

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
“ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ”**

Кафедра соціології і публічного управління

СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

Конспект лекцій

Харків -2023

ТЕМА 1. СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК НАУКА

- 1.1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука.
- 1.2. Об'єкт, предмет і методи соціології праці.
- 1.3. Функції, мета і завдання соціології праці.
- 1.4. Система категорій соціології праці. Трудові відносини та їх різновиди.
- 1.5. Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю і несоціологічного профілю.

1.1. Соціологія праці як спеціальна соціологічна наука

Соціологія праці є однією з галузей загальносоціологічної теорії, яка вивчає загальні питання розвитку і функціонування суспільства і містить положення про типічне для всього суспільного розвитку в цілому.

У формуванні соціологічного знання виокремлюються три рівні: макро- (фундаментальний); мезо- (середній); мікрорівень (емпіричний).

На *макрорівні* загальносоціологічна теорія містить величезну кількість концепцій, які пояснюють закономірності розвитку людського суспільства і становлення соціальних відносин.

На *мікрорівні* формуються первинні соціологічні знання на основі вивчення поведінки та думок індивідів стосовно окремих подій, фактів, тобто отримання конкретної інформації.

З посиленням вимог до практичного вирішення соціальних проблем сучасного суспільства виникла необхідність вивчення і з'ясування соціальних явищ і процесів, які відбуваються в окремих сферах життєдіяльності людини, окремих соціальних спільнотах та інститутах. Тому стали виокремлювати так званий *мезорівень* або середній, на якому розглядаються галузеві та спеціальні соціологічні теорії середнього рівня.

Усі теорії середнього рівня умовно поділяються на:

- теорії соціальних інститутів і організацій (соціологія релігії, соціологія культури, соціологія політики, соціологія праці та ін.);
- теорії соціальних спільнот (соціологія малих груп, соціологія міста, соціологія села, соціологія молоді та ін.);
- теорії соціальних явищ і процесів (соціологія конфліктів, соціологія урбанізації, соціологія девіантної поведінки та ін.).

Праця, як суспільне явище, розглядається на всіх рівнях соціологічної науки.

На *макрорівні* соціологія праці вивчає працю, як соціальний інститут, його функціонування і зміни; закони поділу і кооперації праці, розподілу за працею; зростання потреб тощо.

На мезорівні вивчаються особливості вияву загальних закономірностей та законів розвитку соціально-трудових відносин в окремих галузях народного господарства, сферах життєдіяльності суспільства.

На мікрорівні соціологія праці вивчає закономірності змін змісту праці в результаті науково-технічного прогресу, мотивів трудової поведінки під дією трудових ситуацій і способу життя працівників, трудової поведінки у зв'язку з дією різних суб'єктивних і об'єктивних чинників, ставлення до праці в результаті дії різних форм власності, трудової адаптації, міжособового спілкування тощо.

Визначаючи зміст соціології праці, треба сказати, що це наука про закони та закономірності сталих взаємозв'язків окремих індивідів, спільнот як активних суб'єктів праці, які знаходять конкретне виявлення у соціальних явищах та процесах трудової сфери.

Характеристика будь-якої науки передбачає передусім з'ясування об'єкта і предмета її дослідження, функцій та завдань, що виконуються наукою, її місця в системі наукового знання.

1.2. Об'єкт, предмет і методи соціології праці

Об'єктом соціології праці, як самостійної галузі соціологічної науки, є індивіди, соціальні групи та спільноти трудової сфери.

Предметом соціології праці є структура і механізм виникнення, функціонування і розвитку соціальних відносин, які складаються у процесі спільної соціальної праці.

Ці відносини відображають таку трудову діяльність з різних сторін, як:

- соціальний процес;
- необхідний процес життєдіяльності людини і суспільства;
- реальну трудову поведінку;
- виявлення вмінь, знань, бажань і ціннісних орієнтацій, потреб, мотивів робітників, які фіксуються у їх свідомості та впливають на продуктивність праці;
- умови, в яких відбуваються ці відносини.

Соціологія праці – комплексна, конкретна, теоретико-прикладна наука.

Для вивчення свого предмета соціологія праці використовує такі **методи**:

- теоретичні;
- математичні;
- статистичні;
- прикладні соціологічні дослідження.

1.3. Функції, мета і завдання соціології праці

Суть предмета соціології праці реалізується у функціях, які вона повинна виконувати.

Функції соціології праці :

- теоретико-пізнавальна;
- дослідно-інформаційна;
- прогностично-перетворювальна;
- світоглядно-освітня;
- ідеологічна.

Теоретико-пізнавальна функція - пізнання соціальної сутності праці, з'ясування і формування теоретичних і практичних знань про закономірності соціально-трудових відносин.

Дослідно-інформаційна функція проявляється у проведенні наукових досліджень стану і розвитку соціальних явищ і процесів, в опублікуванні отриманих результатів соціологічних досліджень.

Сутність *прогностично-перетворюальної* функції у тому, що в результаті соціологічних досліджень виявляються відхилення у розвитку СТВ, вчасно прогнозуються негативні явища і розробляються необхідні управлінські рішення.

Світоглядно-освітня функція соціології праці виявляється в популяризації знань про механізми функціонування і розвиток соціально-трудових відносин.

Сутність *ідеологічної* функції у формуванні соціологічного мислення населення.

Мета соціології праці – дослідження соціальних явищ і процесів, розробка рекомендацій щодо їх регулювання і управління, прогнозування і планування, які направлені на створення оптимальних умов для функціонування суспільства, колективу, окремого індивіда у сфері праці та досягнення на основі цього найбільш повної реалізації і оптимального поєднання їх інтересів.

Основні завдання соціології праці :

- вивчення і оптимізація соціальної структури суспільства, трудової організації (колективу);
- аналіз ринку праці як регулятора оптимальної і раціональної мобільності трудових ресурсів;
- пошук шляхів найбільш повної реалізації трудового потенціалу сучасного робітника;
- оптимальне поєднання моральних і матеріальних стимулів і якісна зміна ставлення до праці в умовах ринку;
- посилення соціального контролю і боротьба з відхиленнями від загально прийнятих моральних принципів і норм у сфері праці;

- вивчення причин і розробка системи заходів з попередження і вирішення трудових конфліктів;
- створення системи соціальних гарантій, направлених на захист робітників у суспільстві та в трудовій організації.

Таким чином, завдання соціології праці зводяться до розробки методів і прийомів використання соціальних факторів у цілях вирішення першочергових соціально-економічних проблем суспільства і особистості у сфері праці. Для цього обов'язково потрібні соціологічні знання, навички користування науковим апаратом соціології праці, основу якого складають категорії соціології праці.

1.4. Система категорій соціології праці. Трудові відносини та їх різновиди.

Будь-яка наука будує свою теорію за допомогою певних категорій (термінів). Є такі категорії і в соціології праці. Вони дають змогу описувати, вивчати соціальну реальність, правильно розуміти її сутність і адекватно сприймати.

Категорії соціології праці – це загальні поняття, що відтворюють певні властивості об'єкта, тобто трудової сфери, як цілісної соціальної системи. Дослідження будь-якого процесу, що відбувається у сфері трудової діяльності, потребує з'ясування його суті та явищ, з якими пов'язаний цей процес. Спеціальні категорії, які використовують при даних дослідженнях, прийнято типологізувати як категорії визначеності, обумовленості та вибору.

Категорії визначеності (зміст праці, її характер, суб'єкти праці – групи,

індивіди, трудові дії тощо) відповідають на запитання: Що це таке? Чим воно є стосовно праці як об'єкта вивчення?

Категорії обумовленості (інтереси, потреби, норми, цінності) відповідають на запитання: Чому індивід поступає саме так, а не інакше? Чим обумовлено його дії?

Категорії вибору (стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання тощо) відповідають на запитання: Що необхідно зробити, аби людина діяла у відповідний спосіб?

Отже, категорії визначеності дають уявлення про сутнісні характеристики праці, а категорії обумовленості та вибору дають можливість з'ясувати явища і процеси, котрі безпосередньо впливають на роль і статус індивідів у сфері трудової діяльності.

Особливість соціологічного вивчення праці полягає у розгляді її, як системи соціальних відносин. У процесі праці люди взаємодіють один з одним. Без соціальних взаємодій жодна спільнота, жодне явище існувати в суспільстві не може. Соціальні взаємодії у сфері праці – це форма зв'язків, що реалізується в обміні умінням, досвідом, навичками, знаннями, вербалними та конкретними діями. Об'єктивною основою соціальних взаємодій є спільність чи розбіжність інтересів, цілей, поглядів. Посередниками взаємодій людей у сфері праці, проміжними його ланками є засоби та предмети праці, матеріальні та духовні блага.

Усю багатоманітність соціальних взаємодій можна розбити на дві основні групи: співпраця і конфлікт (суперництво). *Співпраця* має місце у тому випадку, коли інтереси

соціальних груп або особистостей, що взаємодіють, в основному збігаються. *Конфлікт* виходить з різних інтересів учасників взаємодії.

Тому, виходячи з їх сутності, соціальні взаємодії можуть розвиватися в бік зближення, або в бік обособлення, розбіжності. Взаємодії базуються на спілкуванні суб'єктів соціально-трудових відносин. Вони полягають заключається у сприйнятті один одним людей, які спілкуються і координації дій між робітниками. У спілкуванні розрізняють три сторони: перцептивну, комунікативну, поведінкову (інтерактивну).

Перцептивна пов'язана із сприйняттям робітниками один одного і встановленні на цій основі взаєморозуміння між ними.

Комунікативна пов'язана з обміном виробничою інформацією.

Поведінкова – з обміном діями, з організацією взаємодій між робітниками.

Соціологію праці найбільше цікавить поведінкова сторона спілкування. Виділяють два способи спілкування: безпосереднє (міжособистісне) і опосередковане (через предметний зміст дій, які виконуються).

Засобами безпосереднього спілкування є усна і письмова мова, міміка, жести.

Засобами опосередкованого спілкування виступають гроші, акції і т. д.

Кожний з цих видів спілкування певним чином впливає на трудову діяльність і трудову поведінку та вимагає специфічних методів їх вивчення. Наприклад, міжособистісне спілкування можна вивчати методом опитування, спостереження; опосередковане спілкування – методом анкетування.

Постійні взаємодії окремих індивідів чи спільнот за певних соціальних умов породжують соціальні відносини. *Соціальні відносини – це відносини між окремими людьми, соціальними групами, що беруть неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають різні соціальний статус, спосіб життя, джерела і рівні доходів, особистого споживання тощо*. Ці відносини складаються з приводу суспільного становища суб'єктів, їхнього устрою життя, умов існування.

Найважливішими соціальними відносинами є :

- ставлення до засобів виробництва ;
- способи отримання і величина особистих доходів ;
- ступінь забезпечення соціальною інфраструктурою .

Вивчати соціальні відносини - це значить зіставляти об'єктивне положення різних соціальних спільнот у системі суспільного виробництва за їх найважливішими соціальними ознаками і властивостями (функціями, які вони виконують, ступенем згуртованості). Соціальні відносини не лише нерозривно пов'язані з трудовими відносинами, а й первинно зумовлені ними.

Трудові відносини - неодмінна складова виробничих відносин. Вони виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу та кооперації праці у зв'язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для досягнення кінцевої виробничої мети. Трудові відносини мають два аспекти - функціональний і соціальний.

Функціональний аспект обумовлений змістом трудових функцій і виявляється у встановленні пропорцій професійного і кваліфікаційного складу робочої сили на основі визначення необхідних витрат часу на виробництво, трудомісткості виготовлення певних видів продукції тощо. З цієї точки зору трудові відносини вивчаються такими дисциплінами як економіка праці, організація і нормування праці.

Соціальний аспект формується на основі функціональної діяльності, але зумовлюється існуванням "рівності-нерівності" соціального становища соціальних груп і окремих працівників, схожості і несхожості їхніх інтересів, їхньої трудової поведінки. Саме ці трудові відносини вивчає соціологія праці.

На основі об'єктивних відносин починають формуватися відносини, що характеризуються певним емоційним настроєм, характером спілкування людей і взаєминами в трудовій організації, соціально-психологічною атмосферою в ній, певним загальним стилем трудової діяльності, рівнем виконання трудових норм, трудовою культурою. Цим характеризуються *соціально-трудові відносини*. Ці відносини існують і реалізуються в межах соціальної структури трудової організації, яку складають соціальні групи різного типу.

Соціальна група - це сукупність людей, об'єднаних за формальними чи сутнісними ознаками. Соціальна структура виробничої організації представлена групами працівників переважно фізичної та розумової праці, функціональними, професійно-кваліфікаційними, психологічними, громадськими та іншими групами. Соціально-трудові відносини дають можливість визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне положення їх носіїв (суб'єктів). Жодна група робітників, жоден член трудового колективу не може існувати поза такими відносинами, поза обов'язками і взаємодіями.

Соціально-трудові відносини класифікуються за такими ознаками:

- 1) за змістом діяльності: виробничо-функціональні; професійно-кваліфікаційні; соціально-психологічні; соціально-організаційні;
- 2) за суб'єктом: міжорганізаційні (організація-організація); внутрішньо-організаційні; внутрішньовиробничі (організація-особистість, особистість-особистість);
- 3) за обсягом владних повноважень: відносини по вертикалі та горизонталі;
- 4) за характером розподілу доходів: відповідно до трудового внеску; невідповідно до трудового внеску;
- 5) за ступенем регламентованості: формальні (офіційно оформлені); неформальні (офіційно не оформлені);
- 6) за способом спілкування: міжособистісні, безособистісні;
- 7) за напрямленістю інтересів: співпраця, конфлікт;

8) за ступенем соціальної напруги: комфортні, конфліктні.

Сутність соціально-трудових відносин визначається і виявляється у формі різних явищ та процесів. Соціальне явище – це будь-яке виявлення відносин, подія, випадок. Будь-яка зміна явища або його стану є соціальним процесом. У соціології праці – це зміни в людських стосунках, становищі соціальних груп, окремих працівників, тобто зміни в соціальній структурі.

До найважливіших соціальних процесів у сфері праці належать:

- 1) Труд як базовий соціальний процес.
- 2) Інтегративні процеси: освіта, функціонування і розвиток трудових колективів, їх згуртування, соціальний контроль трудової поведінки, керівництво, стимулювання трудової активності. Вони забезпечують цілісність трудової організації як окремої соціальної підсистеми.
- 3) Ціннісно-орієнтаційні процеси пов'язані з формуванням відповідних соціальних норм, цінностей, ціннісних орієнтацій у різних соціальних групах працівників. До цих процесів належать мотивація праці, трудова адаптація, виховання в дусі фірми.
- 4) Змінюючо-підтримуючі процеси, які змінюють місце індивіда чи групи індивідів у просторі або соціальній структурі організації, суспільства. Це процеси трудової мобільності соціальних груп і окремих робітників, професійної і територіальної мобільності.

Вивчення факторів і механізмів протікання різних соціальних процесів у сфері праці означає, по суті, вивчення всієї різноманітності СТВ, які складаються у ході колективної трудової діяльності між її учасниками, або вивчення соціальної сфери праці.

За характером змін вирізняють такі процеси:

- ✓ стабілізації – коли основні характеристики спільноті не змінюються, а лише відтворюються;
- ✓ розвитку – коли вони прогресивно змінюються, наближаються до тих рівнів, що визначені цілями;
- ✓ деградації – коли вони погіршують становище, віддаляючись від поставлених цілей, сповільнюють і гальмують розвиток спільноти, соціальних відносин тощо.

Перелічені процеси можна розглядати на рівнях народного господарства, регіону (галузі), підприємства та на індивідуальному рівні. Один і той самий процес на різних рівнях виявляється по різному.

Соціальними процесами слід управляти: їх необхідно оцінювати, щоб попередити процеси деградації, не задовольнятися процесами стабілізації (функціонування), а намагатися, щоб соціальний процес забезпечував розвиток колективу (спільноти).

1.5. Зв'язок соціології праці з науками про працю соціологічного профілю і несоціологічного профілю

Розглянемо зв'язок соціології праці як з науками про працю соціологічного профілю так і з науками про працю несоціологічного профілю.

Науки про працю соціологічного профілю існують усередині соціології в цілому, але не обов'язково є складовими частинами соціології праці. Спільна риса цих дисциплін – вивчення соціальних аспектів суспільної праці. Поява дисциплін усередині соціології праці стала можлива тому, що ця наука аналізує суспільну працю на макро – і мікрорівнях. Перший стосується інституціонального аспекта праці, а другий — мотиваційного і поведінкового

Соціологія організацій досліжує структуру управління виробництвом, формальну і неформальну організації підприємства, систему влади і підпорядкованості та ін.

Соціологія професій розглядає свій предмет у системі суспільного поділу праці, вивчає їх престижність, професійну придатність і адаптацію, вікові зміни надання переваг людиною тим або іншим професіям.

Соціологія способу життя вивчає життєдіяльність людини у сфері праці.

Промислова (індустріальна) соціологія найбільшу увагу приділяє проблемам соціальних наслідків НТП, механізації та автоматизації виробництва та ін.

Соціологія освіти вивчає цінності освіти для людей, систему підготовки спеціалістів у країні.

Соціологія міста і села надає інформацію про взаємозв'язок процесів індустріалізації, урбанізації, колективізації, фермерства, приватизації землі, вплив їх на спосіб та рівень життя міського та сільського населення, сприяє розробці проектів щодо розміщення промислових та сільськогосподарських комплексів.

На мікрорівні соціальні проблеми праці вивчаються: економічною соціологією. Її предмет – ціннісні орієнтації, потреби, інтереси і поведінка великих соціальних груп (демографічних, професійно-кваліфікаційних). Наприклад, як відбувається скорочення і працевлаштування

управлінського апарату, військовослужбовців, робітників кваліфікованої і некваліфікованої праці.

Предмет соціології праці багато в чому пересікається з іншими соціологічними дисциплінами:

Так, у соціології професій розглядаються вузькоспеціальні питання. Наприклад, які вікові зміни відбуваються у виборі людиною тих або інших професій. Це необов'язково міститься у соціології праці, тому що не цікавить її як самостійний предмет вивчення.

Слід відзначити, що розподіл предметів цих дисциплін достатньо умовний.

Соціологія праці пов'язана з такими дисциплінами несоціологічного профілю:

Фізіологією і психологією праці – об'єктом цієї дисципліни є діяльність індивіда у виробничих умовах і умовах відтворення робочої сили. Спільними для фізіології і психології праці є категорії, інтереси, мотиви, стимули, трудові установки. Але соціологію праці цікавлять не індивідуально особистісні прояви трудової поведінки, а соціально-типові, характерні для соціальної групи, класу. Висновки фізіології і психології праці дозволяють науково формувати і розвивати колективи, уникати невиправданих конфліктних ситуацій у сфері праці, прискорювати процеси адаптації особистості у виробничому середовищі та ін.

Економікою праці, яка вивчає механізм дії економічних законів у сфері праці, форми їх проявлення у суспільній організації праці. Економіку праці цікавить сам процес створення вартості. Для неї важливими є трудові затрати на всіх стадіях виробничого циклу, в той час як соціологія праці вивчає трудові взаємодії робітників і трудові відносини, які виникають між ними. Наприклад, економіку праці цікавить механізм оплати праці: тарифні ставки, сітки, форми і системи заробітної плати. Соціологія праці розглядає мотиви спонукання до праці, вплив тої чи іншої форми заробітної плати на самостійність робітника в праці, затребуваність його творчих здібностей.

Трудовим правом, у межах якого створюються норми трудових відносин і реалізуються через соціальний контроль поведінки у сфері праці. Соціологія ж праці вивчає вплив на трудову поведінку тих або інших форм адміністративного контролю, заходів заохочення і покарання.

Серед інших дисциплін можна виділити економічну демографію, нормування праці, гігієну праці, НОП, економічну психологію, психотехніку, філософію, археологію та інші дисципліни

Питання для самоперевірки

1. Які проблеми вивчає соціологія праці на макрорівні, мезорівні та мікрорівні?
2. Визначте зміст соціології праці.
3. Що є об'єктом соціології праці?
4. Визначте предмет соціології праці.
5. Охарактеризуйте функції соціології праці.
6. В чому полягає мета соціології праці?
7. Назвіть основні завдання соціології праці.
8. Охарактеризуйте головні групи категорій соціології праці.
9. За яким ознаками можна класифікувати соціально-трудові відносини?
10. Назвіть дисципліни соціологічного профілю, що тісно пов'язані з соціологією праці.
11. З якими дисциплінами несоціологічного профілю має зв'язок соціологія праці.

ТЕМА 2. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІОЛОГІЧНОГО ЗНАННЯ ПРО ПРАЦЮ

- 2.1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю
- 2.2. Класичний період становлення соціологічної думки про працю
- 2.3. Період індустріальної соціології
- 2.4. Розвиток вітчизняної соціології праці

2.1. Донауковий етап розвитку соціологічної думки про працю

У цілому, як історію виникнення і розвитку соціології взагалі, так і історію розвитку соціології праці можна поділити на чотири етапи :

- 1) донауковий;
- 2) класичний період становлення;
- 3) період індустріальної соціології;
- 4) розвиток вітчизняної соціології праці.

На першому етапі формуються загальні передумови соціології (Сократ, Платон, Арістотель, Сміт, Дж. Локк, Клод Гельвецій та ін.). У цей період було введено поняття праці взагалі. Здійснюються спроби створення теорій пропрацю, які належать Демокріту, Платону, Арістотелю. Є чимало матеріалів, що свідчать про їх намагання розтлумачити сутність праці, явищ і процесів, пов'язаних з нею. Проте наука на той час обмежувалася фіксацією подій у просторі й часі і не виникала в глибинні механізми їх виникнення.

Так, давньогрецький філософ-матеріаліст Демокріт вивчав значення поділу праці для розвитку суспільства і наукового знання, трудову діяльність та деякі явища, пов'язані з нею. Надзвичайно цікаві його думки стосовно сутності й механізму виникнення суспільства, походження і розвитку людини, місця і ролі в цьому праці. Головною заслugoю Демокріта в соціально-пізнавальному плані є розробка концепції походження і розвитку людини, котра заради досягнення загального блага має підкорятися суспільним законам.

Видатний давньогрецький філософ Платон займався питаннями структуризації суспільства, він першим установив закон "гармонічного розмаїття праці", згідно з яким розмаїттю потреб людей відповідає розмаїття схильності до праці і розмаїття видів праці. Саме розмаїття потреб є сильним імпульсом соціального розвитку, появи різних форм соціальних взаємодій, відносин. Потреби людей обумовили, на думку Платона, появу міст-полісів. За Платоном, спеціалізація праці є необхідною умовою поліпшення якості продукту праці. І чим довше працівник спеціалізується у своєму ремеслі, тим кращі успіхи він матиме. Тому Платонуважав доцільним пожиттєвезакріплення працівника за певною професією.

Значно досконалішим є вчення учня Платона – Аристотеля, який вважав, що сенс життя людини полягає в досягненні вищого блага через діяльність. Не самі властивості людини роблять її кращою, це досягається через розумну діяльність, у процесі якої ці властивості розкриваються. Аристотель започатковує знання про соціальне управління та його завдання,

про спосіб життя. Він вивчав проблеми дозвілля і вільного часу, розглядаючи їх як невід'ємні складові життя людини. Розглядаючи цінності, Аристотель людське життя характеризує яквищу цінність, доброчинність розміщує на найвищому місці шкали цінностей. На думку Аристотеля, людина є "істотою політичною", тобто такою, яка не може існувати поза полісом, поза межами суспільства.

Іншою невід'ємною властивістю людей він вважав соціальну нерівність. Аристотель класифікував громадян полісу за майновим станом на клас надто заможних, клас украй нужденних та проміжний або серединний клас. У кількісній перевазі останнього він убачав гарантію суспільної рівноваги та злагоди.

Аристотель надавав великого значення спілкуванню, через нього люди тільки й можуть здійснювати спільну діяльність. Спілкування з іншими допомагає людині стати "суспільною істотою", тобто набути тих якостей, які споріднюють людей. Водночас через спілкування формуються професійні та інші особливості.

Сократ теж досліджував процес спілкування і особливого значення надавав мовленню. Його спілкування з людьми було активним, причому він не передавав знання в готовій формі, а лише допомагав співрозмовниківі самому дійти істини. Майстерність Сократа вести дискусію полягала не в тім, що він завжди знатав відповідь на питання, а в тім, що філософ міг переконати опонента, що той її також не знає.

