

Бунтовская Л.Л.

Шаульская Л.В.

Балтачеева Н.А.

“СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА,
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
И ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА**

ДОНЕЦК

ДонНУ 2003

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА,
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
И ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА
“СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”

(для бакалавров специальности 0109)

ДОНЕЦК
ДонНУ
2003

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА,
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
И ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ К ИЗУЧЕНИЮ КУРСА
“СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”**

(для бакалавров специальности 0109)

Утверждено на заседании
кафедры управления
трудовыми ресурсами
протокол № 6 от 14.02.03.

**ДОНЕЦК
ДонНУ
2003**

Рабочая программа, методические указания и планы семинарских занятий к изучению курса “Социология труда” (для бакалавров специальности 0109) / Сост.: Бунтовская Л.Л., Шаульская Л.В., Балтачьева Н.А. - Донецк: ДонНУ, 2002. - 79 с.

Приведена тематика лекций и их содержание, изложены методические указания и планы семинарских занятий, включающие вопросы теории и практики социологии труда.

Составители:

Л.Л.Бунтовская, к.э.н., доцент;

Л.В.Шаульская, к.э.н., доцент;

Н.А.Балтачьева, к.э.н., доцент.

Ответственный за выпуск

Н.Д. Лукьянченко, д.э.н,
проф., зав. кафедрой УТР.

Семинарские и практические занятия

Основной целью семинарских и практических занятий является выявление уровня подготовки студентов по предлагаемым вопросам, разбор сложных для понимания моментов, выработка навыков выступлений перед аудиторией, умений анализа и обобщения материалов, формирования интереса к проблемам социологии труда.

Для подготовки к занятиям студенту рекомендуется проработать основные положения лекций и необходимую литературу, а также вопросы для самоподготовки, предлагаемые преподавателем.

Распределение учебных часов по темам курса «Социология труда»

№ пп	Тема	Количество часов		
		Всего	Лекции	Семинары и практи- ческие за- нятия
1	2	3	4	5
1	Труд как объект социологического исследования. Социология труда как наука	4	2	2
2	Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе	6	4	2
3	Становление и развитие отечественной социологии труда	6	4	2
4	Социально-трудовые отношения	4	2	2
5	Трудовое поведение	4	2	2
6	Малая группа и коллектив	4	4	2
7	Трудовая организация (коллектив). Специфика социологических исследований в трудовой организации	6	4	2
8	Профессионально-должностная структура трудовой организации (коллектива)	4	2	2
9	Организационное развитие	4	2	2
10	Групповая работа в организационном развитии	4	2	2
11	Межличностные отношения в группах и трудовых коллективах	4	2	2
12	Использование Файро-метода для улучшения межличностных отношений в организации	4	2	2
13	Мотивация коллективов	4	2	2
14	Стимулирование труда работников в условиях рыночной экономики	4	2	2
15	Трудовая адаптация	4	2	2

1	2	3	4	5
16	Дисциплина труда и методы ее регулирования	4	2	2
17	Деформации трудового поведения работников	2	2	-
18	Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров	4	2	2
19	Построение эффективных групп и команд	4	2	2
20	Воспитательная работа в трудовом коллективе	4	2	2
21	Кадровая политика и ее влияние на эффективность работы коллектива	4	2	2
22	Конкурентоспособность работников в условиях рынка	2	2	-
23	Развитие индивидуальной корпоративной компетенции персонала	2	2	-
24	«Обучающая организация»	4	2	2
25	Предпринимательская деятельность и человеческий фактор в предпринимательстве	4	2	2
26	Приватизационный процесс и конфликтная напряженность в производственных коллективах	4	2	2
27	Социологическая служба предприятия и управленческое консультирование	4	2	2
28	Технологизация социоинженерной деятельности	4	2	2
Итого		114	64	50

Итоговый контроль – экзамен

Тема 1. Труд как объект социологического исследования. Социология труда как наука

Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Предметная область социологии труда. Цель и задачи социологии труда как науки. Вертикальное и горизонтальное разделение предметной области социологии труда.

Связь социологии труда с дисциплинами социологического профиля (социологией профессий, аграрной социологией, социологией управления, социологией малой группы, социологией организаций, экономической социологией и др.).

Связь социологии труда с дисциплинами о труде несоциологического профиля (физиологией и психологией труда, физиологией, экономической психологией, экономикой труда и др.).

Основные методы исследования в социологии труда и их специфика.

Тема 2. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе

Индустриальная социология как прикладная отрасль социальных наук США и Западной Европы. Цель, предмет, задачи, методологический фундамент индустриальной социологии. Классическая школа научного менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Л.Ф.Урвик, М.Фоллет, Дж. Мунк, Р.Шелтон и др.). Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо и Ф.Ротлисберга. Роль «человеческого фактора» в повышении эффективности производства.

Эмпирическая школа управления трудом (У.Томас, Ф.Знанецкий, М.Вебер). Партиципативные методы управления.

Этапы развития эмпирической социологии в США.

Французская социология труда. Парадигма «трудового консенсуса» (Ш.Фурье, А.Сен-Симон, Фредерик Ле Пле). Исследования Э.Дюркгейма, М.Хальбвакса, Фридмана, Д.Морено, К.Левина.

Школа социальных систем и социальная инженерия.

Тема 3. Становление и развитие отечественной социологии труда

Дореволюционный период развития социологии труда (В.Берви-Флеровский, А.Чупров, А.Кауфман, Ю.Янсон и др.). Теория классов и ее раз-

новидности: «распределительная», «организационная», «стратификационная».

Работы А.Гастева, Н.Витке. Теоретическая платформа П.Керженцева и И.Бурдянского (группа 17-ти). Теория коллектива А.Макаренко.

Основные направления исследований в области социологии труда в 20-30-е годы: исследование жизни и быта рабочего класса, профессиональная ориентация и профессионализация школы, изучение социальных проблем города, народонаселений и миграции и др.

Конкретные исследования социальных проблем труда в 60-е годы (М.Новчук, Л.Коган, Ю.Волков и др.).

Развитие теоретической и прикладной социологии в 70-90-е годы.

Социология труда и рыночные отношения.

Тема 4. Социально-трудовые отношения

Общая характеристика социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз, союз работодателей, государство).

Типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Конструктивные и деструктивные отношения. Объединяющие ситуации и объединяющие идеи.

Проблема отчуждения. Психософизиологические, экономические и политические последствия отчуждения.

Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Проблемы согласования интересов социальных групп. Организация социального партнерства как важнейший аспект организации социального рыночного хозяйства.

Социально-экономические аспекты справедливости: равенство в имуществе и потреблении; равенство возможностей в защите достоинства и имущества граждан; доступность образования и медицинской помощи; возможность участия в управлении предприятиями и др.

Проблемы девиантного поведения на предприятиях.

Тема 5. Трудовое поведение

Сущность понятий «трудовое поведение» и «трудовая деятельность».

Структура трудового поведения. Критерии его дифференциации. Виды трудового поведения и механизм его регулирования.

Функциональное поведение. Экономическое поведение и факторы, его определяющие. Организационное, стратификационное, адаптивно-приспособленческое, церемониальное и субординационное поведение работников.

Характерологические формы поведения (эмоции и настроения).

Инновационное поведение. Инновационные настроения. Культура и антикультура инноваций. Инновационная конфликтность. Социальная инерция. Инновационные ожидания. Факторы группового действия в инновационной деятельности. Деструктивное поведение в рыночных условиях хозяйствования.

Социальный контроль в сфере труда и его функции. Формы взаимного контроля. Оценочные отношения. Самоконтроль. Сплошной и избирательный, содержательный и формальный, открытый и скрытый контроль.

Труд и рекреация.

Тема 6. Малая группа и коллектив

Понятия малой группы и коллектива. Классификация малых групп (условные и реальные, естественные и лабораторные, формальные и неформальные, слабо- и высокоразвитые, референтные и нереферентные, корпорации и коллективы).

Параметры малых групп (размер, композиция, каналы коммуникации, групповые нормы и др.).

Коллектив и коллективистские отношения. Понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, информированности.

Феноменология малых групп (позиция, статус, внутренняя установка, роль, ценности, нормы и др.).

Структура каналов внутригрупповых коммуникаций (варианты централизованной и децентрализованной структуры).

Эффективность групповой деятельности и ее критерии (образовательный, профессиональный, воспитательный).

Практические пути повышения эффективности групповой деятельности.

Тема 7. Трудовая организация (коллектив). Специфика социологических исследований в трудовой организации

Роль и значение трудовой организации (коллектива) в развитии общества. Трудовая и производственная организация.

Трудовая среда и ее элементы.

Классификация коллективов, стадии их формирования и развития.

Социальная структура трудовой организации (функционально-производственная, профессионально-должностная, демографическая, социально-психологическая и др.).

Производственный и непроизводственный тип структуры социальной организации.

Специфика социологических исследований проблем трудовой организации (коллектива) в условиях рынка.

Тема 8. Профессионально-должностная структура трудовой организации (коллектива)

Понятие и функции профессионально-должностной структуры трудовой организации (коллектива).

Эскиз профессионально-должностной структуры (по Т.И.Заславской и Р.В.Рывкиной).

Сущностные характеристики профессионально-должностных групп.

Социально-экономическое положение (статус) профессионально-должностной группы. Престиж профессий. Шкала престижа профессий.

Элементы профессионально-должностной подструктуры.

Взаимодействия между профессионально-должностными группами в организации (коллективе): вертикальные и горизонтальные, прямые и косвенные.

Тема 9. Организационное развитие

Сущность концепции «организационное развитие» и предпосылки ее возникновения.

Предложения Ф.Хлюза, лежащие в основе организационного развития. Принципы и ценности организационного развития.

Понятие и отличительные особенности организационного развития. Программа работ по организационному развитию и особенности ее разработки.

Понятие организационного изменения. Особенности Организационных изменений в условиях рыночной экономики.

Поэтапная модель организационных изменений К.Левина. Стадии организационных изменений (по Э.Шайну). Модель индивидуального и организационного изменения В.Бурка и Г.Литвина.

Понятие трансформационных и транзактных лидеров.

Модель процесса управления организационными изменениями Л.Грейнера.

Фазы системной стратегии вмешательства (по Линку).

Интервенция организационного развития и их классификация.

Тема 10. Групповая работа в организационном развитии

Сущность понятий «групповая деятельность», «групповая работа» и «командная работа».

Методологические основы групповой работы. Концепция групповой динамики как теоретический источник групповой работы. Идея «тренинг-группы». Теория принятия решений Р.Акоффа. Методология организации коллективной мыследеятельности Т.П.Щедровицкого.

Аспекты групповой работы: содержательный, качественный, структурный, координационный. Классификация методов групповой работы.

Задачи групповой работы в организационном развитии: принятие решений, анализ деятельности, достижение синергетического и творческого эффекта, координация и регуляция деятельности, коммуникации и обмен информацией, регуляция социально-психологического климата и др.

Тема 11. Межличностные отношения в группах и трудовых коллективах

Модели межличностных взаимоотношений в группах и трудовых коллективах. Официальные и неофициальные, рациональные и эмоциональные отношения. Отношения руководства и подчинения.

Зависимость межличностных отношений от уровня развития группы.

Варианты взаимоотношений в группах и коллективах: гармонические, противоречивые, конфликтные.

Социально-психологический климат трудового коллектива. Психология симпатий и антипатий. Факторы межличностной привлекательности (подобие по значимым личностным качествам и различие по второстепенным; эмоциональный фон общения, условия соперничества и сотрудничества и др.).

Взаимовлияние членов трудового коллектива. Регуляторы взаимовлияния, подражание, внушение, конфликтность, убеждение.

Сопереживание как механизм регуляции межличностных отношений. Эмпатия взаимопонимания как фактор укрепления межличностных отношений в коллективе и усиления сплоченности трудового коллектива.

Тема 12. Использование Файро-метода для улучшения межличностных отношений в организации

Сущность и принципы гуманистического подхода к пониманию личности и поведения человека К. Роджера и А. Маслоу.

Метод «групп личности роста». Окно Джохари.

Файро-теория У. Шутца и сферы ее применения: изучение совместимости работников, измерение изменений в межличностных отношениях, формирование и обучение команд и т.п.

Базовые понятия Файро-теории: межличностные потребности, ожидания; присоединяющее, контролирующее и открытое поведение.

Сущность Файро-метода. Параметры анализа групповых взаимодействий.

Значение Файро-метода для усиления сплоченности коллектива, улучшения межличностных отношений и формирования команд.

Тема 13. Мотивация коллективов

Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива.

Индивидуальная и групповая мотивация. Ранжирование групп и коллективов по степени интенсивности мотивов. Иерархия мотивов в коллективе.

Факторы, влияющие на мотивацию коллектива: количество членов группы, их пространственное расположение, групповые нормы, сплоченность, статусы и роли работников.

Мотивы вступления людей в неформальные группы: принадлежности, помощи, защиты, общения, симпатии.

Рекомендации менеджерам по усилению мотивации коллектива и изменению мотивации нелояльной неформальной группы.

Организационная культура как основа мотивации коллектива. Понятие и структура организационной культуры, ее содержание. Рекомендации менеджерам по эффективному управлению организационной культурой.

Мотивация коллектива при организации нововведений. Формы сопротивления изменениям. Условия, необходимые для мотивации коллектива при организации нововведений.

Тема 14. Стимулирование труда работников в условиях рыночной экономики

Сущность стимулирования труда. Задачи и эффекты стимулирования труда. Дифференцированный и недифференцированный эффекты.

Виды стимулирования труда. Прогрессивное и регрессивное стимулирование. Жесткое и либеральное стимулирование, критерии их разграничения. Антициклическое и перспективное стимулирование. Соотношение социального стимулирования и социального контроля.

Условия стимулирующего воздействия оплаты труда на трудовую деятельность. Зависимость между активностью и вознаграждением. Определенность принципа вознаграждения. Стабильность критериев оценки активности. Договорной механизм. Согласительный принцип вознаграждения. Подкрепление и реализация ожиданий. Особенности объекта стимулирования.

Зарубежный опыт стимулирования труда.

Тема 15. Трудовая адаптация работников

Содержание и структура трудовой адаптации. Первичная и вторичная трудовая адаптация. Профессиональная, социально-психологическая, общественно-организационная, культурно-бытовая и психофизиологическая адаптация.

Стадия адаптации (ознакомления, приспособления, ассимиляции, идентификации). Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.

Структура личностного потенциала работника. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии.

Понятие о профессиональной и внутриорганизационной карьере. Этапы карьеры работника.

Тема 16. Дисциплина труда и методы ее регулирования

Понятие дисциплины труда. Основные причины нарушения трудовой дисциплины: производственно-технологические, санитарно-экологические, экономические, субъективные (социально-психологические и личностные).

