 г. выходит книга Фридмана «Человеческие проблемы индустриального машинизма», где впервые французский читатель узнает о Хоторнских экспериментах Э. Мэйо. Франция, таким образом, знакомится с самыми передовыми достижениями науки. Свои идеи Фридман отразил также в книгах «В каком направлении развивается человеческий труд?» (1950) и «Расчлененный труд» (1956). В методическом плане эти работы страдали непоследовательностью и теоретической ограниченностью. В центре внимания Фридмана находится рабочий крупного промышленного предприятия, причем изучаются его индивидуально-психологические реакции при функционировании в системе «человек-техника», отношение к труду и мотивация [25, с. 105].

В целом основные положения трех его работ можно свести к следующему:

1) тейлоризм как специфический продукт капитализма не есть наука, но лишь попытка научного подхода, то есть усовершенствованная система практических средств, направленных на увеличение работоспособности человека. Тейлоризм игнорирует психологию работника и ведет к дегуманизации труда;

2) внимание ученых должна быть сосредоточена на человеческом факторе, в изучении которого решающую роль играет социальная психология труда («психосоциология труда»);

3) необходимо изучать не отдельно человека, а целую группу, в состав которой входит данный индивид; именно малая группа определяет содержание и границы человеческого фактора;

4) расчлененный труд в современном производстве ведет к его девальвации, то есть обесцениванию. Выход из кризисного состояния, обусловленный конвейерным производством, может быть найден на пути ревальвации труда, то есть нахождение новых ценностей труда в единстве интеллектуального, морального и социального его возрождения, а также в лучшей организации досуга;

5) изучение кризиса производительности труда, что беспокоит современных предпринимателей, приводит к необходимости рассмотреть вопрос о солидарности работников в труде и их специализации;

6) работа на конвейере носит групповой характер и представляет одновременно технологический, психологический и социальный аспекты.

Фридмановский подход к тейлоризму интересен и в наши дни, потому что позиция многих французских социологов характеризуется той же методологической ограниченностью. Традиции французских просветителей и утопистов проявлялись очень долго. К работнику подходили с позиции абстрактного гуманизма, то есть не как к субъекту труда, а как к привилегированному фактору труда, функционирование которого подчиняется специфическим законам психологии и социологии.

Гипертрофирование Фридманом роли «человеческого фактора» знаменовало окончательное закрепление во французской социологии труда парадигмы «работник – группа», источники которой исходят к идеям Фурье и Дюркгейма. В целом, оно совпало по времени с усилением гуманистических тенденций в мировой социологии второй половины 20 века [25, с. 105].

Уже в середине 1950-х гг. Фридман, в отличие от многих американских социологов, видел противоречивость логики развития НТП. Фридман предупреждал, что с прогрессом начальных форм автоматизации в металлообрабатывающей промышленности будут иметь место серьезные структурные изменения:

– размывание традиционных слоев – рабочих-профессионалов;

– рост новых неквалифицированных работников в производственной и непроизводственной сферах со всеми социальными и политическими последствиями, что вытекают отсюда.

В конце 1950-х гг. во Франции в социологии труда формируется новая парадигма, ориентированная преимущественно на НТП. Отсюда некоторая невнимательность или неумение изучать социальные конфликты. Причины их возникновения виделись скорее в технических причинах, хотя на самом деле все было совершенно иначе.

Важной вехой стало создание под руководством Фридмана журнала «Социология труда», первый номер которого вышел в конце 1959 г.

Специализированное печатное издание стремилось представить в академической форме вопросы, волновавшие, прежде всего практиков (предпринимателей, профсоюзных лидеров) [25, с. 95].

Проявляя особый интерес к болевым точкам общества, эволюция которого тесно связывалась с проблемами индустриализации, журнал уделял много места теме социокультурных изменений. В своих публикациях Фридман призвал соратников учитывать зависимость трудовых ситуаций от различий в экономических системах и культурных нормах, использовать эмпирические материалы как отправная точка социологического исследования, а не его конечной цели. Его результаты должны интегрироваться в более общие теоретические построения.

Среди тем, наиболее часто обсуждаемых в те годы социологией труда, фигурировали вопросы, связанные с:

- эффективным использованием рабочей силы (миграция, текучесть кадров, влияние НТП на квалификационную и профессиональную структуру);
- проблемами мотивации и удовлетворенности трудом;
- функционированием формальных и неформальных групп на предприятии;
- конфликтами между руководителями и подчиненными;

- профессиональными заболеваниями и травматизмом;
- изучением социальных последствий урбанизации.

Практический выход социологии труда на производство связан с автомобильной промышленностью, что уже в начале 20 века была ведущей отраслью машиностроения. Именно здесь появились первые попытки проведения крупных эмпирических социологических исследований. В отрасли автомобильной промышленности организованы классические исследования, состоявшиеся позже. Туреном и Фридманом проводились расчленения трудовых задач, работы с конвейером, а впоследствии и обогащения труда [27, с. 195].

Кульминационный момент в развитии французской социологии труда ознаменован кризисными событиями 1968 г. Впервые в истории рабочего движения Франции одним из главных появилось требование улучшение не только условий, но и организации труда, качества трудовой жизни в целом. Прежняя парадигма прямолинейной интерпретации НТП как социального источника мотивации наемных рабочих оказалась дискредитированной. Сказался кризис основ науки, на повестку дня была поставлена проблема объяснения таких явлений, на которые когда-то не всегда обращалось внимание: безработица, затоваривание рынка, ухудшение экологической ситуации, бюрократизации управления. Анализ социальных движений и конфликтов не укладывался в узкие рамки фридмановской модели «индустриальной цивилизации» и «цивилизации досуга». Тема социальных конфликтов на предприятиях стала разрабатываться в тесной связи с изучением социальных последствий урбанизации.

### **3. Изучение социальных последствий НТР французскими социологами в 1970–1980 гг. (Навиль, Крöße и др.).**

В середине 1970-х гг. ученые занимаются углубленной социологической расшифровкой технологии, как бы пытаясь наверстать то, что было упущено раньше, в период господства прямолинейности интерпретации НТП. Технология теперь – это инструмент проведения социальной политики. Другая особенность

социологических исследований 1970–1980-х гг. – это возврат к марксистской терминологии при анализе процесса труда, а также распределение междисциплинарных исследований. Особенно заметно такой подход прослеживается в работах П. Навиля. С позиции системного подхода к труду подходил Крозье, обосновавший программу «стратегического изменения», главным пунктом в которой явился термин «институциональные инвестиции в человеческие отношения».

Во Франции, в отличие от США и Японии, которые в силу специфики своего исторического развития не прошли через революционную практику европейских стран, социальные антагонизмы были гораздо более заметным событием. Крупный капитал во Франции оставался не столь влиятельной силой, как в США, отсюда расцвет специфической патрональной стратегии. Ее разработкой применительно к новым формам управления и организации труда занималась целая сеть научных учреждений [27, с. 195].

Стоит признать, что политика социального лавирования (официальное ее название – политика определение новых критериев управления предприятием), разрабатываемая с учетом рекомендаций социологов, приносит французскому патронату определенные выгоды. За счет эксплуатации наемного труда, борьбы с затратами рабочего времени, введение более эффективных методов организации управления, эксплуатации миллионов мигрантов, используемых, как правило, на непрестижных работах (конвейер, цеха с вредными условиями труда), производительность труда в промышленности Франции растет быстрыми темпами и по достигнутому уровню уступает только США. По темпам прироста производительности труда за последние десятилетия Франция уступила только Японии.

### *Контрольные вопросы к теме:*

1. Французские социалисты-утописты о роли труда в жизни человека.
2. Ле Пле как идейный вдохновитель стратегии патернализма.

3. Механическая и органическая солидарность в теории Э. Дюркгейма.
4. Э. Дюркгейм о разделении общественного труда.
5. Основные положения концепции А. Файоля.
6. Роль Ж. Фридмана в истории французской социологии труда.
7. М. Крозье об основных тенденциях современных сложных обществ.

## Тема 7. Основные категории социологии труда

**Цель:** рассмотреть основные категории социологии труда.

1. Понятие труда. Его двойной характер: простой процесс труда и общественный труд. Составные элементы простого процесса труда: предмет труда, средства труда, субъект труда, продукт труда.

2. Понятие содержания труда.

3. Понятие условия труда.

4. Понятие организация труда. Элементы организации труда. Методы обогащения труда.

5. Социально-психологическая структура простого труда (содержательность труда).

**1. Понятие труда. Его двойной характер: простой процесс труда и общественный труд. Составные элементы простого процесса труда: предмет труда, средства труда, субъект труда, продукт труда.**

Любая наука строит свою теорию с помощью определенных категорий (терминов).

Есть такие категории и в социологии труда. Они позволяют описывать, изучать социальную реальность, правильно понимать ее сущность и адекватно воспринимать.

Категории социологии труда – это общие понятия, отражающие определенные свойства объекта, то есть трудовой сферы как целостной социальной системы. Исследование любого процесса, происходящего в сфере трудовой деятельности, требует выяснения его сути и явлений, с которыми связан этот процесс. Специальные категории, которые используют при данных исследованиях, принято типологизировать как категории определенности, обусловленности и выбора [8, с. 19].

Категории определенности (содержание труда, его характер, субъекты труда – группы, индивиды, трудовые действия и т.д.) отвечают на вопросы:



– что это такое?

– чем оно является применительно к труду как объекту изучения?

Категории обусловленности (интересы, потребности, нормы, ценности) отвечают на вопрос: Почему индивид поступает именно так, а не иначе? Чем обусловлено его действия?

Категории выбора (стимулирование, мотивация, ценностно-нормативное регулирование и тому подобное) отвечают на вопрос: Что необходимо сделать, чтобы человек действовал соответствующим образом?

Итак, категории определенности дают представление о существенных характеристиках труда, а категории обусловленности и выбора дают возможность выяснить явления и процессы, непосредственно влияющие на роль и статус индивидов в сфере трудовой деятельности.

Особенность социологического изучения труда заключается в рассмотрении его как системы социальных отношений. В процессе труда люди взаимодействуют друг с другом. Без социальных взаимодействий ни одно сообщество, ни одно явление существовать в обществе не может.

Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма связей, реализуемая в обмене умением, опытом, навыками, знаниями, вербальными и конкретными действиями. Объективной основой социальных взаимодействий является общность или расхождение интересов, целей, взглядов [9, с. 25].

Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями являются средства и предметы труда, материальные и духовные блага.

Все многообразие социальных взаимодействий можно разбить на две основные группы: сотрудничество и конфликт (соперничество).

Сотрудничество имеет место в том случае, когда интересы социальных групп или взаимодействующих личностей в основном совпадают.