Багато цінних міркувань про особистість, вплив на неї з метою виховання, а також про самовплив у процесі самовиховання, було висловлено стародавніми китайськими мислителями (Конфуцій, Сюнь-Цзі).

Розвиток соціологічних знань у середньовіччі пов'язаний з іменами Аврелія Августіна, Франческо Петrarки, Бенедикта Спінози, Джона Локка, Клода Гельвеція та ін.

2.2. Класичний період становлення соціологічної думки про працю

Класичний період розвитку соціологічної думки про працю дуже багатий за змістом. Він пов'язаний з іменами таких вчених як Адам Сміт, Огюст Конт, Герберт Спенсер, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер, Карл Маркс.

Основними ідеями цього етапу є:

- відкриття таких важливих факторів соціального розвитку суспільства як розподіл і кооперація праці, де люди групуються не за походженням, а за соціальними функціями, природою своєї соціальної діяльності;
- висування ідей колективної свідомості у колективній діяльності. Люди, "зв'язані" в колектив, у процесі трудової діяльності, діють уже по іншому, ніж окремі індивіди;
- виділення і обґрунтування важливої ролі соціокультурних факторів (релігійних, національних) у формуванні трудової поведінки робітників;
- виділення "соціальних інтересів", які визначають поведінку окремих людей, груп.

У цей період відомий шотландець Адам Сміт створює систематизоване вчення про поділ праці та здійснює теоретичний переворот. Він запропонував навіть сам цей термін і,

з'ясовуючи суспільну взаємозалежність людей, виходив із поділу праці та необхідності обміну її продуктами. А. Сміт вважав, що поділ праці – результат не чиєсь мудрості, а схильності людської природи до торгівлі та обміну одного предмета на інший.

Результатом дії закону поділу праці в організаційно-технічному аспекті є поділ праці на різні її види (фізичну і розумову, кваліфіковану і некваліфіковану, промислову та аграрну), а в соціально-економічному – поділ суспільства на соціальні групи, що займаються цими видами праці, та формування відносин між групами, залежно від їхнього соціального стану та престижу праці.

Соціологічна наука і, зокрема, соціологічні знання про працю на цьому етапі розвитку представлені різними теоріями – механістичними, біологічними, психологічними, сучасним функціоналізмом тощо.

У широкому розумінні до механістичних соціологічних теорій належать ті, які вивчають суспільство методами природничих наук (переважно хімії і фізики) і пояснюють явища, що в ньому відбуваються, природничими законами. Таким є вчення відомого французького соціолога Огюста Кonta.

Досліджуючи характерні особливості суспільства, хід розвитку людського інтелекту, О. Конт першим зробив спробу сформувати основні закони його функціонування і розвитку. О. Конт вважав, що соціальні зміни в суспільстві обумовлені багатьма чинниками, але визначальним із них є розум, інтелектуальна еволюція. І саме вивчення розвитку людського інтелекту (розуму) є вихідною основою для дослідження соціального розвитку загалом – у цьому полягає сутність основного соціального закону.

Другий закон, який був означений О. Контом, є предметом безпосереднього вивчення соціології праці. Йдеться про закон поділу і кооперації праці, завдяки дії якого утворюються різні соціально-професійні групи, урізноманітнюється суспільство, підвищується життєвий рівень людей.

Визначаючи структуру суспільства, О. Конт вирізняв чотири класи :

- ✓ перший – представники наукового, філософського, естетичного видів діяльності. Цей клас займає вищий щабель у соціальній структурі суспільства;
- ✓ другий – представники виробництва і торгово-фінансової сфери ;
- ✓ третій – землероби ;
- ✓ четвертий – ремісники.

Відносини між класами, за О. Контом, розвиваються саме на основі поділу праці та кооперації їх діяльності.

Контівське пояснення явищ природничими законами згодом стало підґрунтям багатьох пізніших напрямків соціологічної думки, представники яких шукали причини суспільних змін поза суспільством- у природничих та біологічних факторах.

Одним із представників цього підходу був найвпливовіший європейський соціолог того часу, англієць Герберт Спенсер. Він розглядав біологічні чинники як соціальні. Ототожнюючи

суспільство з біологічним організмом, Г. Спенсер стверджував, що кожний елемент структури соціальної системи виконує свої функції: землеробство і промисловість – функцію харчування, торгівля – функцію кровообігу, армія – захисні функції шкіри, транспорт – функцію кровоносних судин тощо.

Найціннішою у вченні Г. Спенсера була ідея, згідно з якою людство у своєму історичному розвитку повторює еволюцію органічного світу: ускладнення структури, зростання внутрішньої диференціації суспільних утворень, посилення їх інтеграції, централізація управління ними, тощо.

Порівняння суспільства з організмом дало можливість Г. Спенсеру зрозуміти низку важливих особливостей функціонування суспільства як соціальної системи і його складових. Він запровадив і розтлумачив такі терміни, як "соціальна структура", "соціальна функція", "соціальні інститути", "соціальна диференціація та інтеграція", "соціальна система". Сучасна соціологія високо цінує вчення Г. Спенсера про соціальні інститути.

Наприкінці XIX століття виникає психологічна соціологія, яка справила великий позитивний вплив на розвиток соціологічної думки про працю. Вона сприяла наближенню науки до конкретних проблем особистості, соціальних груп, суспільства загалом і сфери праці зокрема. Представники психологічної соціології намагаються пояснити суспільні явища психологічними чинниками, впливом свідомості, психічними відносинами між індивідами (Джон Мілль, Зігмунд Фрейд, Еміль Дюркгейм, Макс Вебер).

Окреме місце в європейській соціології цього періоду належить марксистській школі соціології. Карл Маркс економічні відносини розглядав як такі, що найсильніше впливають на всі інші. На його думку, всі зміни, що відбуваються у суспільстві, зокрема і зміни суспільних відносин, залежать від змін у суспільному виробництві. Виробничі відносини – матеріальна основа соціальних, ідеологічних та політичних відносин.

Карл Маркс не заперечував прогресивну роль поділу праці, проте, на відміну від Е. Дюркгейма, надавав його аномальним функціям (експлуатації, безробіттю, збідненню) не випадкового і не минущого характеру, а фатального такого, що його не можна усунути. За К. Маркском, поділ праці призводить не тільки до соціального структурування суспільства, а й до його розколу на два антагоністичні класи – експлуататорів і експлуатованих.

Принципове значення для соціології праці має теорія К. Маркса щодо відчуження праці. Дуже цінним було також те, що К. Маркс запропонував вивчати не суспільство взагалі, не людину взагалі, а конкретне суспільство, конкретну людину, конкретні соціальні утворення, особливо робітничий клас.

Значні заслуги К. Маркс має і щодо розвитку методики конкретних соціологічних досліджень. Його дослідження здійснювалися на основі узагальнення великого фактичного матеріалу з використанням різних соціологічних способів збирання первинної інформації (аналіз документів, соціологічні спостереження, опитування).

У сучасній західноєвропейській і американській соціології панує функціоналістська теорія, згідно з якою, складові суспільства тісно пов'язані. Кожна складова виконує певну

функцію, що полягає в здійсненні відповідної діяльності, завдяки чому підтримується цілісність суспільства.

Видатним представником функціоналізму є Толкотт Парсонс. У праці "Соціальна система" Т. Парсонс наголошує, що вивчення суспільних явищ повинно виходити з того, що суб'єкти орієнтовані на певну мету. Постійна взаємодія суб'єктів у соціальних групах передбачає наявність загальних правил, що дає можливість наперед знати, що і від кого можна очікувати. Тим самим дописується роль суб'єкта. А соціальна система трактується як сукупність взаємодій чи ролей, якими суб'єкти об'єднані для досягнення певної мети. У межах соціальної системи діють інституалізовані моделі поведінки, завдяки чому задовольняються певні потреби. Така система знаходиться в стані рівноваги і намагається цю рівновагу підтримувати.

Виникнення і становлення соціології праці у світовій практиці є результатом процесу соціологізації, насамперед, економічних наук про працю (саме економічну науку цікавить обдумана поведінка людини, де вона підраховує вигоди і невигоди будь-якої конкретної дії) упродовж їх розвитку.

2.3. Період індустриальної соціології

Новий етап розвитку соціологічної думки на Заході характеризувався становленням і розвитком емпіричної соціології, появою нових її напрямів і теорій, зокрема індустриальної соціології, у межах якої досліджуються проблеми соціології праці на емпіричній основі.

Емпіризм – напрям теорії пізнання, який визнає практичний досвід єдиним джерелом знань і вважає, що зміст знання можна подати як опис цього досвіду.

Зарубіжна емпірична соціологія розвивалася в три етапи. Для першого – характерні самовизначення тематики досліджень, пошук засобів, спроби пов'язати теоретичні проблеми з реальним життям. Цей етап охоплює кінець XIX і два перші десятиріччя ХХ ст. До цього часу емпіричні дослідження були розрізнями, не мали відпрацьованої методики. Соціологічні теорії, що існували на той час, не сприяли проведенню таких досліджень, бо мали

характер історико-еволюційних схем, перевірити які на мікрорівні було просто неможливо.

На другому етапі (20-30-ті рр. ХХ ст.) емпірична соціологія відповідно до інтересів монополій переносить дослідні роботи із університетів у лабораторії, на підприємства.

Третій етап (від 40-х рр. ХХ ст. до наших днів) – характеризується бурхливим розвитком емпіричної соціології в усіх зарубіжних країнах. Відбувається її поєднання із системою управління. Соціологів залучають до вивчення державної діяльності, громадської думки, запитів населення, вирішення соціальних проблем, гострих соціальних конфліктів. Соціологія почала цікавитися питаннями життя міста, девіантною (ненормативною) та деліктною (злочинною) поведінкою.

Індустриальна соціологія є одним із головних напрямів емпіричної соціології, що займається дослідженням сфери виробництва, вивченням трудових відносин людей на підприємстві та розробкою практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності

виробництва. Її предметом є "індустріальні відносини" – умови і стимули промислової діяльності, організація виробництва, економіка і технологія праці, взаємовідносини членів різних соціальних груп на підприємстві, трудова адаптація, згуртованість трудового колективу, природа трудових конфліктів, можливість їх мирного врегулювання і т. д.

Особлива увага приділяється проблемі мотивації праці, яка є однією з найдавніших і найскладніших в історії соціології і потребує систематичного вивчення. Нині склалися два підходи до мотивації: примушення і заохочування. Прихильниками примушення до праці Були Ф. Тейлор, Г.Форд, Е. Мейо, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг, а першою спробою практично вирішити це питання стала тейлорівська система наукової організації управління підприємством, що ґрунтуються на досліженні конкретної роботи.

Уся система Тейлора була побудована на таких принципах:

- ✓ заміні грубих практичних методів виробництва науковими методами ;
- ✓ ретельному відборі робітників на основі науково встановлених ознак, тренуванні та професійному навчанню кожного з них;
- ✓ співпраці адміністрації з робітниками у вирішенні виробничих завдань;
- ✓ рівномірному розподілі праці;
- ✓ у розподілі відповідальності за справи виробництва між адміністрацією і робітниками.

Ф. Тейлор створив першу у світі систему НОП (наукової організації праці). Він досконало вивчив соціально-економічну організацію промислового підприємства і дійшов висновку, що техніко-економічні нововведення самі по собі мало ефективні. Визначальним є так званий людський чинник, матеріальне й моральне стимулювання, культура управління підприємством.

Ф. Тейлор першим з учених звернув увагу на феномен праці „спроквола”. Це явище виникає внаслідок групового тиску і блокування формальних норм поведінки неформальними відносинами. Робітники свідомо обмежують продуктивність своєї праці, щоб запобігти перегляду норм виробітку і зниженню розцінок. Головна ідея праць Ф. Тейлора – змусити робітників працювати краще, раціональніше. Людина не повинна витрачати свою енергію даремно. Вона має працювати з повною віддачою.

У 1885 році Ф.Тейлор розробив метод нормування праці, який полягає у хронометражних спостереженнях і вимірюваннях робочого часу, необхідного для виконання окремих елементів і операцій у групах робітників із різною продуктивністю праці. Для кожного елемента операції вибиралися такі трудові рухи, які можна виконати в „нормальний”, тобто максимально короткий час. Дляожної роботи встановлювався єдиний метод її виконання як зразок.

Історичне значення вчення Ф. Тейлора визначається, насамперед, його принципами раціоналізації елементів. Ф. Тейлор розглядав „працю спроквола” не як причину, а як наслідок. Він уважав, що недоліки в організації виробництва і праці не дуже помітні, коли

норми продуктивності занижені, однак, це породжує безвідповідальне ставлення до своїх обов'язків як у робітників (що свідомо стримують темп роботи), так і в адміністрації (яка перекладає свої обов'язки на плечі робітників). Якщо ж праця організована по-науковому, тобто робоче місце

забезпечене всім необхідним і застосовуються раціональні засоби та методи праці, то робочий час буде використаний найбільш ефективно.

За Ф. Тейлором, підвищити ефективність виробництва можна лише постійно вдосконалюючи техніко-організаційні та соціально-психологічні методи раціоналізації праці.

Інший теоретик і практик примусової мотивації Генрі Форд (1863 – 1947) побудував свою доктрину „на гармонії” між виробництвом і споживанням, виходячи з того, що:

- ✓ виробництво породжує попит;
- ✓ попит підтримує виробництво, причому масове виробництво потребує масового споживання ;
- ✓ споживання стане масовим тільки тоді, коли робітники матимуть високу заробітну плату, а товари продаватимуться за порівняно низькими цінами.
- ✓ Останнього можна досягти, забезпечивши масове безперервне виробництво з мінімальними витратами, постійним оновленням техніки та організації праці;
- ✓ науково-технічний прогрес – важливий стимул споживання та одночасно засіб його задоволення.

Г. Форд виходив з того, що пересічний робітник шукає таку роботу, виконуючи котру, непотрібо буде напружуватися ні фізично, ні розумово. Відтак Форд розвинув метод Ф. Тейлора до найвищого ступеня інтенсифікації, стверджуючи, що головною вимогою для запровадження принципів потокового виробництва є максимальне скорочення як потреби думати, так і кількості трудових рухів. Практичне використання цієї системи виявило, що, з одного боку, вона і справді максимально інтенсифікувала працю, а з іншого – призводила до швидкої розумової та фізичної деградації робітників. Останнє ставало на заваді впровадження більш складних верстатів і вдосконалення технологічних операцій. Тому згодом система була доповнена з урахуванням раціоналізаторських пропозицій робітників і розробкою організації оплати праці, яка заохочувала певну "інтелектуалізацію" суто фізичної праці.

На жаль, ні тейлоризм, ні фордизм, ні інші подібні до них наукові концепції праці не виправдали тих величезних сподівань, які покладались на них на початку ХХ століття. Ігнорування людського чинника призвело до катастрофічного зростання плинності кадрів, збільшення економічних втрат від хвороб, виробничих травм. Досягнення науково-технічного прогресу значно ускладнили, як сам трудовий процес, так і управління ним.

Постала нагальна необхідність дослідження впливу на трудовий процес найрізноманітніших чинників – біологічних, психологічних, соціальних тощо.

На противагу розглянутим концепціями, що сприймали людину тільки як своєрідний додаток до верстата, вже в 20-ті роки ХХ століття постає доктрина „людських стосунків”. Її автором є американський соціолог-психолог Елтон Мейо. Даної теорії виникла як опозиція тейлоризму і стала підставою для критики концепції „економічної людини”, яка вважала що головним стимулом людської діяльності є лише матеріальний інтерес. Теорія „людських відносин” експериментально показала, що разом з матеріальними стимулами велике значення мають психосоціальні фактори: єдність групи, взаємини з керівником, благоприємна атмосфера на робочому місці, задоволеність робітника своєю працею і ін. У межах цієї теорії були розроблені поняття формальна та неформальна групи, їхня структура та механізм функціонування, вивчені широкий спектр проблем, пов’язаних з мотивами, цінностями індивіда, засобами передачі інформації в процесі трудової діяльності. Результати досліджень „людських відносин” дуже вплинули на розвиток індустріальної соціології та управління працею.

Одним із напрямків психологізму в соціології є теорія соціометрії Джекоба Морено. Він зводив сутність явищ до почуттів потягу чи відрази, на основі яких люди об’єднуються чи поділяються на групи. Соціальні конфлікти виникають через те, що в одній і тій самій групі, знаходяться люди, які антипатичні один одному. Завдання соціометрії – вивчати характер взаємовідносин у групах і сприяти перебудові цих груп і суспільства в цілому.

Проте суспільство базується не лише на міжособистісних зв’язках. Та навіть, якщо б і так, то все одно соціометрія не викриває причин потягу чи відрази. Теорії людських відносин дали поштовх розробці проблем мотивації поведінки людини.

Вивчення мотивації – один з основних напрямів індустріальної соціології. Значний внесок у це вивчення зробили А. Маслоу, Ф. Херцберг і Д. Макгрегор.

АбрахамМаслоу створив теорію ієархії потреб (1943). Він поділив потреби людини на дві великі групи: базисні (в іжі, одязі, теплі, безпеці, позитивні самооцінці тощо) і похідні або метапотреби (у справедливості, добробуті, порядку тощо). Базисні потреби постійні, а похідні змінюються.

Метапотреби однаково значущі, а отже, не мають ієархії. Базисні потреби можна згрупувати за рівнями: від нижчих – матеріальних до вищих – духовних. Перші їх типи (фізіологічні потреби, потреби безпеки і захищеності) називаються первинними (вродженими), інші (потреби причетності, визнання, пізнання, естетики, самовираження), вторинними (надбаними). Головне в теорії А. Маслоу – це не тільки ранжирування потреб, скільки пояснення їхнього руху. Потреби кожного наступного рівня стають актуальними лише після того, як будуть задоволені попередні. Фізіологічні потреби домінують доти, доки їхне задоволено принаймні на мінімальному рівні, а потім починають домінювати наступні – потреби в безпеці, соціальні і насамкінець – духовні. Але саме тільки задоволення потреби як такої не є мотиватором поведінки людини. Голод є рушійною силою для людини доти, доки вона голодна. Відтак зрозуміло, що сила дії потреби є функцією від міри її задоволення. Окрім того, інтенсивність потреби визначається її місцем у загальній ієархії.

На початку 60-х рр. у індустріальній соціології в межах концепції „соціологічних систем” виникає теорія "управління через співучасть", яку розробив з урахуванням відмінностей у потребах підлеглих американський вчений, професор Массачусетського технологічного інституту Д. Макгрегор. Так звана теорія "Х" Д. Макгрегора проповідує авторитарний стиль управління, обґруntовує необхідність постійно примушувати працювати, підганяти людину, здіснювати жорсткий контроль і погрожувати покаранням.

Такий стиль породжує у підлеглих страх, а інколи агресію. Коли соціально-економічні умови змінюються, поліпшуються стосунки між робітниками і підприємцями, робітники відчувають турботу і поблажливе ставлення до себе, вони виявляють інтерес до роботи і сумлінність. За таких умов, з точки зору Д. Макгрегора, можливий інший підхід, який він виклав у теорії "У". Установки цієї теорії близчі до демократичного стилю керівництва, що характеризується порозумінням, відданістю організаційним цілям і створенням можливостей для максимального прояву ініціативи, винахідливості та самостійності при їх досягненні. Ця теорія відтворює ситуацію, коли люди в організації здебільшого вже задоволили свої матеріальні потреби, а отже, матеріальне заохочення вже не може бути дієвим стимулом до більш ефективної роботи. Таким стимулом може бути робота, що потребує "інтелектуальної активності".

Отже, сутність концепції Д. Макгрегора полягає у встановленні залежності стилю керівництва від стилю поведінки працівників. Керівник повинен пам'ятати, що кожна людина є унікальною істотою з багатим душевним світом, але не всі керівники враховують це. Крім того є ще й об'єктивні обставини - порушення трудової дисципліни, низька кваліфікація, тому, перш, ніж вибрати ту чи іншу модель керівництва, необхідно вивчити реальні умови (стан трудової дисципліни, морально-психологічний клімат, рівень взаємної довіри менеджерів і підлеглих) і тільки після цього можна вирішувати, яку модель ("Х", "У", чи змішану) доцільно застосовувати в кожному конкретному випадку.

У 60-х рр. ХХ-го ст. американський вчений Ф. Херцберг запропонував теорію стимулювання, яка теж ґрунтуються на врахуванні потреб людини – "теорію збагачення праці". Усі стимули до праці він розбив на дві групи. До першої групи "чинників гігієни" були зараховані зовнішні щодо самої праці чинники: умови та оплата праці, політика керівництва підприємством, соціально-психологічний клімат, форми контролю з боку керівників. Вони діють як чинники медичної гігієни, їх поліпшення спочатку діє як стимул, потім стає звичним і знову з'являється невдоволення. Однак одної лише гігієни недостатньо, тому Ф. Херцберг пропонує "вмонтувати" в людину "внутрішній генератор", що залежить від зміни другої групи чинників – внутрішніх, тобто змісту самої роботи, її привабливості, усвідомлення і самооцінки працівником своїх досягнень, самостійності в роботі, почуття відповідальності, прагнення посадово-кваліфікаційного просування, самореалізації в праці, тощо.

Якщо зовнішні чинники, за Ф. Херцбергом, можуть лише тимчасово стимулювати трудову активність, то внутрішні діють постійно і є справжніми стимулами. Головна установка теорії Ф. Херцберга – стимулювання через саму працю з використанням прагнення людини до самовираження як головного стимулу.

У 70-х рр. знову актуалізувалися принципи тейлоризму (П. Дракер, Р. Девіс, Дж. Діболд). Це пояснюється тим, що ні доктрина "людських стосунків", ні концепція "збагачення праці" не змогли забезпечити подальший позитивний розвиток трудової мотивації.

На початку 80-х рр. ХХ ст. знову актуалізувалася теорія Ф. Херцберга. У розвинених країнах Заходу навіть сформувалася закінчена концепція "гуманізації праці".

Розглянуті теорії мотивації є базовими, фундаментальними для сучасної соціології праці.

2.4. Розвиток вітчизняної соціології праці

Розвиток вітчизняної соціології праці слід починати не з 1991-го р., це було б некоректно, тому що Україна входила до складу СРСР і вчені всіх республік вносили визначений вклад у розробку загальної соціології і соціології праці зокрема. Можна виділити три періоди:

I – середина XIX ст. – до 1917 р.

II – з 1917 р. до середини 30-х рр. ХХ ст.

III – з кінця 50-х рр. ХХ ст. по теперішній час.

У першому періоді соціологія праці як самостійна наука ще не розвивалась. Дослідження здійснювалися у рамках загальної соціології.

Другий період починається із створення Центрального інституту праці (м. Москва), у Харкові – Всеукраїнський інститут праці (ВІП). У цей період вивчалися проблеми бюджету часу робітників на виробництві, мотивація робітників, профвідбір, функції апарату управління. В Україні у ВІП активно досліджуються: проблеми менеджменту, "адміністративної емкості" апарату управління, соціально-психологічні проблеми управління, проводяться емпіричні дослідження та ін.

Третій період – після викриття культу Сталіна. В Україні у Дніпропетровську почалися дослідження з проблем праці. У цей період соціологія праці стала важливою галуззю соціологічної науки, дякуючи великому значенню, яке приділялось феномену "праці" у марксистській соціології і можливостям фінансування цих досліджень у рамках планового господарства. З 90-х рр. ХХ ст. соціологія праці з об'єктивних причин переживає "кризу", але все ж розвивається у рамках таких організацій: інститут соціології НАН України; академічні інститути теоретичних проблем соціології; соціологічні служби ВНЗ, зокрема господарсько договірні служби соціологічного розвитку і соціологічні підрозділи підприємств; у знову створюваних службах маркетингових досліджень.

Питання для самоперевірки

- 1. На які етапи можна поділити історію розвитку соціології праці?*
- 2. Охарактеризуйте донауковий етап розвитку соціологічної думки про*

працю.

3. Назвіть основні ідеї класичного періоду становлення соціологічної думки про працю.

4. Якими теоріями представлені соціологічні знання на класичному етапі розвитку?

5. Що характерно для марксистського вивчення праці?

6. Розкрийте сутність теорій «тейлоризму», «людських стосунків», «збагачення праці», «подвійної мотивації».