Отказ подчиненного от выполнения работы. Классификация причин отказов исполнителя. Разновидности неэффективных работников.

Организация дисциплинарной беседы, ее цель и этапы. Предпосылки эффективности дисциплинарной беседы.

Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.

Рекомендации по укреплению дисциплины труда работников.

Тема 17. Деформации трудового поведения работников

Сущность понятия «деформация трудового поведения работников». Типы деформаций. Рестрикционизм как минимизация производительности труда. Особенности проявления рестрикционизма в советский период и в новых условиях хозяйствования.

Избыточная интенсивность труда. Карьеризм. Деформация отношения к работе (умышленное допущение скрытых недоработок с целью скорейшего окончания работы и получения похвалы).

Некомпетентность. Превышение необходимой меры компетентности. Ригидность как неспособность к изменениям, необходимым для выполнения работы.

Боязнь самовыражения. Бедность ролевой системы работника. Закрытость личности.

Меры по устранению деформаций трудового поведения работников.

Тема 18. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров

Сущность понятия «текучесть кадров». Проблема стабилизации коллективов в условиях рыночной экономики.

Сущность и причины текучести кадров. Нормальная, избыточная, пониженная текучесть. Виды текучести кадров (классификация по Р. Штольбергу). Взаимосвязь реальной и потенциальной текучести. Последствия текучести кадров.

Стабильность и устойчивость трудового коллектива. Сущность стабильного, устойчивого и неустойчивого коллектива.

Формы управления текучестью кадров. Направления факторных методов управления текучестью: технико-организационные, гуманистические, экономические, коммунально-бытовые.

Методы целевого воздействия на стабильность кадров: прием и расстановка кадров, адаптация работников, профессиональное движение, анализ причин увольнения и профилактика текучести кадров.

Взаимосвязь стабилизации кадров и адаптации.

Тема 19. Построение эффективных групп и команд в условиях рынка

Понятие команды. Характерные черты команды: взаимозависимость, разделяемая ответственность, результат.

Типы команд: кросс-функциональные и интактные.

Уровни развития групповой активности команд: рабочая группа, псевдокоманда, потенциальная команда, реальная команда, высокоэффективная команда.

Трехуровневая модель командообразования.

Миссия, цели, задачи команды. Командная роль. Правила и нормы, устанавливающие командные процессы и определяющие формы совместной работы.

Оценка эффективности групп и команд. Методы и системы оценки. Эффективная и неэффективная команды. Роли членов команды. Кривая командных результатов. Практика эффективной командной работы в рыночных условиях. Зарубежный опыт создания эффективных команд.

Тема 20. Воспитательная работа в трудовом коллективе

Сущность воспитательного процесса. Теории формирования личности.

Воспитание как формирование личности. Самовоспитание.

Направления воспитательного процесса: интеллектуальное, нравственное, трудовое, эстетическое, правовое, экологическое и др.

Экономическое воспитание и образование членов трудового коллектива. Экономическая учеба на производстве. Опыт передовых отечественных и зарубежных предприятий в этом направлении.

Принципы воспитания: связь с жизнью, сознательность и активность, воспитание в коллективе и через коллектив, последовательность, преемственность, системность и др.

Методы, организационные формы и средства воспитания.

Тема 21. Кадровая политика и ее влияние на эффективность работы коллектива

Отбор кадров как важнейший этап процесса управления персоналом.

Факторы, влияющие на процедуру отбора персонала: природа предприятия или организации, их размер, сложность, технологическая изменчивость, специфика рынка рабочей силы, условия работы, характер и имидж фирмы.

Коэффициент отбора персонала. Стадии, предшествующие процессу отбора кадров: планирование, анализ содержания работы; набор (создание резерва потенциальных кандидатов на должность).

Должностная инструкция и спецификация работы.

Критерии отбора персонала: образование, опыт, медицинские характеристики, социальный статус, возраст и тип личности.

Надежность (достоверность) и обоснованность (валидность) методов отбора. Показатель предполагаемого действительного соответствия.

Этапы процесса отбора персонала.

Влияние грамотного отбора кадров на эффективность работы организации и взаимоотношения в коллективе.

Зарубежный опыт кадровой политики и отбора персонала.

Тема 22. Конкурентоспособность работников в условиях рынка

Сущность конкурентоспособности работников. Факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала: ситуация на рынке труда, доминирование тех или иных структурных компонентов (пол, возраст, образование, квалификация, профессия, особенности численности и т.п.), субъективная самооценка («я» - конкурентоспособность).

Особенности проявления закона конкуренции в организациях.

Пути повышения конкурентоспособности персонала.

Тема 23. Развитие индивидуальной корпорационной компетенции персонала

Сущность понятия «корпоративная компетенция». 3-х факторная модель индивидуальной компетенции. Знание, навыки и способы общения как составляющее индивидуальной корпоративной компетенции.

Практические аспекты корпоративной компетенции. Изучение опыта ЗАО «НКМЗ» и фирмы «Павлуцкий и партнеры» в области развития индивидуальной корпорационной компетенции персонала.

Ценностные ориентации предпринимателей: творческо-альтруистическая, престижно-гедоническая, престижно-карьеристская, индивидуалистическая, потребительно-предпринимательская.

Модели предпринимательского поведения.

Предприниматели как совокупность социальных групп. Социальные позиции предпринимательских групп. Вынужденное предпринимательство.

Факторы, препятствующие развитию отечественного предпринимательства.

Тема 24. «Обучающаяся организация»

Понятие и концепции «обучающейся организации».

Концептуальная модель «обучающейся организации».

«Обучающийся» подход к выработке стратегий. «Партисипативная» политика управления. Информационная открытость. Учет и контроль деятельности. Внутренний обмен услугами. Гибкие механизмы вознаграждения. «Дающая возможности» структура. Сканирование окружающей среды. Совместные проекты организации и связанных групп. Климат, способствующий обучению. Постоянное саморазвитие работников.

Условия становления «обучающейся организации».

Тема 25. Предпринимательская деятельность и человеческий фактор предпринимательства

Предпринимательство как новое явление постсоциалистического общества. Сущность предпринимательства.

Социально-психологический портрет предпринимательства. Личные качества предпринимателя.

Мотивы, регулирующие отношения предпринимателя с окружением: афiliation, достижения и власти успеха.

Ценностные ориентации предпринимателей: творческо-альтруистическая, престижно-гедоническая, престижно-карьеристская, индивидуалистическая, потребительно-предпринимательская.

Модели предпринимательского поведения.

Предприниматели как совокупность социальных групп. Социальные позиции предпринимательских групп. Вынужденное предпринимательство.

Факторы, препятствующие развитию отечественного предпринимательства.

Тема 26. Приватизационный процесс и конфликтная напряженность в производственных коллективах

Социально-психологические аспекты трансформации форм собственности. Социально-психологический фон конфликтной напряженности в трудовых коллективах. Позиции безучастности, конфликтности и целенаправленной активности.

Причины конфликтного поведения работников в приватизационном процессе. Динамика конфликтной напряженности на предприятиях.

Динамика протестного поведения.

Контрсубъекты (противодействующие стороны) конфликтов, связанных с приватизацией. «Вертикальные» и «горизонтальные» конфликты.

Причины конфликтной напряженности на приватизированных предприятиях.

Пути снижения социально-психологической напряженности в трудовых коллективах приватизированных предприятий.

Тема 27. Социологическая служба предприятия и управленческое консультирование

Фазы эволюции практической деятельности социологической службы предприятия. Возникновение социологических служб в конце 60-х гг. XX в и особенности их функционирования. Характеристика II этапа деятельности социологических служб (70-е – нач. 80-х гг. XX в.). Первые управленческие программы. «Положение о службе социального развития».

Характеристика III этапа функционирования социологических служб (с середины 80-х гг. XX в).

Основные направления работы социологов-прикладников: научно-познавательная, проектно-конструкторская деятельность и инженерная практика.

Структура социологической службы предприятия.

Опыт работы социологических служб передовых отечественных предприятий (ОАО «НКМЗ» г. Краматорска и др.).

Игровые методы в прикладной работе социолога.

Тема 28. Технологизация социоинженерной деятельности

Сущность понятия «социальная технология». Место технологии среди других средств в системе научной деятельности. Категории технологий: технологии по подготовке управленческих решений; технология по их реализации.

Социологическая диагностика и средства технологического обеспечения на предприятии. Нормативный и ситуативный подход к социологической деятельности.

Опросник и игровые средства как инструменты социологической диагностики.

Компьютеризация социологической деятельности. Информационные технологии в социологии.

Социальная информатика как научная деятельность.

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И УКАЗАНИЯ К ИХ ПОДГОТОВКЕ

Тема 1. Труд как объект социологического исследования. Социология труда как наука

1. Труд как объект социологического исследования.
2. Цель, задачи и содержание социологии труда.
2. Место социологии труда в ряду наук.

Литература

1. Бабосов Е.М. Прикладная социология: Уч. пособие. – Мн.: Тетра Системс, 2000. – С.44-56
2. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. – К.: Вища школа, 1990. – С.3-88.
3. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.9-21.
4. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учебник. – М.: ИИД «Филин»; Мн.: «Беларуская навука», 2000. – С.94-113.
5. Социология труда: Учебник /Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.89-166.
6. Соціологія: Посібник для студентів вищих навчальних закладів / За редакцією В.Г.Городяненка. – К.: Академія, 1999. – С.242-258.

Труд является объектом исследования нескольких наук, каждая из которых имеет специфический, собственный подход к изучению названного объекта. Социальная сущность процесса труда, его роль в развитии человека и общества определяют содержание социологического подхода к его рассмотрению. Социальная сущность труда анализируется при рассмотрении следующих вопросов социологии труда:

- характер и содержание труда;
- отношение человека к труду;
- социальная организация и условия труда;
- ценностные ориентации;
- ролевое поведение человека в труде;
- мотивация и стимулирование эффективного трудового поведения;

удовлетворенность трудом и др.

Функции труда определяются его значением в жизни индивида и общества в целом. Труд является основой существования и развития человека, средством удовлетворения основных потребностей. Социальная и экономическая ценность труда заключается в том, что он определяет статус человека в обществе, является источником дохода для большинства людей, выполняет роль важнейшего фактора производства.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда как специфическая форма социальных связей (социально-трудовые отношения) являются *предметом* социологии труда. *Социальные отношения* – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, условий формирования и развития личности. Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Итак, социология труда изучает социально-трудовые отношения, поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

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

Задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения социально-экономических проблем общества и личности.

Студенту следует обратить внимание, что в современной науке выделяется вертикальное и горизонтальное разделение предметной области социологии труда. Вертикальное разделение предполагает пятиуровневую структуру социологического знания и соответствующие каждому из этих уровней методы исследования:

1) метатеоретический уровень – формирование и накопление общефилософских, ценностно-нормативных предпосылок исследования; наиболее аде-

кватным для исследований является метод социально-философской рефлексии;

2) общесоциологическая теория труда (теоретическая социология) – создание структуры социологического знания о труде, выявление тенденций и направлений в развитии предмета науки; для исследований используется как рефлексия, так и логико-дедуктивные модели, мысленный эксперимент, кросс-культурные и историко-сравнительные исследования;

3) частнотеоретический уровень – проведение социологических исследований, например, изучение социальной структуры общества, закономерностей и тенденций ее изменения, изменения характера труда и др. Для исследования этих вопросов необходимы такие средства концептуального обобщения, базой для которых служат крупномасштабные эмпирические исследования, проводимые академическими учеными; повторные и сравнительные исследования, логико-теоретические приемы абстрагирования и идеализации;

4) уровень прикладных исследований – имеет задачу решения актуальных, имеющих практическую ценность проблем социологии труда;

5) конкретно-эмпирический уровень знаний – конкретно-научный уровень исследования узколокальных тенденций, отраслевых и региональных особенностей общественного труда, решение ситуационных и оперативных проблем.

Инструментарий для прикладных эмпирических исследований включает методы сбора и анализа оперативной информации, наблюдение, опросы, эксперименты, а также методы практического воздействия на объект исследования (социальная инженерия и технология, деловые игры и тренинги, социальное планирование и т.д.).

Горизонтальное разделение предметной области социологии труда подразумевает междисциплинарные связи различных наук, изучающих труд (рис. 1)

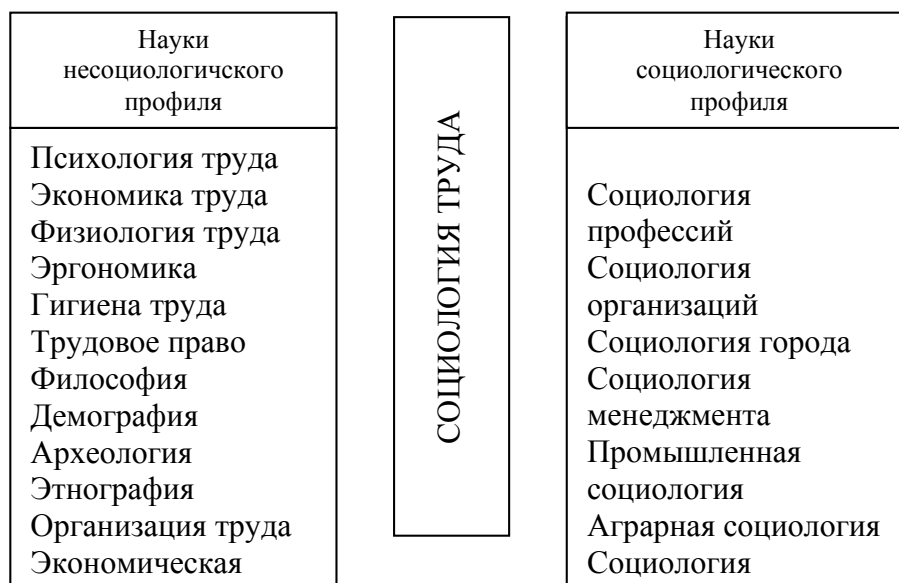


Рис. 1 – Социология труда в ряду наук

Тема 2. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе

1. Индустриальная социология как важнейшее направление социологии труда.
2. Классическая шкала научного менеджмента.
3. Теория «человеческих отношений».
4. Эмпирическая шкала управления трудом.
5. Французская социология труда.
6. Школа социальных систем и социальная инженерия.

Литература

1. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. – К.: Вища школа, 1990. – С.37-51.
2. Кравченко А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика. – М.: «На Воробьевых», 1997. – 208 с.
3. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.21-40.
4. Современная западная социология: Словарь. – М.: Политиздат, 1990. – 432 с.

5. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономическая социология. Вопросы и ответы. – Мн.: Промпечать, 1999. - 96 с.
6. Социология: наука об обществе: Учебное пособие / Под ред. Андрущенко В.П., Горлача Н.И. – Харьков: Рубикон, 1997.
7. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.7-65.

При изучении данной темы студент должен обратить внимание на то, что в истории развития социологии труда выделяются три периода:

- донаучный (III тысячелетие до н.э. – XVIII в. н.э.)
- классический (XIX в. – нач. XX в.)
- современный (20 е. гг. XX в. - н.в.)

Для подробного изучения этапов становления социологии труда как науки рекомендуется обратиться к специальной литературе *** [2], [6]. Особое внимание при этом следует обратить на достижения древневосточной цивилизации, работы античных мыслителей – Сократа, Платона, Ксенофонта, Аристотеля; учение о труде Августина и Фомы Аквинского; систематическое учение о разделении труда А.Смита, работы представителей английской политехнической школы – А.Смита, Д. Рикардо, У. Петти, Р.Оуэна, Дж. С. Милля, А.Маршалла; значение французской социологической школы – Ш.Фурье, К.А.Сен-Симон, О.Конт, Э.Дюркгейм; марксистскую школу – Г. Шмоллер, В. Зомбарт, Г. Зиммель, М.Вебер.

Следует особо подчеркнуть значение французской школы, как родоначальницы научной социологии, зарождение которой связано с именем О.Конта. Конт первым использовал научные методы для изучения общественного развития, он первым изучил характерные особенности индустриального общества. О.Конт принадлежит авторство термина «социология».

Следующий глубокий шаг в развитии научной социологии, особенно в сфере методологии и учении о разделении труда сделал Э.Дюркгейм. Дюркгейм разрабатывает проблему социальной солидарности, имеющую современное, чрезвычайно гуманное содержание. Дюркгейм в своих работах обосновал направления будущего развития западноевропейской социологии – реалистический анализ социальных проблем общества и реформистский путь их разрешения.

Особое место в истории социологии труда занимает марксистская школа. Важнейшее значение для социологии труда имеет учение К.Маркса об отчуждении труда, формальном и реальном подчинении труда капитализму, абстрактном и конкретном труде, социальных превращенных формах трудовой деятельности, трудовая теория стоимости. Главным вкладом К.Маркса в социальную науку считается теория социального конфликта («классовая теория»).

Огромный вклад практически во все сферы социологии внес М.Вебер. Много работ Вебер посвятил проблемам социологии труда, разделению и специализации труда, мотивации и экономическому поведению, социологии бюрократии и организаций. Одна из центральных в его творчестве – проблема рационализации всех сфер общественной жизни. Актуальной является его теория «идеального типа» бюрократии. Социология М.Вебера явилась основой западной социологии XX в. Более подробно студент может прочитать об этом в работе А.И.Кравченко (см.список литературы).

Главным направлением западной социологии XX в. является индустриальная (промышленная) социология, представляющая собой прикладную отрасль науки, изучающую социальную структуру коллективов, трудовое поведение и отношения между людьми в организациях. Цель исследований – разработка и внедрение практических рекомендаций по повышению эффективности труда и производства. Теоретико-методологические основы индустриальной социологии заложены в работах Ф.Тейлора, Э.Мэйо, В.Парето, Э.Дюркгейма, Т. Парсонса и др. Государство стимулировало развитие индустриальной социологии, поскольку выступало крупнейшим потребителем результатов прикладных исследований в этой сфере.

Непосредственное отношение к социологии труда имеют исследования представителей классической школы научного менеджмента: Ф. Тейлора, Дж. Муни, Л. Аллена, А. Файоля, Л. Урвик, М. Фоллет, Р. Шилтон и др. В их работах обоснована система организации труда и производства, основанная на достижениях науки и техники, тщательном учете затрат рабочего времени, индивидуальном стимулировании эффективного и рационального труда.

Социологические и социально-психологические исследования 20-30х гг. в США явились началом нового этапа – становления теории «человеческих отношений». Основателями ее считается Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергер, практически заложившие основы социологии труда в США. Студентам следует об-

ратить внимание на содержание, цель и результаты известной серии экспериментов на заводах фирмы «Вертерн электрик» (г. Хоторн), которые стали классическими в эмпирической социологии.

Одним из главных результатов экспериментов стал вывод о необходимости учета «человеческого фактора» в организации труда и управления производством. Теория «человеческих отношений» дала толчок разработке проблем мотивации поведения (А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакГрегор).

В социологии труда XX века особым путем развивается эмпирическая социология, не всегда связанная с теоретическими исследованиями. Эмпирическая социология – комплекс социологических исследований, ориентированных на сбор и анализ конкретных факторов общественной науки с использованием традиционного социологического инструментария. Основоположниками эмпирической социологии считаются У.Томас и Ф.Знанецкий. Большой вклад в эмпирическую социологию внес Ф.Тейлор. Ярким представителем эмпирической школы управления трудом был М.Вебер.

Новым направлением научного менеджмента является школа социальных систем и социальной инженерии. Школа социальных систем организации управления, обращая внимание преимущественно на соотношение отдельных частей системы с системой в целом. Социальная инженерия представляет собой сферу практического внедрения теоретических исследований, использования социологического знания для переустройства человеческого общества и социально-трудовых отношений.

Тема 3. Становление и развитие отечественной социологии труда

1. Дореволюционный период развития социологии труда.
2. Основные направления исследований в области социологии труда в 20-30-е гг.
3. Конкретные исследования социальных проблем труда в 60-е гг.
4. Развитие теоретической и прикладной социологии труда в 70-90-е гг.
5. Проблемы социологии труда в условиях становления и развития рыночных отношений.

Литература

1. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. – К.: Вища школа, 1990. Гл.1.
2. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.41-52.
3. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономическая социология. Вопросы и ответы. – Мн.: Промпечать, 1999. - 96 с.
4. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.66-88.

В истории становления отечественной социологии труда выделяют следующие периоды:

- I - с середины XIX в до 1917 г;
- II- начало 20-х гг. – середина 50-х гг XX века;
- III – с середины 50-х гг XX в – по настоящее время.

Первый период характеризуется развитием промышленности, значительным увеличением городского населения и капитализацией отношений в деревне. В результате усложняется социальная структура общества, происходит расслоение населения, растет социальная напряженность, появляется новое пролетарское движение. Перед социологией труда в это время встала задача синтезировать рассредоточенные знания обществоведческих дисциплин в единое целое, что удалось достичь к концу первого периода. В это же время в России происходит конституирование социологии вообще: открываются кафедры, начинаются систематические чтения лекций в ряде университетов и институтов.

Отдельные аспекты научных исследований социально-трудовых явлений рассматриваются в работах публицистов и ученых, которые себя с социологией не идентифицировали: М.М.Ковалевского, М.М.Салтыкова-Щедрина, М.Горького, Н.Г.Чернышевского, В.В.Берви-Флеровского, А.А.Чупрова, А.А.Кауфмана, Ю.Э.Янсона.

В начале XXI века эмпирические и теоретические исследования социальных вопросов труда в России поднимаются на более высокий уровень. Эпизодические работы уступают место регулярным массовым обследованиям, резко увеличивается список публикаций, предпринимаются попытки

осуществить социальные эксперименты, появляются специализированные журналы. Выходят в свет работы, в которых обобщаются методологические итоги исследований, рассматриваются проблемы эффективности различных методов сбора данных.

Важное место в дореволюционной отечественной социологии труда занимала теория классов, которая была представлена такими ее разновидностями: «распределительная» - М.Туган-Барановского, В.Чернова, Ю. Делевского; «организационная» - А.Богданова, В.Шулятикова; «стратификационная» - П.М.Сорокина, К.Тахтарева; марксистская – Г.В.Плеханова, В.И. Ленина.

Для второго периода отечественной социологии труда характерна ориентация, с одной стороны, на разработку общетеоретических вопросов социализма, с другой – на практические рекомендации по совершенствованию организации труда. Стремление поскорее приспособить сложившийся в русской социологии и марксизме научный аппарат к новым общественным условиям нередко оборачивалось насилием над теорией, ее упрощением и подгонкой под идеологические стандарты и требования. Вместе с тем, именно в 20-е годы в социологии труда отмечается небывалый подъем, прежде всего на локально-прикладном уровне.

Одним из мощных направлений в социологии труда того времени была теория научной организации труда, формирование которой разворачивалось на фоне острой дискуссии вокруг системы Ф.Тейлора. Обсуждались такие принципиальные вопросы, как единоначалие и капиталность, проблема повышения производительности труда и др.

Одной из ярких фигур в движении НОТ и в социологии труда 20-х гг. являлся А.К.Гастев. Основопологающим тезисом его теории было утверждение о том, что никакая техника или машина не помогут, если не появится, не воспитается новый тип работника. Огромное внимание А.К.Гастев уделял развитию трудовой культуры, которую он рассматривал как фактор организации труда. Отличительной чертой разработок А.К.Гастева была ориентация на практическое внедрение. С этой целью им был проанализирован и методически отработан самый сложный механизм внедрения новых форм организации и управления трудом.

Выдающийся исследователь проблем социологии труда С.Г.Струмилин подробно рассматривал социологические факторы трудового поведения ра-

ботников. В 20-е годы он активно участвует в изучении наиболее актуальных проблем: стимулирования и мотивации труда, оптимального соотношения между трудом и отдыхом, профессиональной подготовки, условий быта и отдыха работников.

Исследования по изучению психологических механизмов коллективной деятельности, ее отличию от деятельности индивидуальной с позиций коллективной рефлексологии проводились в Ленинграде В.М.Бехтеревым. Свой вклад в теорию коллектива внес и А.С.Макаренко.

В 20-30-е годы в социологии труда получили развитие и другие направления: исследование условий жизни и быта рабочего класса (Е.А.Кабо, Б.Б.Коган, М.С.Лебединский); изучение интересов рабочей молодежи (А.И.Колодная, А.И.Тодорский, В.А.Зайцева); анализ социальных проблем коллективизации деревни (В.С.Немчинов, А.Анисимова); изучение социальных проблем города, народонаселения и миграции (А.Н.Анциферов, Л.Л.Паперный, Б.Я.Смулевич); психология технического изобретательства (А.П.Нечаев); профессиональная ориентация (А.Федотов); бюджет рабочей семьи (А.Лебедев, Д.Тодин); трудовые конфликты (А.М.Стопани).

Развитие социально-трудового направления украинской науки сосредоточилось во Всеукраинском институте труда (г. Харьков). Под руководством его директора Ф.Р.Дунаевского плодотворно изучались проблемы, связанные с воздействием современной технологии и частичного разделения труда на человека, отмечалось появление нового типа профессий у вспомогательных и основных рабочих. Новые идеи в области профотбора и профориентации выдвигали В.Шнейдер, Е.Г.Либерман, М.Фанштейн.

В 30-50-е годы социология труда, также как и философия, другие социальные и экономические науки, подвергалась существенной жестокой деформации. На конкретное изучение социальных процессов в трудовой сфере был наложен запрет. Социология была объявлена буржуазной лженаукой; само слово «социология» оказалось вне закона, и было изъято из научного обихода.

Возрождение советской социологии в середине 50-х годов связано с периодом так называемой «хрущевской оттепели». Отказ от жестко-административных методов усилил внимание к человеческому фактору в производстве, получило развитие движение социального планирования. В конце 50-х и начале 60-х годов были проведены масштабные социологиче-

ские исследования по изучению влияния научно-технического прогресса на социальную и профессиональную структуру работников, их отношение к труду. К концу 60-х годов появились крупные монографии по социологии труда Г.А.Пруденского, А.Г.Здравомыслова, В.А.Ядова, В.Г.Осипова.

В 60-80-е годы проводятся теоретические и эмпирические исследования по социальному планированию, совершенствованию профессионально-квалификационной структуры предприятия (отрасли), воспитанию и развитию социальной активности работников, включая участие в управлении коллективом.

Начиная с середины 70-х годов, интерес к изучению трудовых коллективов возрастает в связи с попытками внедрения в практику некоторых элементов хозрасчета, новых форм организации и оплаты труда (Н.И.Алексеев, И.Г.Столяр, В.М.Якушев).

Принципиальный характер для развития социологии труда имеет изучение социальной структуры; изучалось влияние научно-технического прогресса, образования, миграции на динамику социальной структуры (Л.А.Гордон, А.К.Назимова, Н.М.Руткевич).

В 60-70-е годы развернулись исследования по следующим проблемам социологии труда: социальные аспекты НОТ – В.Д.Воронков, Ю.Н. Дубровский, Г.Н.Черкасов; социальное управление – А.А.Зворыкин, Д.Н.Гвишиани; труд руководителя – А.А.Свенцицкий, В.М.Шепель; трудовые проблемы молодежи – В.Т.Лисовский; участие рабочих в управлении производством – Н.А.Алексеев, Ю.Е.Волков; социальные аспекты НТР – В.Г.Афанасьев, Н.И.Дряхлов.

С проблемами социологии труда на этапе переходе к рыночным отношениям студент может познакомиться по журналам социологического и экономического профиля («Социологические исследования», «Экономика Украины» и др.), а также по учебному пособию О.В.Ромашова [1].

Тема 4. Социально-трудовые отношения

1. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
2. Проблема отчуждения.
3. Теоретические основы социального партнерства.
4. Социально-экономические аспекты справедливости.
5. Проблемы девиантного поведения на предприятиях.

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма – Инфра-М, 1999. – С.314-332.
2. Смелзер Н. Социология. – М.: Феникс, 1994. – С.506.
3. Социология: наука об обществе: Учебное пособие. – Харьков, 1996. – С. 390-414.
4. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работников. // Соц. исслед. – 2000. - № 7. – С.28-31.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Субъектами социально-трудовых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Студенту необходимо изучить типы социально-трудовых отношений, к которым относят партнерство, патернализм, конкуренцию, солидарность, субсидиарность, дискриминацию и конфликт.

Все указанные понятия достаточно подробно рассмотрены в учебнике Б.М. Генкина (см. список литературы).

При изучении данной темы студенту следует обратить внимание на вопросы, связанные с *проблемой отчуждения*.

Отчуждение – это форма отношения к труду, характеризующаяся настроениями бессмысленности, беспомощности, отстраненности.

Отчуждение имеет ряд неблагоприятных последствий в психофизиологическом, экономическом и политическом аспектах.

Психофизиологические последствия отчуждения обусловлены влиянием отрицательных эмоций на здоровье человека, что приводит к нарушениям психики и физиологических функций организма.

Экономические последствия отчуждения связаны с ослаблением мотивации к производительному и качественному труду.