Конфликт исходит из различных интересов участников взаимодействий. Поэтому, исходя из их сущности, социальные

взаимодействия могут развиваться в сторону сближения, либо в сторону обособления, разногласия.

Взаимодействия базируются на общении субъектов социально-трудовых отношений. Они заключаются в восприятии друг другом людей, которые общаются и координации действий между рабочими. В общении различают три стороны: перцептивную, коммуникативную, поведенческую, интерактивную [11, с. 34].

Перцептивная связана с восприятием рабочими друг друга и установлении на этой основе взаимопонимания между ними.

Коммуникативная связана с обменом производственной информацией.

Поведенческая – с обменом действиями, с организацией взаимодействий между рабочими.

Социологию труда больше всего интересует поведенческая сторона общения.

Выделяют два способа общения:

- непосредственное (межличностное);
- опосредованное (через предметное содержание выполняемых действий).

Средствами непосредственного общения являются устная и письменная речь, мимика, жесты.

Средствами опосредованного общения выступают деньги, акции и т.д.

Каждый из этих видов общения определенным образом влияет на трудовую деятельность и трудовое поведение и требует специфических методов их изучения. Например, межличностное общение можно изучать методом опроса, наблюдения; опосредованное общение – методом анкетирования.

Постоянные взаимодействия отдельных индивидов или сообществ при определенных социальных условиях порождают социальные отношения.

Социальные отношения – это отношения между отдельными людьми, социальными группами, принимающими неодинаковое участие в экономической, политической и духовной жизни, имеющими различные социальный статус, образ жизни, источники

и уровни доходов, личного потребления и т.д. Эти отношения складываются по поводу общественного положения субъектов, их устройства жизни, условий существования.

Важнейшими социальными отношениями являются:

- отношение к средствам производства;
- способы получения и величина личных доходов;
- степень обеспечения социальной инфраструктуры.

Изучать социальные отношения – это значит сопоставлять объективное положение различных социальных сообществ в системе общественного производства по их важнейшим социальным признакам и свойствам (функциям, которые они выполняют, степени сплоченности).

Социальные отношения не только неразрывно связаны с трудовыми отношениями, но и первично обусловлены ими.

Трудовые отношения – это непременная составляющая производственных отношений. Они возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда в связи с необходимостью обмена деятельностью и ее продуктами для достижения производственной цели [12, с. 29].

Трудовые отношения имеют два аспекта – функциональный и социальный.

Функциональный аспект обусловлен содержанием трудовых функций и этот аспект проявляется в установлении пропорций профессионального и квалификационного состава рабочей силы на основе определения необходимых затрат времени на производство, трудоемкости изготовления определенных видов продукции. С этой точки зрения трудовые отношения изучаются такими дисциплинами как экономика труда, организация и нормирование труда.

Социальный аспект формируется на основе функциональной деятельности, но обуславливается существованием «равноправия-неравенства» социального положения социальных групп и отдельных работников, сходства и несхожести их интересов, их трудового поведения. Именно эти отношения изучает социология труда.

На основе объективных отношений начинают складываться отношения, характеризующиеся определенным эмоциональным настроением, характером общения людей и взаимоотношениями в организации трудовой деятельности, социально-психологической атмосферой в ней, определенным общим стилем трудовой деятельности, уровнем выполнения трудовых норм, трудовой культурой. Этим характеризуются социально-трудовые отношения. Эти отношения существуют и реализуются в пределах социальной структуры трудовой организации, которую составляют социальные группы разного типа.

Социальная группа – это совокупность людей, объединенных по формальным или сущностным признакам.

Социальная структура производственной организации представлена группами работников преимущественно физического и умственного труда, функциональными, профессионально-квалификационными, психологическими, общественными и другими группами.

Социально-трудовые отношения дают возможность определить социальную значимость, роль, место, общественное положение их носителей (субъектов).

Ни одна группа рабочих, ни один член трудового коллектива не может существовать вне таких отношений, вне обязанностей и взаимодействий.

Социально-трудовые отношения классифицируются по следующим признакам [19, с. 39]:

1) по содержанию деятельности: производственно-функциональные, профессионально-квалификационные; социально-психологические; социально-организационные;

2) по субъекту: межорганизационные (организация-организация); внутрипроизводственные (организация – личность, личность – личность);

3) по объему властных полномочий: отношения по вертикали и горизонтали;

4) по характеру распределения доходов: согласно трудовому вкладу; вне зависимости от трудового вклада;

5) по степени регламентированности: формальные (официально оформленные); неформальные (официально неоформленные);

6) по способу общения: межличностные, безличностные;

7) по направленности интересов: сотрудничество, конфликт;

8) по степени социального напряжения: комфортные, конфликтные.

Сущность социально-трудовых отношений (далее – СТО) определяется и проявляется в форме различных явлений и процессов.

Социальное явление – это любое выявление отношений, событие, случай. Любое изменение явления или его состояния является социальным процессом. В социологии труда – это изменения в человеческих отношениях, положении социальных групп, отдельных работников, то есть изменения в социальной структуре.

К важнейшим социальным процессам в сфере труда относятся:

1) труд как базовый социальный процесс;

2) интегративные процессы: образование, функционирование и развитие трудовых коллективов, их сплочение, социальный контроль трудового поведения, руководство, стимулирование трудовой активности. Они обеспечивают целостность трудовой организации как отдельной социальной подсистемы;

3) ценностно-ориентационные процессы связаны с формированием соответствующих социальных норм, ценностей, ценностных ориентаций в различных социальных группах работников. К этим процессам относятся мотивация труда, трудовая адаптация, воспитание в духе предприятия;

4) изменяющие процессы, изменяющие место индивида или группы индивидов в пространстве или социальной структуре организации, общества. Это процессы трудовой мобильности социальных групп и отдельных рабочих, профессиональной и территориальной мобильности [23, с. 29].

Изучение факторов и механизмов протекания различных социальных процессов в сфере труда означает, по сути, изучение

всего разнообразия СТО, которые складываются в ходе коллективной трудовой деятельности между ее участниками, или изучение социальной сферы труда.

По характеру изменений выделяют следующие процессы:

- стабилизации – когда основные характеристики общности не изменяются, а лишь воспроизводятся;
- развития – когда они прогрессивно меняются, приближаются к тем уровням, которые определены целями;
- деградации – когда они ухудшают положение, удаляясь от поставленных целей, замедляют и тормозят развитие общества, социальных отношений [8, с. 19].

Перечисленные процессы можно рассматривать на уровнях народного хозяйства, региона (отрасли), предприятия и на индивидуальном уровне. Один и тот же процесс на разных уровнях проявляется по-разному.

Социальными процессами следует управлять: их необходимо оценивать, чтобы предупредить процессы деградации, не довольствоваться процессами стабилизации (функционирования), а стараться, чтобы социальный процесс обеспечивал развитие коллектива (сообщества).

Анализ труда как социологической категории означает, что социология рассматривает труд как основную форму жизнедеятельности человеческого общества, исходное условия его бытия, определяющий способ отношения человека к миру и человека к другому человеку. Являясь основой всех других сторон общественной жизни, труд исторически обусловил и способствовал выделению общества из природы, а человека из животного мира.

Двойственный характер труда означает, что он представляет собой, с одной стороны, обмен веществ между природой и человеком, с другой стороны – это обмен продуктами деятельности между индивидами.

Первый аспект раскрывает простой процесс труда. Его основное предназначение – это воссоздание жизнедеятельности индивида как биологического существа. Второй аспект, напротив, характеризует общественную определенность труда.

Социологи изучают с одной стороны простой процесс труда (включая рационализацию и обогащение труда). С другой стороны раскрывают социальную и общественную его организацию, связанную не столько с процессом производства, сколько с процессом обмена, потребления и распределения. Сложные элементы простого процесса труда – это предмет, средства и субъект труда. Первые три раскрывают внутренний механизм и движение вещественного труда. Субъект труда, то есть человек, включается в другое понятие – живой труд. В результате взаимодействия этих составляющих появляется продукт труда.

## **2. Понятие содержания труда.**

В социологическом исследовании предмет, орудия и продукт труда используются как эмпирические показатели, с помощью которых описывается содержание индивидуальной работы. Содержание индивидуального труда выражает распределение функций (исполнительских, регистрации и контроля, наблюдения, наладки и т.д.) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций [11, с. 32]. Но их можно оценивать только применительно к конкретному предмету, средствам и продукту труда. Поэтому в содержание труда последние входят как эмпирические показатели. В социологическом исследовании для описания данного явления применяется показатель «технический уровень оснащённости рабочего места». Он описывает типы и виды средств труда с помощью следующих индикаторов:

- 1) простые приборы и инструменты (молоток, письменные принадлежности);
- 2) простые механические инструменты (ручная дрель, механическая пирующая машинка);
- 3) машины ручного обслуживания с электрическим приводом (токарный станок и т.д.);
- 4) полуавтоматические станки и оборудование, компьютеры и системы ЭВМ;
- 5) автоматизированные станки и оборудование.

Конечно, список средств труда (то есть набор эмпирических показателей) может быть разным.

Для описания содержания труда применяются метрические способы оценки, например анкетирование.

Содержание индивидуального труда можно измерить по ряду других показателей. Так, показатель «типовые рабочие функции» включает следующие индикаторы:

1) простые в обслуживании производства (транспортировка, вспомогательные работы);

2) сложное обслуживание производства (ремонтные работы, наладка машин и механизмов) и другие индикаторы.

Кроме того, используются следующие показатели:

1) общий физический вес труда;

2) степень однообразия физической нагрузки (разнообразные или одинаковые движения);

3) общие физические условия труда и другие показатели.

### **3. Понятие условия труда.**

Изучение совокупности выполняемых работником операций и трудовых функций лежит в основе практики профессионального отбора. В индустриальной социологии за рубежом разработано множество прикладных методов «анализа труда». Они нацелены именно на содержание индивидуального труда и условий труда и включают описание круга обязанностей, функциональные характеристики рабочего места, условия труда, размер и форму заработка, а также требования к работнику.

К условиям труда относятся степень опасности и безопасности предмета и средств труда, их влияние на здоровье, настроение и работоспособность человека [21, с. 29].

Когда мы описываем предмет и средства труда без оценки их влияния на здоровье человека, то получаем содержание труда. Но если учитывать это влияние, то содержание труда превратится в условия труда.

Условия труда подразделяются на:

1) нормальные и 2) вредные (особо вредные, травмоопасные).



Нормальные условия обычно классифицируют на:

- 1) санитарно-гигиенические;
- 2) психофизиологические;
- 3) эстетические.

#### **4. Понятие организация труда. Элементы организации труда. Методы обогащения труда.**

Организация труда имеет непосредственное отношение к условиям труда и содержанию труда. Все они тесно взаимосвязаны. Под организацией труда понимается форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда.