7. Назвіть етапи розвитку вітчизняної соціології праці

ТЕМА 3. ПРАЦЯ, ЯК ВІД СОЦІАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ. СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ

3.1. Соціальна сутність праці

3.2. Соціальні функції праці

3.3. Зміст і характер праці. Основний закон соціології праці

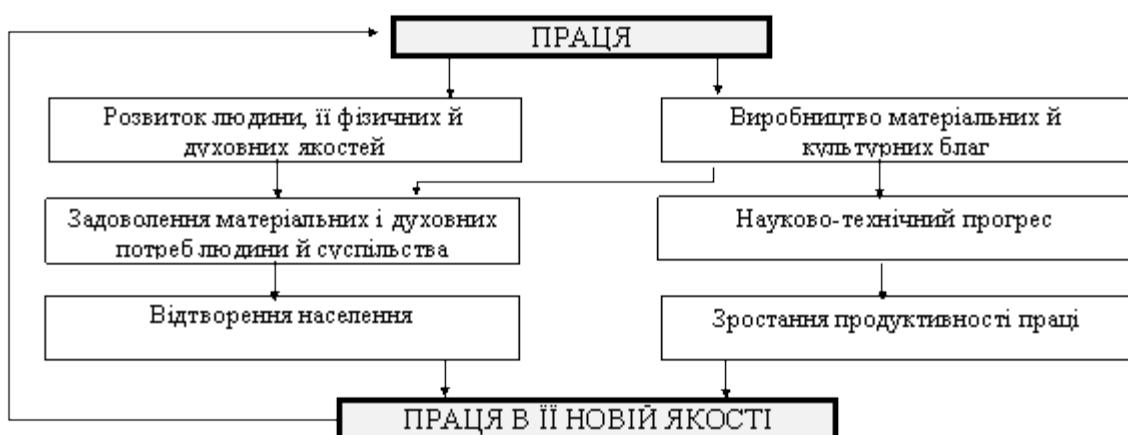
3.4. Ставлення до праці, чинники його формування і показники оцінки

3.5. Задоволеність працею, її види. Фактори задоволеності працею

3.1. Соціальна сутність праці

Праця, як соціологічна категорія має значення, яке далеко виходить за межі соціології праці. Неможливо недооцінити роль праці у житті людини, суспільних груп, суспільства в цілому, тому що все, що необхідно для життя і розвитку людей, суспільства, створюється працею.

Вплив праці на розвиток людини і суспільства можна відобразити схематично



Постійно оновлюючись, праця забезпечує безперервний розвиток як суспільства, так і людини. Соціологічний аспект дослідження праці полягає у вивченні її як системи

суспільних відносин, у визначенні впливу праці на розвиток суспільства. Праця впливає на суспільство через сукупність таких соціальних характеристик:

- ✓ соціально-природної;
- ✓ суб'єктивно-об'єктної двоїстості;
- ✓ рівневості;
- ✓ структурної впорядкованості;
- ✓ суб'єктоцентризму;
- ✓ динамічності;
- ✓ цілеспрямованості.

Соціально-природна характеристика праці виявляється як необхідність у забезпеченні людських потреб у їжі, одязі, житлі і т. д.

Суб'єктивно-об'єктна двоїстість полягає в органічній єдності його предметно-речових, природних, технологічних і функціональних факторів з соціальними, соціально-суб'єктними, людськими. Ця двоїстість відображається у змісті та характері праці.

Рівневість праці відображає його прояв на груповому і особистому рівнях. Під проявом праці на суспільному рівні розуміється розподіл, спеціалізація і обмін продуктами праці; на груповому – специфіка праці в різних спільнотах (фірмах, коопераціях, корпораціях, організаціях і т. д.); на особистому рівні – конкретні види занять на конкретному робочому місці конкретного робітника.

Структурна впорядкованість праці фіксує її типологічні ознаки і їх прояв відображені у таких поняттях як форма, вид, організація праці, управління процесами праці або трудовою діяльністю.

Суб'єктоцентризм праці обумовлений інтегрованою роллю людини в усіх проявах праці, яка перетворює людину в цілісну систему. Як соціальний суб'єкт праці людина характеризується визначеною трудовою поведінкою, відношенням до праці, трудовими орієнтаціями і установками. Як економічний суб'єкт - людина характеризується режимом роботи, швидкістю операцій, які виконуються, витратами часу на виробництво продукції, визначеною продуктивністю праці, впливом на економію ресурсів, на розміри прибутку і т. д.

Динамічність (рухомість) праці виражає її мінливість в історичному плані (zmіни змісту і характеру праці з переходом до іншого історичного типу суспільства: від рабовласницького до феодального; від феодального – до капіталістичного і т. д.), та у побутовому або ситуаційному відношенні (трудова мобільність, переміщення, кар'єра, плинність кадрів і т. д.).

Цілеспрямованість праці полягає в тому, що будь-яка трудова діяльність направлена на досягнення визначеної цілі – створення продукту або надання послуги. Цілеспрямованість присутня процесу праці на всіх стадіях: ціль передує початку процеса праці, орієнтує його направленість і є критерієм його результативності.

Усі вищеперелічені соціальні характеристики праці є факторами, які детермінують процес соціалізації особистості.

Соціалізація особистості – це процес становлення особистості, навчання і засвоєння індивідом цінностей, норм, установок, зразків поведінки, які притаманні даному суспільству, соціальній спільноті, групі. Основною сферою соціалізації особистості є соціальна діяльність.

Соціологія вивчає працю як вид соціальної діяльності, як соціальний процес, як соціальне явище, як соціальний інститут.

Соціальна діяльність – це завжди прояв соціальної активності. Її суб'єктом може бути лише людина, а об'єктом - елементи навколошнього світу. Вирізняють такі види соціальної діяльності: трудова, творча, споживацька, дозвільна, освітня, рекреаційна, тощо.

Трудова діяльність є першоосновою будь-якої соціальної діяльності, пов'язана з усіма її видами. Трудова діяльність визнана самим важливим видом соціальної діяльності, тому що вона здатна створювати матеріальні цінності та задовольняти різноманітні потреби людей. Трудова діяльність характеризується як усвідомлена, легітимна, цілеспрямована, творча, затребувана діяльність.

У цілому будь-яка діяльність, якщо вона доцільна, включає в себе елементи праці.

3.2. Соціальні функції праці

Сутність праці як соціального явища виявляється через її функції.

✓ *Створення цінностей суспільного багатства* – основна функція праці як засобу до життя людини. Через цю функцію характеризується загальна суть праці, яка не залежить від форм соціальної організації суспільства. У результаті праці створюється суспільне багатство, тому праця і є основною формою життєдіяльності будь-якого людського суспільства.

✓ *Слугування підвалиною появи і функціонування всіх суспільних відносин.* У процесі праці люди взаємодіють, вступають у певні зв'язки і взаємовідносини в результаті чого вона набуває загальної суспільної форми. Це забезпечує праці статус основи виникнення всіх інших суспільних процесів. Вона стає основою формування всіх суспільних відносин (як безпосередньо пов'язаних зі створенням суспільного багатства, так і опосередкованих, віддалених від цього).

✓ *Формування та розвиток особистості.* Взаємодіючи з природою і впливаючи на неї, людина не тільки створює цінності суспільного багатства, а її змінює власну сутність. Вона набуває досвіду і знань, розвиває свої здібності,

формується як особистість.

✓ *Слугування сферою самовираження і самоствердження людини.*

Сутність цієї функції полягає у створенні таких умов праці, за яких виробництво благ перестає бути самоціллю, а все більшого значення набуває самоствердження, самовираження людини в процесі праці. Тому праця стає необхідним засобом самовираження, розкриття і реалізації творчих можливостей робітника.

✓ Безперервний прогрес усього людства, тому що у кожному новому періоді трудовий процес відновлюється у його новій якості за рахунок включення в нього все більшої кількості людей, які краще підготовлені і використовують більш продуктивну техніку.

Слід відмітити, що ми розглянули ідеальний процес впливу праці на людину і суспільство. Реальний процес піддається сильному впливу на людей і суспільство політики, міждержавних і міжнаціональних відносин, війн, державних переворотів, природних катаклізмів та ін. Все вище переліковане може грубо порушити закономірний процес розвитку суспільства. Але загальна тенденція у розвитку людського суспільства направлена в сторону прогресу виробництва, роста матеріального благополуччя, культурного рівня людей, усвідомлення прав людини як вищої цінності на землі.

3.3. Зміст і характер праці. Основний закон соціології праці

Соціально-економічна сутність праці – двоїста. З одного боку, вона - джерело багатства і доходів, з іншого - міра поведінки людини, засіб її самореалізації, самоствердження як особистості.

Соціологія характеризує поведінку людини залежно від змісту і характеру праці.

Зміст праці – це сукупність трудових функцій, які відображають взаємодію людини і засобів праці у процесі праці, а також співвідношення і взаємозв'язок цих функцій. Зміст – це організаційно-технічний аспект праці. Він відповідає визначеному розвитку продуктивних сил, показує спосіб технологічного поєднання особистісного і уречевленого елементів трудового процесу. Зміст праці дуже мінливий, тому що залежить від:

- структури і різноманітності функцій, що виконуються;
- співвідношення управлінських і виконавських функцій;
- фізичних і нервово-психічних навантажень, ступеня розумової напруги;
- ступеня самостійності, складності та інше.

Розрізняють соціальний і функціональний зміст праці.

Соціальний зміст виявляється у доцільноті діяльності працівника, мотивації, ставленні до праці на суспільному рівні (як до професії, виду діяльності) та на індивідуальному рівні (як до конкретної роботи, що виконується).

Функціональний зміст праці виявляється в її функціях: енергетичній, технологічній, контрольно-регулюючій, підготовчо-організаційній.

Характер праці виражає соціально-економічний спосіб поєднання працівника із засобами виробництва, спосіб включення індивідуальної праці до суспільної (взаємодію людини із суспільством) і залежить від відносин присвоєння і розподілу засобів і продуктів праці.

Характер праці має двоїсту природу. З одного боку він є індивідуальним трудом, мета якого – задоволення біологічних потреб; з другого – це колективний труд, у якому відтворюються соціально-професійні групи між:

- виробниками і споживачами;
- робітниками основного і допоміжного виробництва;
- представниками різних галузей промисловості.

Характер праці відображає такі соціальні відносини:

- володіння і підлегlostі;
- відчуження та експлуатації;
- влади і безправ'я.

Формуються ці відносини не з приводу предметів і знарядь праці, а з приводу присвоєння і розподілу засобів і продуктів праці. У результаті виділяють:

- приватну і суспільну працю;
- вільну і підневільну працю;
- працю на себе і на експлуататора;
- добровільну і примусову працю.

Таким чином, зміст праці визначає професію і рівень кваліфікації робітників, характер праці визначає ступінь її соціального розвитку і перетворення в нагальну потребу. Взаємодія між ними відображає **основний закон соціології праці – закон відповідності характеру і змісту праці або міри поєднання його сутності та форми**. Відповідно до цього закону зміни у змісті праці створюють передумови для змін в його характері та навпаки.

Неоднорідність праці призводить до соціальної неоднорідності груп людей, закріплених за різними видами праці. Діяльність держави направлена на подолання соціальної нерівності, яка

може призвести до виникнення і розвитку соціальної напруги в суспільстві.

3.4. Ставлення до праці, чинники його формування і показники

оцінки

Ставлення до праці характеризує ступінь устремління людини проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання і досвід, здібності для досягнення визначених кількісних і якісних результатів. Ставлення до праці – це складне соціальне явище, яке являє собою єдність трьох елементів:

- мотивів і орієнтацій трудової поведінки;
- реальної трудової поведінки;
- оцінки робітниками трудової ситуації (вербалною оцінкою).

Усі чинники формування ставлення до праці можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні чинники створюють зовнішні, незалежні від суб'єкта, передумови його діяльності, які пов'язані з особливостями виробничого і невиробничого середовища.

Суб'єктивні чинники визначаються індивідуальними особливостями людини (стать, вік, освіта, сімейний стан, професія, стаж, досвід, загальна і професійна культура, характер, темперамент, направленість інтересів, ціннісних орієнтацій і установок у сфері праці) і є результатом відображення зовнішніх умов у свідомості та психіці робітника.

Об'єктивні чинники поділяються на дві групи:

- загальні – форми власності; економічний рівень розвитку країни, регіону, галузі; рівень життя населення; ситуація із зайнятістю і безробіттям; стан культури, освіти, охорони здоров'я; соціальна політика і соціальний захист населення;
- специфічні – зміст і привабливість праці; виробничі умови і безпека праці, оцінка праці на підприємстві; якість і об'єктивність нормування праці; морально-психологічний клімат у колективі; соціально-демографічна структура трудового колективу; самостійність діяльності і ступінь участі в управлінні та ін.

Об'єктивні чинники є стимулами, зовнішніми збудниками до трудової діяльності, а суб'єктивні - мотивами, внутрішніми збудниками конкретної особи.

Ставлення до праці робітників знаходиться під впливом об'єктивних (зовнішніх) чинників. Але останні стають збуджуючим мотивом, стимулом, коли вони трансформуються через внутрішній світ людини (її життєві ідеали, прагнення, мотиви трудової діяльності). Ця трансформація неоднакова у людей різного віку, статі, характеру, темпераменту, освіти, досвіду і т. д. Тому в одному й тому ж колективі люди працюють по-різному: сумлінно, ініціативно, байдужо, з порушеннями.

Для характеристики ставлення до праці використовуються такі оцінки - позитивну, негативну, нейтральну. Залежно від ставлення до праці розрізняють такі типи робітників:

- супернормативний тип – винятково активні та сумлінні працівники (таких приблизно 10%);
- нормативний тип – сумлінні робітники, які орієнтовані на виконання вимог і норм (65-70%);
- субнормативний тип – недостатньо сумлінні робітники, які діють потай (20%);
- ненормативний тип – несумлінні робітники (5%).

Про ставлення до праці за конкретних умов можна робити висновки, аналізуючи об'єктивні чи суб'єктивні показники.

Об'єктивні показники ставлення до праці характеризують результати трудової діяльності, рівень відповідальності, сумлінності, ініціативності та дисциплінованості працівників. На основі цих показників розробляють емпірично перевірювані критерії ставлення до праці: виконання виробничих завдань у кількісних і якісних показниках, виявлення ініціативи у використанні раціональних прийомів і методів роботи тощо. Слід зазначити, що самі по собі перелічені показники не забезпечують повної характеристики ставлення до праці, тому що на рівень їх виконання можуть впливати кваліфікаційні та психофізіологічні потенції працівника (у сумлінних, ініціативних працівників можуть спостерігатися низькі трудові показники через слабке здоров'я, недостатню кваліфікацію).

Для більш повної характеристики ставлення до праці слід ураховувати ціннісні орієнтації особи, структуру та ієрархію мотивів її трудової діяльності, загальне задоволення працею та її умовами – суб'єктивні показники ставлення до праці. Найважливішими суб'єктивними показниками є структура трудової мотивації та задоволення працею.

3.5. Задоволеність працею, її види. Фактори задоволеності працею

Задоволеність працею відображає рівень відповідності праці вимогам, які ставить до неї робітник. У соціології праці розрізняють як загальну, так і часткову задоволеність працею. Перша – характеризує задоволеність працею в цілому, а друга – задоволеність різними її аспектами, і елементами виробничої ситуації.

Чинники, які формують оціночне ставлення робітників до їх трудової діяльності та істотно впливають на неї наведені нижче:

- зміст і характер праці;
- відносини між робітниками;
- соціально-побутові умови праці;
- методи і стиль керівництва;
- організаційні рамки праці і т. д.

Усі вище переліковані фактори є управляемими й існують реальні соціальні технології, які дозволяють регулювати ставлення до праці та задоволеність нею.

Як показали результати опитування Інституту Геллапа (*American Institute of Public Opinion*), що проводилося протягом 2011-2012 рр. в рамках всесвітнього дослідження *State of the Global Workplace*, незважаючи на те що люди витрачають значну частину свого життя на роботу, більшість не отримує від неї ніякого задоволення. Майже 2/3 працівників усьому світі (63%) не зацікавлені в роботі і відчувають незадоволеність від того, чим займаються. Їм не вистачає залученості та мотивації до того, щоб змусити себе докладати додаткові зусилля для підвищення результатів своєї трудової діяльності і позитивного внеску в діяльність організації.

Автори дослідження звертають особливу увагу на те, що показник незацікавленості роботою однаково високий (в середньому 50-80%) по усьому світу. Вони радять бізнесу підвищувати планку робочої залученості працівників, яка безпосередньо сприяє сталому розвитку не тільки компаній і місцевих спільнот, а й цілих країн, а також реабілітації світової економіки після економічної кризи.

Чверть опитаних працівників усьому світі (24%) вкрай незадоволені своєю роботою, тобто відчувають себе нещасливими через обраної професії, непродуктивні й вороже налаштовані по відношенню до роботодавця. Найбільше незадоволені своєю роботою жителі Тунісу, Алжиру, Сирії і Південної Африки, Ботсвани і Ірану. Таким чином, робота, в тій чи іншій мірі, - джерело розчарування для переважної більшості трудящого населення світу.

За даними опитування, лише 13% працівників усьому світі отримують задоволення від роботи. Вони задоволені умовами праці, прагнуть до кар'єрного росту в своїй компанії і докладають максимум зусиль до того, щоб вона процвітала. На думку дослідників, саме ця група є драйвером економічного зростання. Найвищий рівень відданості роботі виявився в Панамі (37%), Коста-Ріці (33%), США, Канаді і Філіппінах (по 29%), Катарі (28%) і Бразилії (27%).

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає соціальна сутність праці?
2. Назвіть соціальні характеристики, через сукупність яких праця впливає на суспільство.
3. Назвіть соціальні функції праці і охарактеризуйте їх.
4. У чому полягає сутність основного закону соціології праці?
5. У чому причина соціально-економічної неоднорідності праці?
6. У чому полягає сутність ставлення до праці?
7. На які групи поділяються чинники ставлення до праці?
8. Які типи робітників вирізняють залежно від ставлення до праці?
9. За якими показниками визначається ставлення до праці?

10. Назвіть чинники, які формують оціночне ставлення робітників до їх трудової діяльності та істотно впливають на задоволеність працею.

ТЕМА 4. ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: ЇЇ ФОРМИ ТА ВИДИ

- 4.1. Поняття соціальної і трудової поведінки
- 4.2. Види трудової поведінки
- 4.3. Форми трудової поведінки
- 4.4 Особливості формування ринкового типу трудової поведінки

4.1. Поняття соціальної і трудової поведінки

У процесі трудової і соціальної діяльності людина виявляє різну ступінь активності, яка обумовлена її інтересами і потребами. Ступінь цієї активності проявляється у соціальній і трудовій поведінці робітника.

Соціальна поведінка – важлива категорія соціології праці. Модифікаціями трудової поведінки є трудова, економічна, організаційна, функціональна, комунікаційна, виробнича, демографічна, нормативна, девіантна поведінка. Соціальну поведінку можна розуміти як процес цілеспрямованої активності відповідно до значущих інтересів і потреб людини.

Соціальну поведінку можна розглядати з двох сторін.

Соціальна поведінка з одного боку – це дуже складна система адаптації особистості до різноманітних умов і функціонування у системі конкретного соціуму, наприклад, студентське середовище.

Соціальна поведінка, з другого боку, – це активна форма перетворення і зміни оціального середовища відповідно до об'єктивних можливостей, які людина самостійно проектує і відкриває для себе, керуючись своїм особистим уявленням, цінностями, ідеалами.

Різновидом соціальної поведінки є трудова поведінка.

Трудова поведінка – це комплекс послідовних вчинків людини, які зумовлені виконуваними ролями і чинними нормами в межах конкретної трудової організації та спрямовані на перетворення предметів праці з метою досягнення відповідного результату.

Трудову поведінку слід відрізняти від трудової діяльності у таких моментах:

1. Трудова діяльність – це, насамперед, сукупність функціонально-технологічних дій, виконання яких дає передбачений результат.

А трудова поведінка – це вчинки і дії робітника, які спостерігаються з боку. Трудова поведінка виступає виконавчою стороною трудової діяльності.

2. Трудова діяльність обумовлена виробничими методами і засобами, технологією виробництва і мало залежить від особистості працівника і його бажань, а трудова поведінка відносно самостійна і залежить від особистих бажань робітника.

Таким чином, між трудовими функціями, які задані робочим місцем і професійними можливостями людини, а також її бажанням виконувати ці функції завжди існує визначена дистанція, тому що робітник відноситься до своїх трудових функцій лише як до засобу досягнення своїх інтересів і задоволення своїх потреб. Ця дистанція тим більша, чим менше відповідають один одному інтереси та цілі робітника і цілі організації.

Поведінка людини в трудовій діяльності має складну структуру. З одного боку - людина підпорядковує свої дії інструкціям і нормам професійного середовища, а з іншого боку – як активний і відносно самостійний суб'єкт вибирає альтернативні напрямки поведінки. Намагаючись отримати визначений результат, індивід поєднує свої професійні якості із засобами їх реалізації в очікуванні на визначену компенсацію витрат.

Схему трудової поведінки можна описати такою формулою: «мета – засоби – результат – винагорода» .

Отже, трудова поведінка – це комплекс свідомих дій і вчинків працівника, пов’язаний з професійними можливостями та інтересами і функціональним змістом трудового процесу.

Трудова поведінка складається з таких елементів: вербалної (мовної) і реальної (трудові дії, вчинки та ін.) поведінки.

Використання соціологічних методів у дослідженні трудової поведінки дає можливість спостерігати та реєструвати:

- 1) конкретні дії і вчинки, які обумовлені виконанням певних статусно-рольових інструкцій, а також пов’язані з індивідуальними і груповими цілями та інтересами, які при цьому реалізуються;
- 2) сукупність вербалних оцінок трудової поведінки, які дають можливість робити висновки про внутрішній стан суб’єктів, їхнє ставлення до праці, форм і способів її реалізації, власної професійної ролі.

Завданням соціології праці є вивчення тих соціальних та функціональних якостей робітника, які визначають характер, способи, і форми трудової поведінки від яких значно залежать напруженість та інтенсивність соціальних зв’язків, ідентифікація їх із конкретним трудовим процесом.

До таких якостей належать: статусно-рольові, кваліфікаційні, культурологічні характеристики, професійні якості, ціннісно-нормативні установки та ін.

4.2. Види трудової поведінки

Класифікація видів трудової поведінки здійснюється за такими критеріями:

- 1) залежно від суб'єктів поведінки (індивідуальна і колективна трудова поведінка);
- 2) від наявності взаємодії з іншими суб'єктами (припускаюча взаємодію інеприпускаюча взаємодію трудова поведінка);
- 3) за виробничою функцією (управлінська і виконавча трудова поведінка);
- 4) за ступенем детермінованості (жорстко детермінована та ініціативна);
- 5) за ступенем формалізації (установлена в офіційних документах і не установлена);
- 6) за ступенем відповідності до прийнятих норм (нормативна і девіантна);
- 7) за характером мотивації (ситуативна та ціннісна поведінка);
- 8) за ступенем традиційності (поведінка, яка складалась; поведінка яка зароджується; поведінка у формі реакції на різні соціально – економічні акції);
- 9) за виробничими результатами та наслідками (позитивна та негативна трудова поведінка);
- 10) за сферою здійснення трудової поведінки (безпосередньо трудовий процес, побудова відносин на виробництві).

Існують й інші види трудової поведінки.

У ході соціологічного опитування працівників зазвичай ставиться задача виявити:

- 1) як прагнення, так і
- 2) сам факт проявлення певного виду трудової поведінки.

З метою вивчення, наприклад, виконавської поведінки вивчаються такі соціологічні факти як:

- ступінь виконання норм виробітку;
- досягнута якість продукції;
- відсутність (наявність) порушень трудової дисципліни, технології виробництва та ін.

Вивчення управлінської поведінки передбачає встановлення таких фактів:

- участь робітників в управлінні підприємством (акції, ради трудових колективів);
- участь у передачі виробничого досвіду;
- участь у раціоналізаторстві та винахідництві та ін.

Розробка інструментарію дослідження залежить від його цілей і завдань. Якщо стойте завдання дослідити вплив акціонування підприємства на розвиток господарського виду

поведінки, то для того, щоб виявити паростки цієї поведінки, необхідно встановити такі факти:

- 1) бережливе відношення до обладнання;
- 2) прагнення економити матеріали;
- 3) участь у раціоналізаторській діяльності;
- 4) прагнення до зниження собівартості продукції, зростання прибутку.

Слід оцінювати вплив на поведінку робітника не тільки самого факту «влодаря акції», але і їх кількості, результативності (обсяг дивідендів), а також статі, віку, стажу роботи та ін.

Таким чином, у ході дослідження слід ставити завдання щодо виявлення самого факту того або іншого виду поведінки робітника і відношення до цього виду поведінки інших робітників підприємства.