Политические последствия отчуждения проявляются в нестабильности социальных отношений, нарушениях контрактов между различными группами населения, усилении экстремизма.

С целью устранения отчуждения создают условия для организации партнерства, участия работников в управлении предприятием, использования нововведений в продукции, технологии, организации труда, производстве и управлении.

Студенту следует разобраться в сущности понятия «социальное партнерство», изучить его теоретические основы и предпосылки, познакомиться с опытом развитых стран в этом направлении.

Особое внимание необходимо уделить проблеме девиантного поведения на предприятиях. Росту преступности в трудовых коллективах способствуют:

- несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников. В этих случаях некоторые работники пытаются восстановить справедливость путем хищений, приписок и т.п.;
- неясность в правах собственности. Это способствует девиантным действиям некоторых менеджеров;
- сложная производственная и организационная структура, наличие многих дочерних фирм;
- запутанная система учета;
- низкое качество должностных инструкций;
- необоснованная система отбора и аттестации персонала.

Для предупреждения экономических преступлений на предприятиях специалисты рекомендуют:

- упрощение организационных структур;
- совершенствование систем отбора и оценки персонала;
- совершенствование систем учета;
- дублирование и контроль бухгалтерских мероприятий.

Тема 5. Трудовое поведение

1. Трудовое поведение: понятие, структура.
2. Виды трудового поведения, механизм его регулирования.
3. Особенности и характеристика различных форм трудового поведения.
4. Смысл трудового поведения в рыночных условиях хозяйствования.
5. Социальный контроль в сфере труда.
6. Труд и рекреация.

Литература

1. Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб.пособие. – Минск: ИП «Экоперспектива», 1997. – С.152-181.
2. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.128-156.
3. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.151-166, 207-214.

Изучение механизма трудового поведения способствует повышению эффективности управления трудовыми ресурсами. Трудовое поведение – это исполнительская сторона трудовой деятельности, ее внешнее проявление. Трудовое поведение является результатом комплексного влияния на человека ряда факторов – внутренних и внешних. Основные внутренние (внутриличностные) факторы – это: потребности, мотивы, интересы, ценностные ориентации и установки. В качестве внешнего фактора, определяющего выбор человека того или иного вида поведения, выступает конкретная трудовая ситуация, объединяющая стимулы, оценочные показатели, административные решения, групповые ценности и нормы поведения.

Необходимость управления трудовым поведением обусловлена тем, что трудовое поведение определяет направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Мера соответствия трудового поведения требованиям производства тем выше, чем ближе индивидуальные интересы целям социальной организации.

Трудовое поведение дифференцируется по: 1) предметно-целевой направленности; 2) глубине организационно-временной перспективы достижения той или иной цели; 3) контексту реализации конкретной линии трудового поведения; 4) методам, способам и средствам достижения конкретного результата; 5) интенсивности достижения сформулированной субъектом цели; 6) социокультурным образцам, положенным в основу тех или иных способов достижения результата; 7) глубине и типу обоснования конкретной тактики и стратегии.

Среди форм трудового поведения выделяются: функциональное; экономическое; организационное или административное; стратификационное; инновационное; адаптивно-приспособительное; конформное; конвенциональ-

ное; церемониальное или субординационное; характерологическое; спонтанное или немотивированное; деструктивное (девиантное или отклоняющееся) поведение.

Главной целью управленческого воздействия является формирование у подчиненных особого типа поведения – эффективного трудового поведения, при котором максимально совпадают (пересекаются) организационные и личные цели. Именно такая форма трудового поведения лежит в основе успеха рыночно ориентированного предприятия.

Регулирование трудового поведения осуществляется с помощью механизма социального контроля в сфере труда. Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание требуемой формы трудового поведения в данной группе различными средствами социального воздействия. Конкретными функциями социального контроля в сфере труда являются: стабилизация и развитие производства; экономическая рациональность и ответственность; морально-правовое регулирование; физическая защита человека.

Структуру и содержание социального контроля составляют три взаимосвязанных процесса: наблюдение поведения; оценка и категоризация поведения с точки зрения социальных норм; реакция на поведение в форме санкций.

В зависимости от субъекта осуществления выделяют следующие виды социального контроля: внешний (административный), взаимный и самоконтроль. С точки зрения характера осуществления различают сплошной и избирательный, содержательный и формальный, открытый и скрытый типы контроля. Кроме того, особо выделяют по методам и содержанию формальный и неформальный социальный контроль.

Рекреация – это восстановление сил, перемена деятельности, осуществление процесса отдыха. В существующих методиках рекреационной классификации различаются ежедневный, еженедельный и ежегодный период отдыха. Но рекреация имеет гораздо более широкие границы, пространственно-временное своеобразие конкретных форм. Каждому типу рекреационного поведения соответствует несколько устоявшихся форм поведенческих моделей отдыха, учитывающих его интенсивность, степень включенности в рекреационные условия природных факторов, изменений условий образа и качества жизни, временная смена социальной и территориально-поселенческой среды.

Особое внимание специалисты уделяют анализу временных пропорций труда и рекреации, закономерности их ритмических чередований, имеющему непосредственное отношение к решению прикладных задач по оптимизации режимов работы и отдыха. Более подробно в рекреации студент может прочитать в журналах, освещающих проблемы охраны труда работников экономики и социологии.

Тема 6. Малая группа и коллектив

1. Понятие малой группы и коллектива.
2. Феноменология малых групп и коллектива.
3. Эффективность групповой деятельности.

Литература

1. Галкина Т.П. Социология управления: От группы к команде: Уч. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 204 с.
2. Немов Р.С. Психология. Т.2. М.: Просвещ., Владос., 1995. – С. 444-461, 471-481.
3. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – 368 с.

Социальная среда представляет собой сложно устроенное общество, в котором люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более менее устойчивые соединения, называемые группами.

Группы подразделяются на *большие* (государства, нации, народности, партии и т.д.) и *малые*. Студенту следует разобраться в сущности понятия «малые группы» и вариантах их квалификации малых групп. Эти вопросы представлены и детально проанализированы в учебнике Р.С.Немова (см. список литературы).

Не всякую малую группу можно назвать коллективом. Студент должен суметь выделить основные признаки коллектива и требования, предъявляемые к нему (эффективность в отношении основной деятельности, высокая мораль, хорошие человеческие отношения, коллективизм и т.п.).

Для того чтобы малая группа превратилась в коллектив, она должна пройти ряд этапов. Студенту полезно познакомиться с кривой развития груп-

пы (по А.Г.Кирпичникову) и проанализировать ее динамику на пути к коллективу.

Представление и описание основных явлений, характерных для некоторого объекта (в данном случае, для малой группы и коллектива), называется *феноменологией*.

В рамках изучения феноменологии малых групп и коллективов студент должен обратиться к анализу понятий *позиция, статус, внутренняя установка, роль, композиция, коммуникации, ценности, нормы*. Достаточно полное описание сущности этих понятий студент найдет в предлагаемой к теме литературе.

Изучая малые группы и коллективы, необходимо остановиться на исследовании эффективности групповой деятельности и факторах; ее определяющих (уровень развития, размер, формы организации деятельности, стиль управления и др.).

В заключении студенту необходимо продумать и обосновать мероприятия, способствующие повышению эффективности групповой деятельности в рыночных условиях хозяйствования.

Тема 7. Трудовая организация (коллектив). Специфика социологических исследований в трудовой организации

1. Роль и значение трудовой организации в развитии общества.
2. Трудовая среда и ее элементы.
3. Классификация коллективов, стадии их формирования.
4. Социальная структура трудовой организации (коллектива).
5. Социальные процессы в трудовой организации.
6. Исследования проблем трудовой организации (коллектива) в условиях рынка.

Литература

1. Галкина Ф.П. Социология управления: От группы к команде: Уч. пособие. – М.: Финансы и статистика, 1991. – С.24-48.
2. Горбунов В.М. Управление социальным развитием трудового коллектива: Конспект лекций. – К.: МАУП, 1998. – 80 с.

3. Дорин А.В. Экономическая социология: Учеб.пособие. – Минск: Экоперспектива, 1997. – С.109-134.
4. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. К.: МАУП, 2001. – С.130-140.
5. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.
6. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.95-114.
7. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управлений.

Прежде всего, студентам необходимо понять сущность категории «трудова́я организа́ция», именуемой также «коллектив». Трудовая организация (коллектив) – это самостоятельное качественное социальное явление, стоящее в ряду таких социальных образований, как «социальная группа», «социальная общность», «социальная организация», «социальный институт». Практически для любой трудовой организации (коллектива) характерны следующие черты: 1) коллектив – это объединение людей, созданное для реализации определенных социально-экономических функций; 2) в коллективе формируются совместные действия его членов; 3) в коллективе всегда существует определенная организация, управление и самоуправление; 4) члены коллектива связаны общими целями и интересами.

Специалисты считают главным содержательным признаком коллектива его сплоченность – единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. По своей направленности сплоченность может быть положительной (функциональной) и отрицательной (дисфункциональной). По признаку сплоченности выделяют типы и стадии развития коллектива.

Типы коллективов: 1) сплоченный (консолидированный); 2) расчлененный (слабосплоченный); 3) разобщенный (конфликтный).

Стадии развития (сплоченная) коллектива: 1) ориентационная; 2) взаимонадаптационная; 3) стадии консолидации.

Следует обратить внимание на то, что процесс развития трудовой организации (его темп, направление) зависит от характера управленческого воздействия.

Социальную сферу трудовой организации характеризуют: 1) степень гармонизации социально-экономических отношений в коллективе; 2) состояние социальной инфраструктуры; 3) профессионально-квалификационная структура; 4) условия труда; 5) система обеспечения здоровья, отдыха, быта и т.д.

В соответствии с определенными признаками выделяют следующие типы структур трудовых организаций: функциональная, производственная, должностная, демографическая, социально-психологическая, формальная (административная) и неформальная.

Студенту следует внимательно изучить основные социальные явления и процессы, играющие особую роль в организационно-трудовых отношениях: 1) стиль работы – оценивается как положительный, отрицательный и нейтральный; 2) неформальные группы; 3) сплоченность; 4) персональный состав; 5) коммуникации. Главные социальные составляющие эффективных коммуникаций – понимание ситуации, характер человека, личные отношения, режим труда, пространственная взаиморасположенность, статусные различия, заинтересованность, культура, контроль.

Одним из современных направлений социального развития трудовых организаций является внедрение различных форм гуманизации труда, вписывающихся в «новую управленческую парадигму». Гуманизация труда – это совершенствование его характера и условий с точки зрения социального и психологического комфорта работы. Более подробно с различными формами гуманизации труда студент может познакомиться, изучив предложенную к теме литературу.

Тема 8. Профессионально-должностная структура трудовой организации (коллектива)

1. Сущность и функции профессионально-должностной структуры.
2. Сущностные характеристики профессионально-должностных групп.
3. Социально-экономическое положение (статус) и элементы производственно-должностной подструктуры.
4. Взаимодействия между профессионально-должностными группами в организации (коллективе).

Литература

1. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. Новосиб., 1991. – С.326-344.
2. Ромашов О.Р. Социология труда. – М.: Гардарики; 1999. – С.99-101.

Профессионально-должностная структура организации – это совокупность взаимосвязанных типов профессионально-должностных групп, различающихся содержанием занятий.

Студенту следует проанализировать варианты классификаций профессионально-должностных структур организаций, выделив их достоинства и недостатки. В частности, некоторые классификации представляют собой лишь фрагменты профессионально-должностной структуры, не учитывают вертикальный и горизонтальный срезы работников и т.п. Отдельно следует остановиться на классификации, предложенной Т.И. Заславской и Г.В. Рывкиной (см.список литературы), отметив ее положительные моменты. При изучении данной темы студенту нужно познакомиться с *профессиональным* и *должностным* аспектами труда. Профессиональный аспект – это:

- степень интеллектуальности;
- квалификационный уровень;
- требуемое образование;
- уровень технической вооруженности труда.

Должностной аспект труда включает:

- степень самостоятельности работника;
- соотношение руководящей и исполнительской функций;
- объем хозяйственной власти.

В соответствии с этими характеристиками, ученые выделяют соответствующие группы работников, различающихся как профессиональными особенностями, так и должностным положением.

Студенту необходимо проанализировать социально-экономическое положение профессионально-должностных групп в современных условиях, определив суть понятий «статус» и «престиж» профессий, познакомиться со структурой статуса профессионально-должностной группы, определить возможность взаимодействия между профессионально-должностными группами в организациях.

В заключении студент должен выделить функции профессионально-должностной структуры (специализация, кооперация, обеспечение соответствия профессионально-должностных характеристик работников требованиям рабочих мест, обеспечение рационального соотношения между численностью руководителей и рядовых работников) и дать их характеристику.

Тема 9. Организационное развитие

1. Возникновение концепции организационного развития.
2. Основные принципы и ценности, лежащие в основе организационного развития.
3. Программа работ по организационному развитию.
4. Организационные изменения и их модели.
5. Интервенции организационного развития и их классификация.

Литература

1. Галкина Т.П. Социология управления: От группы к команде: Уч. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 204 с.
2. Дракер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты. – М., 1999. – 192 с.
3. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук. думка, 1999. – 498 с.
4. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономическая социология. Вопросы и ответы. – Минск: Промпечать, 1999. - 96 с.
5. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Уч. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
6. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.9-21.
7. Управление изменениями / Под ред. Л.Уотсон и др. В 4-х кн. – М., 1994.

В условиях высокой динамичности среды, развития технологий и коммуникаций, научно-технического прогресса, повышение роли специалиста и менеджера в организациях особо актуальными становятся проблемы гибкости, адаптивности предприятий, повышения роли человеческого фактора.

Концепция организационного развития возникла как отклик на потребности практики. В настоящий период нарабатывается необходимый эмпирический материал для формулирования на базе этой концепции единой теории организационного развития.

В 1975 г. Ф. Кьюз перечислил 13 предположений, лежащих в основе организационного развития. Познакомиться с ними студент может по книге Т.П.Галкиной «Социология управления: от группы к команде» (см. список литературы).

Студенту следует разобраться в отличительных особенностях организационного развития, к которым относятся:

- запланированное изменение;
- применение теории и методов прикладной науки о человеке;
- процесс;
- консультант;
- уровни.

Разобравшись в этих особенностях, учащийся сможет определить понятие организационного развития.

Организационное развитие – это процесс формирования видения будущего организации и реализации запланированного изменения, осуществляемый группой или командой сотрудников во главе с руководителем через изменения в отношениях, в поведении и в результатах работы сотрудников путем их обучения, при помощи консультирования по организационному развитию.