Организация труда показывает рационально или нерационально соединяется работник с орудиями или средствами труда.

Организация труда базируется на нескольких основных элементах: разделение труда (его специализация), кооперация труда (функциональный взаимосвязи работников), распределение работ и контроль (экономические рычаги, социальные санкции и юридические нормы). Эти элементы создают упорядоченную систему ролевого поведения и взаимодействия людей в труде. Это суть любой организации труда. Она может быть научной (НОТ) или практической, грубо-практической, если усовершенствования проводятся методом проб и ошибок [36, с. 46].

Новые формы организации труда называют еще нестандартными. К ним относят неполный рабочий день, сокращенную рабочую неделю, гибкий график рабочего времени, разделение работ, удлинение отпусков, работу на дому и некоторые другие.

Методы, призванные сократить монотонность, повысить удовлетворенность работой и одновременно повысить производительность труда, называют обогащением труда.

Примеры таких методов являются:

1) расширение должностных обязанностей, ответственности и возможностей участия рабочих в принятии управленческих решений;

2) оперативная смена рабочих мест и операций в течение дня или недели (ротация на конвейере);

3) сопряжение смежных профессий.

Кроме них используются так называемые компенсаторные методы, компенсирующие негативный эффект монотонности труда. К ним можно отнести:

1) трансляцию функциональной музыки во время работы;

2) производственную гимнастику;

3) организацию общения во время работы и в регламентированные перерывы и т.д.

## **5. Социально-психологическая структура простого труда (содержательность труда).**

Содержательность труда, в отличие от содержания труда, выражает не технико-функциональную сторону труда, а его социально-психологическую структуру. Основные элементы содержательности труда:

1) цель – это осознанный образ результата, предполагается, идеальный план действий;

2) отношение к труду – в его основе лежит ощущение сознания труда и наличии собственной цели труда;

3) стимулы труда – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности;

4) мотивы труда – внутренние стимулы; потребности, осознаваемые как нечто важное;

5) ценности и ценностные ориентации – этические императивы трудовой деятельности [35, с. 39].

В социально-психологической структуре процесса труда по функциям выделяются два компонента – цель и отношение к труду, например неудовлетворенность трудом. Цель выполняет интегрирующую роль: стимулы, мотивы и ценности, если они осознаются индивидом, становятся целью труда. Стремление

сделать карьеру сначала может не осознаваться, быть лишь потребностью, которая смутно ощущается. Но впоследствии, когда индивид взвешивает свои возможности, карьера превращается в рационально сформулированную цель: он сознательно ее планирует и строит, выискивая кратчайшие пути.

Но если у него что-то не получается, индивид испытывает глубокую неудовлетворенность, то есть чувство разочарования, дисгармонии, неосуществимости цели. Неудовлетворенность трудом, как и цель, выполняет интегрирующую функцию: для стимулов, мотивов и ценностей она служит сигналом о том, что с достижением цели не все в порядке.

В социально-психологической структуре труда индивид выступает как личность и рассматривается через совокупность мотивов, потребностей, ценностных ориентаций.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. Понятие труда. Труд и общественные отношения.
2. Категории труда: содержание, характер, условия, виды труда.
3. Типы социально-трудовых отношений.
4. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
5. Система социальных гарантий в сфере труда.
6. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
7. Нормирование труда как основа его организации.
8. Производительность и эффективность труда.
9. Будущее труда. Творческие стили труда.
10. Типы трудовой мотивации и их динамика.
11. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой.

## Тема 8. Труд и свободное время

**Цель:** рассмотреть труд и свободное время.

**План:**

1. Социальная сущность труда.
2. Социальные функции труда.
3. Содержание и характер труда. Основной закон социологии труда.
4. Отношение к труду, факторы его формирования и показатели оценки.
5. Удовлетворенность трудом, ее виды. Факторы удовлетворенности трудом.
6. Понятие о свободном времени. Его основные параметры: величина (объем), структура и содержание. Взаимопроникновение рабочего и свободного времени.

### 1. Социальная сущность труда

Труд как социологическая категория имеет значение, которое далеко выходит за пределы социологии труда. Невозможно недооценить роль труда в жизни человека, общественных групп, общества в целом, потому что все, что необходимо для жизни и развития людей, общества, создается трудом [38, с. 29].

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

Труд влияет на общество через совокупность таких социальных характеристик:

- социально-естественной;
- субъективно-объектной двойственности;
- уровневости;
- структурной упорядоченности;
- субъектоцентризма;

- динамичности;
- целеустремленности.

Социально-естественная характеристика труда проявляется как необходимость в обеспечении человеческих потребностей в пище, одежде, жилье и т.д.

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

Уровневость труда отражает его проявление на групповом и личном уровнях. Под проявлением труда на общественном уровне понимается распределение, специализация и обмен продуктами труда. На групповом – специфика труда в различных сообществах (фирмах, кооперациях, корпорациях, организациях и т.д.). На личном уровне – конкретные виды занятий на конкретном рабочем месте конкретного работника.

Структурная упорядоченность труда фиксирует его типологические признаки и его проявление отражены в таких понятиях как форма, вид, организация труда, управление процессами труда или трудовой деятельностью [8, с. 19].

Субъектоцентризм труда обусловлен интегрированной ролью человека во всех проявлениях труда, которая превращает человека в целостную систему. Как социальный субъект труда человек характеризуется определенным трудовым поведением, отношением к труду, трудовыми ориентациями и установками. Как экономический субъект – человек характеризуется режимом работы, скоростью выполняемых операций, затратами времени на производство продукции, определенной производительностью труда, влиянием на экономию ресурсов, на размеры прибыли и т.д.

Динамичность (подвижность) труда выражает его изменчивость в историческом плане (изменения содержания и характера труда с переходом к другому историческому типу общества: от рабовладельческого к феодальному, от феодального к капиталистическому и т.д.). А также в бытовом или ситуационном

отношении (трудовая мобильность, перемещение, карьера, текучесть кадров и т.д.).

Целеустремленность труда заключается в том, что любая трудовая деятельность направлена на достижение определенной цели – создание продукта или оказание услуги. Целеустремленность сопутствует процессу труда на всех стадиях: цель предшествует началу процесса труда, ориентирует его направленность и является критерием его результативности.

Все вышеприведенные социальные характеристики труда являются факторами, детерминирующими процесс социализации личности.

Социализация личности – это процесс становления личности, обучения и усвоения индивидом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному обществу, социальной общности, группе [48, с. 49].

Основной сферой социализации личности является социальная деятельность.

Социология изучает труд как вид социальной деятельности, как социальный процесс, как социальное явление, как социальный институт.

Социальная деятельность – это всегда проявление социальной активности. Ее субъектом может быть лишь человек, а объектом – элементы окружающего мира.

Выделяют следующие виды социальной деятельности: трудовая, творческая, потребительская, развлекательная, образовательная, рекреационная и т.д.

Трудовая деятельность является первоосновой любой социальной деятельности, связана со всеми ее видами. Трудовая деятельность признана самым важным видом социальной деятельности, потому что она способна создавать материальные ценности и удовлетворять разнообразные потребности людей.

Трудовая деятельность характеризуется как осознанная, легитимная, целенаправленная, творческая, востребованная деятельность.

В целом любая деятельность, если она целесообразна, включает в себя элементы труда.

## 2. Социальные функции труда

Сущность труда как социального явления проявляется через его функции [58, с. 56]:

– создание ценностей общественного богатства – основная функция труда как средства жизни человека. Через эту функцию характеризуется общая суть труда, которая не зависит от форм социальной организации общества. В результате труда создается общественное богатство, поэтому труд и является основной формой жизнедеятельности любого человеческого общества;

– служения основой появления и функционирования всех общественных отношений. В процессе труда люди взаимодействуют, вступают в определенные связи и взаимоотношения, в результате чего она приобретает общую общественную форму. Это обеспечивает труду статус основы возникновения всех других общественных процессов. Он становится основой формирования всех общественных отношений (как непосредственно связанных с созданием общественного богатства, так и косвенных, отдаленных от этого);

– формирование и развитие личности. Взаимодействуя с природой и воздействуя на нее, человек не только создает ценности общественного богатства, но и меняет свою сущность. Он приобретает опыт и знания, развивает свои способности, формируется как личность;

– служение сферой самовыражения и самоутверждения человека. Сущность этой функции заключается в создании таких условий труда, при которых производство благ перестает быть самоцелью, а все большее значение приобретает самоутверждение, самовыражение человека в процессе труда. Поэтому труд становится необходимым средством самовыражения, раскрытия и реализации творческих возможностей человека;

– непрерывный прогресс всего человечества, потому что в каждом новом периоде трудовой процесс возобновляется в его новом качестве за счет включения в него все большего количества

людей, которые лучше подготовлены и используют более производительную технику.

Следует отметить, что мы рассмотрели идеальный процесс влияния труда на человека и общество. Реальный процесс подвергается сильному влиянию на людей и общество политики, межгосударственных и межнациональных отношений, войн, государственных переворотов, природных катаклизмов и т.д. Все вышеперечисленное может грубо нарушить закономерный процесс развития общества.

Но общая тенденция в развитии человеческого общества направлена в сторону прогресса производства, роста материального благополучия, культурного уровня людей, осознания прав человека как высшей ценности на земле.

### **3. Содержание и характер труда. Основной закон социологии труда**

Социально-экономическая сущность труда – двойственна. С одной стороны, он – источник богатства и доходов, с другой – мера поведения человека, способ его самореализации, самоутверждения как личности.

Социология характеризует поведение человека в зависимости от содержания и характера труда.

Содержание труда – это совокупность трудовых функций, которые отражают взаимодействие человека и средств труда в процессе труда, а также соотношение и взаимосвязь этих функций [11, с. 57].

Содержание – это организационно-технический аспект труда. Он соответствует определенному развитию производительных сил, показывает способ технологического сочетания личностного и вещественного элементов трудового процесса.

Содержание труда очень изменчиво, потому что зависит от:

- структуры и разнообразия выполняемых функций;
- соотношение управленческих и исполнительских функций;
- физических и нервно-психических нагрузок, степени умственного напряжения;



– степени самостоятельности, сложности.

Различают социальное и функциональное содержание труда.

Социальное содержание проявляется в целесообразности деятельности работника, мотивации, отношении к труду на общественном уровне (как к профессии, виду деятельности) и на индивидуальном уровне (как к конкретной работе, что выполняется).

Функциональное содержание труда проявляется в его функциях: энергетической, технологической, контрольно-регулирующей, подготовительно-организационной.

Характер труда выражает:

– социально-экономический способ соединения работника со средствами производства;

– способ включения индивидуального труда в общественный труд (взаимодействие человека с обществом) [23, с. 48].