4.3. Форми трудової поведінки

Соціологія праці вивчає різні форми трудової поведінки. Конкретне соціологічне дослідження проводиться залежно від цілей і завдань, які стоять перед керівництвом організації. Найбільш часто досліджуються наведені нижче форми трудової поведінки.

Функціональна поведінка – це конкретна форма реалізації професійної діяльності, яка визначається технологією робочого місця. Функціональна поведінка притаманна будь-якому трудовому процесу незалежно від його складності та спеціалізації. Різниця спостерігається тільки у перевазі розумової або фізичної праці.

Економічна поведінка – орієнтована на результат, на кількість і якість витрачених людських ресурсів. При використанні своїх професійних здібностей робітник орієнтується на оптимальний баланс між затратами зусиль та їх компенсацією. Якщо балансу немає, то починається падіння інтересу до цієї діяльності. Головною проблемою в економічній соціології є вибір моделі економічної поведінки, яка визначається особистими якостями людини й умовами, в яких вона живе та працює.

В умовах ринкової економіки людина вимушена робити вибір за такими формулами економічної поведінки:

- ✓ «максимум доходів ціною максимуму праці»
- ✓ «гарантований дохід ціною мінімуму праці»
- ✓ «мінімум доходу за мінімум праці»
- ✓ «максимум доходу ціною мінімуму праці»

Модель економічної поведінки обумовлюють такі чинники:

- а) форма власності;
- б) організаційно-технічні чинники (використання нової техніки, технології);
- в) соціально-економічні чинники (умови праці, зміст праці, нормування, оплата праці);

- г) соціально-технологічні чинники (задоволеність працею, соціально-психологічний клімат у колективі);
- д) особистісні чинники (освіта, культурний рівень робітника);
- е) суспільно-політичні чинники (солідарність найманих працівників, діяльність профспілок та ін.).

Організаційна або адміністративна поведінка. Її сутність полягає у формуванні позитивної мотивації членів трудової організації. Для досягнення цієї мети використовують різноманітні стимули: моральні, матеріальні, соціальні.

Завдання соціології праці полягає у вивчені можливостей робітників щодо досягнення їх особистих цілей у межах цілей завдань організації. Якщо цього можливо досягти, то це позитивно впливає на трудову поведінку.

Стратифікаційна поведінка пов'язана з професійною та трудовою кар'єрою. Управління трудовою кар'єрою, її плануванням в організації є основою позитивної направленості трудової поведінки.

Інноваційна поведінка пов'язана з прийняттям нестандартних рішень, які змінюють соціальні відносини на різних рівнях організації, руйнують усталені стереотипи поведінки. Тільки соціально-активні, ініціативні робітники можуть бути суб'єктами інноваційної поведінки.

Адаптивно-пристосовницька поведінка. Відбувається «вростання» людини у професійне і соціальне середовище та формування чітко визначеної лінії трудової поведінки. Виділяють такі різновиди адаптивно-пристосовницької поведінки:

- ✓ оконформістську поведінку – пристосування до установок інших особистостей, які вищі за ступенем управління;
- ✓ оконвенційну поведінку або пристосування до середовища, яке постійно змінюється. У поведінській структурі формується система компромісів, яка постійно змінюється.

Церемоніальні та субординаційні форми поведінки пов'язані з реалізацією службового, професійного, посадового етикету. Вони забезпечують збереження, відтворення та передачу важливих для організації цінностей, традицій, зразків поведінки.

Характерологічна поведінка формується під впливом емоцій і настрою людей. Особистість може пригнічувати своїм вольовим або посадовим темпераментом (моральні вампіри). Несумісність характерологічних форм поведінки – основа конфліктів і конфліктних ситуацій.

Різновидом характерологічної поведінки є спонтанна поведінка, яка виникає під впливом сильних емоцій. Вона негативно відбувається на трудовому процесі.

Деструктивні форми поведінки виражаються у вигляді:

- ✓ протиправної поведінки;
- ✓ перевищення повноважень;

- ✓ дисфункціональної поведінки – відсутність компетенцій;
- ✓ індивідуальної поведінки – цільовий і груповийegoїзм;
- ✓ імітаційної поведінки – псевдоактивність;
- ✓ консервативної поведінки;
- ✓ девіантної поведінки, пов'язаної з асоціальними навичками і нахилами особистості.

Будь-яку з цих форм поведінки можна розглядати у розрізі різних видів поведінки.

Так, економічна поведінка може бути як жорстко детермінованою – плани, графіки, так і ініціативною – пропозиції щодо зниження собівартості продукції, зростання прибутку; може бути позитивна або негативна; може розглядатися по відношенню до виконавців і по відношенню до керівництва. Все залежить від мети дослідження.

4.4. Особливості формування ринкового типу трудової поведінки

Трудова поведінка формується залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів. Особлива увага приділяється формуванню ринкового типу поведінки в результаті дії зовнішніх по відношенню до робітника факторів.

На рівні суспільства формування трудової поведінки особистості визначається станом трудового менталітету, на який впливають, насамперед, такі процеси, як розвиток ринкового типу господарювання і різноманітних форм власності. Ці процеси породжують суперечні риси в трудовій поведінці робітників, які дуже часто заперечуються суспільною думкою. Насамперед, процеси приватизації приводять до різноманітних форм власності, спонукають до інтенсивної праці і відповідної трудової поведінки. Але ж ця поведінка не забезпечена соціальними гарантіями. По – перше, є загроза безробіття, неповної зайнятості, по – друге, шахрайство у сфері приватизації, що формує невдоволення і розчарування населення в дієвості цього фактора і порядності вищих осіб. Різноманітність форм власності створює потенційні можливості конкуренції, а значить призводить до якісних змін трудової поведінки керівників, спеціалістів, робітників.

На рівні підприємства соціальний механізм трудової активності персоналу в конкретній організації знаходиться під впливом чинників-стимулів та чинників-гальм.

На рівні підприємства діють два фактори – стимули:

- 1) усвідомлення персоналом економічних і юридичних принципів акціонування, відчуття чіткої залежності свого добробуту від досягнень підприємства і свого особистого внеску;
- 2) можливість участі в управлінні. У практиці різних країн широкого поширення набули «партиципативні» методи управління - делегування, найманому працівникові повноважень в управлінні виробництвом, участь у власності, розподілі прибутку та ін.

Варто відзначити, що залучення робітників до управління зустрічає опір з боку адміністрації.

Фактори – гальма:

- 1) система оподаткування діяльності;
- 2) відсутність реальних можливостей інвестування підприємства;
- 3) недосконалий механізм оплати праці, рівень мінімальної заробітної плати та ін.

Завдання соціології праці полягають в тому, щоб по-перше, визначити оптимальні співвідношення професійних можливостей робітників тому функціональному змісту трудової діяльності, яке обумовлено її кінцевою метою; по-друге, виявити можливості впливу на робітника, щоб позитивно зорієнтувати його на ту трудову функцію, яку він реалізує і тим самим сприяти підтримці соціально – бажаної поведінки.

У наш час ефективною, соціально бажаною - є творча, ініціативна, відповідальна поведінка. Саме така поведінка може привести до успіху в умовах ринкової економіки.

Питання для самоперевірки

1. *Дайте визначення термінів «трудова поведінка» і «трудова діяльність». Чим вони різняться ?*
2. *Назвіть елементи трудової поведінки.*
3. *У чому необхідність регулювання трудової поведінки ?*
4. *Дайте характеристику форм трудової поведінки.*
5. *Які формули економічної поведінки існують в умовах ринкової економіки ?*
6. *Які чинники обумовлюють трудову поведінку на рівні суспільства ?*
7. *Які чинники обумовлюють трудову поведінку на рівні підприємства ?*

ТЕМА 5. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

- 5.1. Потреби як детермінанти трудової поведінки.
- 5.2. Цінності та ціnnісnі орієнтації.
- 5.3. Мотиви і диспозиції особистості у регулюванні трудової поведінки.
 - 5.3.1. Поняття мотивів і механізму мотивації праці.
 - 5.3.2. Класифікація мотивів.
 - 5.3.3. Поняття мотиваційного ядра.
 - 5.3.4. Концепції трудової мотивації.
 - 5.3.5. Поняття мотиваційних моделей.

5.1. Потреби як детермінанти трудової поведінки.

Мотивація – це комплекс спонукальних причин, потреб, під впливом яких так або інакше діє особистість у конкретній ситуації. Необхідно підкреслити, що в якості спонукальних причин можуть виступати не тільки фізіологічні потреби, але й почуття, ідеї, ідеали, інтереси, переживання та ін. На основі цих причин виникає своєрідний механізм, через який людина (група) включається у визначений контекст соціальної (у заданому випадку – трудової) дійсності.

Мотивація праці – це процес вибору людиною свого способу участі в трудовій діяльності, спонукання до активної трудової поведінки, який базується на задоволенні найважливіших для людини потреб. У цьому процесі людина намагається досягти як свої особисті цілі, так і цілі організації, а остання, в свою чергу, намагається забезпечити реалізацію цілей своїх членів.

До структурних елементів мотивації належать: потреби, інтереси, цінності, ціnnісnі орієнтації і мотиви.

Потреби є глибинним джерелом мотивації трудової поведінки. Це об'єктивно зумовлена потреба людини у чомусь необхідному для свого нормального існування (наприклад, у матеріальних і духовних благах), а отже й необхідність діяльності для реалізації цих потреб. Потреби спонукають до трудової діяльності, тому що без їхніх, одягу, житла, палива, моральних благ людина не може існувати, тому вона повинна їх виробити, щоб отримати, а для цього потрібно працювати. Тому людина працює, щоб задоволити свої потреби.

Потреби впливають на психологічний та емоційний стан людини. Залежно від того, задовольняються вони чи ні, людина перебуває у стані спокою, піднесення чи пригнічення. Щоб вийти із стану дискомфорту людина шукає шляхи і способи задоволення потреби. А для цього необхідно вміти ставити перед собою і вирішувати теоретичні та практичні завдання. При цьому пробуджується мислення і воля людини. Дякуючи впертості людини вона перемагає труднощі на шляху задоволення потреб. Процес задоволення потреб виступає складною цілеспрямованою пізнавальною діяльністю.

Схема механізму задоволення потреб виглядає так:

Незадоволена потреба - шляхи і способи задоволення - цілі і завдання - мислення і воля - переборення труднощів - задоволення потреби.

Задовольняючи потреби і досягаючи цілей людина створює нові об'єкти, нові умови свого оточення, які, в свою чергу, визивають нові потреби. Таким чином, потреби – постійне джерело активності. У цьому випадку діє закон підвищення потреб, сутністю якого є те, що розвиток продуктивних сил і виробничих відносин неминуче обумовлює підвищення потреб – не тільки їх кількісне зростання, але й рівень більш високого якісного порядку.

Потреби є предметом розгляду різних наук. Соціологія праці розглядає їх як соціологічну категорію виходячи з того, що вони є вічною рушійною силою, джерелом і причиною активності людини. Де нема потреби – не може бути діяльності, і навпаки – чим різноманітніша діяльність, тим багатше потреби людини. Соціологія праці вивчає потреби не як відсутність чогось і тому спонукання людини до праці, а як визначене відношення людини до об'єктивної реальності.

Потреби неоднорідні за своєю природою і класифікуються за різними критеріями.

Насамперед за походженням виділяють *природні (або матеріальні) та соціогенні потреби*. *Природні (біогенні), матеріальні* – пов’язані з дією природних інстинктів, які направлені на самозбереження. Вони формуються протягом всієї історії людства. Від потреб у їжі, воді, теплі, здоров’ї та ін. до отримання будь яких життєвих вигод. Прагнення до матеріального благополуччя – головна життєва вигода. Людина усвідомлює себе достойною, якщо її не пригнічують матеріальні клопоти.

Матеріальні потреби пробуджують людину до економічної діяльності а нагородою за це є – кар’єра, багатство і влада.

У випадку незадоволення матеріальних потреб виникають такі негативні явища людства як заздрість, злочини. Створення умов для задоволення первинних потреб усувають умови появи цих негативних явищ.

Соціогенні потреби – це вторинні потреби людини, як особистості, вони пов’язані з її формуванням, функціонуванням і розвитком. Вони містять:

- ✓ інтелектуальні потреби – у знаннях, досвіді, культурі;
- ✓ творчі – коли пізнання стає способом задоволення потреби у творчості;
- ✓ естетичні – сприйняття прекрасного, що робить людину більш благородною, робить більш прекрасним її життя;
- ✓ соціальні потреби – пов’язані з життєдіяльністю людини як члена соціальної групи, організації, суспільства, її відносинами з іншими людьми та ставленням до них і самих себе.

Соціогенні потреби виникають у процесі життєвого і трудового досвіду. Це потреби: у соціальній активності, належності до соціуму, самоствердженні, спілкуванні, саморозвитку, соціальному статусі та ін.

Як природні (первинні) так і соціогенні (вторинні) потреби мають соціальний характер, тобто вони детерміновані суспільним виробництвом, культурою, які визначають конкретні форми вияву і задоволення потреб.

Основні потреби людини задовольняються у трудових організаціях і конкретизуються у сфері праці. Їх співвідношення може бути представлено даними таблиці 5.1.

Як видно, саме у сфері праці створюються умови для задоволення більшості основних потреб. Звідси висновок – потреби є джерелом трудової активності людини.

Можна виділити ще такі види потреб:

- ✓ раціональні та нераціональні;
- ✓ індивідуальні та групові;
- ✓ поточні та перспективні;
- ✓ реальні та ідеальні;
- ✓ основні (життєво важливі) та другорядні;
- ✓ традиційні та нові;
- ✓ складні та прості;
- ✓ приземлені та піднесені;
- ✓ самодостатні, престижні та ін.

Усі вони відіграють різну роль у регулюванні трудової поведінки людини і складають систему потреб.

Так, наприклад, усі потреби можна розглядати з точки зору домінуючих іпідпорядкованих. Перші можуть підпорядковувати всі інші, визначати основний напрямок поведінки або діяльності. Наприклад, потребам у визнанні оточуючими своєї значущості можуть бути

підпорядковані потреби щодо підвищення професійної майстерності, розміру зарплати, досягнення високих результатів у діяльності.

Характер і структура потреб окремого індивіда залежить від реальних можливостей, матеріального і культурного рівня суспільства, самого індивіда, його особистих можливостей. При зміні віку, сімейного стану, рівня освіти, кваліфікації змінюються і потреби.

Сукупність потреб і рівень їх задоволення – важливий показник якості життя населення. Таким показником є і співвідношення споживацтва та розумних потреб. Споживацтво – це залежність людини від матеріальних і моральних цінностей, рабське прагнення до їх накопичення як самоцілі, висування споживацьких благ у якості найвищих цінностей, які панують над іншими цінностями людського життя. Споживацтво суперечить моралі правового

Таблиця 5.1.

Конкретизація загальних потреб у сфері праці.

<i>Загальні потреби</i>	<i>Потреби у сфері праці</i>
Психофізіологічне задоволення	Фізичне задоволення трудовою діяльністю
Матеріальний добробут	Зарплата, забезпечення житлово- побутових потреб та ін. матеріальні блага
Соціальна активність	Суспільно-значуча трудова діяльність
Незалежність	Економічна самостійність
Спілкування, належність до групи	Професійне спілкування, належність до трудової організації
Стабільність існування	Заробіток, гарантоване місце роботи
Визнання оточуючих	Повага з боку колег, просування по посадових сходиках
Самовираження	Прийняття самостійних рішень, можливість виявлення ініціативи,

	професійне вдосконалення, творчість
Знання, поінформованість	Підвищення професійних знань, підвищення поінформованості будь-якого рівня

суспільства. Його причиною є диспропорція зростання добробуту і культури окремих громадян.

Розумними є потреби, які можуть бути реалізовані на цьому історичному етапі суспільства без шкоди для самої особистості та інших людей, задоволення яких необхідно для нормального функціонування і розвитку суспільно активної особистості.

Споживацтво розвивається тоді, коли людина попадає в залежність відречей, коли накопичення є сенсом життя, а труд стає лише засобом досягнення цієї мети. Воно іноді вимагає надлюдських зусиль, аморальних поступків, іноді – злочинів. Споживацтво може супроводжуватись і активною трудовою діяльністю, але остання не має суспільного сенсу.

Межа між споживацтвом і розумними потребами є умовою та історично рухомою. Матеріальні потреби, які на одному з історичних етапів були соціально нерозумними (нерациональними) стають морально виправданими на іншому етапі.

Загальні критерії розумних потреб:

- ✓ відповідність запитів особи об'єктивним можливостям суспільства;
- ✓ оптимальне поєднання суспільних і особистих інтересів;
- ✓ гармонійність природних і соціогенних потреб;
- ✓ достатній розвиток потреби у праці та суспільній діяльності;
- ✓ відповідність запитів особи її трудовому внеску в суспільне виробництво, обсягу її суспільно корисної праці.

Таким чином, формування розумних потреб передбачає врахування взаємодії особи суспільних інтересів. Задоволення потреби повинно сприяти розвитку не тільки самої людини, але і трудової організації, суспільства в цілому.

У цьому контексті важливого значення набуває перетворення праці в життєво важливу потребу. Це неможливо без усвідомлення її соціальної значущості для розвитку особистості.

Для розвитку і повної реалізації потреб у праці необхідно, з одного боку, підвищення змістовності та творчого наповнення праці, мобілізації інтелектуального потенціалу робітника; з іншого боку – послідовне осмислення ним соціальної значущості праці, її ролі в

розвитку особистих якостей. Перетворення праці на першу життєву потребу є основою осмисленої, азвідси, соціально схваленої поведінки.

5.2. Цінності та ціннісні орієнтації.

Цінності – це властивість певного об'єкта задовольняти якусь потребу людини.

Якби потреби задовольнялися самі собою, то ціннісних відносин простоне могло б бути. Наприклад:

- ✓ добро ціниться, тому що існує зло;
- ✓ доброта ціниться, тому що існують злідні;
- ✓ здоров'я і життя цінуються, тому що є хвороби, смерть;
- ✓ змістовна праця ціниться, тому що є беззмістовна, монотонна праця.

Ціннісні відносини не виникають до того моменту, доки суб'єкт невиявив для себе проблематичності задоволення актуальної потреби. Існує така закономірність: чим більш проблематичним стає задоволення якоїсь потреби, тим більшу цінність має предмет, або спосіб її задоволення.

Цінності та норми поведінки створюють ціннісно-нормативну сферу регулювання трудової поведінки. Цінності, які визнані всім суспільством, стають суспільними ідеалами.

Цінності формуються у процесі трудової мотивації на основі потреб інтересів. Так, потреба у професійному рості обумовлює інтерес до знань, які сприймаються як цінності.

Якщо потреби дозволяють вияснити, що необхідно для нормального функціонування, то інтереси підказують, як діяти, щоб задоволити ці потреби, які предмети і суб'єкти дозволяють це зробити. Носіями потреб інтересів є окремі робітники, колективи, соціальні групи, суспільство в цілому. Усі вони об'єднані метою розвитку продуктивних сил, охорони оточуючого середовища, забезпечення матеріального і соціального добробуту людей. Однак спільність інтересів не виключає наявності власних інтересів цих суб'єктів.

Одже, дляожної галузі суспільні інтереси виражаються у підвищенні платоспроможного попиту на продукцію; для трудових колективів – у рентабельності виробництва, ступені задоволеності інтересів робітників і колективу в цілому; для робітника – у трудовому самовираженні, зарплаті.

Слід враховувати, що різні інтереси робітників можуть бути викликані однаковими їх потребами. Наприклад, потреби у відпочинку – для молоді: туризм, спортивна база; для людей старшого віку – санаторне лікування, роботана дачній ділянці та ін.

Ітак, потреби стають збудниками трудової діяльності, як тільки вони осмислюються робітниками, або перетворюються на інтереси, коли здійснюється оцінка соціальних предметів, явищ, дій і вчинків людей з точки зору можливості задоволення бажаного. Останні сприймаються як цінність.

Цінності, як потреби та інтереси дуже різноманітні. Виділяють такі цінності:

- матеріальні, духовні, соціальні;
- індивідуальні, групові, колективні, суспільні, національні;
- моральні, економічні, політичні, релігійні, трудові.

Під трудовими цінностями розуміють значущість для суб'єкта працірізних компонентів трудової діяльності. Суб'єкт визначає своє відношення до них, оцінює їх спроможність задовольняти потреби суб'єкта. Їх класифікують так:

- ✓ вітальні, тобто життєві (праця, добробут, відпочинок, здоров'я);
- ✓ -демократичні (свобода слова, право на працю, соціальну рівність і справедливість, свобода вибору сфери реалізації своїх сил і здібностей);
- ✓ -громадського визнання (соціальний статус, право участі у вирішенні громадських справ, будь-які винагороди);
- ✓ особистісного розвитку (освіта, кваліфікація, творчість);
- ✓ колективістські (солідарність, соціальна рівність, самодисципліна).

Перелічені цінності представляють собою оцінку різних складових трудової діяльності як результат відображення ситуації у свідомості людини.

Ціннісні орієнтації – це спрямованість особи на певну групу головних для неї цінностей, які виступають загальним орієнтиром в її поведінці. Ціннісні орієнтації програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основну лінію її поведінки. Для одних орієнтиром у трудовій поведінці є зміст праці, тому вони будуть намагатися підвищувати рівень знань, отримувати другу професію, використовувати суміщення професій. Для інших – націленість на громадську роботу, наприклад, виконання громадських доручень.

У трудовій діяльності можлива орієнтація на:

- суспільну значущість праці, коли людина намагається виконувати необхідну для суспільства роботу, навіть низькооплачувану, не цікаву зазмістом;
- зміст праці, коли робітник намагається знайти більш різноманітну, цікаву роботу, яка приносить йому задоволення;
- оплату праці, коли людина для збільшення свого заробітку намагається працювати понаднормово або виконувати більш високооплачувану роботу;
- умови праці, коли людина віддає перевагу роботі з нормальними умовами праці, зручною змінністю, сприятливим мікрокліматом, навіть якщо вона з більш низькою оплатою, невисокою змістовністю праці.

Соціологія праці вивчає ціннісні орієнтації як регулятор поведінки у сфері трудової діяльності, відношення до праці різних груп робітників, до її змістовності, характеру, умов, оплати та ін. Вивчаються думки робітників стосовно стану умов праці, оплати, організації праці, виявляються мотиви потенційної плинності кадрів.

За функціональним призначенням виділяють цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні).

Термінальні відображають життєзабезпечуючі цілі (роботу, любов, здоров'я, добробут).

Інструментальні поєднують засоби досягнення цих цілей, тобто особисті якості (почуття обов'язку, воля) або переконання (етичність, моральність), які сприяють реалізації цілей. Робота одночасно є як цінністю-ціллю (тому що сприяє самовираженню людини, розкриттю її талантів, реалізації бажання творчості) так і цінністю засобом (є засобом досягнення різних матеріальних благ).

У період становлення ринкових відносин спостерігаються ціннісні конфлікти:

- між цільовими орієнтирами розвитку суспільства в його трудовій сфері та інструментальними якостями робітників, які були сформовані в умовах адміністративно-командної системи;
- між моральними і професійно-посадовими нормами;
- між еталоном «порядної людини» і «ділової людини»;
- між співіснющими, але різними вимогами до робітників.

У минулому до робітників ставились такі вимоги: дисципліна праці,

порядність у діловій сфері, ідейні переконання. У ринкових умовах більше цінуються самостійність, кмітливість, винахідливість. «Зрівнялівка» сприяла розвитку в багатьох робітників індивідуальних орієнтацій, групового егоїзму. Основою цих конфліктів є протиріччя між необхідністю оновлення соціальної системи і консерватизмом культури. Вирішенню цих конфліктів і формуванню цінностей праці в сучасних умовах сприяють:

- відбір прогресивних цінностей минулого, які б стимулювали трудову активність;
- ціннісна переорієнтація, формування нових традицій;
- посилення цінностей професіоналізму, значущості інтелекту праці та її суб'єктів;
- удосконалення відносин розподілення.

5.3. Мотиви і диспозиції особистості у регулюванні трудової

поведінки людини

5.3.1. Поняття мотивів і механізму мотивації праці

У структурі елементів трудової мотивації особливе місце займають мотиви.

Мотив – це пояснення причин дій, які є основою для прийняття рішення про дію, тобто це вербальне визначення цілі, програма початку дій. За допомогою мотивів робітник серед багатьох збудників трудової поведінки (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації) робить вибір, через співвідношення їх з трудовою ситуацією, пояснює і обґруntовує свою поведінку в тій або іншій ситуації, надаючи останній особистісного сенсу. Це називають мотивацією праці.