С программой работ по организационному изменению студент может познакомиться по предлагаемой к теме литературе, заострив внимание на этих процессах, отмечаемых в передовых отечественных организациях, в частности, в ЗАО «НКМЗ» (см. Скударь Г.М. «Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества», - К.: Наук. думка, 1999. - 498 с.).

Особо следует остановиться на моделях организационных изменений. Одним из первых в 40-х гг. XX в. разработал такую модель К.Левин. Она включает 3 элемента:

- разблокирование – создание готовности к изменениям;
- изменение – переход;
- заблокирование – закрепление.

В соответствии с предложенной к теме литературой студент должен изучить также модели Э. Шайна, В.Бурка и В.Литвина, Л. Грейнера и др. и познакомиться с понятием «интервенция организационного развития».

Интервенция организационного развития – это набор структурированных видов деятельности, в которых выбранные организационные единицы привлекаются к выполнению задачи или серии, прямо или косвенно относящихся к усовершенствованию организации.

Интервенции, которые обеспечивают более сильную структуру, называются *макроинтервенциями*, а интервенции, которые обеспечивают менее сильную структуру, – микроинтервенциями.

Студенту необходимо проанализировать особенности организационных изменений в отечественных организациях, связанные с переходом к рыночным условиям, и роль человеческого фактора в этих процессах.

Тема 10. Групповая работа в организационном развитии

1. Современная деятельность и групповая работа.
2. Классификация методов групповой работы в организационном развитии.
3. Значение и роль групповой работы в организационном развитии.

Литература

1. Акофф. Планирование будущего корпорации. – М., 1985.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика, 2001. – С.125-136.
3. Макаревич В.Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии. – 1993. - № 7, 10, 11.
4. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М.: Мысль, 1971. – 351 с.
5. Пригожин А.И. Современная социология организаций. – М.: Интерпракс, 1996. – 295 с.
6. В.Н.Чернышев, А.П.Двинин. Человек и персонал в управлении. – СПб.: Энергоатомиздат. 1997. – 568 с.

Групповая работа – это совместная работа людей в малых группах (коллективах) над определенным заданием, которые самостоятельно или с помо-

щью консультанта устанавливают нормы общения и взаимодействия, выбирают направления своей работы и средства для ее достижения.

Студенту следует различать термины «командная работа» и «групповая работа». Термин «групповая работа» шире, ибо любая команда является группой, но не любая группа – командой.

Групповая работа позволяет в ряде случаев быстрее и качественнее решать возникающие проблемы и может использоваться как метод обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов, а также как самостоятельная форма выработки решений.

В групповой работе выделяют следующие аспекты:

содержательный – совместная работа по решению задач, определению направлений деятельности, поиску средств ее достижения;

качественный – совместная работа по формированию сплоченной команды, по перестройке мышления участников;

структурный – формирование группы, определение состава участников;

координационный – для планирования, организации и контроля работы группы требуется координатор (внешний или внутренний консультант группы, группа консультантов, руководитель).

По предлагаемой к семинарскому занятию литературе студент должен познакомиться с вариантами классификации методов групповой работы, определить ее значение и роль, а также сущность понятий «синергический эффект», «координация и регуляция деятельности», «творческий эффект», «социальная компетентность».

В заключении необходимо остановиться на особенностях групповой работы в рыночных условиях и определить пути ее оптимизации.

Тема 11. Межличностные отклонения в группах и трудовых коллективах

1. Модели межличностных взаимоотношений в группах и коллективах.
2. Социально-психологический климат трудового коллектива. Конфликтные и коллективистские отношения.
3. Психология симпатий и антипатий.
4. Взаимовлияние членов трудового коллектива.

5. Сопереживание и взаимопонимание как факторы регуляции межличностных отношений работников и усиления сплоченности коллектива.

Литература

1. Краткий психологический словарь /Сост. Л.А.Карпенко; под ред. А.В.Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1989. – 431 с.
2. Немов Р.С. Психология, т.1. – М.: Просвещение, Владос, 1995. – С.461-470.
3. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. К.: Лыбидь 1990. – С.69-116.

Успешность функционирования группы и трудовых коллективов во многом определяется характером межличностных взаимоотношений их членов. Взаимоотношения делятся на:

- официальные и неофициальные;
- отношения руководства и подчинения;
- рациональные и эмоциональные.

Официальными называют отношения, возникающие между людьми на должностной основе. Они фиксируются законом, регулируются положениями, утвержденными организациями, соответствующими правилам и нормам. В отличие от них, *неофициальные* отношения складываются на базе личных (частных) взаимоотношений.

Отношения *руководства и подчинения* связаны с официально занимаемыми должностями или лидерством.

В *рациональных* межличностных отношениях на первый план выступают знания людей друг о друге и объективные оценки, которые им дают окружающие. *Эмоциональные отношения* – это, напротив, отношения субъективные, основанные на индивидуальном восприятии человека человеком. В заключение следует обратить внимание на зависимость межличностных отношений от уровня развития коллектива. Психологами установлена закономерность: чем выше по уровню своего развития коллектив, тем более благоприятные условия создаются в нем для проявления лучших сторон работников и торможения их худших проявлений.

Социально-психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологиче-

ских условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Социально-психологический климат бывает *благоприятным*, *неблагоприятным* (конфликтным) и неустойчивым. Важнейшими признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мышления;
- отсутствие давления руководителя на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для коллектива решения;
- достаточная информированность работников;
- удовлетворенность членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в коллективе каждым из его членов и др.

Между состоянием социально-психологического климата коллектива и эффективностью совместной деятельности существует положительная связь. Его оптимизация требует от руководящего состава специальных знаний и умений, особенно в период перехода к рыночным отношениям.

Для формирования благоприятного социально-психологического климата необходимо учитывать психологию симпатий и антипатий работников, возможность их психологической совместимости и факторы межличностной привлекательности. Этот материал достаточно подробно изложен в монографии Н.Н. Обозова «Психология межличностных отношений» (см. список литературы).

Студенту необходимо также обратить внимание на такие механизмы регуляции межличностных отношений, как *взаимовлияние*, *сопереживание* и *взаимопонимание*.

Регуляторами *взаимовлияния* являются внушение, подражание, конформность и убеждение.

Сопереживание и, в частности, *эмпатия* (отклик одного человека на переживание другого) как феномены межличностного контакта непосредственно регулируют взаимоотношения людей в коллективе.

Взаимопонимание или *взаимонепонимание* - один из существенных моментов возникновения, развития и распада межличностных отношений. Ис-

следователи подчеркивают, что в межличностном взаимопонимании для женщин более, чем для мужчин, важна эмоциональная окраска отношений.

Изучая данную тему, студент должен суметь обосновать влияние как макро- так и микросреды, на взаимоотношения работников трудового коллектива.

Тема 12. Использование Файро-метода для улучшения межличностных отношений в организации

1. Гуманистический подход к пониманию личности работника.
2. Файро-теория У. Щутца.
3. Файро-метод и его значение для улучшения межличностных отношений в коллективе.

Литература

1. Аганбегян А.Г., Шубкин В.Н. Социальные исследования и количественные методы // Количественные методы в социологии. – М.: Наука, 1996.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистика. – 2001. – С.137-148.
3. Крапивенский С.Э. Социальная философия. – Волгоград, 1996. – 352с.
4. Моргунов Е.Б. Личность и организация. – М.: Тривала, 1996. – 108 с.

Трехмерная теория межличностного поведения – FIRO (Файро) - теория была предложена американским исследователем У. Щутцом в 1958 г. Термин «Файро» происходит от начальных букв словосочетания Fundamental Interpersonal Relation Orientations и выражает основную идею этой теории в двух аспектах:

- основы межличностных отношений
- основные ориентации межличностных отношений.

Каждый человек ориентирован вести себя в межличностном плане по отношению к другим характерным для него способом. Знание этих ориентаций позволяет понять как индивидуальное поведение человека, так и процесс его взаимодействия с другими, в частности в трудовой организации.

Одним из базовых понятий Файро-теории является понятие «*межличностная потребность*», т.е. потребность человека, в т.ч. работника, заклю-

чающаяся в необходимости установить удовлетворяющие его отношения с другими людьми.

Другим важным термином в Файро-концепции является термин «*потребность*», т.е. нереализованное человеком условие или ситуация, ведущие к нежелательным для него последствиям. Это определение подчеркивает недостаток, нужду в чем-либо. Особенностью подхода Шутца к изучению потребности является детальное рассмотрение не любых, а именно *социальных* (межличностных) потребностей.

Как считает У. Шутц, три основные потребности: *присоединение, контроль и открытость* характеризуют весь спектр группового взаимодействия.

Студенту следует разобраться в сущности этих понятий, с точки зрения концепции У. Шутца.

Для измерения индивидуального и группового поведения У. Шутц предложил вопросник Файро-В (от англ. behavior - поведение), который был впоследствии переименован в элемент В. На основе этого опросника были разработаны новые тосты, такие как элемент j – работа, элемент W – рабочие отношения, элемент О – организационный климат и др.

Вопросник элемент В. стал основой для создания семинара «Человеческий элемент» - метода, направленного на улучшение межличностных отношений, в частности в трудовом коллективе.

Студентов рекомендуется познакомить с теоретическими аспектами Файро-теории У.Шутца в соответствии с предложенной литературой. На практическом занятии возможно проведение семинара «Человеческий элемент» с использованием стандартных опросников (рекомендации по проведению семинара см. в учебном пособии [2]).

Тема 13. Мотивация коллективов

1. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива.
2. Особенности мотивации коллективов:
 - а) иерархия мотивов группы;
 - б) факторы, влияющие на мотивацию коллектива;
 - в) мотивы вступления людей в неформальные группы.
3. Организационная культура как основа мотивации коллектива.

4. Мотивация коллектива при организации нововведений.

Литература

1. Блэк Роберт Р., Моутон Дж. Научные методы управления /Пер. с англ. – К.: Наук. думка, 1990. – 247 с.
2. Гаевский Б., Палеха Ю. Культура управления и организационная культура // Персонал. – 1998. - №4. – С.60-63.
3. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
4. Магура М.М. Патриотизм персонала по отношению к своей организации - решающее конкурентное преимущество // Упр. персоналом. - №11. – С.20-27.
5. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. М.: Гардарики, 1999. – С.115-127.
6. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – С.407-414.
7. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент. К.: МАУП, 2001. – С.140-159.
8. Социология труда: Учебник / под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Изд. Моск. ун-та, 1993. – С.167-174.
9. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / пер. с англ. под ред.
10. Уткин Э.А. Конфликтология. М.: Тандем, 1998. – С.175-207.
11. Хае Г.Л., Еськов В.И., Бунтовская Л.Л. Оценка эффективности методов мотивации при построении системы мотивации // Экономика промышленности. – Сб. научн. трудов. – Донецк, ИЭП НАН Украины, 2000. – С.359-367.
12. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб. Энергоатомиздат, 1997. – С.133-140, 270-280.

Каждому человеку свойственна определяющая мотивационная структура, которая в конкретной ситуации приводит к определенным действиям.

Индивидуальную мотивацию нельзя механически переносить на мотивацию коллективов, необходимо знать истоки коллективной мотивации и уметь стимулировать коллективные мотивы.

Студенту следует разобраться в иерархии групповой мотивации. Схема иерархии мотивов и ее описание представлены в книге В.П.Сладкевича «Мотивационный менеджмент» (см. список литературы).

Чтобы успешно руководить трудовыми коллективами нужно уметь разбираться в факторах, влияющих на их мотивацию. К ним относят: количество членов коллектива, его качественный состав, пространственное расположение, статусы и роли работников, групповые нормы, склонности работников и др.

Изучая данную тему, студент должен разобраться в понятии «*организационный сепаратизм*», имеющий такие признаки:

- группа (коллектив), замыкается в себе, слабо и неверно реагирует на внешние сигналы, отрицает критику;
- у работников возникает чувство неуязвимости и непобедимости в конфликтных ситуациях;
- складывается атмосфера конформности, стремление подчинить всех мнению большинства, нежелание слушать и обсуждать иные мнения;
- коллектив перестает воспринимать и рассматривать мнения извне, если они не совпадают с его мнением.

В случае организационного сепаратизма группа (коллектив) начинает противопоставлять себя всей организации. Для успешной мотивации работников руководителю (менеджеру) требуется приложить усилия с целью устранения этого явления.

Студенту полезно изучить рекомендации менеджерам по усилению мотивации коллектива и изменению мотивации нелояльной неформальной группы, предложенных В.Л. Сладкевичем.

Важным мотивирующим условием сплочения и повышения эффективности деятельности коллектива является *организационная культура* – набор наиболее важных предложений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организациях ценностях, которые задают людям ориентиры их поведения и действий.

Организационная структура состоит из шести составляющих:

- философии, задающей смысл существования организации и ее отношения к сотрудникам и клиентам;
- доминирующих должностей, на которых базируется организация, и которые относятся к целям их достижения,
- норм, разделяемых работниками и определяющих принципы взаимоотношений в коллективе;
- правил, по которым ведется «игра» в организации;
- климата, существующего в организации;
- поведенческих ритуалов, выражаемых в проведении определенных церемоний, использовании определенных знаков и т.п.

С особенностями организационной культуры крупного промышленного предприятия на примере ЗАО «НКМЗ» студент может познакомиться по монографии Р.М. Скударя (см. список литературы).

Особое внимание следует обратить на мотивацию трудового коллектива при организации *нововведений*, которая может встретить значительное сопротивление со стороны коллектива. Выделяются следующие *формы сопротивления* изменениям:

- *пассивное сопротивление* (сокрытие или игнорирование информации или решений);
- *активное сопротивление* (выдача недостоверной информации, намеренно ошибочные распоряжения и действия);

Основные мотивы сопротивления преобразованиям подразделяются на группы:

- *экономические мотивы*, связанные с потенциальной угрозой потери дохода или его источников;
- *организационные мотивы* (нежелание нарушать сложившуюся систему отношений, интересов, расстановку сил);
- *личностные мотивы*, связанные с психологическими особенностями и привычками людей;
- *социально-политические мотивы* (отсутствие у людей убежденности в необходимости преобразований; недовольство методами их осуществления; уверенность, что перемены выгодны только руководству и т.п.).

Об условиях, необходимых для усиления трудовой мотивации коллективов, при организации нововведений, студент может прочитать в литературе, рекомендуемой для проработки на семинарском занятии.

Тема 14. Стимулирование труда работников в условиях рыночной экономики

1. Сущность, целевая структура, разновидности стимулирования и их проявление в сфере труда.
2. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда.
3. Зарубежный опыт стимулирования труда.