Характер труда зависит от отношений присвоения и распределения средств и продуктов труда.

Характер труда имеет двойственную природу. С одной стороны он является индивидуальным трудом, цель которого – удовлетворение биологических потребностей. С другой – это коллективный труд, в котором воспроизводятся социально-профессиональные группы между:

– производителями и потребителями;

– рабочими основного и вспомогательного производства;

– представителями различных отраслей промышленности.

При этом, характер труда отражает следующие социальные отношения:

– владения и подчиненности;

– отчуждение и эксплуатации;

– власти и бесправия.

Формируются эти отношения не по поводу предметов и орудий труда, а по поводу присвоения и распределения средств и продуктов труда.

В результате выделяют:

– частный и общественный труд;

– свободный и подневольный труд;

- труд на себя и на эксплуататора;
- добровольный и принудительный труд.

Таким образом, содержание труда определяет профессии и уровень квалификации рабочих, характер труда определяет степень его социального развития и превращения в насущную потребность.

Взаимодействие между ними отражает основной закон социологии труда – закон соответствия характера и содержания труда или меры сочетания его сущности и формы.

Согласно этому закону изменения в содержании труда создают предпосылки для изменений в его характере и наоборот.

Неоднородность труда приводит к социальной неоднородности групп людей, закрепленных за различными видами труда.

Деятельность государства направлена на преодоление социального неравенства, которое может привести к возникновению и развитию социального напряжения в обществе.

#### **4. Отношение к труду, факторы его формирования и показатели оценки**

Отношение к труду характеризует степень устремлений человека проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов.

Отношение к труду – это сложное социальное явление, которое представляет собой единство трех элементов:

- мотивов и ориентаций трудового поведения;
- реального трудового поведения;
- оценки рабочими трудовой ситуации (вербальной оценкой)

[23, с. 67].

Все факторы формирования отношения к труду можно разделить на объективные и субъективные.

Объективные факторы создают внешние, независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды.

Субъективные факторы определяются индивидуальными особенностями человека (пол, возраст, образование, семейное положение, профессия, стаж, опыт, общая и профессиональная культура, характер, темперамент, направленность интересов, ценностных ориентаций и установок в сфере труда). Субъективные факторы являются результатом отражения внешних условий в сознании и психике работника.

Объективные факторы подразделяются на две группы:

– общие:

- 1) формы собственности;
- 2) экономический уровень развития страны, региона, отрасли;
- 3) уровень жизни населения;
- 4) ситуация с занятостью и безработицей;
- 5) состояние культуры, образования, здравоохранения;
- 6) социальная политика и социальная защита населения;

– специфические:

- 1) содержание и привлекательность труда;
- 2) производственные условия и безопасность труда, оценка труда на предприятии;
- 3) качество и объективность нормирования труда;
- 4) морально-психологический климат в коллективе;
- 5) социально-демографическая структура трудового коллектива;
- 6) самостоятельность деятельности и степень участия в управлении [8, с. 19].

Объективные факторы являются стимулами, внешними возбудителями к трудовой деятельности, а субъективные – мотивами, внутренними побудителями конкретного лица.

Отношение к труду рабочих находится под влиянием объективных (внешних) факторов. Но последние становятся побуждающим мотивом, стимулом, когда они трансформируются через внутренний мир человека (его жизненные идеалы, стремления, мотивы трудовой деятельности). Эта трансформация неодинакова у людей разного возраста, пола, характера, темперамента, образования, опыта и т.д. Поэтому в одном и том же

коллективе люди работают по-разному: добросовестно, инициативно, безразлично, с нарушениями.

Для характеристики отношения к труду используют следующие оценки – положительная, отрицательная, нейтральная.

В зависимости от отношения к труду различают следующие типы рабочих:

- супернормативный тип – это исключительно активные и добросовестные работники (примерно 10%);

- нормативный тип – добросовестные работники, которые ориентированы на выполнение требований и норм (65–70%);

- субнормативный тип – недостаточно добросовестные работники, действующие втайне (20%);

- ненормативный тип – недобросовестные рабочие (5%) [11, с. 57].

Об отношении к труду при конкретных условиях можно делать выводы, анализируя объективные или субъективные показатели.

Объективные показатели отношения к труду характеризуют результаты трудовой деятельности, уровень ответственности, добросовестности, инициативности и дисциплинированности работников. На основе этих показателей разрабатывают эмпирически проверяемые критерии отношения к труду: выполнение производственных задач в количественных и качественных показателях, выявление инициативы в использовании рациональных приемов и методов работы и т.д.

Следует отметить, что сами по себе перечисленные показатели не обеспечивают полной характеристики отношения к труду, так как на уровень их выполнения могут влиять квалификационные и психофизиологические потенции работника (у добросовестных, инициативных работников могут наблюдаться низкие трудовые показатели из-за слабого здоровья, недостаточной квалификации).

Для более полной характеристики отношения к труду следует учитывать ценностные ориентации лица, структуру и иерархию мотивов его трудовой деятельности, общее удовлетворение трудом и его условиями – субъективные показатели отношения к труду.

Важнейшими субъективными показателями являются структура трудовой мотивации и удовлетворение трудом.

## **5. Удовлетворенность трудом, ее виды. Факторы удовлетворенности трудом**

Удовлетворенность трудом отражает уровень соответствия труда требованиям, которые ставит работник.

В социологии труда различают как общую, так и частичную удовлетворенность трудом.

Первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая – удовлетворенность различными его аспектами и элементами производственной ситуации [56, с. 47].

Факторы, формирующие оценочное отношение работников к их трудовой деятельности и существенно влияющие на нее приведены ниже:

- содержание и характер труда;
- отношения между рабочими;
- социально-бытовые условия труда;
- методы и стиль руководства;
- организационные рамки труда и т.д.

Всеми приведенными выше факторами можно управлять.

Все вышеперечисленные факторы являются управляемыми и существуют реальные социальные технологии, которые позволяют регулировать отношение к труду и удовлетворенность им.

## **6. Понятие о свободном времени. Его основные параметры: величина (объем), структура и содержание. Взаимопроникновение рабочего и свободного времени.**

Под свободным временем понимается часть вне рабочего времени (в границах суток, недели, года), остающаяся у человека (группы, общества) за вычетом разного рода необходимых затрат (сон, питание, проезд, бытовое самообслуживание и т. п.). Свободное время тратится на восстановление сил, а также на физическое и духовное развитие человека.

Свободное время характеризуется величиной, структурой и содержанием. Величина свободного времени зависит, в первую очередь, от продолжительности рабочего времени. Если рабочее время – это 7–8 часов, то в среднем:

– 1–1,5 часа идет на транспорт и затраты времени, связанные с производством, но не входит в рабочее время (переодевание, умывание и т.п.);

– 3–4 часа – расходы на домашнее хозяйство и бытовые нужды;

– 8–9 часов – сон, принятие пищи и т.д.;

– собственное свободное время в будний день в среднем составляет 2,5–3 часа [67, с. 119].

Рост величины свободного времени может происходить не только за счет сокращения рабочего времени, но и за счет сокращения затрат времени на различные бытовые нужды и транспорт.

В структуре свободного времени выделяют неодинаковое количество элементов (до нескольких десятков). Это могут быть такие элементы как:

1) активная творческая (в том числе общественная) деятельность, обучение и самообразование;

2) культурное (духовное) потребление, имеющее индивидуальный (чтение газет, книг и т.д.) и публично-зрелищный (посещение кино, театров и т.д.) характер;

3) физические занятия;

4) любительские занятия типа хобби, общения с детьми;

5) товарищеские встречи, общение с др. людьми;

6) пассивный отдых;

7) затраты времени, совпадающие с явлениями антикультуры (например, злоупотребление алкоголем и т.д.).

Таким образом, содержание свободного времени у людей различается. Оно может включать различные занятия.

Одним из видов активного отдыха является смена деятельности. В биологическом плане она вызывает восстановление сил даже на более высоком уровне, чем

первоначальное состояние. В социальном плане смена деятельности может способствовать развитию личности.

Понятия «труд» и «отдых» взаимозависимы. Их нельзя абсолютно противопоставлять. Нельзя трудиться, не отдыхая, без пауз в работе. Исследования показывают, что микропаузы составляют до 15,0–20,0% рабочего времени. Нельзя совершенно отдыхать, не занимаясь трудом. Существует взаимопроникновение рабочего и свободного времени [63, с. 139].

Социальная ценность свободного времени возрастает с развитием цивилизации. Недостаток свободного времени остро ощущается современным обществом.

Но величина свободного времени определяется не только лично человеком или группой людей, а зависит и от объективных условий. Прежде всего, от уровня экономического развития данного общества, а также от того, как именно в обществе эксплуатируется труд.

Опора на использование научно-технических достижений и высоких технологий является одним из основных условий возможности экономического роста, но НТП ведет к противоречивым последствиям для занятости населения. С одной стороны использование новинок на производстве ведет к повышению производительности труда. Но в то же время любая рационализация производства, как правило, высвобождает рабочие руки. Тем самым не снимается проблема занятости.

При экономическом кризисе растет безработица. Но она не исчезает сама собой и при экономическом росте. Для того, чтобы уменьшить безработицу необходимы усилия государства. Модернизация производства не ведет только к негативным или только к положительным последствиям для занятости населения. Какими они будут, во многом зависит от социально-экономической политики государства.

В промышленно развитых капиталистических странах интенсификация производства и структурная перестройка экономики ведут к сокращению занятости во многих отраслях промышленности. Одним из главных условий увеличения занятости считается повышение квалификации рабочих.

Квалификации рабочих морально устаревают в среднем через каждые 10 лет. Причем, система образования отстает от уровня развития техники и технологии производства на 5–10 лет. Поэтому необходима переподготовка кадров. Так, систему профессиональной подготовки имеют 80,0% предприятий в Японии. При этом 70,0% всех учебных занятий занимает индивидуальное обучение на конкретном рабочем месте [58, с. 78].

В западных фирмах существуют комплексные учебные центры, обеспечивающие подготовку кадров для всех предприятий компании в относительно сжатые сроки. Считается, что в условиях современного производства повышение квалификации должно осуществляться на протяжении всей трудовой деятельности. Чем более дорог сотрудник, тем больше средств на повышение его квалификации тратит корпорация. В связи с большими затратами на обучение и переобучение персонала, компаниям невыгодна текучесть кадров.

Тем не менее, в последние годы гораздо активнее идет процесс смены рабочих мест. Это связано с ростом высвобождения работников из различных отраслей промышленности. Например, в США в середине 1990-х годов занятость населения в сфере услуг составляла около 73,0% всех занятых в этой стране. В настоящее время – 80,0%. Считается, что средний американец будет менять рабочее место 4–6 раз в течение жизни. Поэтому ставится задача непрерывной подготовки кадров [25, с. 98].