Трудова ситуація – є комплексом умов трудової діяльності. До цих умов належать різні характеристики предметно-речового та соціального середовища, де відбувається трудовий процес. Трудова ситуація впливає на формування і проявлення особистих інтересів і потреб. Цей вплив здійснюється за допомогою:

- ✓ управлінських дій, які безпосередньо (прямо) впливають на трудову поведінку. Можна виділити дві форми їх існування:

а) психологічний вплив (особистий приклад) на особистість робітника з метою бажаного формування трудових методів через зміну системи його цінностей;

б) примусового адміністративно–вольового впливу (накази, розпорядження), яке не потребує глибокого проникнення у суб'єктивний світ людини, є максимально оперативним, але може викликати негативну реакцію у робітників і отримувати трудову активність;

- ✓ соціального контролю, в основі якого лежить орієнтація на соціальні очікування, цінності, норми, правила трудової поведінки, які властиві конкретній трудовій організації і очікувані в поведінці її членів. Соціальні очікування розуміють як вимоги оточуючих до індивіда (його

дій, думок, почуттів) у конкретній трудовій ситуації. Якщо вчинок або дія не знаходять підтримки, то вони можуть і не здійснюватися.

- ✓ стимулів до праці, які опосередковано впливають на трудову поведінку робітників і зачіпають їх інтереси, стають спонукальними мотивами. Стимулами можуть бути характер і зміст праці, організаційно-економічні умови її виконання, можливості для творчості, види матеріального та морального стимулювання, соціальна структура колективу, система групових традицій, стандартів, цінностей та ін.

Переліченим елементам трудової ситуації притаманна певна спонукальна сила. Під їх впливом людина може діяти всупереч своїм внутрішнім бажанням, особистим інтересам. Вони визначають формування внутрішньої позиції, особисту схильність працівника до різних об'єктів і ситуацій, його готовність діяти певним чином. Усе це характеризує мотиви і установки трудової поведінки. Інакше кажучи, робітник пропускає фактори зовнішнього середовища через призму своїх інтересів, через своє сприйняття і таким чином мотивує свою поведінку.

5.3.2. Класифікація мотивів

Існують різні підходи до класифікації мотивів.

1. *У самому загальному вигляді мотиви поведінки людини поділяються на егоїстичні та альтруїстичні.*

Перші направлені на підвищення добробуту індивідуума, другі – на підвищення добробуту сім'ї, колективу і суспільства в цілому.

При аналізі економічних систем зазвичай виходять з егоїстичних мотивів. Але людині органічно притаманні й альтруїстичні мотиви (піклування про старих, дітей, хворих, інвалідів).

Вивченю альтруїстичних мотивів велику увагу приділив П. Сорокін. Він виділив три типи альтруїстів:

1) природжені (Б. Франклін)

2) приголомшенні або пізно проявлени. Їх життя ділиться на 2 етапи (до альтруїстського і етап після перебудови особистості на альтруїзм. Наприклад, Будда);

3) проміжний тип (Св. Тереза, Рамакрішна).

Цінність цих досліджень полягає у виділенні мотивів, які допомагають забезпечити високо організаційну, ефективну колективну працю, яка основана на внутрішніх спонуканнях до досягнення загальної користі.

Слід відзначити, що альтруїстська мотивація у певній мірі була присутня праці на радянських підприємствах. Але її використання без урахування сукупності потреб, від реалізації яких за допомогою праці залежить життя і добробут робітника і його сім'ї, знецінювало таку мотивацію.

Завданням соціології праці є пошук шляхів поєднання альтруїстичних іegoїстичних мотивів у сучасній трудовій мотивації.

2. Залежно від потреб, які лежать в основі мотивів, їх поділяють на **біологічні (фізіологічні) та соціальні**.

3. За функціональною спрямованістю виділяють **мотиви-спонукання** – реальні сили, які впливають на вчинки і **мотиви-судження**, за допомогою яких пояснюють і обґрунтують свою поведінку.

Мотиви спонукання виконують такі функції:

- *мобілізуючу*, яка полягає в мобілізації сил робітника і направлення його до певних дій;
- *орієнтуючу* функцію, змістом якої є направлення дій робітника у ситуації вибору необхідного варіанта поведінки, блокування одних дій і обумовлення інших;
- *опосередковуючу*, яка пов'язує зовнішні та внутрішні активізуючі сили.

Мотиви-судження виконують такі функції:

- *цилеутворювальну*, яка визначає значущість певного варіанта поведінки для її суб'єкта;
- *пояснюально-обґрунтовуючу* (з'ясувальну), тобто аргументуючу (для себе та інших) доцільність своїх дій у визначеній трудовій ситуації. В межах цієї функції виділяють:

а) функцію соціалізації, яка полягає в осмисленні соціальної ролі робітника в трудовому середовищі;

б) корегуючу функцію, як механізм уточнення старих і формування нових ідеалів, норм, ціннісних орієнтацій.

4. Залежно від того, які потреби (матеріальні, культурні, соціальні) домінують, як пріоритетні, на тій або іншій фазі життєвого циклу виділяють такі групи мотивів:

а) пов'язані з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової спеціалізації. До них належать такі мотиви:

- забезпечення життєво важливих благ (домінуюча орієнтація назаробіток, направленість на забезпеченість себе і членів сім'ї);

- покликання (домінуюча орієнтація на зміст праці, направленість на інтерес і задоволення трудовою діяльністю);

- престижу (домінуюча орієнтація на досягнення певного статусу);

б) пов'язані з реалізацією приписаних та інтернаціоналізованих соціальних норм (тобто прийнятих усіма соціальними групами, робітниками). Це цінності, які задаються соціально-економічною системою в цілому або конкретним колективом, або професійною групою. Серед них розрізняють:

- громадянські, морально-патріотичні та ідейно-політичні мотиви трудової поведінки;

- частні мотиви трудової поведінки (принадлежність до організації, її цінностей, традицій);

- мотиви групової професійної солідарності, ділової поведінки та ін.

в) пов'язані з вибором індивідом соціальних і професійних цілей, оптимізацією життєвого циклу робітника. Це мотиви соціальної і професійної мобільності, вікової релаксації, переборювання статусно-рольової і соціально-психологічної дискомфортності.

Трудова поведінка підкорюється емоційним і функціональним мотиваторам, а також мотиваторам поведінки, яка відхиляється від норм (егоїзм, деструкція та ін.).

5. Існують і інші класифікації мотивів. Наприклад, югославський соціолог

Д. Маркович виділяє серед найбільш значущих такі мотиви:

- стадне почуття;

- потреба самоствердження;

- прагнення до успіху, самостійності, самореалізації;

- задоволення почуття альтруїзму;

- відчуття надійності та ін.

5.3.3. Поняття мотиваційного ядра

Наведені групи мотивів свідчать про їх велику різноманітність. Середмотивів трудової поведінки людини є відносно стабільні, які не залежать від конкретної трудової ситуації. Інші – ситуативні, які залежать від трудової ситуації. Стабільні мотиви складають мотиваційне ядро, а ситуативні – мотиваційну периферію. Вони можуть мінятися місцями залежно від зміни умов трудової діяльності, етапів трудової кар'єри, способу життя, суспільних процесів.

Мотиваційне ядро – це сукупність ієрархічно розташованих мотивів, які обумовлюють трудову поведінку окремого робітника, групи, колективу. Загальне мотиваційне ядро, на якому ґрунтуються трудова діяльність, містить:

- мотиви забезпечення (матеріальна зацікавленість, орієнтація на заробіток);
- мотиви покликання (намагання реалізувати свої професійні можливості, уміння, здібності);
- мотиви престижу (самоактуалізація, діяльність на користь громади, досягнення певного статусу).

Структура мотиваційного ядра в процесі трудової діяльності змінюється під впливом конкретної трудової ситуації (повсякденної праці за фахом, зміни місця роботи або фаху, трудового конфлікту, вибору місця роботи або фаху, інновацій).

Залежно від потреб (матеріальних, культурних, соціальних), які є пріоритетними на тому чи іншому етапі життя формуються різні групи мотивів. Найбільша група мотивів пов’язана з обґрунтуванням вибору сфери професійної і трудової мотивації (мотиви забезпечення життєважливих благ, життєвого покликання та ін.). За ринкових умов особливої ваги набувають мотиви вибору та зміни фаху чи місця роботи.

Центральне місце в структурі мотиваційного ядра займає мотив матеріальної зацікавленості. Але провідним він може бути доти, доки буде досягнуто певний рівень матеріального забезпечення. Це створить умови для включення в ядро інших провідних мотивів.

Вітчизняні та західні соціологи дещо розходяться у питаннях щодо диференціації мотивів праці. Як найбільш значущі мотиви праці вітчизняні соціологи вирізняють:

- захоплення своєю професією або справою;
- матеріальну зацікавленість;
- усвідомлення важливості та необхідності навіть матеріально не дуже вигідної роботи.

Західні фахівці дещо інакше розставляють пріоритети. Крім винагородного інтересу, особливо важливими вони вважають відповідне робоче середовище, безпеку, розвиток особистості, професійне зростання, почуття причетності до справ організації. Таким чином, якщо ситуація, яка склалася в трудовій організації направлена на задоволення потреб робітника, то він задоволений своєю працею і мотивований на ефективну трудову поведінку.

5.3.4. Концепції трудової мотивації

Складні процеси трудової мотивації вимагають всебічного і обґрунтованого пояснення. Російським соціологом В. Ядовим було запропоновано так звану диспозиційну концепцію регуляції соціальної поведінки особистості для вивчення трудової мотивації в різних

трудових ситуаціях. Згідно з цією теорією диспозиції особистості (тобто їх склонності), які регулюють її поведінку, формуються в залежності від сполучення рівня потреб і складності ситуацій. Розрізняють 4 види диспозицій:

1-й – ситуативні установки (довгострокові мотиви), які формуються на основі потреб біологічного характеру у найпростіших ситуаціях – побутових умовах;

2-й – соціальні установки, які формуються на основі потреб у спілкуванні звичайних повсякденних обставинах;

3-й – побутові установи, які формуються загальною направленістю особи напрацю або на відпочинок;

4-й – установки вищого рівня, які утворюються на основі системи ціннісних орієнтацій особистості.

На основі диспозицій 4-го рівня регулюється поведінка людини в найбільш значимих життєвих ситуаціях: вибору професії, місця роботи та ін.

На Заході за останні десятиріччя склалися дві групи концепцій мотивації праці, у рамках яких виділилось декілька підходів до пояснення специфік мотивації:

- 1) змістовні концепції мотивації праці;
- 2) процесуальні теорії мотивації праці.

Сутність змістовних концепцій мотивації полягає у тому, що в їх рамках механізми мотивації пояснюються на основі аналізу потреб людей, суб'єктів праці і пов'язаних з ними факторів, які і визначають відповідну мотивацію на трудову діяльність. До змістовних концепцій належать:

❖ **теорія ієархії потреб А. Маслоу**, де поведінка людини визначається п'ятьма групами потреб:

- підтримки життя;
- безпеки, впевненості у майбутньому, стабільності;
- приналежності до групи;
- пошани, суспільного визнання;
- розвитку і самореалізації.

Цінність цієї теорії в обґрунтуванні того, що задоволене бажання втрачає значення стимулу. Задоволення більш високого рівня потреби відбувається тільки після того, як задоволені потреби попереднього, більш низького рівня. За дослідженнями сьогодення (російський соціолог – Попов В. Д.) наперше місце за актуальністю вийшла потреба в безпеці (для всіх категорій населення), на другому – потреба в економічному виживанні, на третьому – гарантії зайнятості (страх перед безробіттям).

Практична складність використання цієї концепції у тому, що існує багато способів задоволення потреб, особливо більш високого порядку. Наприклад, потреба в статусі може

бути задоволена: 1) за рахунок отримання почесного звання, придбання більш нового автомобіля; 2) зайняттям більш високої посади – визнання кращого за професією. Однак способи задоволення цих потреб можуть не мати нічого спільногоз потребами організації в підвищенні ефективності праці.

❖ **теорія двох факторів Херцберга.** Згідно з цією теорією існують два типи чинників, які впливають на трудову поведінку робітників:

- 1) чинники, які пов'язані із зовнішніми умовами праці;
- 2) чинники, які пов'язані із змістом праці.

I група чинників – гігієнічні: політика фірми, умови праці, пільги, заробіток, гарантії зайнятості – не здійснюють стимулюючого впливу на робітника і не підвищують його продуктивність. Однак, якщо ці чинники представлені недостатньо, то у робітника виникає почуття незадоволеності і робітник може покинути організацію. Таким чином, якщо роботодавець платить недостатньо, то робітники покинуть таку організацію, а якщо добре – то, це не дає підстави розраховувати на продуктивність.

II група чинників – мотиватори (відповідальність і можливість приймати рішення, просування службовими сходинками, позитивна оцінка досягнень, почуття задоволення від досягнутого, зміст роботи). Ці чинники впливають на мотивацію і ефективність праці. Теорія стверджує, якщо керівник хоче досягти зростання продуктивності, він повинен сконцентруватися на мотиваторах. Якщо ж на перший план виходить питання незадоволеності робітників, низької дисципліни, плинності кадрів – слід звернути увагу на гігієнічні фактори і поліпшити зовнішню сторону праці.

Ця концепція критикується за її спрошеність, ігнорування індивідуальної різниці між людьми, видами діяльності, але її цінність у тому, що вона звертає увагу керівника до праці і її мотивації.

❖ **теорія «потреби досягнення результату» (Макклелланд),** яка стверджує, що робітники мають три основні потреби: влада, успіх, співпричетність. Якщо забезпечити умови реалізації цих потреб, то можна отримати бажану трудову поведінку та високу продуктивність праці.

- «теорія X» і «теорія Y» (Д. Макгрегор). За допомогою цих теорій пояснюються два можливих підходи менеджера до управління трудовою мотивацією.

Наприклад, «теорія X» виходить з того, що:

- а) середня людина від природи лініва;
- б) у неї недостатньо честолюбства, вона не любить відповідальності, віддає перевагу ситуації де нею керують;
- в) від природи людина егоцентрична, байдужа до потреб організації;
- г) людина довірлива і не дуже кмітлива.

Соціологи вважають за доцільне відмовитись від теорії «Х», згідно з якою основним мотивом праці є загроза позбавлення індивіда можливості задоволення матеріальні потреби. Майбутнє за теорією «У», яка припускає, що людина прагне творчості та відповідальності у сфері праці при відповідних умовах.

Крім вищезгаданих теорій виділяють ще **групу процесуальних теорій**. Сутність процесуальних теорій мотивації в тому, що в їх рамках механізм мотивації пояснюється із урахуванням того, як людина розподіляє своє зусилля при досягненні різних цілей у процесі праці, як вибирає тип трудової поведінки в залежності від того до якого результату вона призведе.

До процесуальних теорій належать:

- *теорія очікування* (В. Врум) виходить з того, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації: людина повинна також сподіватися, що вибраний нею тип поведінки дійсно приведе до задоволення або придбання бажаного;
- *теорія справедливості* (або суспільного порівняння) виходить з того, що люди суб'єктивно визначають співвідношення отриманої ними винагороди до витрачених зусиль і потім співвідносять його з винагородою інших осіб, які виконували аналогічну роботу;
- *модель Портера-Лоулера* поєднує елементи теорії очікувань і теорії справедливості. Вона враховує затрачені зусилля, здібності та характерні особливості усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці, а також отримані результати, винагороду, ступінь задоволення.

Усі ці теорії не суперечать одна одній, ефективно використовуються напрактиці. На їх основі розробляються мотиваційні моделі.

5.3.5. Поняття мотиваційних моделей

Мотиваційна модель – це сукупність підходів і практичних засобів для посилення мотивації і зростання продуктивності праці.

Існують такі мотиваційні моделі:

- *традиційна модель*, яка базується на пессимістичному уявленні пролюдину, як про лініву істоту. За цією моделлю найважливішим для людини є платня за роботу;
- *модель людських відносин* – людина хоче бути причетною до групи і визнаною групою і це в мотивації її праці більш важливо, ніж гроші;
- *модель людських ресурсів* – більшість людей ставляться до праці як до

способу самовираження, самовдосконалення, націлені як на грошову мотивацію, так і на інші фактори.

У вітчизняній соціології комплексний підхід представлено у концепції О. Здравомислова, яка передбачає чотири рівні мотивації праці:

I рівень – матеріальна зацікавленість

II рівень – зміст праці;

III рівень – стосунки в колективі;

IV рівень – сенс праці.

Кожний наступний рівень мотивів не заперечує попередній. Кожна з концепцій мотивації трудової діяльності в різних ситуаціях матиме різну результативність. Тому завданням соціології праці є дослідження мотивації праці з конкретним аналізом форм її вияву в установках і поведінці індивіда.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає сутність процесу мотивації ?
2. Назвіть структурні елементи мотивації.
3. Чим різняться поняття «мотивація» і «мета» трудової діяльності ?
4. Яка роль потреб у поведінці людини ?
5. Як класифікуються потреби ?
6. Як конкретизуються потреби людини у сфері праці ?
7. У чому сутність закону «піднесення потреб» ?
8. Поняття «розумних» і «нерозумних» потреб.
9. Поясніть сутність категорій «цінність», «ціннісні орієнтації».
10. На які цінності можлива орієнтація в трудовій діяльності ?
11. Що є цінністю праці ? У чому цінність професії? У чому цінність заробітної плати?
12. Що сприяє формуванню цінності праці ?
13. Дайте визначення поняття мотиву.
14. Дайте характеристику механізму мотивації праці.
15. Яких видів бувають мотиви праці?
16. Яких видів бувають мотивації у сфері праці?
17. Що таке мотиваційне ядро, мотиваційна периферія?
18. Від чого залежить структура мотиваційного ядра ?
19. Які існують теорії мотивації праці ? У чому їх суть, і як вони використовуються на практиці?
20. Що таке модель мотивації ? Які моделі мотивації вам відомі ?

ТЕМА 6. СТИМУЛОВАННЯ ПРАЦІ

- 6.1. Поняття стимулювання праці та його функції
- 6.2. Види стимулів трудової діяльності
- 6.3. Вимоги до організації стимулювання

6.1. Поняття стимулювання праці та його функції

Стимулювання праці – це цілеспрямований або нецілеспрямований вплив на людину або групу людей з метою підтримки визначених харacterистик їх трудової поведінки, насамперед, міри трудової активності. Стимулювання виступає зовнішньою спонукальною силою трудової поведінки.

Стимулювання, на відміну від інших елементів трудової ситуації (приказів, розпоряджень, цінностей і норм, які безпосередньо впливають на трудову поведінку працівника), чинить опосередкований вплив. Стимулювання реалізується через створення умов трудової ситуації: розміру заробітної плати; умов праці; організації праці; змісту праці.

Крім того стимулами виступають елементи соціальної інфраструктури: житлово-побутові умови, культурно-оздоровчі комплекси, сімейний стан, місцемешкання.

Визначальними є умови трудової діяльності, які не тільки формують інтереси і потреби працівника, а і є засобом реалізації та задоволення їх. Поряд з цим, не будь-яка зовнішня ситуація активізує діяльність працівників, а тільки та, яка стає особисто значимою для людини, відповідає її внутрішнім прағненням. Тільки тоді виникає зацікавленість. Особливість стимулювання у тому, що обрана робітником форма поведінки відповідає цілям суб'єкта стимулювання, тобто цілям тих, хто цю ситуацію створював. Завжди має місце ситуація особистого вибору. З усіх елементів зовнішньої спонукальної ситуації людина вибирає найбільш вагомий для себе. Звідси і її діяльність направлена на отримання від підприємства визначених соціально значимих благ, а функціонування підприємства ґрунтуеться на томувнеску, який вносить до нього працівник. Таким чином, стимулювання – це особливий вигляд взаємодії робітника і підприємства, який виявляється в обміні діяльністю.

Стимулювання може ґрунтуватися на прямому (гарантованому іеквівалентному) обміні та опосередкованому (непрямому і нееквівалентному) обміні. Але завжди стимулювання праці –

це ситуація особистого вибору стратегії і тактики поведінки у сфері праці. Ця ситуація передбачає визначену свободу поведінки людини. Людина може обирати між виконанням напруженої роботи, високою заробітною платою і обмеженою участю у виробництві, наприклад, на 0,5 ставки.

Велику роль тут відіграє форма власності та механізм господарювання. Наприклад, можливість мати акції заводу, участь у капіталі є найбільш вагомими елементами зовнішньої ситуації, які визначають вибір людини.

Для більш глибокого розуміння місця і ролі *стимулювання* в мотивації і регулюванні трудової поведінки необхідно визначити його *функції*.

Економічна функція полягає у сприянні підвищенню ефективності виробництва, вирішенню тих завдань, що стоять перед економікою, і, насамперед, підвищенню продуктивності праці.

Соціальна функція стимулювання праці пов'язана із тим, що робітник, який займає певне місце в системі суспільної праці, забезпечує собі визначений комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих або інших категорій робітників стимулювання впливає як на професійно – кваліфікаційну структуру виробництва, так і на соціальну структуру суспільства. У той же час застосування різних видів стимулів у вигляді матеріальних, духовних, соціальних благ для вдоволення широкого кола потреб працівника та його сім'ї сприяють розвитку особистих і професійних якостей.

Соціально-психологічна функція виявляється у формуванні внутрішнього світу робітника: його потреб, цінностей, орієнтацій і установок, мотивів трудової поведінки і відношення до праці.

Морально – виховна функція націлена на формування моральних якостей особистості робітника.

6.2. Види стимулів трудової діяльності

У межах теорії стимулювання дуже важливим є питання його класифікації. Можна виділити достатньо велику кількість видів стимулювання. Відповідно до класифікації потреб, які поділяються на дві великі групи – матеріальні та нематеріальні, розрізняють стимулювання матеріальне та нематеріальне.

Матеріальне стимулювання здійснюється за допомогою економічних засобів та нормативів, що стимулюють раціональну трудову поведінку, найбільш повне використання трудового потенціалу за допомогою таких важелів, оплата праці, умови праці, забезпечення перспективи професійного зростання, поліпшення житлових умов, побутового обслуговування.

Отже матеріальні стимули бувають грошові та негрошові.

До грошових належать: заробітна плата, премії, доплати, надбавки.

До негрошових стимулів відносяться:

а) умови побутового обслуговування на підприємстві, забезпечення житлом, путівками на відпочинок і лікування, забезпечення дитячими закладами (у зв'язку з інфляцією грошей значення цього виду матеріальних стимулів зростає);

б) рівень організації праці та санітарно-гігієнічних умов на підприємствах (впливають на вибір місця роботи).

Серед нематеріального стимулювання виділяють моральне, творче і соціально-психологічне.

Моральне стимулювання пов'язано з потребами людини у визнанні та повазі, моральному схваленні. Такими стимулами можуть бути усна та письмово оформлена вдячність, різноманітні нагороди, присвоєння звання та ін. Моральним стимулом може бути рівень змістовності та творчий характер праці.

Творчі стимули націлені на задоволення потреб у творчій самореалізації працівника.

Соціально-психологічні стимули виходять з ролі спілкування в житті людини. В організації цього виду стимулювання важливе місце належить морально – психологічному клімату в колективі, особистим стосункам.

Поділ стимулювання на матеріальне та нематеріальне має дещо умовний характер. Один і той же стимул може поєднувати у собі обидва види стимулювання. Наприклад, премія чи просування по службі є не лише винагородою, а й оцінкою заслуг робітника, актом його визнання.

Поряд з потребами основою для класифікації стимулів є інтереси. За цим критерієм виділяють: суспільні, колективні та індивідуальні стимули.

Суспільне стимулювання виявляється у заохоченні до тих або інших видів трудової діяльності, які найбільш відповідають політиці держави в різних сферах суспільного життя.

Колективні стимули пов'язані з благополуччям робітників підприємства, яке визначається розміром доходів підприємства. Такими стимулами є, наприклад, прибуток і ціни підприємства.

Індивідуальні стимули за своєю структурою відповідають матеріальним і нематеріальним стимулам, тому що інтереси робітника – це усвідомлені ним потреби. Особисті стимули тісно пов'язані з колективними і суспільними.

За спрямуванням виділяють заохочувальні (позитивні) та блокуючі (негативні) стимули. За допомогою позитивних стимулів робітники заохочуються до визначеній трудової діяльності. Негативні стимули блокують небажану діяльність (зауваження, догана, перенесення відпустки на зимовий час, штрафи, позбавлення премії або частини заробітної плати та ін.).