Литература

1. Блэк Роберт Р., Моутон Дж. Научные методы управления / Пер. с англ. – К.: Наук.думка, 1990. – 247 с.
2. Дорин А.В. экономическая социология: Учеб.пособие. – Минск: Экоперспектива, 1997. – с.212-234.
3. Еськов О.Л. и др. Зв'язок заробітної плати та продуктивності праці // Экономика пром-ти. Сб.научн. трудов – Донецк: ИЭП НАН Укр., 2000. – с.3368-375.
4. Ромашов О.В. Социология труда. – Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – с.213-244.
5. Рыжиков В.С., Симакова И.И. Особенности организации оплаты труда на предприятии в современных условиях // Экономика промышленности. Сб. научн.трудов – Донецк: ИЭП НАН Укр., 2000. – с.381-385.
6. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – 498 с..
7. Скударь Г.М. и др. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку. – К.: Техніка, 1995. – 114 с.
8. International comparisons of manufacturing productivity and unit-labor cost trends, 1996 // European Productivity Ideas. – 1998. - № 2. – P. 14.

Стимулирование труда – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с эффектом поддержания опреде-

ленных характеристик их трудового поведения, прежде всего, меры трудовой активности.

С точки зрения социального и социально-психологического воздействия на человека выделяют следующие виды стимулирования труда следующие: 1) пропорциональное, прогрессивное и регрессивное; 2) жесткое и либеральное.

Основные и социальные условия стимулирующего воздействия оплаты на трудовую деятельность: 1) зависимость между активностью и вознаграждением; 2) определенность принципа вознаграждения; 3) стабильность критериев оценки активности; 4) договорный механизм; 5) подкрепление и реализация ожидания; 6) особенности объекта стимулирования.

Специфическое значение в системе стимулирования труда имеет так называемый социально-сравнительный мотив. Социально-сравнительный мотив в трудовой деятельности – это стимул к трудовой активности в зависимости от социально-сравнительной оценки человеком или группой своей и чужой заработной платы, основанной на распределительной психологии.

Для понимания распределительной психологии важна категория социальной нормы заработной платы. Она отражает тот уровень оплаты труда, который индивид или группа считает для себя нормальным и сравнительным в социально-сравнительном плане.

Особо следует отметить потребительский мотив в трудовой деятельности – влияние на трудовое поведение человека потребительской значимости заработной платы как дохода. Этот фактор определяет множество особенностей отношения к труду отдельного работника, трудовой группы, целых слоев занятого населения, создает в сфере труда множество актуальных проблем социально-экономического характера.

Завершить изучение темы необходимо рассмотрением новых для Украины, нетрадиционных подходов к организации системы стимулирования труда, распространенных на предприятиях развитых стран.

Тема 15. Трудовая адаптация работников

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

3. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального продвижения на предприятии.
4. Наставничество, как метод ускорения трудовой адаптации.

Литература

1. Гордон Л.А. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования, 1994, № 8,9.
2. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда. – К.: Вища школа, 1990. – С.167-190.
3. Дихарева А.А., Мирская М.И. Социология труда, М., 1989.
4. Дорохина Т. Социальная адаптация специалистов к рыночной экономике // Вопросы экономики, 1994, №6.
5. Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования, 1993, № 9.
6. Ромашов О.В. Социология труда: Уч.пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.9-21.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью трудовой ситуации, в которой и личность и среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

При изучении данной темы студент должен выделить типы трудовой адаптации: первичная и вторичная, социально-психологическая, общественно-организационная, культурно-бытовая и психофизиологическая.

Первичная адаптация связана с первоначальным вхождением в производственную среду, вторичная адаптация происходит при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды.

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

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимоотношении с членами организации.

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

Культурно-бытовая адаптация – это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия (организации) мероприятиях вне рабочего времени.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

- ознакомление;
- приспособление;
- ассимиляция;
- идентификация.

На стадии *ознакомления* работник получает информацию о новой ситуации, критериях оценки действий и нормах поведения. На стадии *приспособления* работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но сохраняет многие свои установки. Стадия *ассимиляции* связана с полным приспособлением работника к среде. На стадии *идентификации* личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Студент должен обратить внимание на факторы трудовой адаптации, которые подразделяются на объективные и субъективные. *Объективные факторы* – это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специфика и т.д. *Субъективные факторы* в большей степени зависят от работника. К ним относят:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, стаж работы и др.);
- социально-психологические (уровень притязаний, коммуникабельность, самоконтроль и др.);
- социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности, наличие установки на повышение квалификации и др.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации считают общую *удовлетворенность* работника трудом и социально-психологическим климатом в коллективе.

Большое место в процессе трудовой адаптации работника занимает его *личностный потенциал*. Схема личностного потенциала работника представлена в учебном пособии О.В.Ромашова (см. список литературы).

Студенту следует также детально изучить вопросы профориентации и профессионального продвижения работников в контексте трудовой адаптации по предложенной литературе.

Тема 16. Дисциплина труда и методы ее регулирования

1. Понятие трудовой дисциплины и основные причины ее нарушения работниками трудовых коллективов.
2. Формы и причины уклонения исполнителя от выполнения работы.
3. Организация проведения дисциплинарной беседы.
4. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.
5. Методы укрепления дисциплины труда работников.

Литература

1. Сероштан Н.А. и др. Социология труда: Уч. пособие. – Харьков; Основа, 1990. – С.134-153.
2. Развитие производственной и представительных форм экономической демографии: Опыт и проблемы. – Донецк: Ин-т экон.-правовых исслед. НАН Украины. – Мамутов В.К. и др., - 1998. – 92 с.
3. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб.: Энергоатомиздат, 1997. – С.290-344.

Укрепление дисциплины труда – это резерв производительности труда, не требующий капитальных вложений и дающий быструю и эффективную отдачу.

Выделяют три основные группы причин нарушения трудовой дисциплины:

- производственно-технологические (неудовлетворительные санитарно-гигиенические условия труда, необоснованные режимы труда и отдыха, скользящий график работы и т.п.);

- санитарно-экологические и экономические (нехватка кадров, недостатки в транспортном обеспечении и обслуживании, неприемлемый стиль руководства и др.);

- субъективные (социально-психологические и личностные: семейно-бытовые проблемы, неустойчивая работоспособность, не сложившиеся отношения в коллективе и др.).

Студенту следует изучить различные *формы отказа исполнителей от работы* (невыполнение задания в срок, поломка оборудования, оформление фиктивных листов нетрудоспособности и др.) и *классификацию причин отказов*, приведенную в книге Чернышева В.Н. и Двинина А.П. (см. список литературы).

Важным мероприятием в обеспечении эффективной трудовой деятельности и укреплении дисциплины труда является организация *дисциплинарной беседы*. Выделяют следующие этапы дисциплинарной беседы:

- определение «бреши» (сущности рассогласования) между требованиями и результатами работы;
- анализ причин возникновения «бреши» (сначала самостоятельно руководителями и подчиненными, потом в беседе, совместно);
- поиск и формирование путей устранения «бреши».

Студенту необходимо выделить и проанализировать психологические ошибки руководителя в оценке персонала. Наиболее распространенными являются следующие ошибки:

- «эхо», т.е. чрезмерное обобщение отдельных черт характера оцениваемого работника. Например, если он обладает в какой-то области большими способностями, то ему приписывают и другие положительные черты;
- «проекция» - оцениваемому приписывают чувства и мысли оценивающего;
- «атрибуция» - руководитель подсознательно приписывает работнику черты, которые он когда-то подметил у другого подчиненного;
- вера в «первый взгляд» - руководитель рассматривает подчиненного сквозь призму первого впечатления и верит, что оно самое верное;
- ограничение самостоятельности работников.

Независимо от ошибок, которые может допустить руководитель, сложности укрепления дисциплины труда связаны и с особенностями работников.

Студент должен изучить разновидности неэффективных работников в соответствии с предложенной литературой, выделив их основные признаки.

Социально-психологические работы по улучшению дисциплины труда включают следующие мероприятия:

- проведение социологических исследований в коллективе;
- разработка социологической модели типичного нарушителя и типичного нарушения;
- анализ социально-психологического климата коллектива;
- составление профессиографических характеристик профессий и специальностей;
- обсуждение в коллективе фактов нарушения дисциплины и мер по профилактике нарушений;
- индивидуальная работа с кадрами, проведение дисциплинарных бесед с нарушителями трудовой дисциплины.

Тема 17. Деформация трудового поведения работников

1. Понятие деформации трудового поведения.
2. Типы деформаций трудового поведения.
3. Мероприятия по устранению деформаций трудового поведения.

Литература

1. Гастев А.К. Как надо работать. М., 1972.
2. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке: историко-практический очерк. – М.: Наука, 1987.
3. Мизес Л.Ф. Антикапиталистическая ментальность. Телекс. 1992. Нью-Йорк.
4. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работников. // Соц. исслед. – 2000. - № 7. – С.26-32.

В условиях перехода к рыночным отношениям своевременная диагностика качества трудового поведения работников требует анализа его основных деформаций с целью предотвращения дисфункций и разрушающих негативных мнений.

Деформации трудового поведения – это искажения, причиной которых является влияние как внешних, так и внутренних сил, которые действуют взаимозависимо и взаимообусловлено.

Выделяют следующие *типы деформаций*:

- рестрикционизм;
- избыточная интенсивность труда;
- карьеризм;
- некомпетентность;
- ригидность;
- боязнь самовыражения;
- бедность ролевой системы;
- закрытость личности.

Студенту следует познакомиться с сущностью этих понятий в контексте социологии труда по предлагаемой к теме литературе.

Рестрикционизм – это минимизация производительности труда. На это явление обращали внимание Ф.Тейлор, А.Гастев, Э.Мэйо. В более широком социальном аспекте проблема «работы с прохладцей» получила развитие в 50-е – 60-е гг. в западных моделях «социального обмена» (А.Блау, А. Гоулднер, Дж.Хоманс и др.). Сторонники этой модели определяются не столько личностью, сколько группой. Причем, чем более тесны взаимоотношения в группе, чем сильнее позиция неформальных лидеров, тем более рестрикционизм может быть выражен.

Студент должен проанализировать этот вид поведенческой деформации с точки зрения современных условий.

Избыточная интенсивность труда состоит в сознательном повышении степени его направленности: нерациональном увеличении темпа работы, удлинении рабочего дня, повышении личных норм до уровня рекорда. Это ведет к преждевременному исчерпанию возможностей человека и как следствие, - снижению эффективности труда.

Рассматривая понятие *карьеризма*, следует обратить внимание, что сама по себе карьера является нормальным стремлением человека. Однако крайняя степень приверженности идее организации своей карьеры, борьба за деньги и привилегии, в которую карьерист превращает свою трудовую деятельность, является негативным явлением.

Некомпетентность является прямым следствием плохого обучения, не налаженной системы информации в организации, неструктурированности работы (нечеткость, расплывчатость заданий).

Ригидность связана с неспособностью человека к изменениям, необходимым для выполнения работы; повышению квалификации, переучиванию и т.п.

Боязнь самовыражения проявляется в страхе перед новой информацией, что ведет к постепенной потере квалификации, настороженности к людям, выходящим за привычные образцы поведения, нежелание браться за новую, ответственную работу.

Бедность ролевой системы накапливается в результате упразднения на производстве самоуправления, общественных организаций. Бедная ролевая система приводит к нереализованности человека, позиции «просто работника».

Закрытость личности проявляется в том, что человек в своем поведении автономен и делает в первую очередь то, что его удовлетворяет.

Изучая тему, студент должен понимать, что все указанные деформации поведения ведут к разбалансированию и последующему разрушению трудового потенциала работника и продумать мероприятия по оптимизации трудового поведения работника в условиях трансформации экономики.

Тема 18. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров

1. Текучесть кадров: сущность, причины и последствия.
2. Виды текучести кадров.
3. Стабилизация трудового коллектива.

Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С.288-292.
2. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда.
3. Лукашевич Н.П. Социология труда: Уч.пособие. – К.: МАУП, 2001. – С.188-193.
4. Слепенков И.М., Аверин Ю.П. Основы теории социального управления. – М.: Высш.шк., 1990. – С.11-26.

5. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: Уч.пособие для руководителей и специалистов предприятий / Под ред. В.Н.Якимова и др. – М.: Экономика, 1989. – С.110-112.

6. Социология труда: Уч.пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. «Экономика и социология труда». – М.:Высш.шк., 1989.

7. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В., Щербины. – М.: Изд-во Моск.ун-та, 1993. – С.315 - 324.

Под *текучестью* в социологии труда обычно понимают социально-экономический процесс стихийного изменения персонального состава работников на предприятиях, в организациях, отраслях на протяжении определенного фиксированного времени под воздействием различных социальных, экономических и социально-психологических и иных факторов, действующих преимущественно на соответствующих предприятиях, в соответствующих отраслях.

В основу этого процесса положено несоответствие или противоречие между интересами индивида и возможностью предприятия реализовать их. К текучести кадров относят все увольнения работников – по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины. Причины увольнения могут быть объективными и субъективными.

В условиях плановой экономики с экстенсивным типом развития занятость населения формировалась в условиях быстрого увеличения количества рабочих мест, обгонявшего прирост численности трудовых ресурсов. Избыток вакансий обуславливал перемещение кадров с одного предприятия на другое, способствовал росту текучести.

Формирование рыночной экономики способствует интенсификации производства, ликвидации избыточных рабочих мест, на смену ему приходит избыток рабочей силы, свобода выбора места работы, происходит переход рабочей силы в малые, смешанные и другие предприятия с лучшими условиями труда, более высокой заработной платой и большими возможностями для самореализации человека.

Процесс текучести кадров можно рассматривать двояко. С одной стороны, она связана со снижением производительности труда, дестабилизацией трудового коллектива, требует значительных затрат на обучение и повышение квалификации новых работников. С другой, - низкая текучесть кадров

приводит к старению, сдерживанию обновления качественного состава рабочей силы. Сменяемость, обновление, оборот рабочей силы – процесс совершенно естественный и неизбежный, и необходим для успешного развития коллектива. Нормальной принято считать текучесть 8-10 % от среднесписочной численности работников.

Снижение текучести не самоцель. Тем не менее, руководитель предприятия должен стремиться к стабилизации коллектива. Для того, чтобы обеспечить высокую стабильность кадров следует поддерживать необходимые темпы их движения, определяемые развитием производства, а также потребностями самих работников, проводить комплекс социально-экономических и организационных мер по закреплению кадров. *Стабильность трудового коллектива* представляет собой определенное постоянство персонального состава работников, сочетающееся с рациональной подвижностью кадров в связи с профессиональным и должностным продвижением работников, обусловленным их квалификационным ростом.