В настоящее время необходимость профобучения общепризнанна. Возрастают требования к его эффективности. За рубежом считают, что в современных условиях упор на подготовку в вузе узких специалистов не представляется целесообразным, так как конкретные знания быстро устаревают. Необходимо, прежде всего, чтобы во время обучения были получены навыки самостоятельного обучения и повышения квалификации в ходе последующей профессиональной деятельности. Основное внимание должно уделяться изучению общетеоретических дисциплин. Потому что они развивают и систематизируют самостоятельное мышление.



Высшее образование рассматривается как главный ресурс роста благосостояния нации и источник преодоления экономических трудностей. Это так, если высшее образование качественное и государство может предоставить выпускникам достойную работу и у него есть средства для внедрения новых технологий.

Промышленность развитых стран переживает острый недостаток в квалифицированных кадрах, но много неквалифицированных безработных. Поэтому профессиональное обучение рассматривается как основной путь увеличения занятости населения. Ставится задача организации системы непрерывного профобучения.

Социально-экономическая политика в обществе может быть ориентирована на чрезмерную эксплуатацию или на гуманизацию труда. Чрезмерная эксплуатация труда проявляется, в частности, в увеличении продолжительности рабочего дня. Одним из проявлений гуманизации труда является сокращение рабочего времени без пропорционального снижения зарплаты, то есть увеличение объема свободного времени.

Такое уменьшение рабочего времени становится возможным только тогда, когда вызывается потребностями производства. Еще К. Маркс указывал на то, что капитал невольно выступает как орудие создания условий для общественного свободного времени, для сведения рабочего времени всего общества к сокращающемуся минимуму и тем самым – для высвобождения времени работников для их собственного развития [40, с. 219].

Сокращение рабочего времени становится производственной необходимостью для высококвалифицированного труда. Он является не только привлекательным, но и сложным. Увеличиваются физические и психические перегрузки. Если продолжительность рабочего дня при более интенсивном труде не сокращается, то следствием оказывается:

- 1) рост травматизма, профзаболеваний и смертности из-за переутомления;
- 2) увеличение числа аварий на производстве по вине рабочих и служащих.

Это следствие усиления эксплуатации труда. Оно выражается в том, что труд становится более тяжелым и ответственным, а продолжительность рабочего дня остается прежней. Так, более 80,0% всех авиакатастроф в мире происходят из-за человеческих ошибок [38, с. 119].

Чрезмерно интенсивную работу, как умственную, так и физическую, человек не может выполнять в течение длительного времени, не отдыхая, даже если он не болеет. Чрезмерная продолжительность рабочего времени приводит к накоплению усталости у работника. Это снижает его работоспособность и качество выполняемой работы. На современном производстве это чревато крупными производственными авариями.

Само производство делает необходимым либо простое количественное увеличение свободного времени для квалифицированных работников; либо создание условий для того, чтобы человек сам организовывал свой режим работы, чередуя индивидуально периоды отдыха и работы.

В домануфактурном производстве у мелких собственников (крестьяне, ремесленники) самоорганизация труда являлась естественным условием производства. В общественном же производстве руководят организацией труда одни, а выполняют намеченную работу другие, то есть существует разделение запланированной деятельности и исполнительской. Управление производством осуществляется особой группой людей. Дальнейшее развитие производства предполагает рост численности квалифицированных работников, рост роли человеческого фактора.

Чем более квалифицированный труд, тем в большей степени возникает у работника осознание необходимости самому планировать свой рабочий день.

Для высококвалифицированного труда должен существовать свободный режим рабочего дня, гибкий график работы. В интересах производства творческие работники должны все в большей степени организовывать свой режим работы. Если самостоятельность мелкого товаропроизводителя, собственника существует издавна, то расширение самостоятельности работника в организации своего труда в общественном производстве – это

явление новое. Оно еще только возникает в современных отраслях производства, требующих сложного труда.

При слаборазвитом производстве работодателям невыгодно увеличивать свободное время трудящихся путем уменьшения рабочего дня без снижения зарплаты.

В перспективе рабочее время всего общества будет сокращаться до минимума без снижения зарплаты. Высвободится время для развития личности.

### *Контрольные вопросы к теме:*

1. В чем заключается социальная сущность труда?
2. Назовите социальные характеристики, совокупность которых труд воздействует на общество.
3. Назовите социальные функции труда и охарактеризуйте их.
4. В чем заключается сущность основного закона социологии труда?
5. В чем причина социально-экономической неоднородности труда?
6. В чем заключается сущность отношения к труду?
7. На какие группы подразделяются факторы отношения к труду?
8. Какие типы рабочих выделяют в зависимости от отношения к труду?
9. По каким показателям определяется отношение к труду?
10. Назовите факторы, формирующие оценочное отношение работников к их трудовой деятельности и существенно влияющие на удовлетворенность трудом.
11. К. Маркс о роли свободного времени в жизни общества.

## **Тема 9. Содержание, структура и формы трудового поведения**

**Цель:** рассмотреть содержание, структуру и формы трудового поведения.

### **План:**

1. Понятие социального и трудового поведения.
2. Виды трудового поведения.
3. Особенности и характеристика форм трудового поведения.
4. Особенности формирования рыночного типа трудового поведения.

### **1. Понятие социального и трудового поведения**

В процессе трудовой и социальной деятельности человек проявляет различную степень активности, которая обусловлена его интересами и потребностями.

Степень этой активности проявляется в социальном и трудовом поведении работника.

Социальное поведение – это важная категория социологии труда. Модификациями трудового поведения являются:

- трудовое;
- экономическое;
- организационное;
- функциональное;
- коммуникационное;
- производственное;
- демографическое;
- нормативное и девиантное поведение [8, с. 19].

Социальное поведение можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека.

Социальное поведение можно рассматривать с двух сторон.

Социальное поведение с одной стороны – это очень сложная система адаптации личности к различным условиям и функционирования в системе конкретного социума.

Социальное поведение, с другой стороны, это активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, руководствуясь своим личным представлениям, ценностями, идеалами.

Разновидностью социального поведения является трудовое поведение.

Трудовое поведение – это комплекс последовательных поступков человека, обусловленных выполняемыми ролями и действующими нормами в пределах конкретной трудовой организации и направленных на преобразование предметов труда с целью достижения соответствующего результата [11, с. 29].

Трудовое поведение следует отличать от трудовой деятельности в таких моментах:

1. Трудовая деятельность – это, прежде всего, совокупность функционально-технологических действий, выполнение которых дает предсказуемый результат.

А трудовое поведение – это поступки и действия рабочего, которые наблюдаются со стороны. Трудовое поведение выступает исполнительной стороной трудовой деятельности.

2. Трудовая деятельность обусловлена производственными методами и средствами, технологией производства и мало зависит от личности работника и его желаний, а трудовое поведение относительно самостоятельно и зависит от личных желаний работника.

Таким образом, между трудовыми функциями, заданными рабочим местом и профессиональными возможностями человека, а также его желанием выполнять эти функции всегда существует определенная дистанция, потому, что рабочий относится к своим трудовым функциям лишь как к средству достижения своих интересов и удовлетворения своих потребностей. Эта дистанция тем больше, чем меньше соответствуют друг другу интересы и цели рабочего и цели организации.

Итак, поведение человека в трудовой деятельности имеет сложную структуру. С одной стороны – человек подчиняет свои действия инструкциям и нормам профессиональной среды, а с другой стороны – как активный и относительно самостоятельный субъект выбирает альтернативные направления поведения.

Пытаясь получить определенный результат, индивид сочетает свои профессиональные качества со средствами их реализации в ожидании определенной компенсации затрат.

Схему трудового поведения можно описать следующей формулой: «цель – средства – результат – вознаграждение».

Еще раз обратим внимание, что трудовое поведение – это комплекс сознательных действий и поступков работника, связанный с профессиональными возможностями и интересами и функциональным содержанием трудового процесса.

Трудовое поведение состоит из следующих элементов: вербального (речевого) и реального (трудовые действия, поступки и т.д.) поведения [48, с. 239].

Использование социологических методов в исследовании трудового поведения дает возможность наблюдать и регистрировать:

1) конкретные действия и поступки, обусловленные выполнением определенных статусно-ролевых инструкций, а также связанные с индивидуальными и групповыми целями и интересами, которые при этом реализуются;

2) совокупность вербальных оценок трудового поведения, которые дают возможность делать выводы о внутреннем состоянии субъектов, их отношении к труду, формам и способам его реализации, собственной профессиональной роли.

Задачей социологии труда является изучение тех социальных и функциональных качеств работника, которые определяют характер, способы и формы трудового поведения и от которых значительно зависят напряженность и интенсивность социальных связей, идентификация их с конкретным трудовым процессом.

К таким качествам относятся: статусно-ролевые, квалификационные, культурологические характеристики, профессиональные качества, ценностно-нормативные установки.

## 2. Виды трудового поведения

Классификация видов трудового поведения осуществляется по следующим критериям:

1) в зависимости от субъектов поведения (индивидуальное и коллективное трудовое поведение);

2) от наличия взаимодействия с другими субъектами (предполагающее взаимодействие и не предполагающее взаимодействие);

3) по производственной функции (управленческое и исполнительское трудовое поведение);

4) по степени детерминированности (жестко детерминированное и инициативное);

5) по степени формализации (установленное в официальных документах и не установленное);

6) по степени соответствия принятым нормам (нормативное и девиантное);

7) по характеру мотивации (ситуативное и ценностное поведение);

8) по степени традиционности;

9) по производственным результатам и результатам (положительное и отрицательное трудовое поведение);

10) по сфере осуществления трудового поведения (непосредственно трудовой процесс, построение отношений на производстве) [45, с. 249].

Существуют и другие виды трудового поведения.

В ходе социологического опроса работников обычно ставится задача выявить:

1) как стремление, так и 2) сам факт проявления определенного вида трудового поведения.

С целью изучения, например, исполнительского поведения изучаются такие социологические факты как:

- степень выполнения норм выработки;
- достигнутое качество продукции;

– отсутствие (наличие) нарушений трудовой дисциплины, технологии производства и т.д.

Изучение управленческого поведения предполагает установление следующих фактов:

– участие рабочих в управлении предприятием (акции, советы трудовых коллективов);

– участие в рационализаторстве и изобретательстве и т.д.

Еще раз напоминаем, что разработка социологического инструментария исследования зависит его целей и задач исследования.