Розрізняють також пропорційне, прогресивне і регресивне стимулювання в залежності від міри стимулу.

При пропорційному виді стимулювання трудова активність базується на постійній мірі стимулу. При зміні затрат зусиль за інтенсивністю або тривалістю передбачається пропорційна зміна стимулу.

При прогресивному стимулюванні однакові затрати трудових зусиль передбачають все більшу міру стимулу в часі, тому що відбувається адаптація до стимулу.

У випадку регресивного стимулювання міра стимулу зменшується протягом часу, тому що відбувається адаптація у часі до трудової активності.

Вивчення класифікації стимулів за різними ознаками звертає увагу на необхідність грамотно використовувати ті або інші види стимулів у різних трудових ситуаціях.

6.3. Вимоги до організації стимулювання

Для забезпечення соціальної ефективності стимулювання праці необхідно дотримуватись таких принципів та умов стимулювання:

- ✓ комплексності та диференційованості,
- ✓ гнучкості та оперативності,
- ✓ гласності та справедливості у використанні стимулів праці.

Комплексність стимулювання передбачає використання всіх видів стимулів. При використанні будь-якого стимулу необхідно враховувати соціально-психологічні особливості людини, її індивідуальні схильності, потреби, інтереси, звички, навіть характер і уподобання.

При організації стимулювання необхідно враховувати здібності працівника, його професійні можливості, виявлені потенціал робітника і, якщо він використовується неповністю, поміркувати про засоби стимулювання, його використання.

Коли ж потенціал робітника використовується у повному обсязі, треба шукати стимули для підвищення професійної майстерності.

Для ефективного стимулювання необхідно забезпечити відповідність бажаних результатів і мотивів трудової поведінки. Коли цієї умови не дотримуються, то немає гарантії, що працівник, який має задатки працювати більше і краще, буде це робити при збільшенні заробітної плати.

Диференціація стимулювання базується на ретельному обліку вартості трудового внеску кожного працівника, тому що різні у кожного працівника індивідуальні здібності, знання, ділові якості, емоційний склад, мотиви обумовлюють відмінності у результатах праці.

Найбільш повному використанню можливостей працівника сприяють гнучкість і оперативність стимулювання, тобто система заохочування повинна бути різноманітною, динамічною, адекватною трудовій ситуації, вчасною. У системі заохочення важливе місце відводиться повсякденному усному заохоченню, тому що людина потребує щоденної

адекватної реакції на свою поведінку. Причому використовувати треба як заохочення, так і протилежний напрям впливу – осудження – словесне звернення до свідомої людини. При осудженні необхідно дотримуватися таких правил:

- 1) з'ясувати характер і причину вчинку;
- 2) визначити причину вчинку;
- 3) осудження повинно бути коректним, без принижень і грубощів;
- 4) обов'язково слід визначити вихід із ситуації та заходи щодо запобігання таких випадків у майбутньому.

Найважливішими умовами стимулювання праці є зрозумілість і справедливість заохочення чи осудження. Кожен працівник має знати за що він нагороджений чи покараний.

Працівник повинен бути своєчасно поінформованим про стимули. Це необхідно для того, щоб людина могла, свідомо орієнтуючись на стимул, формувати свою поведінку. Поінформованість передбачає обізнаність в умовах стимулювання, видах стимулів, взаємозв'язку їх з певними формами поведінки.

Умовою підвищення ефективності стимулювання праці є також залучення працівників до участі в розробці систем стимулювання.

Але в період побудови ринкових відносин недостатньо врахування розглянутих вимог. Керівництву підприємства, організації потрібно вибрati правильну принципову стратегію стимулювання.

Основою для визначення стратегії стимулювання трудової поведінки може служити теорія впливу покарань і винагород на поведінку людини, викладена у вигляді системи теорем.

У першій з них мова йде про те, що винагорода чи покарання тим сильніше впливають на поведінку людини, чим близьчим є момент їх виконання.

Друга теорема стверджує, що: покарання чи винагорода тим сильніше впливають на поведінку людини, чим сильніша впевненість у їх неминучості.

Існують й інші теореми.

Є також практичні вимоги забезпечення власної мотивації до роботи, до яких рекомендується прислухатися:

- 1) подбай про те, щоб ти завжди добре відпочивав, був бадьорим;
- 2) стався позитивно до роботи й до життя;
- 3) зміцнюю і використовуй свої сильні сторони та виправляй власні помилки;
- 4) зроби більш приемним своє оточення на роботі;
- 5) намагайся, щоб твоя робота істотно змінювалася через 5-7 років;

- 6) відповідальність за розвиток своєї кар'єри бери на себе;
- 7) будь відвертим зі своїми колегами і здійснюй взаємний обмін досвідом.

Вимагай того самого й від них стосовно себе;

- 8) винагороджуй себе за досягнення в роботі й вимагай винагороди від

трудового колективу;

- 9) постійно дбай про свій фізичний та психічний стан.

З урахуванням досвіду зарубіжних моделей стимулювання праці у вітчизняній соціології праці починаються спроби вироблення моделі стимулювання для перехідної економіки. Так, існує 4 напрями стратегії стимулювання:

- 1) товарно-продуктивна – через оплату й винагороду за результати праці. Вона найпоширеніша на наших підприємствах, але її можливості стимулювання знижуються у зв'язку з інфляційними процесами;
- 2) патерналістська, або «турбота про людину» - адміністрація, керівництво роблять усе можливе для працівників, аби вони добре працювали;
- 3) стимулювання самою працею – поліпшення змісту та умов праці. Але відставання у використанні досягнень НТП не сприяє застосуванню цієї стратегії;
- 4) стимулювання почуття господаря. Для здійснення цієї стратегії необхідні зміни у ставленні працівника до власності на засоби виробництва (співвласник).

Ця стратегія найбільше відповідає умовам переходу до ринкової економіки.

Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення стимулюванню праці як соціальному процесу.
2. Охарактеризуйте функції стимулювання праці.
3. Які є види стимулювання праці ?
4. Охарактеризуйте матеріальні стимули, їх види.
5. Охарактеризуйте нематеріальні стимули.
6. Які особливості застосування матеріальних і нематеріальних стимулів ?
7. Які принципи ефективного стимулювання праці ?

ТЕМА 7. СОЦІОЛОГІЯ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Соціально-економічна сутність зайнятості населення
2. Види зайнятості
3. Безробіття: сутність, причини
4. Види безробіття
5. Державна політика зайнятості

7.1. Соціально-економічна сутність зайнятості населення

Зайнятість найважливіша характеристика економіки, добропуту народу; рівень зайнятості - важливий макроекономічний показник. Але зайнятість не тільки економічне явище, вона залежить від демографічних процесів, виступає частиною соціальної політики, тобто має демографічний соціальний зміст.

Як економічна категорія зайнятість - це сукупність відносин з приводу участі населення в трудовій діяльності; виражає міру його включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потреб, в оплачуваних робочих місцях, в отриманні доходу . З цих позицій зайнятість виступає найважливішою характеристикою ринку праці.

Зайнятість населення становить необхідну умову для його відтворення, так як від неї залежить рівень життя людей, витрати суспільства на підбір, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, їх працевлаштування, матеріальну підтримку безробітних. Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку людини, пов'язаного з задоволенням його потреб у сфері праці та у зв'язку з працею. Зайнятість має яскраво виражений соціальний характер. Вона відображає потребу людей не тільки в доходах.

Але і в самореалізації допомогою суспільно-корисної діяльності, а також ступінь задоволення цієї потреби при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Основні принципи зайнятості, що надають відносинам зайнятості ринковий характер.

Перший принцип - забезпечення свободи в праці і зайнятості, заборона примусової, обов'язкової праці. Людині належить пріоритетне право вибору: брати участь чи не брати участі в суспільній праці.

Другий принцип - створення державою умов для забезпечення права на працю, захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальній підтримці при безробітті відповідно до Конституції України .

Зайнятими вважаються громадяни які:

- працюють за трудовим договором, мають іншу оплачувану роботу (службу), включаючи тимчасові, сезонні роботи;
- самостійно забезпечують себе роботою, в тому числі індивідуально-трудовою діяльністю (включаючи фермерів, письменника і ін.), підприємці, а також члени виробничих кооперативів;
- обрані, затверджені чи призначенні на оплачувану посаду;
- військовослужбовці будь-яких родів військ, службовці в органах внутрішніх військ;
- працездатні учні будь-яких навчальних закладів очної форми, включаючи навчання за направленням служби зайнятості;
- тимчасово відсутні на роботі (відпустка, хвороба, перепідготовка і т.п.);
- виконують роботи за цивільно-правовими договорами (договорами підряду).

Важливо визначити статус зайнятості для економічно активного населення, включаючи і безробітних. Розрізняють п'ять *статусів зайнятості*:

- 1) *наймані працівники* - це особи, які працюють за укладеним письмовою контрактом (договором) або усною угодою з роботодавцем про умови трудової діяльності, за яку вони отримують обумовлену при наймі оплату;
- 2) *працюють на індивідуальній основі* - це особи, самостійно здійснюють діяльність, що приносить їм дохід;
- 3) *роботодавці* - власники підприємств, що надають робочі місця;
- 4) *неоплачувані працівники сімейних підприємств* - особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їх родич;
- 5) *особи, що не піддаються класифікації за статусом зайнятості* - це безробітні, що не займаються раніше трудовою діяльністю, яка приносила їм дохід (сюди відносяться і особи, яких важко віднести до того чи іншого статусу зайнятості).

7. 2. Види зайнятості

Різноманіття соціально-економічних процесів, що протікають в рамках ринку праці, породжує існування різних форм зайнятості. В даний час виділяють різні форми зайнятості. У сукупності вони утворюють модель відносин зайнятості, існуючу на ринку праці. У цій моделі відображені як нові форми зайнятості, розширення меж зайнятості, так і наповнення тих чи інших форм зайнятості змістом, відповідним сьогоднішнім реаліям.

Повна зайнятість - це такий стан суспільства, коли всі виявили бажання отримати оплачувану роботу, її отримують, враховуючи будь-який рівень залучення в суспільне виробництво, якщо він задовольняє потреби працівника в економічному доцільному (продуктивному) робочому місці. При повній зайнятості відсутнє циклічне безробіття, але зберігається його природний рівень. Повна зайнятість визначається відношенням числа зайнятих в суспільному виробництві (виробництво матеріальних благ і послуг) до загального числа економічно активного населення.

Продуктивна зайнятість - це такий стан суспільства, коли суспільно прийнятною вважається не будь-яка робота, а тільки та, яка відповідає двом найважливішим вимогам.

По-перше, зайнятість повинна приносити трудящим доход, що забезпечує гідні людини умови життя. Звідси випливає прямий зв'язок політики зайнятості з політикою доходів, антиінфляційними діями і т. п.

По-друге, продуктивна зайнятість протиставляється зайнятості формальній. Окремий випадок останньої - зміст зайвих працівників або створення формальних робочих місць для уникнення безробіття - політика держави має сприяти тому, щоб праця кожної людини була економічно доцільною, максимально продуктивною для суспільства. Продуктивна зайнятість виражається відношенням числа зайнятих професійною працею в матеріальному виробництві до загального числа трудових ресурсів (у відсотках).

Ефективна зайнятість - зайнятість, коли використання робочої сили здійснюється без втрат, при якій виходить найбільший матеріальний результат. Ефективна зайнятість дозволяє оцінити при якому рівні продуктивності праці задовольняється потреба населення в роботі, і якими шляхами досягається повна зайнятість. Таке визначення ефективної зайнятості націлене на всеобщий розвиток людини і цілком прийнятне, але воно досить широке і його неможливо виміряти за допомогою одного показника.

Соціально-корисна зайнятість визначається числом працездатних людей - зайнятих в суспільному виробництві, на військовій службі, в органах МВС або навчаються на очному

відділенні у навчальних закладах, які ведуть домашнє господарство (доглядають за дітьми, людьми похилого віку, хворими родичами).

Вільно вибрана зайнятість припускає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці (робочою силою) належить виключно власнику, тобто самому працівнику. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.

Наведені форми зайнятості відбивають стан кількісного і якісного балансування між потребою населення в роботі і робочими місцями, при якій створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу суспільства. У міру зростання ефективності праці рівень зайнятості професійною працею буде знижуватися в цілому по країні. Це пов'язано з тим, що високоефективна економіка потребуватиме відносно менше число працівників, а також зі зниженням потреби самого населення в робочих місцях через прояв інтересів до інших сфер діяльності

7. 3. Безробіття: сутність, причини

Безробіття— це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування. Безробіття - це положення в економіці, коду частина здатних і охочих трудитися за наймом людей не можуть знайти собі роботу за фахом або працевлаштуватися взагалі. Це невідповідність на ринку праці, коли пропозиція праці перевищує попит, причому це невідповідність може бути як в кількісному, так і в якісному відношенні.

Безробіття є однією з головних соціальних проблем ринкового суспільства. Воно означає, що, по-перше, суспільні ресурси недовикористовуються, по-друге, частина населення має дуже низькі грошові доходи. Безробіття економічно вважають закономірним явищем, оскільки воно пов'язане з нормальною дією механізму ринку: пропозиція праці не повинна перевищувати попит на працю. Однак з соціальної точки зору безробіття сприймається як негативне явище в суспільстві, так як веде до загострення соціальних проблем і суспільної напруженості, викликає зростання злочинності. Людина без роботи, не приносячи користі суспільству, живе на кошти від держави, які дозволяють підтримувати її існування на мінімальному рівні. Тому безробіття складна і серйозна проблема навіть для економічно розвинених країн.

Безробітним, за методологією Міжнародної організації праці, вважається той, хто в даний момент не має роботи, шукає її, готовий до неї приступити і не має інших джерел доходу,

крім заробітної плати у сфері оплачуваної зайнятості. За українським законодавством, безробітним визнаються працездатні громадяни, які не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості з метою пошуку підходящої роботи, шукають роботу і готові приступити до неї. Слід зазначити, що прийнята система обліку безробіття в Україні не відображає дійсних тенденцій у розвитку ринку праці, оскільки більшість безробітних не реєструються на біржах праці, вважаючи за краще шукати роботу самостійно або вдаючись до послуг недержавних посередницьких структур.

Не належать до числа безробітних громадяни, які не досягли 16 років; одержують пенсії по старості; особи, що відмовилися протягом 10 днів з дня звернення до служби зайнятості від двох варіантів підходящої роботи, а вперше шукають роботу - від двох пропозицій з професійної підготовки або місяця роботи, у тому числі тимчасового характеру. Громадянину не може бути запропонована одна і та ж робота двічі.

Для аналізу стану безробіття розраховується її рівень, який визначається відношенням числа безробітних до числа економічно активного населення, вираженим у відсотках. Тривалість безробіття визначається як середня тривалість перебування без роботи всіх безробітних або окремих їх категорій або безробітних окремих територій.

Сучасні економісти розглядають безробіття як природну і невід'ємну частину ринкової економіки. Об'єктивною основою і визначальними фактором неминучості виникнення і розвитку безробіття є відносини власності, наявність необхідних засобів виробництва у підприємців і їх відсутність у трудящих, наявність системи найманої праці.

7. 4. Види безробіття

Розрізняють декілька видів безробіття: структурне, фрикційне, циклічне, приховане, добровільне, вимушене, тривале, застійне.

Структурне безробіття - характеризує неможливість працевлаштування через відмінності в структурі попиту і пропозиції праці. Її причиною є економічні процеси функціонування ринку, коли в якісь періоди виникає попит на деякі професії різної кваліфікації в окремих регіонах за відсутності там відповідної пропозиції праці, і навпаки.

Фрикційне безробіття - пов'язане з природним постійним рухом населення. Оскільки людині надана свобода вибору роду діяльності і місця роботи, то вона використовує це право. Одні добровільно змінюють місце роботи, інші шукають нову роботу через звільнення. Деякі втрачають тимчасову роботу, сезонну роботу і т. п. Частина людей з цієї категорії працевлаштовується, частина продовжує шукати роботу. Фрикційне безробіття вважається

неминучим і бажаним, оскільки ініціатива звільнення виходить від самої людини і багато працівників при звільненні переходять з низькооплачуваної, малозмістової на більш високооплачувану і змістовну роботу.

Циклічне безробіття - пов'язане з фазами циклів відтворення. Воно викликається спадом виробництва, зниження інвестицій в економіку. Роботодавці через зменшення попиту на свою продукцію змушені скорочувати чисельність працівників.

Приховане безробіття - характеризується ситуацією в суспільстві, коли працівник змушений погоджуватися на роботу в умовах неповної зайнятості (неповних днів, тижнів або місяців). Цей вид безробіття пов'язаний і з наявністю незайнятої населення в суспільстві з причини економічної нестабільності, коли попит на працю менше пропозиції. Приховане безробіття поділяють на офіційне і неофіційне. До офіційного прихованого безробіття відносяться реєстровані статистикою особи, що знаходяться в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації, а також особи, змушені працювати в умовах неповного робочого часу. У неофіційне приховане безробіття слід включати надлишкову внутрівиробничу чисельність працівників і тих, хто шукає роботу самостійно.

Добровільне безробіття - означає, що працівник не бажає трудитися за пропоновану йому заробітну плату або за пропонованою спеціальністю на підприємстві, очікуючи більш підходящої роботи.

Вимушене безробіття - означає, по суті, будь-який вид безробіття, крім добровільного.

Цей вид безробіття характеризує таку ситуацію, коли підприємстві відповідно до колективного договору встановлена фіксована на певний термін заробітна плата, яка не влаштовує працівника. В очікуванні перегляду розміру заробітної плати може виникнути вимушене безробіття.

Тривале безробіття спостерігається при відсутності роботи протягом 4-8 місяців. Для такого безробіття характерні початок декваліфікації працівника, поява невпевненості в собі, небажання шукати роботу самостійно. Занадто тривалим вважається безробіття на протязі 8-18 місяців. У цих умовах у працівника починається загальна декваліфікація, втрата трудових навичок і здатності інтенсивно працювати протягом необхідного часу.

Застійне безробіття триває понад 18 місяців. У цих умовах настає деградація трудового потенціалу людини. Для відновлення у людини колишнього ставлення до праці необхідний індивідуальний підхід.

Крім зазначених розрізняють безробіття серед найбільш незахищених верств населення, наприклад жінок, молоді, осіб старшого віку, інвалідів, мігрантів, а також сезонну безробіття

7. 5. Державна політика зайнятості

Державна політика зайнятості - це комплекс заходів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства і кожного його члена. Вона має декілька рівнів: загальнодержавний, регіональний і локальний. Виділяють європейську, скандинавську й американську моделі політики зайнятості.

Європейська модель передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці і як наслідок зростанні доходів працюючих; така політика передбачає дорогу систему допомоги для великої кількості безробітних.

Скандинавська модель ґрунтуються на забезпеченій зайнятості практично всіх трудячих шляхом створення робочих місць у державному секторі з середніми умовами оплати праці. Така політика розрахована в основному на державні кошти, при дефіциті яких настає спад виробництва, що тягне за собою звільнення.

Американська модель орієнтується на створення робочих місць, що не вимагають високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. При цьому безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Використання тієї чи іншої моделі впливає на політику зайнятості на макро-і на мікрорівні. На макрорівні нові підходи в політиці зайнятості сприяють підвищенню гнучкості ринку праці, зменшенню витрат на робочу силу, ведуть до згортання соціальних програм. Однак розширяються системи підготовки та перепідготовки кадрів, створюються додаткові робочі місця, посилюються умови видачі допомоги по безробіттю. Вживаються заходи щодо посилення ролі приватного сектора в рішенні проблем зайнятості. На мікрорівні проводиться політика стримування зростання заробітної плати, подовження тривалості робочого тижня. Більш широко використовуються різні форми неповної зайнятості. В результаті кризові явища загострюються.

Державна політика в галузі сприяння зайнятості населення спрямована на:

- 1) розвиток людських ресурсів для праці;
- 2) забезпечення рівних можливостей всім громадянам незалежно від факторів (стать, вік і т. д.) в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;
- 3) створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;

- 4) підтримку трудової і підприємницьких ініціатив громадян, здійснюється в рамках законності, а також сприяння розвитку здібностей до продуктивної, творчої праці;
- 5) забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості населення, проведення спеціальних заходів, що сприяють забезпеченням зайнятості громадян, які особливо потребують соціального захисту і що зазнають труднощі в пошуку роботи;
- 6) попередження масового і скорочення тривалого безробіття;
- 7) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця, передусім для громадян, які особливо потребують соціального захисту і що зазнають труднощі в пошуку роботи;
- 8) координацію діяльності в галузі зайнятості населення з діяльністю за іншими напрямами економічної і соціальної політики;
- 9) координацію діяльності державних органів, професійних спілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців в розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

Проведення активної політики держави в галузі зайнятості населення здійснюється шляхом розробки та реалізації програм зайнятості, які формуються виходячи з ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку.

Питання для самоперевірки

1. В чому сутність соціально-економічної зайнятості населення.
2. Яких громадян вважають зайнятими.
3. Назвіть основні види зайнятості.
4. Дайте визначення поняття безробіття.
5. Який зв'язок між ринковою економікою і безробіттям.
6. Охарактеризуйте основні види безробіття.
7. Назвіть основні моделі сучасної державної політики зайнятості.

ТЕМА 8. СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

- 8.1. Сутність та функції соціального контролю
- 8.2. Види соціального контролю
- 8.3. Типи соціального контролю
- 8.4. Механізм здійснення соціального контролю в трудових колективах

8.1. Сутність та функції соціального контролю

Ринкові перетворення, які здійснюються у країні, націлені на активізацію діяльності робітника (людини), тому актуальними стають питання про вивчення ставлення робітника до праці та задоволеності нею, про соціальний контроль.

Соціальний контроль – це специфічна діяльність, яка направлена на підтримку нормальної поведінки індивіда, групи або суспільства (відповідність такої поведінки нормам, які прийняті) різними засобами соціального впливу. Така діяльність об'єктивно неминуча для організації і виробництва. Вона безпосередньо не створює продукт, але без неї цей продукт був би неможливим.

Сутність соціального контролю реалізується у його функціях:

- *оцінна* – полягає в оцінці та порівнянні поведінки працівника з чинними нормами;
- *стабілізації і розвитку виробництва* – поведінка робітника контролюється з точки зору результатів праці, взаємодії з іншими, продуктивності праці та ін.;
- *стимулююча* – застосування різних заходів заохочення одних та осудження інших дій працівників;

- *економічна раціональність і відповідність* – контроль за використанням ресурсів з точки зору збереження власності та оптимізація затрат праці;
- *морально-правове регулювання* – дотримання моралі та права у взаємовідносинах суб'єктів трудової діяльності;
- *фізичний захист людини* – дотримання техніки безпеки, нормативної тривалості робочого часу, обсягу наднормових робіт;
- *моральний і психологічний захист робітника та ін.*

Тому соціальний контроль у сфері праці має як виробничо-економічні, так і соціально-гуманітарні цілі.

Соціальний контроль має складну структуру, яка складається з трьох взаємопов'язаних процесів:

- 1) спостерігання поведінки;
- 2) оцінка і категоризація поведінки з точки зору соціальних норм – сукупності формальних і неформальних вимог, які висуваються соціальною організацією до своїх членів і визнаються більшістю її членів;
- 3) реакція на поведінку у вигляді санкцій.

Ці процеси свідчать про наявність соціально-контрольних функцій утрудових організаціях і складають зміст соціального контролю. Тому, при вивченні стану соціального контролю у колективі, необхідно насамперед виявити, чи мають місце соціально-контрольні функції в діяльності керівника. Це можливо здійснити за допомогою різних соціальних методів: опитування, спостереження, аналізу документів.

До ознак соціального контролю належать:

- гнучкість – спроможність відрізняти різні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності;
- впорядкованість;
- формалізованість;
- категоричність вимог, які висуваються до індивіда;
- нормативність вимог;
- забезпеченість формальними і неформальними санкціями.

Соціальний контроль є засобом регуляції і саморегуляції трудового колективу, який забезпечує його єдність, цілісність і злагоджену роботу. У той же час соціальний контроль є у складі більш загальної системи впливу на поведінку індивіда – це елемент соціальних

інститутів, якізабезпечують дотримання правил, соціальних норм, нормативних вимог уповедінці.Але не слід розуміти соціальний контроль як «підгонку» індивідуальних якостей робітника під соціальний стандарт. Це двостороння взаємодія індивіда і соціума у процесі якої змінюються і розвиваються соціальні норми та інститути соціального контролю. Тому сутність соціального контролю необхідно розглядати конкретно-історично, як продукт попереднього соціально-економічного життя, який відображає всі його проблеми і недоліки рівно як і позитивні риси.