При изучении темы «Стабилизация коллектива и текучесть кадров» студенту следует разобраться в сущности понятий «стабильный», «устойчивый», «неустойчивый» коллектив.

Особое внимание следует уделить изучению причин текучести кадров на предприятии (организации).

Исследования такого явления, как текучесть кадров позволяют классифицировать формы управления текучестью следующим образом:

1) факторные методы, т.е. способы воздействия на социально-экономические и психологические причины, вызывающие текучесть:

- технико-организационные условия труда, организации производства, режим работы;
- гуманистические (повышение содержательности труда);
- экономические (совершенствование оплаты и стимулирования труда);
- коммунально-бытовое (обеспечение жильем, детскими учреждениями, медицинское и бытовое обслуживание).

2) целевые методы:

- прием и расстановка кадров;
- адаптация работников;
- профессиональное продвижение;

- анализ причин увольнения и профилактика текучести кадров.

Тема 19. Построение эффективных групп и команд в условиях рынка

1. Роль командной работы в организации.
2. Понятие команды.
3. Типы команд.
4. Определение потребности в командной работе.
5. Исследование эффективности групп и команд.
6. Зарубежный опыт создания эффективных команд.

Литература

1. Армстронг М. Основы менеджмента: как стать лучшим руководителем. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
2. Галкина Т.П. Социология управления: От группы к команде: Уч.пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – С. 153-181.
3. Ли Якокка. Карьера менеджера. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1990.
4. Лютенс К. Организационное поведение. – М.: Инфра М, 1999. – 692 с.
5. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 428 с.

В последние десятилетия в производственной сфере все более возрастает потребность в кооперации и сотрудничестве на рабочем месте. В связи с этим значительно возрос интерес к изучению групп и построению эффективных команд.

Команда – это группа индивидов, которые распределяют между собой рабочие операции и ответственность за получение конкретных результатов. Члены команды взаимозависимы в работе, т.е. для достижения разделяемых целей они нуждаются в работе других членов.

Выделяют два основных типа команд: кросс-функциональные и интактные.

Кросс-функциональная команда формируется из представителей различных подразделений формальной организации и отражает их интересы. Руководитель команды может быть формально назначенным или выбранным из членов команды.

Интактная команда (интактный – нетронутый, неповрежденный, целый) является производственным подразделением или долговременно существующей; рабочей группой. Она может иметь руководителя, не являющегося или являющегося членом данной команды. В некоторых случаях эту роль могут выполнять неформальные лидеры.

В зависимости *от целей деятельности* команды подразделяются на совещательные, производственные, проектные, группы действий и др.

Студент должен познакомиться также с термином «псевдокоманда». *Псевдокоманда* – это группа, у которой имеются потребности в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении труда и не требует сделать это. Даже если группа называет себя командой, но не проявляет интереса к определению и формированию общей направленности и целей деятельности, она является псевдокомандой.

В соответствии с предложенной литературой, студенту следует разобраться в определении понятий «потенциальная», «реальная» и «высокоэффективная» команда, а также, познакомиться с трехуровневой моделью командообразований (Т.П.Галкина. Социология управления: от группы к команде. – М.: Финансы и статистики, 2001. – С.159-164).

Студент должен изучить характеристики эффективных и неэффективных команд и проанализировать кривую командных результатов.

Необходимым компонентом изучения данной темы является анализ зарубежного опыта в этом направлении.

Тема 20. Воспитательная работа в трудовом коллективе

1. Сущность воспитательного процесса.
2. Направления воспитательной работы в коллективе.
3. Экономическое воспитание и образование членов трудовых коллективов.
4. Причины воспитания.
5. Методы, организационные формы и средства воспитания.

Литература

1. Макаренко А.С. Соч. М., 1958, Т.5, С.117.

2. Сероштан Н.А. и др. Социология труда: Уч. пособие. – Харьков; Основа, 1990. – С.114-133.

3. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – 498 с.

4. Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания // Собр. соч. М., 1950, Т.8. – С.11.

Значительное место в деятельности административно-управленческого персонала занимает работа по воспитанию трудящихся на предприятии.

Студенту следует познакомиться с теориями воспитания, объясняющими формирование личности. Согласно *биологизаторской теории*, развитие человека определяется исключительно наследственными факторами. Представители *вульгарного социологизма* считают напротив, что личность определяется лишь действием внешней среды и воспитания, и полностью игнорируют роль наследственных факторов. Сторонники *третьего направления* считают, что развитие личности определяется совокупностью всех указанных выше факторов.

Воспитание – это целенаправленное формирование личности, предусматривающее ее всестороннее развитие. В широком смысле воспитание включает еще и обучение человека.

Труд является важнейшим воспитательным фактором. Сильное воспитательное воздействие на работников оказывает их участие в производственной и общественной жизни.

Особенно повышается роль воспитания в период обновления всех сторон жизни нашего общества, ибо процессы изменения общества и воспитания взаимосвязаны.

Студент должен выделить и проанализировать основные направления воспитательного процесса, описанные в предложенной к теме литературе. К ним относятся:

- умственное (интеллектуальное);
- нравственное;
- трудовое;
- эстетическое;
- воспитание организаторских способностей;
- правовое;

- экологическое;
- физическое;
- экономическое и др.

Особое внимание студент должен уделить проблеме экономического воспитания и образования членов трудовых коллективов. Весьма полезным является изучение опыта передовых отечественных предприятий, в частности ЗАО «НКМЗ», уделяющего большое внимание этому вопросу (см. монографию Г.М. Скударя [4]).

В соответствии с предложенной литературой студенту необходимо изучить общие принципы, методы, организационные формы и средства воспитания работников в современных условиях.

Тема 21. Кадровая политика и ее влияние на эффективность работы коллектива

1. Отбор кадров как важнейший этап процесса управления персоналом.
2. Факторы, влияющие на процедуру отбора персонала.
3. Стадии, предшествующие отбору кадров.
4. Этапы процесса отбора персонала и критерии отбора.
5. Мероприятия, способствующие улучшению процесса отбора персонала и эффективности работы коллектива.
6. Зарубежный опыт кадровой политики и отбора персонала.

Литература

1. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Дело, 1993.
2. Комаров Е. Клановый рекрутинг, или как пробить асфальт новому работнику // Упр. перс. – 1999. - №8. – С.31-32.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 1993.
4. Старобинский Э.Е. Некоторые штрихи к кадровой политике за рубежом // Упр. персоналом. – 2000. - №7. – С.50-52.

5. Тюрина И.О. Кадровый менеджмент: процесс отбора персонала // Соц. исслед. – 2000. - №4. – С.22-32.

6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра М, 1997.

7. Чернышев В.М., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб: Энергоатомиздат, 1997. – С.141-194.

Отбор кадров является исходным этапом процесса управления персоналом, определяющим эффективность работы организации.

Отбор персонала – это процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание условия окружающей действительности.

Студенту необходимо выделить факторы, влияющие на процедуру отбора. К ним относятся:

- тип предприятия или организации;
- его размер, сложность и технологическая изменчивость;
- специфика рынка рабочей силы;
- условия работы;
- характер и имидж фирмы и др.

Для того, чтобы принять соответствующих работников, нужно не только установить необходимое количество персонала, но и знать в деталях, какие задачи они будут выполнять, какие требуются индивидуальные характеристики и т.п. С этой целью на основе анализа содержания работы составляется *должностная инструкция* – документ, в котором кратко излагаются:

- основные задачи деятельности;
- ответственность и полномочия исполнителя;
- условия работы, машины, средства и материалы.

Следующий этап – составление *спецификации работы*, в которой излагаются требования к тому типу исполнителя, который необходим для выполнения данной работы.

Изучая данную тему, студент должен определить критерии, в соответствии с которыми отбираются сотрудники. К ним относят:

- формальное образование;

- социальный статус;
- возраст;
- тип личности;
- опыт и др.

На практике используют два вида показателей соответствия критериям (показатели предполагаемого и действительного соответствия). О них студент может прочитать в статье Тюрина И.О. «Кадровый менеджмент: процесс отбора персонала» (см. список литературы).

Студенту следует проанализировать основные этапы процесса отбора кадров (заполнение бланка-заявления и автобиографические анкеты, предварительное интервьюирование, тестирование; диагностическое интервьюирование, проверка рекомендаций, принятие окончательного решения) и рассмотреть пути оптимизации этого процесса в нынешних условиях, с точки зрения повышения эффективности работы коллектива.

Тема 22. Конкурентоспособность работников в условиях рынка

1. Сущность конкурентоспособности работников и особенности ее проявления в условиях рынка.
2. Факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала.
3. Пути повышения конкурентоспособности работников

Литература

1. Александрова А.Б. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда: социологический анализ. Минск, 1998.
2. Орлова Н.А., Попов Н.А., Бунтовская Л.Л. Зарубежный опыт развития и эффективного использования соревновательных отношений //Препр. докл. – Донецк, ИЭПИ АН Украины, 1993. – 48 с.
3. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – 496 с
4. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономическая социология. Вопросы и ответы. – Минск. Промпечать, 1999, С. 37-38.

Конкурентоспособность на рынке труда – это способность субъекта рабочей силы выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенци-

альных претендентов на его рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

Студенту необходимо выделить факторы, влияющие на конкурентоспособность работника. К ним относят:

- ситуацию на рынке труда (благоприятную или неблагоприятную для работника);
- пол, возраст, образование, национальность и т.п.;
- квалификацию работника;
- индивидуальные особенности;
- самооценку и др.

Все факторы конкурентоспособности работника можно объединить в две группы.

В *первую группу* входят ситуационные кумулятивные факторы, т.е. факторы, имеющие накопление во времени. *Ситуационная конкурентоспособность* определяется экономической ситуацией, формированием рыночных отношений и связана с реальным спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Вторую группу факторов составляют такие характеристики, как пол, возраст, образование, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности работника. Эти факторы влияют на конкурентоспособность не непосредственно, а через трудовую мобильность, определяющую как изменение индивидом или социально-демографической группой профессионального или карьерного статуса, занимаемого ими в общественной организации труда и социальной структуре общества.

Критерием выделения *третьей группы* факторов является соотнесение объективной и субъективной позиции работника или социальной группы в оценке их конкурентоспособности.

При изучении данной темы студент должен продумать меры по усилению конкурентоспособности персонала в условиях трансформации экономики (переподготовка, повышение профессионального мастерства и т.п.) и оценить возможное влияние усиления конкуренции среди работников на состояние межличностных отношений в коллективе.

Тема 23. Развитие индивидуальной корпоративной компетенции персонала

1. Сущность понятия «индивидуальная корпоративная компетентность»
2. Особенности управления индивидуальной корпоративной компетенцией в современных условиях
3. Практические аспекты индивидуальной корпоративной компетенции. Опыт ведущих отечественных и зарубежных предприятий в этой области.

Литература

1. О. Алехин Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании // Упр. перс. – 2000. - №2. – С.73-75.
2. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – С.407-414.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Киба-нова. М.: Инфра М, 1997.

Существует три подхода к определению *корпоративной компетенции*.

Первый подход, один из авторов которого является Г.Каннах, определяет корпоративную компетенцию как рациональное сочетание значений и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники данной организации. В рамках данного подхода акцент делается на развитие *индивидуальных компетенций работников*. Индивидуальную компетенцию работника можно рассматривать как *трехфакторную модель*, основными переменными которой являются:

- знания – результат образования личности;
- навыки – результаты опыта работы и обучения;
- способы обучения – умение общаться с людьми и работать в группе.

Второй подход основывается на утверждении, что корпоративная компетенция включает в себя, помимо личных возможностей и способностей работников, все те социальные процессы, которые имеют место в организации. В этом же случае речь идет о корпоративной культуре, философии управления, внутреннем климате организации.

Основным инструментом создания корпоративной компетенции в рамках второго подхода является организационное развитие.

Третий подход определяет корпоративную компетенцию как характерную особенность компании, определяющую ее успех. К примеру, это технологичность «Сони», которая позволяет компании постоянно модифицировать предлагаемые товары.

Изучая данную тему, студент должен познакомиться с практическими аспектами формирования корпоративной (в том числе, индивидуальной) компетенции и основными моментами управления ею в условиях рыночной экономики. В этом ему поможет предлагаемая литература и, в частности, статья О. Алехина «Управление корпоративной компетенцией как один из аспектов долгосрочного развития компании» (см. список литературы).

Тема 24. «Обучающаяся организация»

1. Понятие и концепции «обучающейся организации».
2. Концептуальная модель «обучающейся организации».
3. Условия становления

Литература

1. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной компании): Пер. с англ. – М.: Инфра М., 1996. - С.249.
2. Павлуцкий А., Алехина О., Павлуцкий Е. «Обучающаяся организация» - будущее лучших компаний / Упр. персоналом. – 2001. - №3. – С.71-75.
3. Сенга П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 408 с.
4. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества. – К.: Наук.думка, 1999. – 498 с.

Термин «обучающаяся организация» является достаточно новым, хотя его содержание рассматривается специалистами несколько десятилетий. «Обучающейся» называют такую организацию, которая создает условия для обучения и развития всех работников, и находясь в процессе постоянного самосовершенствования, изменяет, таким образом, окружающий ее мир.

Концептуально «обучающуюся организацию» представляют в виде объединения следующих ее компонентов: 1) стратегия – «обучающийся» подход, «партиципативная» политика управления; 2) внутренние возможности организации; 3) оценка структуры; 4) внешнее окружение организации; 5) возможности для обучения.

Для формирования «обучающейся организации» необходимы следующие условия: 1) заинтересованность руководства организации в успехе работы; 2) использование специальные методов, технологий – управление проектами, «обучение действием»; 3) привлечение процессных консультантов по управлению и организационному развитию.

Для современной Украины чрезвычайно важной является ориентация на формирование «обучающихся организаций». Известно, что уровень образования персонала, его профессионализм – факторы рыночного успеха предприятия. Важно, чтобы процесс модернизации знаний и навыков носил постоянный характер и затрагивал все категории персонала – от первых руководителей до рядовых исполнителей.

Тема 25. Предпринимательская деятельность и человеческий фактор в предпринимательстве

1. Предпринимательство как новое явление постсоциалистического общества. Сущность предпринимательства.
2. Человеческий фактор в предпринимательстве.
3. Мотивы и ценностные ориентации предпринимателей.
4. Модели поведения предпринимателя в трудовом коллективе.
5. Предприниматели как совокупность социальных групп.
6. Факторы, препятствующие развитию отечественного предпринимательства.