Если стоит задача исследовать влияние акционирования предприятия на развитие хозяйственного вида поведения, то для того, чтобы выявить ростки этого поведения, необходимо установить следующие факты:

1) бережное отношение к оборудованию;

2) стремление экономить материалы;

3) участие в рационализаторской деятельности;

4) стремление к снижению себестоимости продукции, росту прибыли [31, с. 49].

Следует оценивать влияние на поведение рабочего не только самого факта «властелина акции», но и их количества, результативности (объем дивидендов), а также пола, возраста, стажа работы и т.д.

Таким образом, в ходе исследования следует ставить задачи по выявлению самого факта того или иного вида поведения работника и отношения к этому виду поведения других работников предприятия.

### **3. Особенности и характеристика форм трудового поведения**

Социология труда изучает различные формы трудового поведения. Конкретное социологическое исследование проводится в зависимости от целей и задач, которые стоят перед руководством организации.



Наиболее часто исследуются приведенные ниже формы трудового поведения.

Функциональное поведение – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места. Функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от его сложности и специализации. Разница наблюдается только в преимуществе умственного или физического труда.

Экономическое поведение – ориентировано на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. При использовании своих профессиональных способностей рабочий ориентируется на оптимальный баланс между затратами усилий и их компенсацией. Если баланса нет, то начинается падение интереса к этой деятельности [34, с. 59].

Главной проблемой в экономической социологии является выбор модели экономического поведения, которая определяется личными качествами человека и условиями, в которых он живет и работает.

В условиях рыночной экономики человек вынужден делать выбор по следующим формулам экономического поведения:

- «максимум доходов ценой максимума труда»;
- «гарантированный доход ценой минимума труда»;
- «минимум дохода за минимум труда»;
- «максимум дохода ценой минимума труда».

Модель экономического поведения обуславливают следующие факторы:

- 1) форма собственности;
- 2) организационно-технические факторы (использование новой техники, технологий);
- 3) социально-экономические факторы (условия труда, содержание труда, нормирование, оплата труда);
- 4) социально-технологические факторы (удовлетворенность трудом, социально-психологический климат в коллективе);
- 5) личностные факторы (образование, культурный уровень работника);

б) общественно-политические факторы (солидарность наемных работников, деятельность профсоюзов и т.д.).

Организационное или административное поведение. Его сущность заключается в формировании положительной мотивации членов трудовой организации. Для достижения этой цели используют разнообразные стимулы: моральные, материальные, социальные.

Задача социологии труда заключается в изучении возможностей работников по достижению их личных целей в пределах целей задач организации. Если этого возможно достичь, то это положительно влияет на трудовое поведение.

Стратификационное поведение связано с профессиональной и трудовой карьерой. Управление трудовой карьерой, ее планированием в организации является основой положительной направленности трудового поведения.

Инновационное поведение связано с принятием нестандартных решений, меняющих социальные отношения на разных уровнях организации, разрушающих устоявшиеся стереотипы поведения. Только социально-активные, инициативные работники могут быть субъектами инновационного поведения [30, с. 69].

Адаптивно-приспособленческое поведение. Происходит «врастание» человека в профессиональную и социальную среду и формирование четко определенной линии трудового поведения. Выделяют следующие разновидности адаптивно-приспособленческого поведения:

– конформистское поведение – приспособление к установкам других личностей, которые выше по степени управления;

– конвенциональное поведение или приспособление к среде, которая постоянно меняется. В поведенческой структуре формируется система компромиссов, которая постоянно меняется.

Церемониальные и субординационные формы поведения связаны с реализацией служебного, профессионального, должностного этикета. Они обеспечивают сохранение, воспроизведение и передачу важных для организации ценностей, традиций, образцов поведения.

Характерологическое поведение формируется под влиянием эмоций и настроения людей. Личность может подавлять своим волевым или должностным темпераментом (моральные вампиры).

Несовместимость характерологических форм поведения – основа конфликтов и конфликтных ситуаций.

Разновидностью характерологического поведения является спонтанное поведение, возникающее под влиянием сильных эмоций. Оно негативно отражается на трудовом процессе.

Деструктивные формы поведения выражаются в виде:

- противоправного поведения;
- превышения полномочий;
- дисфункционального поведения – отсутствие компетенции;
- индивидуального поведения – целевой и групповой эгоизм;
- имитационного поведения – псевдоактивность;
- консервативного поведения;
- девиантного поведения, связанного с асоциальными навыками и наклонностями личности [58, с. 89].

Любую из этих форм поведения можно рассматривать в разрезе различных видов поведения.

Так, экономическое поведение может быть как жестко детерминированным – планы, графики, так и инициативным – предложения по снижению себестоимости продукции, рост прибыли; может быть положительным или отрицательным; может рассматриваться по отношению к исполнителям и по отношению к руководству. Все зависит от цели исследования.

#### **4. Особенности формирования рыночного типа трудового поведения**

Трудовое поведение формируется в зависимости от внешних и внутренних факторов.

Особое внимание уделяется формированию рыночного типа поведения в результате действия внешних по отношению к работнику факторов.

На уровне общества формирование трудового поведения личности определяется состоянием трудового менталитета, на

который влияют, прежде всего, такие процессы, как развитие рыночного типа хозяйствования и различных форм собственности.

Эти процессы порождают противоречивые черты в трудовом поведении рабочих, которые очень часто отрицаются общественным мнением. Прежде всего, процессы приватизации приводят к разнообразным формам собственности, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению. Но ведь это поведение не обеспечено социальными гарантиями. Во-первых, есть угроза безработицы, неполной занятости, во-вторых, мошенничество в сфере приватизации, что формирует недовольство и разочарование населения в действенности этого фактора и порядочности высших лиц.

Разнообразие форм собственности создает потенциальные возможности конкуренции, а значит, приводит к качественным изменениям трудового поведения руководителей, специалистов, рабочих.

На уровне предприятия социальный механизм трудовой активности персонала в конкретной организации находится под влиянием факторов-стимулов и факторов-тормозов.

На уровне предприятия действуют два фактора-стимула [54, с. 53]:

1) осознание персоналом экономических и юридических принципов акционирования, ощущение четкой зависимости своего благосостояния от достижений предприятия и своего личного вклада;

2) возможность участия в управлении. В практике разных стран широкое распространение получили «партиципативные» методы управления – делегирование наемному работнику полномочий в управлении производством, участие в собственности, распределении прибыли и т.д.

Стоит отметить, что привлечение рабочих к управлению встречает сопротивление со стороны администрации.

Факторы-тормоза:

1) система налогообложения деятельности;

2) отсутствие реальных возможностей инвестирования предприятия;

3) несовершенный механизм оплаты труда, уровень минимальной заработной платы и т.д.

Задачи социологии труда заключаются в том, чтобы:

– во-первых, определить оптимальные соотношения профессиональных возможностей рабочих тому функциональному содержанию трудовой деятельности, которое обусловлено ее конечной целью;

– во-вторых, выявить возможности воздействия на рабочего, чтобы положительно сориентировать его на ту трудовую функцию, которую он реализует и тем самым способствовать поддержанию социально желаемого поведения.

В наше время эффективным, социально желаемым – является творческое, инициативное, ответственное поведение. Именно такое поведение может привести к успеху в условиях рыночной экономики.

### ***Контрольные вопросы к теме:***

1. Дайте определение терминов «трудовое поведение» и «трудовая деятельность». Чем они различаются?

2. Назовите элементы трудового поведения.

3. В чем заключается необходимость регулирования трудового поведения?

4. Дайте характеристику форм трудового поведения.

5. Какие формулы экономического поведения существуют в условиях рыночной экономики?

6. Какие факторы обуславливают трудовое поведение на уровне общества?

7. Какие факторы обуславливают трудовое поведение на уровне предприятия?

## Тематика семинарских занятий

### Семинарское занятие № 1 (3 ч.)

**Тема:** Социологическая служба предприятия.

**Цель:** актуализировать и расширить представления по теме «Социологическая служба предприятия».

**План:**

1. Задачи и функции социологических служб.
2. Практическая помощь социологов в решении трудовых и социальных конфликтов в обеспечении рационального профотбора и продвижения по службе в решении проблемы текучести кадров.
3. Социологические исследования как источник информации о социальных процессах в сфере труда.
4. Роль социологических центров и бизнес-консультантов.
5. Значение теоретической методологии для социологии.

**Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.
4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

## **Семинарское занятие № 2 (3 часа)**

**Тема: Социологии труда. Ее предмет и периодизация.**

**Донаучный этап развития социологии труда**

**Цель:** рассмотреть социологию труда, ее предмет и периодизацию, а также донаучный этап развития социологии труда.

**План:**

1. Понятие социологии труда.
2. Предмет и периодизация социологии труда.
3. Роль и значение первых переписей населения в странах древнего Востока.
4. Формирование механизма социальной организации труда.
5. Идеи о труде в античной Греции и в Средневековье.

**Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.
4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

### **Семинарское занятие № 3 (3 часа)**

**Тема: Эмпирическая и прикладная социологии труда в 19 - первой пол. 20 вв.**

**Цель:** рассмотреть эмпирическую и прикладную социологию труда в 19 - первой пол. 20 вв.

**План:**

1. Особенности становления эмпирической социологии труда.

2. Методология исследования трудовых действий М. Вебером во время его деятельности в Обществе социальной политики (1872 г.).

3. Вклад Ф. Тённиса в прикладную социологию.

4. Деятельность ранних научных менеджеров (18–19 вв.) в Англии и Р. Оуэна как менеджера. Система научной организации труда Ф. Тейлора.

5. Система научной организации труда Ф. Тейлора.

**Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.



### Семинарское занятие № 4 (3 ч.)

**Тема: Современный этап развития социологии труда в США**

**Цель:** Рассмотреть современный этап развития социологии труда в США.

**План:**

1. Принципы бихевиоризма, операционализма и квантификации в социологии труда.

2. Первые научные школы и направления в американской социологии в 20 в. Чикагская школа.

3. Проведение Хоторнских экспериментов под руководством Э. Мэйо в 1927–32 гг. Доктрина человеческих отношений.

4. Теории мотивации труда. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу (1943 г.). Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберг (1950 г.). Теория стилей управления «х» и «у» Д. Макгрегора (1967 г.).

5. Теория «постиндустриального общества» и теория «революции менеджеров».

#### **Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

## Семинарское занятие № 5 (3 ч.)

**Тема: Профессии и профессиональная структура**

**Цель:** Рассмотреть профессии и профессиональная структура.

**План:**

1. Определение профессии. Профессиональная стратификация.

2. Профессионализация социальных позиций личности: профессионалы, специалисты, квалифицированные и неквалифицированные работники.

3. Профессиональная структура современного общества. Дифференциация и интеграция как основа профессионального разделения труда.

4. Адаптация личности в трудовой организации. Технология карьеры.

5. Трудовая мобильность и карьера.

**Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга. 1999. – 288 с.

## Семинарское занятие № 6 (3 ч.)

**Тема: Развитие социологии труда на современном этапе во Франции**

**Цель:** рассмотреть развитие социологии труда на современном этапе во Франции.

**План:**

1. Особенности формирования французской социологии труда. Основные идеи Гельвеция, Сен-Симона, Фурье, Ле Пле, Э.Дюркгейма о роли труда в жизни общества.

2. Идеи рациональной организации труда у А. Файоля и Ж. Фридмана (нач. и серед. 20 в.).

3. Изучение Ж. Фридманом человеческого фактора в 1950 гг. Фридман о противоречиях технического прогресса. Создание Фридманом журнала «Социология труда» (1959 г.).

4. Изучение социальных последствий НТР французскими социологами в 1970–1980 гг. (Навиль, Крозье и др.).

### Рекомендуемая литература:

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

### Семинарское занятие № 7 (3 ч.)

**Тема: Основные категории социологии труда**

**Цель:** раскрыть основные категории социологии труда.

**План:**

1. Труд как базовая категория. Понятие труда. Его двойной характер: простой процесс труда и общественный труд.
2. Составляющие элементы простого процесса труда: предмет труда, средства труда, субъект труда, продукт труда. Категории: содержание и характер труда.
3. Понятие организации труда. Элементы организации труда. Методы обогащения труда. Социально-психологическая структура простого труда (содержательность труда).
4. Стимулы, мотивы и ценности трудовой деятельности.

**Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.
4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

## Семинарское занятие № 8 (3 ч.)

**Тема: Труд и свободное время.**

**Цель:** Рассмотреть труд и свободное время.

**План:**

1. Понятие о свободном времени. Его основные параметры: величина (объем) структура и содержание. Взаимопроникновение рабочего и свободного времени.

2. Влияние научно-технического прогресса на занятость населения и рынок труда. Противоречивые последствия научно-технического прогресса для рынка труда.

3. Система профессионального обучения и повышения квалификации работников как одно из главных условий увеличения занятости населения.

4. Возникновение необходимости в увеличении свободного времени по мере развития научно-технического прогресса.

### **Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

## Семинарское занятие № 9 (4 ч.)

**Тема: Содержание, структура и формы трудового поведения.**

**Цель:** Рассмотреть содержание, структуру и формы трудового поведения.

**План:**

1. Содержание трудового поведения.  
2. Степень соответствия трудового поведения требованиям производства.

3. Структура трудового поведения: 1) предметно-целевая направленность; 2) глубина пространственно-временной перспективы достижения той или иной цели; 3) контекст реализации конкретной линии трудового поведения; 4) методы, способы и средства достижения конкретного результата.

4. Формы трудового поведения: целевые, инновационные, адаптационно-приспособительные, церемониально-субординационные, характерологические, деструктивные.

### **Рекомендуемая литература:**

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.

2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. - М. : Норма, 2012. - 464 с.

3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.

4. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. - М. : Центр экономики и маркетинга, 1999. – 288 с.

## **Задания для самостоятельной работы**

### **Творческие проекты:**

1. Разработать программу прикладного социологического исследования в производственном коллективе.
2. Разработать анкету прикладного социологического исследования в производственном коллективе.
3. Написать эссе на тему «Решение трудовых конфликтов».
4. Написать эссе на тему «Социальное управление: сущность, функции, принципы и методы».
5. Написать эссе на тему «Основные уровни мотивации трудовой деятельности».
6. Написать эссе на тему «Сущность и функции производственной адаптации рабочих».
7. Написать эссе на тему «Основные категории социологии труда и их характеристика».
8. Написать эссе на тему «Понятие о материальном и духовном производстве».
9. Написать эссе на тему «Функции социологии труда».

### **Темы рефератов:**

1. Задачи и функции социологических служб предприятия. Роль социологических центров и бизнес-консультантов.
2. Понятие социологии труда. Ее периодизация.
3. Распространение и роль труда рабов на Древнем Востоке. Проблема азиатского способа производства.
4. Идеи о труде в Античной Греции и Средние века.
5. Особенности становления эмпирической социологии.
6. Деятельность М. Вебера в Обществе социальной политики. (1872).
7. Деятельность ранних научных менеджеров (18–19 вв.) в Англии.
8. Система Ф. Тейлора.
9. Создание количественной методологии в социологии.
10. Проведение Хоторнских экспериментов под руководством Э. Мэйо с 1927–1932 гг. Доктрина человеческих отношений.

11. Теории мотивации труда (Маслоу А., Херцберг Ф., Макгрегор Д.).

12. Теория «постиндустриального общества» и теория «революции менеджеров».

### **Контрольное тестирование**

1. Социология труда – это:

а) наука о социальных законах и закономерностях, отражающих наиболее устойчивые и существенные связи между социальными явлениями и процессами в обществе, общество как целостную социальную систему;

б) наука, изучающая законы и закономерности устойчивых взаимосвязей отдельных индивидов, сообществ как активных субъектов труда, которые находят конкретное проявление в социальных явлениях и процессах трудовой сферы;

в) самостоятельная специальная отраслевая наука, которая опирается на общесоциологические теории, законы и закономерности социальных отношений и выделяет для изучения особый их вид – социально-трудовые отношения.

2. Объектом социологии труда являются:

а) черты и качества предметов, явлений, связи и отношения между людьми, психика человека и т.д;

б) общество;

в) индивид, социальные группы и сообщества трудовой сферы.

3. Предметом социологии труда является:

а) структура и механизм возникновения, функционирования и развития многообразной совокупности социальных отношений, отражающих трудовую деятельность как социальный процесс, как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества и реальное трудовое поведение, как проявление умений, знаний, желаний и ценностных ориентаций, потребностей, интересов, мотивов работника, фиксируются в его сознания и имеют влияние



на производительность труда, а также условия, при которых это происходит;

б) социальные отношения, проявляющиеся во взаимодействии субъектов труда, в тех явлениях, процессах, происходящих в сфере труда;

в) социальные закономерности взаимодействия людей со средствами и предметами труда, в частности механизмы действия и формы проявления этих закономерностей в деятельности трудовых коллективов и личностей.

4. Категории социологии труда – это:

а) общие понятия, отражающие определенные свойства объекта, то есть трудовой сферы как целостной социальной системы;

б) понятия, которые отвечают на вопрос «почему?» и «что нужно делать?» для определения взаимоотношений субъектов социологии труда;

в) типологические признаки труда и его проявления, отраженные в таких понятиях как форма, организация труда и управление процессами труда;

г) обобщающие понятия, имеющие в себе свойства объективной действительности, заключающейся в органическом единстве всех факторов производства.

5. Какие аспекты имеют трудовые отношения?

а) сотрудничества и конкуренции;

б) непосредственный и опосредованный;

в) функциональный и социальный;

г) функциональный и субординационный.

6. Социальный процесс - это:

а) любое изменение социального явления или его состояния;

б) трудовая деятельность различных видов, отличающихся функциональным содержанием;

в) постоянные взаимодействия отдельных индивидов или сообществ.

7. К какой группе социальных процессов относятся процессы текучести кадров, различные плановые и кадровые перемещения, квалификационно-должностные продвижения?

- а) труд, как базовый социальный процесс;
- б) интеграционные процессы;
- в) ценностно-ориентационные процессы;
- г) изменяюще-поддерживающие процессы.

8. В формировании социологического знания выделяют следующие уровни:

- а) низкий;
- б) фундаментальный;
- в) средний;
- г) эмпирический.

9. На микроуровне социология труда изучает:

- а) труд как социальный институт, его функционирования и изменения;
- б) особенности проявления общих закономерностей и законов развития социально-трудовых отношений в отдельных отраслях народного хозяйства;
- в) закономерности изменений содержания труда в результате научно-технического прогресса;
- г) трудовое поведение в связи с действием различных субъективных и объективных факторов;
- д) отношение к труду в результате действия различных форм собственности.

10. Социологию труда можно охарактеризовать как:

- а) абстрактную науку;
- б) комплексную науку;
- в) теоретико-прикладную науку;
- г) теоретическую науку;
- д) прикладную науку;
- е) конкретную науку.

11. Какие из перечисленных ниже категорий не относятся к категориям социологии труда?

- а) категории выбора;
- б) категории регулирования;
- в) категории определенности;
- г) категории обусловленности;
- д) категории противоречия.

## Вопросы для подготовки к зачету

1. Объект и предмет социологии труда.
2. Функции социологии труда.
3. Социологические замеры труда. Понятие о материальном и духовном производстве.
4. Основные категории социологии труда и характеристика.
5. Основные уровни мотивации трудовой деятельности.
6. Роль социологии в решении проблемы производственных и социально-психологических отношений в коллективах.
7. Сущность социального механизма регулирования производства.
8. Принципы социального управления производством
9. Типология трудового поведения.
10. Социальное регулирование трудового поведения.
11. Сущность и функции производственной адаптации рабочих.
12. Виды производственной адаптации.
13. Управление производственной адаптацией.
14. Сущность, функции и модели трудовой мотивации.
15. Процесс трудовой мотивации и его компоненты.
16. Мотивы и диспозиции личности в регулировании трудовой поведением работника.
17. Стимулирование труда.
18. Виды стимулов трудовой деятельности.
19. Выбор стратегий стимулирования труда.
20. Социальный контроль и его функции в сфере труда.
21. Виды и типы социального контроля в сфере труда.
22. Механизм осуществления общественного контроля в трудовых коллективах.
23. Социальные сдвиги под влиянием научно-технического прогресса.
24. Трудовая мобильность.
25. Управление трудовой мобильностью.
26. Карьера и социальная мобильность.

27. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность.
28. Факторы трудовой карьеры.
29. Этапы карьеры.
30. Трудовой коллектив: сущность, структура, функции.
31. Трудовой коллектив как социальная организация.
32. Трудовой коллектив как социальная общность.
33. Сущность, структура и функции трудовых конфликтов.
34. Причины трудовых конфликтов.
35. Решение трудовых конфликтов.
36. Социологические исследования как информация о социально-трудовых процессах.
37. Особенности поведения социологических исследований в производственных коллективах.
38. Служба социального развития на предприятии, ее состав и функции.
39. Социальное управление: сущность, функции, принципы и методы.
40. Социальные резервы, социальная диагностика.
41. Основные категории социологии труда.
42. Характеристика категорий социологии труда.
43. Основные уровни мотивации трудовой деятельности.
44. Роль социологии в решении проблемы производственных отношений в коллективах.
45. Роль социологии в решении проблемы социально-психологических отношений в коллективах.
46. Сущность социального механизма регулирования производства.
47. Принципы социального механизма регулирования производства.
48. Сущность социального управления производством.
49. Принципы социального управления производством.
50. Объект социологии труда.
51. Функции социологии труда.
52. Социологические замеры труда.
53. Понятие о материальном и духовном производстве.