8.2. Види соціального контролю

Суб'єктами соціального контролю є адміністрація, громадські організації, групи, індивіди.

Залежно від суб'єкта соціального контролю розрізняють такі його види:

- Зовнішній (адміністративний).

- Взаємний (колегіальний, груповий, суспільний), який виникає у ситуації, коли носіями соціально-контрольних функцій є самі суб'єкти організаційно-трудових відносин, які мають одинаковий статус. Взаємний контроль доповнює або заміщає адміністративний контроль.

- Самоконтроль.

Розглянемо ці види контролю.

Зовнішній контроль характеризується тим, що його суб'єкт не євключеним до системи відносин і діяльності, яка безпосередньо контролюється, а знаходиться поза цією системою. Тому в трудовій організації – це контроль, який здійснюється адміністрацією.

Адміністративний контроль має такі переваги:

1) являє собою спеціальну і самостійну діяльність, що сприяє його виконанню на професійному рівні;

2) носить офіційний характер. Контроль з боку адміністрації сприймається якді від імені та в інтересах всієї трудової організації і тому не виникає навіть найменших сумнівів щодо його чинності. Крім того, офіційність означає можливість використання санкцій, що посилює ефективність контролю.

Недоліки адміністративного контролю:

1) не завжди є всеохоплюючим, оперативним і об'єктивним;

2) адміністрація, як правило, віддалена від безпосередніх виконавців і їхробочих місць, у результаті може бути викривлена інформація про дії робітника;

3) адміністративна оцінка може бути не професійною, тому що рядовий робітник, базуючись на знанні конкретної праці, може більш точно міркувати про правильність своїх дій, ніж адміністратор;

4) адміністративний контроль орієнтований на таку якість як «ретельність», що може викликати:

- формалізм у роботі, зниження значення трудових показників і творчих якостей як критеріїв оцінки поведінки на фоні «сумлінної підлегlostі»;

- подавлення творчих якостей і здібностей робітника

Адміністративний контроль базується на специфічній мотивації, яка притаманна управлінням.

Що ж лежить в основі управлінської мотивації?

По-перше, організаційно-трудовий порядок розглядається як обов'язкова умова соціально-економічного існування і благополуччя організації. У випадку банкрутства фірми рядовий найманий робітник втрачає лише робоче місце, а управлінські верстви втрачають капітал, авторитет, престижне заняття, соціальне положення.

По-друге, керівник, морально відповідальний за персонал і вимагає отримання соціальних норм персоналом, виявляючи при цьому патерналістську турботу.

По-третє, моральна зацікавленість з боку адміністрації до організаційно-трудової дисципліни заключається в тому, що конструювання порядку – це творчий процес в управлінській праці, який посилює її привабливість.

По-четверте, будь-який контроль є способом підтримки влади, підпорядкування: послаблюється контроль – послаблюється і вплив на людей.

Взаємний контроль буває колегіальним, груповим, суспільним

Переваги взаємного контролю:

1) у цьому виді контролю механізм нагляду максимально простий, тому що нормальна або девіантна поведінка спостерігається безпосередньо, що знижує ймовірність помилок через викривлення факту поведінки робітника, характеру цієї поведінки у процесі передачі інформації;

2) з точки зору адміністрації, здійснення контрольних функцій самими суб'єктами організаційно-трудових відносин вигідне тим, що зменшується обсяг або необхідність спеціальної контрольної діяльності в управлінні. Тому адміністрація спирається на взаємний контроль, мобілізуючи сили самогоперсоналу на підтримку порядку.

Недоліки взаємного контролю:

1) суб'єктивізм - якщо відносини між людьми характеризуються суперництвом, конкуренцією, то люди склонні несправедливо приписувати один одному якісь порушення, упереджено оцінювати організаційно-трудову поведінку одинодного;

2) взаємний контроль діє тільки в умовах, коли робітники проникнуті необхідністю дотримання таких норм у процесі оперативної, високо інтегрованої праці, яка обумовлена самою організацією праці.

З точки зору мотивації взаємного контролю, то він базується на наступних матеріальних і моральних інтересах.

По-перше, порушення погано впливають на зайнятість, умови, показники і оплату праці.

По-друге, робітник, який виявляє нетерпимість до порушень з боку інших робітників, може побоюватись, що ці порушення можуть бути помилково і несправедливо приписані йому.

По-третє, недисциплінованість різко осуджується в трудовій групі, тому що порушення в поведінці знижують авторитет групи, визивають недовіру донеї.

Взаємний контроль спирається як на моральні санкції, так і на матеріальні. Дуже важливими у взаємному контролі є оціночні судження. Їх сутністю тому, що індивіди або групи дають один одному оцінки з точки зору нормативних якостей, які мають значення в організаційно-трудовій поведінці. У результаті складається структура «персональних статусів». Вони («персональні статуси») можуть бути сприятливими, несприятливими, нейтральними. Таким чином кожен робітник набуває свого іміджу у сприйнятті іншими робітниками.

Оціночні відносини можуть бути:

- категоричними – «кращий», «гірший», де враховуються різні складні об'єктивні та особисті обставини;
- функціонально-обумовленими – оцінка може базуватись на ділових якостях або на соціально-психологічних якостях робітника неділового характеру, симпатіях і антипатіях, не пов'язаних із роботою;
- інерційними, де дуже важливою є початкова оцінка робітника, яку потім дуже важко змінити, навіть за умови зміни якостей робітника.

Самоконтроль – специфічний спосіб поведінки, де суб'єкт сам здійснює нагляд за своїми діями.

Переваги самоконтролю:

- 1) обмеження необхідності спеціальної контрольної діяльності з боку адміністрації;
- 2) самоконтроль дає робітникам почуття свободи, самостійності, особистої значущості.
- 3) у деяких випадках самоконтроль є більш компетентним.

Недоліки самоконтролю:

- 1) при оцінці особистої поведінки робітник склонний до зниження соціально нормативних вимог, проявлення ліберальності у відношенні до самого себе;
- 2) самоконтроль важко передбачувати. Ним не можна керувати. Позитивного виявлення може бути при наявності у робітника таких якостей як свідомість, моральність, порядність та ін.

На практиці самоконтроль існує і базується на таких моральних і матеріальних інтересах.

По-перше, він є реальним в умовах індивідуальної системи обліку праці, коли робітник несе персональну матеріальну відповідальність.

По-друге, важливим фактором самоконтролю є інформованість, свідомість, досвід робітника, знання і розуміння значення організаційно трудової дисципліни

По-третє, самоконтроль – це спосіб самоствердження, самовдосконалення. Самоконтроль спроможний бути захисним механізмом у трудовій організації. Якщо з будь-яких причин послаблюється і порушується адміністративний контроль, то контролльні функції беруть на себе пересічні робітники, при цьому зберігається справа і колектив.

8.3. Типи соціального контролю

Залежно від характеру його здійснення розрізняють такі типи соціального контролю:

- 1) суцільний і вибірковий;
- 2) змістовний і формальний;
- 3) відкритий і прихований.

Розглянемо їх.

1. Суцільний і вибірковий контроль

Суцільний контроль характеризується:

- a) безперервним характером;

- б) спостереженню піддається весь процес організаційно-трудових відносин;
- в) об'єктам спостереження є індивіди, мікргрупи.

Вибірковий контроль поширюється тільки на головні сторони організаційно-трудових відносин.

Вибір того або іншого типу контролю (суцільного або вибіркового) залежить від таких факторів:

- від індивідуальних особливостей самого суб'єкта контролю;
- моди, традицій в стилі керівництва;
- якостей і стану персоналу;
- об'єктивної специфіки поведінки, яка контролюється (специфіка праціта її організації).

Вважається, що надлишок соціально-контрольних функцій є кращим ніж дефіцит. Але суцільний контроль має недоліки, які слід враховувати з практичною метою:

- ✓ може призвести до деструктивного втручання, наприклад, переривання трудової діяльності у сприятливих її режимах і умовах;
- ✓ створює дискомфорт несамостійності, принижує недовірою;
- ✓ пригнічується активність і її функціональні характеристики: наприклад, чимкорсткіші умови атестації, санкції та якщо робітник закомплексований увиконанні якихось задач і функцій, тоді робітники починають діяти за таким принципом «чим менше дій, тим менше порушень».

Інтенсивність соціального контролю не може бути постійною. Спостерігається то розширення, то звуження соціально-контрольних функцій. Тут вступає в силу загальний закон активності. Будь-якої адміністративної структурі притаманно періодично «відпочивати» від стомлюючої контроленої діяльності. Це явище поширюється і на взаємний контроль: не завжди суб'єкт трудової діяльності однаково вимоглив один до одного. Це стосується і самодисципліни.

На ступінь і масштаб соціального контролю впливає і статистика трудових порушень. Якщо трудові порушення відсутні, здійснюється вибірковий контроль. Якщо ж раптово виникають трудові порушення, тоді контролльні функції пробуджуються і на всякий випадок носять суцільний характер.

2. Змістовний і формальний контроль.

Змістовний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) глибина;
- б) серйозність;
- в) дієвість.

Формальний контроль характеризується такими ознаками як:

- а) поверховість;
- б) видимість;
- в) не принципіальність.

При формальному контролі спостереженню підлягають зовнішні ознаки: наявність робітника на робочому місці, а не активна участь – «видимість кипучої діяльності». Цей тип контролю визиває до життя імітацію діяльності, формалізм. Керівник повинен пам'ятати, що робітник, який орієнтується на дисципліну, може бути формалістом, а той, який орієнтується на сутність діла – недисциплінованим робітником. Співвідношення таких явищ, як дисципліна, творчість і формалізм – велика практична проблема для керівника.

3. Відкритий і прихований контроль.

Вибір одного з цих типів контролю визначається станом інформованості робітників про соціально-контрольні функції.

Прихований контроль забезпечується технічними засобами, формальними і не формальними контролерами, збором інформації через посередників.

Відкритому характеру контролю сприяє визначеність вимог і санкцій. Якщо робітники не інформовані про вимоги і санкції мова йдеється проприхований контроль. Відкритості соціального контролю сприяє робота адміністрації напопередження порушень або ж покарання за них.

8.4. Механізм здійснення соціального контролю в трудових колективах

Соціальний контроль у сфері праці є регулятивним процесом. Щоб зрозуміти систему соціального контролю важливо уявити собі механізм його реалізації.

Соціальний контроль – процес взаємодії індивідуумів (індивідуальні дії) і соціальної групи (соціальна дія). Соціальна дія є реакцією (схвалюючи або засуджуючи) на індивідуальну поведінку і виконує таким чином роль стимулів для наступної поведінки індивіда. У свою чергу, індивідуальна трудоваповедінка виявляється як реакція на цей стимул, тобто як реакція на соціальну дію. Характер і направленість взаємодії індивідів і

соціальної групи залежать від їх самосвідомості та самооцінки, і від сприйняття і оцінки ними соціально трудової ситуації.

Вплив на трудову поведінку забезпечується через дотримання певних соціальних обмежень – умов узгодженого функціонування трудової організації, її цілісності та єдності (це еталони, з якими працівник звіряє свою поведінку) звикористанням санкцій – реакцій суб'єктів соціального контролю, направлених на запобігання порушень соціальних обмежень.

Отже, у сфері праці механізм соціального контролю включає в себе такі основні структурні елементи:

- 1) соціальні обмеження:
 - а) адміністративні рішення;
 - б) планові та оціночні показники трудової діяльності;
 - в) соціальні норми;
 - г) стереотипи мислення та поведінки (звичаї, обряди, традиції);
- 2) санкції.

До адміністративних рішень належать накази, розпорядження зрегулюванням трудової поведінки. Ринкові умови господарювання, демократизація, соціальна орієнтація економіки зумовлюють необхідність переходу від адміністративного до переважно економічного впливу на трудову поведінку працівника. Тому наперший план виходить такий могутній і надійний важіль, як матеріальна зацікавленість.

Планові та оціночні показники (кількісні та якісні, абсолютні та відносні, натуральні та вартісні, планові та звітні, директивні та розрахункові) орієнтують працівника на досягнення певної трудової мети. Їх правильний вибір забезпечує узгодження індивідуальних, групових і державних інтересів. В умовах ринкової економіки вони дещо втрачають своє значення.

Визначеними правилами поведінки, які регулюють взаємодії робітників, виступають соціальні норми – сукупність формальних і неформальних вимог трудової організації до своїх членів відносно трудової поведінки, яка регулює їх взаємодію в процесі трудової діяльності.

Роль соціальних норм, як регуляторів трудової поведінки, реалізується увигляді 2-х функцій: описуючої – коли вони задають певний тип поведінки, виступають мірою допустимих її варіантів, і оцінної, коли вони виступають еталоном, з яким порівнюється наявна поведінка. Описуюча функція допомагає робітникові вибрати відповідну поведінку, а оцінна – судити проправильність такого вибору.

Соціальні норми регулюють усі важливі сторони життєдіяльності трудової організації: функціональні відносини, взаємовідносини між членами колективу, підлеглими і керівником, їх трудову активність і навіть манеруповодитися, розмовляти, одягатися тощо. Зміст соціальних норм формується на основі реальної поведінки працівників, без участі будь-яких директивних інстанцій, спільною творчістю працюючих, як підсумок природного відбору їхніх суджень про різні способи поведінки – належні, схвалальні та бажані. Вони постійно відтворюються і виявляють свою дію у зв'язку з груповими цінностями.

Соціальні норми відносно стабільні, постійні, але здебільшого виявляються стихійно. Юридично закріплена соціальні норми мають загальний, обов'язковий характер.

Соціальні норми класифікуються за такими ознаками:

- за змістом (норми відношення до цілей і задач колективу, до власності, до діяльності керівника, до колег, до власної активності);
- за сферою розповсюдження і застосування (норми – вимоги і норми – стереотипи);
- за способом встановлення (правові, професійно-посадові, моральні);
- за рівнем (норми, які діють на формальному рівні, норми, які діють на неформальному рівні).

Розглянемо соціальні норми, які діють на різних рівнях: формальному і неформальному.

На формальному рівні соціальні норми в трудовій організації можуть бути подані як певні обов'язки (посадові норми), регламенти, правила (заборони), вимоги до трудової поведінки. Вони закріплена в певних організаційних документах.

На неформальному рівні норми подані як традиції, громадська думка, звичаї, що склалися в колективі, обряди. Норми – традиції існують у формі стійких ролевих стандартів поведінки, які склалися у результаті спільної професійної практики робітників колективу (це можуть бути взірці ролей керівників різних рівнів, робітників різної кваліфікації, фахівців різної спеціалізації). Оскільки ці норми відображають звички, погляди конкретної організації – вони не завжди відповідають суспільним нормам. Це може привести до конфліктної ситуації при адаптації новачків у організації. Звичаї допомагають усвідомити значення подій, що відбуваються, вибрати правильну лінію поведінки.

Обряд – це колективні символічні дії, в яких утілені схвалювані способи спілкування, цінності трудової сфери.

Громадська думка – це особливий стан масової свідомості, який виникає як сукупність логічно пов’язаних між собою спільних уявлень, оцінок , судження розуміння громадянами значущих для них явищ, подій та процесів.

У структурі механізму соціального контролю важливим елементом є санкції.

Санкції – це передбачена правопорядком система запобіжних заходів щодо оперативного впливу на поведінку людини, яка застосовується допорушників соціальних обмежень і має для них негативні наслідки.

Існують формальні санкції, які застосовуються адміністрацією відповідно до встановлених критеріїв і законодавства, і неформальні –спонтанна реакція членів трудової організації (колективне осудження, відмовавід контактів та ін.).

За спрямуванням розрізняють позитивні та негативні санкції.

Позитивні санкції (усні та письмові подяки, разове преміювання, цінні подарунки, виділення пільгових і безкоштовних путівок у санаторії та ін.) направлені на схвалення дій і поступків робітників.

Негативні санкції (усі види покарань, усні та письмові догани, зауваження, переведення на нижче оплачувану роботу, перенесення відпустки зліта на зимню пору року, обговорення вчинків робітника на зборах трудового колективу в судах та ін.) використовуються для покарання за трудову поведінку, яка відхиляється від прийнятих норм.

Застосування санкцій і заохочень протидіє небажаним поведінським актам і спонукає робітників до відповідної трудової поведінки, чим сприяє формуванню у них поняття необхідності дотримання норм і дописів.

За характером впливу вирізняють такі санкції:

- економічні (пільги, стягнення), які ґрунтуються на економічних інтересах;
- моральні (симпатія – антипатія, повага – презирство), які ґрунтуються на соціальних інтересах до самоствердження, авторитету тощо.

Міра використання позитивних і негативних санкцій характеризує важливість дисциплінарної політики. Дисциплінарна політика повинна не тільки реагувати на окремі поведінські акти, але й формувати стан трудової дисципліни.

У процесі здійснення дисциплінарної політики рекомендується дотримуватись таких принципів:

- систематичності та універсальності санкціонування;
- оптимальності співвідношення заохочень і покарань;

- невідворотності покарання;
- відповідності санкцій проступкам, які мали місце;
- врахування особистого сприйняття санкцій;
- скоординованості впливу суб'єктів соціального контролю.

Основними напрямками вдосконалення механізму соціального контролю є:

1. Удосконалення критеріїв оцінки діяльності робітника і колективів.
2. Відмова від нагороди «за рознарядкою».
3. Поліпшення обліку і використання робочого часу.
4. Уніфікація і впровадження заводських стандартів «дисципліни праці».
5. Удосконалення структури і координація роботи органів соціального контролю.
6. Формування самокритичної оцінки робітниками своєї праці.
7. Створення на підприємствах системи формування у новачків стереотипу трудової поведінки в ринкових умовах.

Отже, з одного боку, механізм соціального контролю повинен бути достатньо ефективним, щоб блокувати антисоціальну трудову поведінку. З іншого боку (керівники повинні мати це на увазі) він не повинен стримувати самостійність, ініціативу і творчість окремих робітників і колективів.

Питання для самоперевірки

1. *Дайте характеристику соціального контролю.*
2. *Охарактеризуйте функції соціального контролю.*
3. *За якими критеріями визначається і яких видів буває соціальний контроль ?*
4. *Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади адміністративного контролю.*
5. *Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади взаємного контролю.*
6. *Назвіть переваги, недоліки і мотиваційні засади самоконтролю.*
7. *Охарактеризуйте типи соціального контролю.*
8. *Що таке соціальна санкція ?*
9. *Що таке соціальні норми, яких видів вони бувають ?*
10. *За якими класифікаційними ознаками поділяються санкції*

ТЕМА 9. ТРУДОВА АДАПТАЦІЯ ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ

- 9.1. Поняття соціальної адаптації та її взаємозв'язок з трудовою адаптацією
- 9.2. Сутність трудової адаптації та її види
- 9.3. Етапи, швидкість і показники адаптації
- 9.4. Передумови та чинники трудової адаптації
- 9.5. Управління трудовою адаптацією

9.1. Поняття соціальної адаптації та її взаємозв'язок з трудовою адаптацією

Термін „адаптація” запозичений з біології і означає пристосування до навколишнього середовища.

Адаптація соціальна – це вид взаємодії окремого індивіда або соціальної групи з навколишнім середовищем, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування сторін, які взаємодіють, з метою співіснування і взаємодії.

У соціальній адаптації і особистість і навколишнє середовище активно діють один з одним. Проміжним, коригуючим механізмом у цій взаємодії є культура, засвоєння норм, традицій та звичаїв навколишнього середовища, освоєння відповідних ролей, а також форм взаємодій, що склалися у цьому середовищі.

Основним моментом у цьому процесі є узгодження прагнень суб'єкта з його можливостями і вимогами соціального середовища.

У процесі соціальної адаптації умовно виділяють три етапи:

- 1) орієнтаційний, на якому відбувається ознайомлення адаптанта з соціальним середовищем;
- 2) оцінний, сутністю якого є відбір із набутих досвідом адаптанта форм і способів діяльності тих, що відповідають його ціннісним орієнтаціям і є можливими за нових умов;
- 3) сумісності, на якому адаптант повністю адаптується.

Індикатором ступеня адаптованості є соціальний статус індивіда в навколишньому середовищі, а також його задоволеність цим середовищем.

Трудова адаптація – це різновид соціальної адаптації, де адаптант пристосовується до нової трудової ситуації, у процесі якої погоджуються вимоги та очікування її учасників, де особистість і трудове середовище активно впливають один на одного і є адаптивно-адаптуючими системами.

9.2. Сутність трудової адаптації та її види

Трудова адаптація – це двосторонній процес взаємодії між особистістю і новою для неї трудовою ситуацією. Розпочинаючи трудову діяльність або змінюючи місце роботи, люди активно входять до системи соціально-трудових відносин конкретної організації, засвоюють нові соціальні ролі, узгоджують особисту позицію з метою і завданнями організації, підпорядковуючи свою поведінку службовим приписам даного підприємства або організації. Організація, виходячи зі своїх цілей і завдань, висуває свої вимоги до їх трудової поведінки. У процесі реалізації своїх вимог працівник і організація взаємодіють, пристосовуються один до одного, у результаті відбувається процес трудової адаптації.

Адаптованість людини в конкретному трудовому середовищі виявляється:

- в її поведінці та рівні ефективності праці;
- засвоєнні соціальної інформації та її практичній реалізації;
- задоволеності конкретною трудовою ситуацією (змістом праці, розміром заробітної плати, можливістю професійного зростання, характером взаємовідносин у колективі і ін.).

Трудова адаптація має складну структуру і являє собою єдність декількох видів адаптації:

- професійної;
- соціально-психологічної;
- організаційної;

- соціально-побутової;
- у сфері дозвілля.

Професійна адаптація виявляється в засвоєнні працівником характерних особливостей і умов праці за фахом, набуття навичок професійної майстерності, формування професійних якостей особистості. Професійна адаптація може починатися у сім'ї, школі, в училищах, коледжах, вищих навчальних закладах і триває все трудове життя людини. Вона находить своє відображення у таких показниках як професіоналізм, якість продукції, роботи та інше.

Соціально-психологічна адаптація – полягає в засвоєнні соціально-психологічних особливостей трудового колективу, його норм, цінностей, традицій, звичаїв. Відбувається активне порівняння способу життєдіяльності адаптанта, його потреб, інтересів, ідеалів, цілей, прагнень з трудовою ситуацією. У процесі адаптації складаються взаємодії з членами колективу (сприятливий (несприятливий) соціально - психологічний клімат).

Організаційна адаптація – це вид адаптації через який робітники залучаються до організації суспільної праці, що виступає способом поєднання їх із засобами виробництва. Відбувається засвоєння організаційної структури підприємства, системи управління і обслуговування виробничого процеса, режиму праці та відпочинку, вимог охорони праці та техніки безпеки та ін. Виявляється організаційна адаптація у відсутності порушень режиму праці та відпочинку, правил техніки безпеки, в ритмічності праці та ін.

Соціально-побутова адаптація – це засвоєння особливостей матеріально-побутових умов праці (матеріали соціологічних досліджень свідчать, що для робітників питання, пов’язані з санітарно-гігієнічними нормами комфорта, дуже актуальні), вирішення проблем побуту, задоволеності розміром зарплати, потреб у житлі, забезпеченості дитячими дошкільними закладами, медичним обслуговуванням та ін. Виявляється цей вид адаптації в задоволеності робітника умовами побуту.

Адаптація у сфері дозвілля – це процес засвоєння робітниками видів діяльності у неробочий час: спорту, творчості, суспільної діяльності, пов’язаних з фізичним і духовним розвитком людини. Адаптивність виявляється в суспільній активності, наявності неформальних зв’язків у суспільному відпочинку та ін.

Між усіма видами адаптації існує тісний взаємозв’язок. Ядро складають професійний та організаційний види адаптації, які накладають відбиток на всі інші види адаптації.

9.3. Етапи, швидкість і показники адаптації

У трудовій адаптації, як і в соціальній адаптації, умовно вирізняють три етапи:

1. Пізнавальний (орієнтаційний).

2. Оцінний.

3. Сумісності.

На першому етапі (продовжується від 3 до 6 місяців) відбувається знайомство адаптанта з колективом, умовами і змістом праці. Для молоді це період від початку робочої кар'єри до отримання тарифного розряду, ставки. Для решти робітників – час поглиблення навичок, що дають змогу виконувати професійні обов'язки.