Литература

1. Гришаев С.В., Немировский В.Г. Социальный портрет молодого предпринимателя // Соц. исслед. – 1999. - №5. – С.40-44
2. Економічна соціологія: Навч. посібник / За ред. В.М.Ворони, В.Е. Пилипенка. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1997. – С.151-178.

3. Как добиться успеха. – М.: Изд-во политич. лит-ры, 1991.
4. Розанова В. Человеческий фактор в предпринимательстве // Упр. персоналом. – 1999. - №5. – С.42-48.
5. Савкин В.И. Предпринимательская среда в оценке предпринимателей // Соц. исслед. – 1999. - №7. – С.91-95.
6. К.Татеиси. Вечный дух предпринимательства. Пер. с англ. – М.: 1980.
7. Ли Якокка. Карьера менеджера. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1990.

Становление рыночных отношений неразрывно связано с предпринимательской деятельностью - групповой или индивидуальной.

Предпринимательство, согласно трактовке Й. Шумпетера, это осуществление организационной инновации в целях извлечения прибыли. Предпринимательская деятельность неизменно связана с риском, творчеством, инициативой.

Студенту следует выделить основные социально-психологические черты предпринимателя. Согласно данным исследований Гришаева С.В. и др. (см. список литературы), в настоящий период больше половины предпринимателей работает в торговле, остальные – в сфере производства, занимаются автосервисом и автоперевозками, операциями на рынке недвижимости и т.п. Около трети предпринимателей имеют высшее образование.

Среди свойств, присущих людям, выполняющим предпринимательскую функцию, особо выделяют следующие:

- интеллект и нацеленность на новое знание;
- воображение и изобретательность;
- личная энергия и воля к действию.

Считают, что предпринимателями движут такие мотивы:

- прибыли;
- успеха;
- самореализации;
- творчества;
- достижения.

Студент должен изучить также основные ценностные ориентации современных предпринимателей. К ним относят:

- *творческо-аналитическую* (желание быть полезным обществу, постоянно самосовершенствоваться, заниматься любимым делом;)

- *престижно-гедонистическую* (ориентация на уважение друзей и знакомых, спокойную и обеспеченную жизнь);
- *престижно-карьеристскую* (ориентация на свободу и независимость, занятие любимым делом);
- *потребительно-предпринимательскую* (направленность на накопление капитала).

Особое внимание при изучении темы следует уделить вопросам взаимоотношения предпринимателей с коллегами и подчиненными, выделив основные средства воздействия на работников. Задача предпринимателей, работающих в коллективе, создать атмосферу, в которой люди постоянно чувствуют радость от выполняемого ими труда. Абсурдно завлекать «людей только размерами заработка. Наиболее эффективное средство полного использования способностей работников – создание таких рабочих условий, при которых он будет испытывать восторг творчества и радость достижения цели» (К. Татеиси. Вечный дух предпринимательства. Пер. с англ. – М.: 1980).

Экономисты, как правило, описывают предпринимательство как функцию, необходимую для успешного экономического развития. В такой интерпретации фигура предпринимателя остается достаточно размытой. В противовес этому подходу социологи чаще выделяют предпринимателей как социальный слой, к которому относят создателей и руководителей новых, в первую очередь, негосударственных структур. Сами предприниматели образуют совокупность разнородных групп, отличающихся масштабами и сферой хозяйствования.

Большинство людей не являются «прирожденными» предпринимателями, а подталкиваются к этой деятельности стимулами негативного свойства, в частности, неудовлетворенностью прежней работой или угрозой ее потери.

С моделями поведения предпринимателя в обществе и, в частности, в трудовом коллективе студент сможет познакомиться по учебному пособию «Економічна соціологія» под ред. В.М.Вороны. (см. список литературы).

Студент должен обратить внимание на основные трудности, которые приходится преодолевать предпринимателю в настоящий период: высокие налоги, недостаток собственных средств, несовершенное законодательство, бюрократизм, экономическое положение в целом и др.

Тема 26. Приватизационный процесс и конфликтная напряженность в производственных коллективах

1. Социально-психологические аспекты трансформации форм собственности.
2. Варианты позиций работников по отношению к процессу приватизации (безучастность, конформность, целенаправленная активность).
3. Социально-психологический фон конфликтной напряженности в приватизационном процессе. Вертикальная и горизонтальная конфликтность.
4. Пути снижения социально-психологической напряженности, связанной с приватизационными процессами.

Литература

1. Бунтовская Л.Л. К вопросу о разгосударствлении собственности в контексте проблем трудовой мотивации // Государственное регулирование экономики: практика и проблемы. Сб. научн. трудов. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1995. – С. 173-180.
2. Бунтовская Л.Л., Орлова Н.А. К вопросу о влиянии приватизации государственной собственности на эффективность труда // 1-я научно-практич. конф. «Розвиток руху за продуктивність в Україні». Тези доповідей. – Краматорск, 1994.
3. Суименко Е.И. Социальная напряженность в приватизационном процессе // Соц. исслед. – 1999. - №10. – С.86-94.
4. Панина Н.В., Головаха Е.І. Тенденції розвитку українського суспільства (1994 – 1998 рр.) Соціологічні посадники. – К, 1999.

Смена форм собственности – достаточно болезненный социальный процесс, связанный с ломкой общественного строя, конфликтной напряженностью в обществе и трудовых коллективах.

Изучая данную тему, студент должен остановиться на социально-психологических аспектах разгосударствления и приватизации, в частности, на позициях работников трудовых коллективов по отношению к проводимым реформам.

Выделяют три основные позиции работников:

- безучастность;

- конформность;
- целенаправленная активность;
- неприятие приватизации.

Позиция безучастности по отношению к приватизации означает либо равнодушие к этому процессу, либо состояние растерянности.

Конформность связана с ориентацией на поведение большинства, т.е. на поведенческие стереотипы. Согласно исследованиям Е.И.Суименко (см. список литературы), ее разделяют, прежде всего, квалификационные работники, специалисты технического профиля, служащие без высшего и среднего образования, разнорабочие. Конформистский тип экономического поведения присущ преимущественно людям с низким и ниже среднего уровнем материального достатка.

Позиция целенаправленной активности более других свойственна фермерам, арендаторам, владельцам или менеджерам частных предприятий, членам управления акционерных обществ, руководителям высшего и среднего звена.

Как показывают исследования, существенное влияние на экономическое поведение работников и отношение к приватизации оказывает материальное положение. Чем оно выше, тем лучше работник воспринимает проводимые реформы.

Студенту следует обратить внимание на то, что социально-психологический фон конфликтной напряженности в приватизационном процессе склоняет работников к конфликтному поведению. При рассмотрении данной темы студент должен проанализировать конкретные причины ухудшения социально-психологического климата в трудовых коллективах в ходе приватизации, выделив конфликтогенные факторы (нарушения прав работников, социальная несправедливость, криминальные способы хозяйствования, дискриминационные формы договорных отношений и др.). Необходимо обратить внимание, что конфликтность, связанная трансформацией собственности, может играть и конструктивную, стимулирующую роль, закладывая нормативные основы партнерских отношений, продуктивной конкуренции и эффективной социальной защиты.

Тема 27. Социологическая служба предприятия и управленческое консультирование

1. Основные фазы эволюции практической деятельности социологической службы предприятия.
2. Основные направления деятельности социологов-прикладников и структура социологической службы предприятия.
3. Игровые методы в прикладной социологии.

Литература

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – К.: 1999.
2. Герчиков В.И. Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. Методология с позиций практики. Новосибирск, 1984.
3. Дудченко В.С. Инновационные игры. Таллинн, 1989.
4. Киселев С.Н. и др. Диагностические методы в профессиональной ориентации. – Славянск, 1995.
5. Савельева В.С. Роль социально-психологической службы в процессе совершенствования системы управления / Экономика промышленности. – Сб. научн.трудов. - Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. – С.396-400.
6. Сероштан Н.А. и др. Социология труда: Уч. пособие. – Харьков; Основа, 1990. – С.200-207.
7. Служба социального развития предприятия: практические пособие / Герчиков В.И. и др. И., 1989.
8. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.232-240.

При изучении данной темы студент должен выделить этапы развития социологических служб. Возникновение социологических служб в системе управления производством датируется концом 60-х годов XX века. На ранней фазе (конец 60-х – середина 70-х годов) основным видом работы заводского социолога являлись долгосрочные целевые эмпирические исследования; перед социологами ставились задачи получить социальную информацию для разработки плана социального развития и изучить проблемы в сфере труда и быта. Второй этап условно датируется серединой 70-х – началом 80-х

годов. Возникает множество крупных социологических служб (ЗИЛ, АЗЛК, КамАЗ и др.), формулируются первые альтернативные концепции организации прикладной работы, акцент переносится с консультативно-исследовательского на практически-управленческий профиль деятельности. Третий этап, начавшийся с середины 80-х годов, характеризуется становлением концепции социоинженерной деятельности. Социологическая служба на предприятии признана самостоятельным управленческим звеном, объектом деятельности считается производственная организация предприятия, объединяющая техническую, экономическую и социальную подсистемы. Такая концепция является преобладающей в сегодняшней практике.

В работе социологической службы промышленного предприятия выделяются следующие направления: 1) совершенствование формальной организации или организационное планирование и реконструкция; 2) оптимизация системы взаимодействия формальной и неформальной организаций, т.е. обеспечение подбора и расстановки кадров; 3) совершенствование системы организации (самоорганизации) коллектива – формирование и изменение состава, развитие стимулирования и мотивация работников; 4) обеспечение необходимого уровня стабильности коллектива; 5) социальная адаптация; 6) снятие социальных напряжений и конфликтов в коллективе.

В развитии прикладной социологии с середины 80-х годов наметилась новая тенденция – появление социологических центров, работающих в режиме внешнего консультирования. Развитие рыночных отношений активизировало рождение новой для нашей страны отрасли – управленческого консультирования. Специалисты данного направления ориентируются на решение широкого круга организационных проблем – внедрение нововведений, разработка стратегии, организационное проектирование и др.

Завершая изучение темы, студент должен обратить внимания на то, что в современной прикладной социологии распространены деловые игры, проводимые консультантом и предназначенные для формирования процесса выработки управленческого решения одновременно с развитием персонала. В таких играх рассматриваются конкретные проблемы организации. Полученные решения предназначены для реализации на практике самими участниками. По методике проведения и результатам выделяют организационно-деятельностные и инновационные деловые игры.

Тема 28. Технологизация социоинженерной деятельности

1. Социальная технология и ее место в системе научной деятельности.
2. Социальная диагностика и средства технологического обеспечения на предприятии.
3. Компьютеризация социологической деятельности.

Литература

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.; 2001. – 368 с.
2. Социология труда: Учебник / Под ред. Н.И.Дряхлова и др. – М.: Издательство Моск. ун-та, 1993. – С.297-306, 335-340.

Эффективность практической деятельности заводского социолога в системе управления невозможна без специальных средств, позволяющих быстро и оперативно поставить диагноз, принять решение и скорректировать поведение социального объекта. Такие средства обозначаются термином *«социальная технология»*.

Студенту при изучении темы следует обратить внимание на то, что за социальную технологию часто ошибочно принимают любой документ, связанный с управлением людьми: от инструкции по оформлению кадров до методических рекомендаций в области социального планирования.

Социальные технологии подразделяются на две категории:

- технологии по подготовке управленческих решений (технология диагностики);
- технология их реализации.

Смысл *диагностики* состоит в том, чтобы описать состояние социального объекта, определить его должное состояние и выявить меру отклонения объекта от заданного режима или должного состояния по заданным признакам. Это позволяет определить, нуждается ли социальный объект в управленческом воздействии и корректировке.

Существует два различных подхода к социологической диагностике:

- *нормативный подход*, который опирается на традиционную концепцию управления и связан с определением отклонения объекта от эталона по четко обозначенным показателям (нормативам);

- *ситуативно-диагностический подход*, сформированный под влиянием ситуационного подхода в управлении. Ключевым положением здесь выступает рассмотрение процесса управления как непрерывной цели неповторяемых уникальных управленческих ситуаций. В качестве нормы принимается соответствие диагностируемого объекта специфике ситуации.

Студент должен уяснить суть понятий *«информация социологических исследований»* и *«информационные технологии в социологии»*. Первый термин обозначает процесс внедрения информационных технологий в социологические знания, второй – процессы сбора, обработки и анализа социологической информации на основе применения компьютеров и соответствующего программного обеспечения.

В информационных технологиях выделяют два этапа развития:

- компьютерные технологии (60 – 80-е гг.) – формирование крупных вычислительных центров на базе ЭВМ;
- новые информационные технологии (90-е гг.) – массовое применение персональных компьютеров.

Характеризуя последний период, студент должен обратить внимание на качественный скачок в методах программирования, завершение информатизации всех этапов социологического исследовательского цикла, создание АРМ (автоматизированных рабочих мест) для социологов и конкретных компьютерных социологических методик.

Применение новых информационных технологий дает возможность организовать при помощи компьютера безбумажные опросы респондентов, сразу получая результаты в готовом для обработки виде.

Новые информационные технологии должны найти свое место в подготовке и переподготовке специалистов, в связи с чем весьма перспективным является создание компьютерных обучающих программ, в частности для социологов.

Примерные темы рефератов

1. Социальная сущность труда и его основные характеристики.
2. Инновационные процессы в сфере труда в условиях рыночной экономики.

3. Обеспечение оптимальной мобильности трудовых ресурсов на современном этапе.
4. Социологическое обеспечение исследования по регулированию трудовой занятости.
5. Социологические исследования массовых производственных забастовок.
6. Труд и рекреация.
7. Отдых как структурообразующий фактор социальной организации общества.
8. Социальные механизмы регуляции трудового поведения работников.
9. Теневая экономика как сфера особого типа экономического поведения (социально-экономические и экономические условия существования теневой экономики).
10. Формы и типы предпринимательской деятельности в современных условиях.
11. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе на современном этапе.
12. Особенности технологизации социоинженерной деятельности в условиях рыночной экономики.
13. Проблемы работы социологических служб предприятий в новых условиях.
14. Социологические исследования в сфере труда в 20-30-е годы XX века.
15. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо и Ф.Ротлишберга и ее роль в развитии социологии труда.
16. Конкретные исследования социальных проблем труда в Советском государстве (50-е - 80-е годы).
17. Проблема мотивации трудовых коллективов в рыночных условиях.
18. Проблемы дисциплины труда на предприятиях рыночного типа.
19. Социальная защита работников как метод стабилизации трудового коллектива.
20. Деятельность профсоюзов по усилению социальной защиты и стабилизации коллективов в условиях рыночной экономики.

21. Сравнительный анализ причин деформаций трудового поведения работников в условиях социалистической действительности и рыночной экономики.

22. Основные направления воспитательной работы в коллективе.