## Заключение

Использование в учебном процессе подготовки студентов бакалавриата направления подготовки 39.03.01 «Социология» данного учебно-методического пособия направлено на формирование комплексной системы знаний о теоретических основах социологии труда и овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.

Контрольные вопросы к темам закрепляют теоретические знания, полученные на лекционных занятиях и при чтении данного издания.

Задания к семинарским занятиям по темам стимулируют студентов к более глубокому освоению теоретического материала, творческому подходу в решении задач, укреплению навыков поиска информации с помощью литературы и информационных ресурсов сети Интернет, закреплению коммуникативных навыков (в процессе представления и защиты выполненных заданий на семинаре).

Обсуждение теоретических вопросов на семинарских занятиях позволяют сформировать у студентов навыки участия в научной дискуссии и расширяют полученный массив знаний.

Рекомендуемая литература к каждой теме содержит более глубокие знания по конкретному направлению и при достаточно основательной работе с данной литературой обеспечивает освоение каждой из поднятых в издании проблемных тем на профессиональном уровне.

В целом, даже полностью успешное выполнение студентом всех заданий и освоение всех изложенных теоретических вопросов данного издания не означают прекращение изучения проблематики социально-трудовых отношений после окончания учебного курса. Современная концепция непрерывного образования подразумевает совершенствование профессиональных компетенций специалиста на протяжении всей его жизни. В контексте социологических наук сюда входят как постоянное изучение новых знаний и теорий, так и

непрерывное развитие личности и социальных навыков. Данный процесс должен осуществляться как на этапе молодого специалиста, так и на стадии состоявшегося профессионала.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов по экон. спец. / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Бараненко С. П. Экономика и социология труда : учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С. П. Бараненко. – М. : Рос. Акад. предпр., 2011. – 434 с.
3. Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд? / В. Быстрицкий // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 69–72.
4. Вишневская Н. Минимальная заработная плата: мировой опыт и российская практика / Н. Вишневская // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2008. – № 11. – С. 73–76.
5. Воейков М. И. Трудовые отношения в трансформационной экономике: российская идентичность / М. И. Воейков, Г. В. Анисимова, Э. Н. Соболев. – М. : ИЭ РАН, 2010. – 345 с.
6. Волгин Н. А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н. А. Волгин // Человек и труд. – 2009. – № 7. – С. 19–24.
7. Гелета И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. В. Гелета. – Рн/Д : Феникс, 2019. – 448 с.
8. Гелета И. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / И. В. Гелета. – Рн/Д : Феникс, 2017. – 247 с.
9. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. – М. : Норма: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
10. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : Изд-во НОРМА, 2003. – 400 с.
11. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для студентов вузов / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М. : Норма, 2012. – 464 с.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б.М. Генкин. – М. : Норма, 2017. – 328 с.



13. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам (компенсационный менеджмент) : учеб. пособие / Н.А. Горелов. – СПб. : ЛИК, 2007. – 816 с.
14. Дашкова Е. С. Современные системы вознаграждения персонала : монография / Е. С. Дашкова. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2010. – 112 с.
15. Диденко Д. Человеческий капитал в условиях системных трансформаций и динамика неравенства в оплате труда / Д. Диденко // Человек и труд. – 2011. – № 4. – С. 49–54.
16. Дряхлов Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 83–88.
17. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996. – 432 с.
18. Журавлев П. Некоторые аспекты практики материального стимулирования (мировой опыт) / П. Журавлев, Ю. Одегов, Н. Волгин // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2006. – № 4. – С. 82–92.
19. Завельский М. Г. Экономика и социология труда: курс лекций / М. Г. Завельский. – М. : Палеотип, 2001. – 203 с.
20. Златин П. А. Социология и психология труда / П. А. Златин, М. М. Крекова, В. В. Соколянский. – М. : МГИУ, 2007. – 224 с.
21. Златин П. А. Социология и психология труда Ч.1 / П. А. Златин. – М. : МГИУ, 2008. – 426 с.
22. Златин П. А. Социология и психология труда Ч.2 / П. А. Златин. – М. : МГИУ, 2008. – 239 с.
23. Иванов О. М. Экономика и социология труда (для бакалавров) / О. М. Иванов, К. В. Данилин. – М. : КноРус, 2012. – 288 с.
24. Исаакс Х. Неденежные мотивы повышения производительности труда / Х. Исаакс // Кадровый менеджмент. – 2003. – № 7. – С. 51–54.
25. История социологии в Западной Европе и США / [П. П. Гайденко, Л. Г. Ионин, Х. Йоас и др.; Редкол.:

Г. В. Осипов (отв. ред.) и др.]; Рос. АН, Ин-т социал.-полит. исслед. – М. : Наука, 1993. – 423 с.

26. Казакова Ф. К. Экономика и социология труда / Ф. К. Казакова, И. В. Белянина. – М. : МГИУ, 2007. – 48 с.

27. Капитонов Э. А. Социология XX века / Э. А. Капитонов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – С. 98–102.

28. Качина Ю. В. Организация и мотивация труда участников производственного процесса : учеб. пособие / Ю. В. Качина. – Воронеж : ВГТУ, 2008. – 130 с.

29. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 308 с.

30. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская. – М. : Инфра-М, 2017. – 80 с.

31. Кибанов А. Я. Экономика и социология труда: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская. – М. : Инфра-М, 2018. – 160 с.

32. Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк; Пер. с англ. / Науч. ред. А. А. Белых, А. В. Полетаев. – М. : Экономика, 1992. – 447 с.

33. Костенькова Т. А. Совершенствование организации оплаты и стимулирования труда работников промышленного предприятия / Т. А. Костенькова // Человек и труд. – 2010. – № 1. – С. 29–31.

34. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда / И. И. Кулинцев. – М. : Центр экономики и маркетинга. – 1999. – 288 с.

35. Лясников Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Ю. В. Лясникова. – М. : КноРус, 2012. – 288 с.

36. Лясников Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов. – М. : КноРус, 2017. – 128 с.

37. Малицкая И. Г. Трансформация системы стимулирования труда в условиях реформирования предприятия

электроэнергетики : автореф. дис. . канд. экон. наук / И. Г. Малицкая. – Омск, 2007. – 20 с.

38. Маркович Д. Ж. Социология безопасности труда / Д. Ж. Маркович. – М. : РГСУ, 2008. – 368 с.

39. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль / К. Маркс. – М. : Государственное издательство политической литературы, 1948. – 67 с.

40. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс; Пер. И. И. Скворцова-Степанова. – Т. 1. – Кн. 1. Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1973. – 908 с.

41. Маркс К. Экономические рукописи 1857 - 1861 гг. (Первоначальный вариант «Капитала») / К. Маркс. – Ч. 2 – М., 1980. – С. 219–220.

42. Маскаева А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. – М. : Инфра-М, 2012. – 319 с.

43. Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман; пер. с англ. [И. Л. Белоус и др.]. – М. : Вершина, 2005. – 760 с.

44. Миляева Л. Г. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях инновационной среды : монография / Л. Г. Миляева, С. А. Фомина. – Бийск : Изд-во АлтГУ им. И. И. Ползунова, 2008. – 156 с.

45. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда (для бакалавров) / Р. Г. Мумладзе; Под ред. Г. Н. Гужина. – М. : КноРус, 2018. – 352 с.

46. Норберт Т. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятием / Т. Норберт, В. Фридли // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 4. – С. 119–122.

47. Одегов Ю. Г. Методы оценки мотивированности работников / Ю. Г. Одегов, А. А. Федченко, Е. С. Дашкова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – М., 2011. – № 11. – С. 22–28.

48. Оксинайд К. Э. Социология труда : учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – М. : Инфра-М, 2016. – 336 с.

49. Оксинайд К. Э. Социология труда : учебное пособие / К.Э. Оксинайд. – М. : Инфра-М, 2018. – 383 с.
50. Платон. Государство // Антология мировой философии. – М., 1969. – Т. 1. – С. 396, 405, 406.
51. Рабочая книга социолога. – М., 1983. – С. 48–52.
52. Роль социального партнерства в продвижении и реализации принципов достойного труда : материалы науч.-практ. конф. Центрального федерального округа. – Воронеж, 2012. – 115 с.
53. Ромашов О. В. Социология труда и экономическая социология / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2007. – 447 с.
54. Руденко Г. Г. Современные методики мотивирования и стимулирования работников (зарубежный опыт) / Г. Г. Руденко // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – № 4. – С. 53–61.
55. Рофе А. И. Экономика и социология труда: учеб. пособ. – М. : Изд-во «МИК», 1996. – 128 с.
56. Саакян А. К. Экономика и социология труда / А. К. Саакян. – СПб. : Питер, 2002. – 128 с.
57. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (отдельные главы) / А. Смит. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 320 с.
58. Соболев Э. Н. Социально-трудовые отношения в России : история, современное состояние, перспективы. – М. : ИЭ РАН, 2008. – 280 с.
59. Современная американская социология. – М., 1994. – 296 с.
60. Современная западная социология : Словарь. – М., 1990. – 432 с.
61. Соколянский В. В. Социология и психология труда / В. В. Соколянский. – М. : МГИУ, 2007. – 224 с.
62. Социология труда: учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – М., 1993. – 368 с.

63. Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Сайн М. Спенсер, Лайл М. Спенсер-мл.; Пер. с англ. – М. : НИРРО, 2005. – 379 с.

64. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента : Пер. с англ. – М., 1991. – С. 4–104.

65. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник для студентов вузов / Ж. Т. Тощенко. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 423 с.

66. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 434 с

67. Федченко А. А. Качество трудовой жизни : учеб. пособие / А. А. Федченко. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – 261 с.

68. Фома Аквинский. Метафизическая теория бытия и теория познания // Антология мировой философии. – М., 1969. – Т. 1. – С. 843–856.

69. Цветаев В. Ориентиры трудовой мотивации в современной России / В. Цветаев // Персонал-микс. – 2005. – № 3. – С. 23–26.

70. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ, Изд-во Че Ро, 1996. – 623 с.





**Учебное издание**

**ГЕРАСИМОВ Алексей Вячеславович**

# **СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

**Учебно-методическое пособие**

В авторской редакции

Подписано в печать 06.07.2022. Бумага офсетная.  
Гарнитура Times New Roman. Печать ризографическая.  
Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 12,6. Тираж 50 экз. Заказ № 100.

***Издатель***

ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

***«Книга»***

ул. Оборонная, 2, г. Луганск, ЛНР, 91011.

Т/ф: (0642)58-03-20

e-mail: [knitaizd@mail.ru](mailto:knitaizd@mail.ru)