Другий етап характеризується оцінкою відповідності цінностей і цілей робітника з цінностями і цілями організації. Здійснюється двосторонній процес активного пристосування, робітник визнає головні елементи нової системи цінностей. Цей етап триває 1,5 - 2 роки, залежно від складності виконуваної роботи і характеру соціально-психологічного клімату в колективі.

На третьому етапі (етапі сумісності) - можна виділити дві стадії: асиміляції та ідентифікації.

На стадії асиміляції робітник стабілізується, закріплюється за професією.

На стадії ідентифікації працівник усвідомлює і визнає свою належність до колективу, відбувається ототожнення особистих цілей з цілями організації, проявляється творча активність.

За характером ідентифікації виділяють:

- ✓ байдужих робітників;
- ✓ частково ідентифікованих робітників;
- ✓ повністю ідентифікованих робітників. Вони складають ядро будь якого колективу.

Швидкість адаптації – це мінімальний термін, упродовж якого адміністрація впевнюються в професійній кваліфікації працівника, відповідності його стосовно вимог, які висуваються, а працівник – у відповідності змістовності праці, умов і оплати праці своїм очікуванням. Швидкість адаптації залежить від багатьох чинників. У середньому термін адаптації складає від 3-х місяців до 3-х років (залежно від категорії працівників і особливостей трудової ситуації). Чим вищий ранг керівника, тим коротшим повинен бути термін адаптації. Непристосування упродовж більш довгого періоду викликає явища виробничої та соціальної дезорганізації, призводить до плинності кадрів.

Про ступінь завершення трудової адаптації, тобто процесу опанування вибраного фаху та формування повноцінного робітника свідчать об'єктивні і суб'єктивні показники.

Об'єктивні показники:

- ✓ стабільність виконання трудових норм,
- ✓ якість продукції та робіт,
- ✓ дотримання режиму праці,
- ✓ відсутність порушень техніки безпеки,
- ✓ відсутність конфліктів,
- ✓ зростання кваліфікації,
- ✓ професійна стабільність (розраховується як співвідношення стажу роботи за фахом до загального стажу роботи).

Суб'єктивні показники :

- ✓ задоволеність працею та трудовою ситуацією,
- ✓ виявлення соціальної активності.

У процесі трудової адаптації можливі різні сполучення всіх аспектів адаптації. Наприклад, висока професійна адаптація, середня соціально-психологічна. Високою слід враховувати адаптацію тоді, коли показники усіх її аспектів отримали найвищі оцінки.

9.4. Передумови та чинники трудової адаптації

Найважливішою умовою процесу трудової адаптації працівника є правильний вибір професії. Йдеться про активний процес професійного самовизначення – це не одноразовий вибір професії, а безперервний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної та трудової діяльності людини.

Вирішення проблеми вибору професії молоддю здійснюється за двома напрямами:

- 1) формування особистих намірів та інтересів молоді із урахуванням соціально-економічних потреб суспільства;
- 2) приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з можливостями їх реалізації.

Найбільш вагомим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вплив на вибір професії в період самовизначення, становлення особистості. Проте рішення про вибір нової професії може виникати впродовж всього періоду активної трудової діяльності людини.

Визначальною формою впливу на вибір професії є профорієнтація – інтегральна система, яка містить аналіз професії, діагностику якостей особистості, самоаналіз професійних проб, вибір певного виду трудової діяльності або конкретної професії.

Організація професійної орієнтації складається з таких етапів:

- професійної просвіти (інформації);
- професійної консультації;
- професійного відбору;
- професійної адаптації;

Професійна просвіта (інформація) населення має своєю метою організацію інформаційного простору, який дозволяє клієнту отримати максимум відомостей про світ професій, їх ринок у регіоні, формує уявлення про зміст професій та спеціальностей, про вимоги, які вони висувають до людини, шляхи та умови професійної підготовки із урахуванням реальних можливостей працевлаштування. Усе це є умовою усвідомленого вибору клієнтом сфери діяльності, професії.

Профінформацію необхідно давати враховуючи вікові, соціальні та національні особливості громадян, які отримують цю послугу. Якість та ефективність цього напрямку роботи залежить від повноти, достовірності, перспективності, доступності і виразності інформації.

Професійна консультація. Її мета – сприяння вибору або зміні професії клієнтом із урахуванням його побажань, схильностей і можливостей, наявних вакансій та перспектив працевлаштування.

Профконсультант допомагає клієнту зняти стан тривоги: визначити проблему, якщо вона не зрозуміла; виявити його схильності і підібрати відповідну групу професій; отримати інформацію про можливості перенавчання. Клієнт звертається до профконсультанта (психолога) на добровільній основі, а відомості про нього не можна розголошувати. У результаті роботи психолога розширюється інформованість клієнта про зміст різноманітних професій, приводиться у відповідність його самооцінка і рівень професійних домагань з існуючими можливостями, коректуються професійні плани і наміри. Під час професійного консультування обов'язково враховується стан здоров'я людини. Остаточне рішення про вибір (або зміну) професії приймає клієнт. Вплив на його мотивацію і рішення недопустимий. Кваліфікована профконсультаційна допомога сприяє тому, що клієнт потім отримує задоволення від роботи, яку він виконує.

Професійний відбір має своєю метою забезпечення організації таким персоналом, який за своїми індивідуальними якостями може досягти високої ефективності у визначеному виді трудової діяльності при умові отримання задоволення від обраного виду діяльності.

Стосовно трудової організації проблема профвідбору полягає у визначенні професійної придатності робітника до обраного ним фаху, тому що не всі люди в однаковій мірі здатні освоювати ту або іншу професію – один легко оволодіває навичками, досягає професійної досконалості, іншому потрібні роки.

Профвідбір здійснюється у два етапи.

Перший етап профвідбору – складання професіограми – опис професії, де відображаються такі її характеристики:

- 1) виробничо-технічна – перелік основного обладнання, інструментів, матеріалів, що використовуються, особливостей робочого місця, виробничого процесу;
- 2) економічна – окреслення місця і ролі фахівця у виробничому процесі, форми та системи оплати праці, умови преміювання;
- 3) гігієнічна та медична – визначення рівня умов праці, та порівняння їх з нормою, медичних обмежень;
- 4) соціальна – визначення суспільної значущості професії, видів і форм службових контактів, перспектив професійного і посадового просування;
- 5) педагогічна – перелік знань, навичок та основних форм і методів їх формування;
- 6) психологічна – перелік основних психофізіологічних властивостей виконавця.

Потім, на другому етапі профвідбору, складається карта особистості, яка характеризує людину в таких аспектах:

- 1) соціальному – мотивація діяльності, професійні інтереси, світогляд;
- 2) психофізіологічному – риси характеру, швидкість реакції, розумових процесів, сила волі, тип вищої нервової діяльності, емоційні особливості.

Для складання карти особистості використовуються два методи: тестування та особиста бесіда (або анкетування).

Якщо фіксується відповідність необхідних (професіограми) і наявних (карта особистості) якостей, то визначається профпридатність, що є важливою умовою скорочення термінів трудової адаптації, підвищення швидкості адаптації.

Соціологічні дослідження підтверджують економічні висновки: робітники, які обрали свою професію свідомо з урахуванням профорієнтації, працюють на 20 – 40% продуктивніше, допускають удвічі менше браку в роботі, в 2 – 3 рази рідше вони змінюють місце роботи, або професію, у середньому на рік менше їм потрібно часу для досягнення наступного розряду.

Ліквідація можливих помилок при виборі професії економить до 25% коштів, які витрачаються на освіту працівників.

Не менш важливою передумовою трудової адаптації є престижність та привабливість професії, оцінка яких здійснюється у процесі соціально-орієнтації. (вона означає визначення людиною свого місця в системі суспільних відносин, вибір бажаного соціального статусу та шляхів його досягнення).

Соціальна орієнтація передує професійної орієнтації. Соціологічні дослідження свідчать, що вибір професійної освіти лише частково визначається змістом професійної діяльності. Більшою мірою молодь орієнтується на життєві блага, привілеї, матеріальний добробут, які забезпечуються цією професією. Тому соціальна орієнтація випускників школи формується набагато раніше від професійної орієнтації.

У ринкових умовах найбільш престижними є підприємницька діяльність, банківська справа, бухоблік і аудит. Через низьку оплату праці упала престижність професії вчителя, наукового співробітника.

Чинники трудової адаптації – це причини, які впливають на протікання, терміни, темпи і результати цього процесу.

Усі чинники трудової адаптації поділяються на дві групи:

- 1) суб'єктивні (особистісні);
- 2) об'єктивні (виробничі).

До суб'єктивних (особистісних) чинників відносяться :

- соціально-демографічні характеристики робітника: стать, вік, освіта, кваліфікація, стаж роботи, соціальне положення і інше ;
- соціально-психологічні: рівень домагань робітника, сприйняття самого себе;
- соціологічні: ступінь професійного інтересу, ступінь матеріальної та моральної зацікавленості, наявність установки на продовження освіти за обраним фахом.

До об'єктивних (виробничих) належать чинники, які менше залежать від робітника. Це всі елементи виробничого середовища. Дляожної категорії робітників виробничі фактори модифікуються залежно від специфіки праціданої групи.

До виробничих факторів відносяться:

- ✓ форми організації праці;
- ✓ системи впровадження нововведень;

- ✓ розвиток наставництва;
- ✓ розмір колективу;
- ✓ розташування підприємства та ін.

9.5 Управління трудовою адаптацією

Управління трудовою адаптацією базується на двох складових:

1. Адміністративно – управлінському впливі (на об'єктивні чинники трудової адаптації), який містить:
 - а) вимірювання;
 - б) регулювання;
 - в) контроль за цим процесом.
2. Самоменеджменті.

Розглянемо елементи адміністративно-управлінського впливу на трудову адаптацію.

Вимірювання (облік) припускає попереднє з'ясування контингенту адаптантів, їх структури за статтю, віком, професіями, стажем роботи. Здійснюється типологізація робітників за ціннісними орієнтаціями. Рівень адаптованості відображають об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності. Регулювання полягає в розробці заходів, які направлені на прискорення адаптації. Це такі заходи, як:

- ✓ удосконалення елементів виробничого середовища;
- ✓ поліпшення морального-психологічного клімату;
- ✓ планування кар'єри;
- ✓ розвиток наставництва та ін.

Контроль адаптації – на цьому етапі увага акцентується назадоволеності роботою, як провідному чиннику і як показнику адаптованості. Виявляються проблеми підприємства, які викликають незадоволеність і плинність адаптантів (кадри із стажем 1,5 року), здійснюються заходи зліквідації, або зменшення, дезадаптуючої ролі цих факторів.

У наш час знаходять широке використання ефективні технології соціального управління адаптацією за допомогою ЕОМ.

Друга складова процесу управління трудовою адаптацією – самоменеджмент – складається з управління працівником особистою виробничою кар'єрою. Успіх у цьому буде визначатися знанням робітником своїх адаптивних можливостей. Це допоможе людині реально оцінювати свої можливості і тактику досягнення успіхів на новій роботі. До того ж реальне уявлення про рівень свого адаптивного потенціалу дозволяє передбачити тренування своїх адаптивних

механізмів у процесі саморозвитку. Для оцінки ступеню свого адаптивного потенціалу використовуються методи тестування, тренінги та ін.

Питання для самоперевірки

1. У чому полягає сутність соціальної адаптації?
2. Назвіть етапи соціальної адаптації. Охарактеризуйте їх.
3. У чому полягає сутність трудової адаптації?
4. Які об'єктивні і суб'єктивні показники свідчать про завершення трудової адаптації?
5. У чому сутність професійного самовизначення?
6. Яка структура професійно-орієнтаційної роботи як системи?
7. Охарактеризуйте етапи профвідбору.
8. Перелікуйте суб'єктивні і об'єктивні чинники трудової адаптації.
9. У чому полягає необхідність управління трудовою адаптацією.
10. Назвіть складові управління трудовою адаптацією.

ТЕМА 10. ТРУДОВА МОБІЛЬНІСТЬ

10. 1 Трудова мобільність і її функції
- 10.2 Форми і типи трудової мобільності
- 10.3 Основні чинники трудової мобільності та фактори, що на них впливають
- 10.4 Управління трудовою мобільністю

10. 1 Трудова мобільність і її функції

Трудова мобільність (переміщення) – один із видів соціальної мобільності, який проявляється у зміні місця роботи та, відповідно, місця працівника в системі суспільного поділу праці. Оскільки місце працівника всистемі суспільного поділу праці і характер праці – найважливіші ознаки соціального становища робітника, то трудові переміщення є основою соціальних, впливають на зміни соціальної структури суспільства і підкоряються її закономірностям.

Трудова мобільність є наслідком дії законів:

- поділу і кооперації праці;
- відтворення робочої сили;
- піднесення потреб;

- закономірностей зміни потреб і мотивів діяльності.

Дія законів і закономірностей проявляється як у безперервній змініхарактеристик окремих робітників і трудових ресурсів у цілому, так і в змініпараметрів системи місць прикладання праці, що порушує відповідність міжробітником та робочим місцем і створює передумови трудових переміщень (відбувається відмирання старих професій і появі нових, переміщення фахівців однієї галузі в іншу, вивільнення частини працівників, їх перекваліфікація).

Суспільна роль трудової мобільності реалізується в її *функціях*:

- *економічній*, яка полягає в сприянні забезпеченню народногогосподарства робочою силою і підвищенні ефективності виробництва;

- *соціальній*, сутність якої в удосконаленні соціальної структури суспільства, більш повному задоволенні потреб робітників, створенні втрудовій сфері умов для їх самореалізації і розвитку особистих якостей;

- *соціально-психологічній* функції, яка полягає в змінах соціально-психологічного клімату в трудовому колективі; зменшенні соціально-психологічної напруги в суспільстві; узгоджені соціально-психологічних механізмів взаємодії робітника з малою групою, трудовим колективом, суспільством вцілому.

10.2 Форми і типи трудової мобільності

Виділяють різні *форми і типи трудової мобільності*.

Форми трудової мобільності класифікують за наступними ознаками:

✓ *за суб'єктом* – групова та індивідуальна;
✓ *за змістом* – професійно-кваліфікаційна, територіальна, галузева, внутрішньо організаційна;

✓ *за наявністю* – потенційна та реальна;
✓ *за волевиявленням* – вимушена та бажана;
✓ *за соціальною спрямованістю* – доцільна та недоцільна трудовамобільність.

Всередині підприємства трудові переміщення можуть здійснюватися як ворганізований формі (переміщення на інше робоче місце), так і внеорганізований формі (внутрішньозаводська плинність кадрів), а за межамипідприємства – в формі організованої міграції (організований набір,переселення сімей, переведення робітників на інші підприємства) та неорганізованої міграції (переміщення кадрів між підприємствами, галузями та сферами виробництва).

Розрізняють наступні типи трудової мобільності:

- соціально-трудові переміщення робітників, які викликані змінами соціальних позицій індивідів у зв'язку із змінами місця, яке вони займають у системі суспільного поділу праці (професійно-кваліфікаційні, міжпрофесійні,галузеві та міжгалузеві, територіальні та ін.);
- соціально-трудові переміщення, які обумовлені наслідками НТП. Відомо, що автоматизація та комп'ютеризація виробництва, розвиток енергетики, впровадження нових матеріалів та технологій та ін. призводять довідмирання тих або інших професій і появи нових. Цей тип трудової мобільності пов'язаний з першим;
- стихійні трудові переміщення, які пов'язані з особистим бажанням робітників або ініціативою адміністрації;
- стихійні трудові переміщення у сфері суспільного виробництва, які пов'язані з загальними потребами занятості, наявністю безробіття та ін.;
- міжпоколінні та внутрішньопоколінні переміщення. До перших належать професійно-трудові зміни в житті людей порівняно з «батьками», додругих – професійно-трудові переміщення людей протягом їх життя і кар'єри. Сукупність цих переміщень складає життєвий шлях людини;
- горизонтальні та вертикальні переміщення (розрізняються за зміною або незмінністю статусу);
- одиничні або групові переміщення. Групові переміщення бувають або соціально-економічними – через співпадіння безлічі переміщень по одній соціально-економічній причині, наприклад такоючиючию може бути криза, або соціально-психологічними, які основані на ефектах групової поведінки – моді, договорі, імітації, паніці;
- разові та перманентні переміщення.

10.3 Основні чинники трудової мобільності та фактори, що на них впливають

Загальні соціально-економічні причини і мотиви являють собою найбільш очевидну категорію чинників, на яку звертають увагу в першу чергу:

- *екстремальний мотив* (переміщення відбуваються внаслідок або реальної кризи певної сфери занятості, або "передбачення" неперспективності робочих місць самими працівниками);
- *мотив максимального чи мінімального досягнення і збереження* (в одних випадках переміщення відбуваються тільки заради особливо значних доходів, у других —

заради найменшого виграшу, збільшення в заробітку, у третіх — при переміщеннях з нематеріальних причин людей цікавить хоча б збереження колишнього рівня оплати праці);

- *майновий мотив* (вирішальне значення має можливість або стати власником, або вигідно й безболісно "позбутися" конкретних засобів виробництва з метою бажаної зміни зайнятості);

- *непрямий мотив* (формально переміщення відбувається заради якихось нематеріальних цілей — відповідності роботи спеціальності і кваліфікації, кращих організаційних умов праці, які дають людині можливість ефективніше працювати й більше заробляти).

Мотивація трудової мобільності рідко спирається лише на одну спонуку. Найчастіше вона є результатом полімотиваційного впливу з пріоритетами одного чи декількох спонук. Тому слід виділити ряд факторів, які в значній мірі впливають на процеси трудової мобільності.

Соціально-культурні моделі та особливості професійних орієнтацій. На переміщення в сфері праці впливають особливості поведінки людей у виборі професій. Розрізняють дві моделі такої поведінки:

- перша модель — усі професії відносно рівноцінні в соціально-економічному плані; індивіди ж орієнтують себе на різні види праці з урахуванням своїх схильностей, бажань і здібностей;

- друга модель — суспільство розрізняє завідомо "гарні" і "погані" в соціально-економічному плані види праці, і усі, природно, орієнтуються на "гарні". Схильності мають при цьому мізерне значення.

Обидві моделі поведінки у виборі професій конкурують між собою, хоча за певних умов та чи інша модель може бути домінуючою.

Освіта і її доступність. Рівень кваліфікації. Профіль освіти і кваліфікації взагалі чи в даній економічній ситуації визначає амплітуду можливостей вибору виду праці і, отже, можливостей професійно-трудової мобільності, диверсифікованості діяльності.

Висококваліфіковані працівники, як правило, більш інертні. У переміщенні до інших видів праці їх стримують затрати часу й сил на навчання, набуті досвід і майстерність у колишній роботі. На рівні висококваліфікованої праці переміщення малоєфективні. Низько кваліфіковані працівники переміщаються більш безболісно, для них сама проблема кваліфікації часто несуттєва. За нинішньої ситуації почалися випадки, коли освіта і

кваліфікація роблять людину психологічно мобільною та в певних межах надають їй шанси одержати інші робочі місця. Тобто сама можливість переміщень у висококваліфікованих працівників відносно вища, ніж у низько кваліфікованих.

Вік і стаж роботи. Вік розглядається здебільшого як перешкода для горизонтальних переміщень, оскільки з ним знижаються адаптивні здібності, посилюються інертність і консерватизм. Подібна оцінка превалює у роботодавців при прийомі на роботу.

Проте вік і стаж роботи можуть також сприяти вертикальним переміщенням. По-перше, вони свідчать про певні професійно-трудові заслуги і досвід, що й дає підстави для адміністративного підвищення статусу людини. По-друге, вік і стаж роботи самій людині дають моральні підстави й мотиви прагнути до підвищення професійно-трудового та економічного статусу, до соціального й економічного зростання.

Родинний стан і обставини. Зі створенням родини чи збільшенням кількості дітей людина може поміняти роботу найчастіше заради вищої оплати. Водночас через сімейні обставини вона може шукати таку роботу, що надасть їй більше вільного часу або забезпечить зручнішу структуру робочого дня тощо.

Ставлення до конкуренції і професійно-трудова самооцінка. Економісти й соціологи використовують таке поняття, як конкурентні групи зайнятості, що відбуває сукупність соціальних, професійних, кваліфікаційних, вікових, освітніх категорій працівників, які мають підстави претендувати на певне робоче місце. Таким чином, кожному робочому місцю відповідає свій склад конкурентних груп. Розрізняється і сам конкурентний статус (величина конкурентних груп). На деякі робочі місця можуть претендувати багато хто, але прагнуть до них не всі, на інші — здатні претендувати деякі, хоча майже всі прагнуть до них.

Поряд з об'єктивною конкуренцією на робочі місця трапляються і суб'єктивно-особистісні особливості ставлення до неї. У професійно-трудових переміщеннях одні орієнтуються тільки на максимально доступні робочі місця (унікають конкуренції), для інших важкодоступність, навпаки, приваблює, стимулює (беруть участь у конкуренції).

Інформованість. Як відомо, люди приймають рішення про переміщення у професійно-трудовій сфері, погоджуються чи не погоджуються на них з урахуванням і під впливом тієї інформації, якою вони володіють та яка їм доступна. Прикметно, що фактор інформованості поширюється не тільки на актуальні, а й на потенційні характеристики праці. Так, якщо одні у рішенні про переміщення виходять тільки з фактів сьогоднішнього дня, то інші прагнуть прогнозувати, оцінювати перспективи. Це розходження особливо істотне для професійно-

трудових переміщень у нестабільній соціально-економічній ситуації, коли характер і значущість даної праці може сильно змінюватися в часі.

Принципове ставлення до роботи і прихильність до колективу. Є люди, що не залишають свою роботу навіть у разі погіршення її соціально-економічних умов. Причиною подібної поведінки може бути не тільки інерція. По-перше, відіграє роль особлива любов до своєї професії і відданість їй, а іноді й конкретним професійно-трудовим завданням і функціям. По-друге, ймовірні чинник людських стосунків, цінності і значущість для працівника його колективу, небажання руйнувати якісь спільні плани, знову створювати собі авторитет в іншій трудовій спільноті.

Розрізняють також форми трудових переміщень. Якщо переміщення відбуваються всередині підприємства, то можуть здійснюватися як в організованій формі (переведенням на інші робочі місця), так і в неорганізованій (внутрішньозаводська плинність кадрів). За межами підприємства — у формі організованої міграції (організований набір, переселення родин, суспільні призови, переведення працівників на інші підприємства) і неорганізованої міграції (плинність кадрів між підприємствами, галузями, сферами виробництва).

10.4 Управління трудовою мобільністю

Трудова мобільність може відігравати як негативну роль так і позитивну роль, тому цим процесом необхідно управляти. Об'єктом соціального управління є не стільки самі трудові переміщення, скільки соціально – економічні умови, в яких цей процес відбувається.

Завдання управління трудовими переміщеннями та їх масштаб залежать від рівня управління економікою. На загальнодержавному рівні переважають централізоване прогнозування і планування:

- ✓ розподіл капіталовкладень за галузями;
- ✓ сприяння запровадженню нових прогресивних технологій;
- ✓ зміна структури трудових ресурсів;
- ✓ політика оплати праці.

На регіональному рівні управління трудовою мобільністю здійснюються органами влади за допомогою спеціалізованих організацій попрацевлаштуванню, перенавчанню і переорієнтації населення (служб базайнятості).

На рівні підприємства управління трудовою мобільністю зводиться довикористання системи професійно-кваліфікаційного просування працівника, яка охоплює всю його трудову кар'єру.

Для розробки заходів щодо управління трудовою мобільністю требаоцінити її рівень. Оцінка рівня трудової мобільності проводиться з використанням двохрізних способів:

- 1) за фактичними даними вимірюється рівень реалізованої трудової мобільності (за допомогою даних інтенсивності та обсягу трудових переміщень, плинності, кадрових переміщень);
- 2) за матеріалами соціологічних опитувань населення з'ясовується потенційна готовність до такого роду переміщень.

З точки зору регулювання ринку праці пріоритетне значення має аналіз потенційної мобільності.

Таким чином трудова мобільність є необхідною умовою успіху державних програм боротьби з безробіттям (з такими жорстокими його видами як структурне та регіональне).

Питання для самоперевірки

1. У чому сутність трудової мобільності?
2. Дайте класифікацію форм трудової мобільності за наступними ознаками:
за суб'єктом, за змістом, за наявністю, за волевиявленням, за соціальною спрямованістю.
3. Охарактеризуйте типи трудової мобільності.
4. Проаналізуйте чинники трудової мобільності.
5. Назвіть соціальні фактори впливу на процеси трудової мобільності.
6. В чому суть механізму соціального управління трудовою мобільністю.