

Тема 3. Институциональная организация совместной трудовой деятельности

План

1. Сущность трудовой организации, ее социальная структура.
2. Социальные процессы и явления в трудовой организации.
3. Понятие и структура трудового поведения, его классификация.
4. Формы трудового поведения, механизм его регулирования.
5. Социальный контроль в сфере труда.

1. Сущность трудовой организации, ее социальная структура.

Трудовая организация – это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в организации. В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Социальная структура трудовой организации – это ее строение, которое определяется составом и сочетанием в ней различных социальных групп. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная – затрудняет эффективное решение производственных задач.

Разновидности социальной структуры трудовой организации:

– *функционально-производственная структура* складывается из функций, выполняемых работниками, и их функциональных групп: служащих, рабочих, руководителей, охраны и т.д.;

– *национальная структура*;

– *профессионально-квалификационная структура* образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых по уровню квалификации, образованию, производственному стажу;

– *демографическая структура* трудовой организации определяется ее составом по возрасту, полу.

Типы социальных структур трудовой организации:

– *производственный тип* структуры формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как: функциональную (содержание

труда); профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); социально-психологическую (межличностные отношения) и управленческую (система управления);

– *непроизводственный тип* структуры возникает, когда члены трудовой организации участвуют в различных видах внепроизводственной деятельности, заполняющей внерабочее и свободное от работы время работников. К непроизводственной структуре можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

2. Социальные процессы и явления в трудовой организации.

Под **социальным процессом** в трудовой организации понимается последовательная смена социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов.

Эта смена может быть *прогрессивной*, когда она отвечает требованиям общественного прогресса и направлена на реализацию прогрессивных целей, *регрессивной*, когда идет разрушение имеющихся структур и не предлагается ничего нового взамен, и *изменения в рамках сохранения исходного состояния*. Все эти процессы можно сгруппировать и классифицировать в трудовой организации в три основные группы.

1 группа — *процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности*. Они включают в себя:

- прогнозирование потребности в кадрах;
- подбор и расстановку кадров;
- адаптацию работников;
- стабилизацию коллектива.

2 группа — *процессы изменения условий и качества труда и жизни членов коллектива*. Сюда входят изменения:

- условий использования трудового потенциала;
- условий удовлетворения первичных жизненных потребностей;
- условий труда, развития социально-производственной инфраструктуры;
- условий быта, развитие социально-бытовой инфраструктуры;
- условий удовлетворения духовных потребностей;
- условий удовлетворения трудовых и гражданских прав;
- условий участия трудящихся в управлении делами организации.

3 группа — *динамика формирования и развития социальных качеств людей*. Данная группа включает:

- изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников;
- динамику состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации;
- существующую практику морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, ее эффективность и т.д.;
- изменения в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах активности;
- изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников;
- динамику формирования и готовности работников к инновационной деятельности.

3. Понятие и структура трудового поведения, его классификация.

Трудовое поведение – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Включает как индивидуальные, так и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Основные критерии **классификации трудового поведения**:

- 1) По *субъектам поведения*: индивидуальное и коллективное.
- 2) По *производственной функции*: исполнительское и управленческое.
- 3) По *степени детерминированности*: жестко детерминированное и инициативное.
- 4) По *степени соответствия принятым нормам*: нормативное и отклоняющееся от нормативов.

5) По *производственным результатам и последствиям*: позитивное и негативное.

6) По *степени формализации*: установленное в нормативных документах и неустановленное в нормативных документах.

4. Формы трудового поведения, механизм его регулирования.

Различают следующие **формы трудовые поведения**:

1) *Функциональное поведение* – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места.

2) *Экономическое поведение* характеризуется понятием эффективность использования производственных ресурсов и результативности труда (производительность труда, затраты рабочего времени, материалов и т.п.).

3) *Стратификационное поведение* – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения.

4) *Адаптивно-приспособленческое поведение* проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д.

5) *Церемониальные и субординационные формы поведения* связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, формы признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий.

6) *Характерологические формы поведения* связаны с проявлением в поведении эмоций и настроения.

7) *Деструктивные формы поведения* – это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса (противоправное поведение, превышение полномочий, профессиональная некомпетентность, псевдоактивность).

Механизм регулирования трудового поведения включает следующие составляющие:

– *потребности* – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности личности, социальной группы;

– *интересы* – реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов;

– *мотивы* – осознанное отношение к своим поступкам (внутреннее побуждение);

– *ценностные ориентации* – разделяемые личностью социальные ценности, выполняющие функцию регуляторов трудового поведения индивидов;

– *установка* – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая

предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта;

– *трудовая ситуация* – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс;

– *стимулы* – внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

5. Социальный контроль в сфере труда

Социальный контроль – это специфическая деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества (соответствие этого поведения принятым нормам) различными средствами социального воздействия.

Социальный контроль обладает сложной **структурой**, которую составляют три взаимосвязанных процесса: наблюдение поведения, оценка поведения с точки зрения социальных норм и реакция на поведение в форме санкций.

Социальные нормы – совокупность ожиданий и требований трудовой организации к своим членам относительно трудового поведения, регулирующая их взаимодействие в процессе трудовой деятельности. В них фиксируются типичные, обязательные и допустимые варианты трудового поведения.

Санкция – предохранительная мера, применяемая к нарушителю социальных ограничений и имеющая для него определенные неблагоприятные последствия. Санкции бывают *формальные* — применяемые администрацией в соответствии с установленными критериями и законодательством, и *неформальные* — спонтанная реакция членов трудовой организации (коллективное осуждение, отказ от контактов и т.д.).

В зависимости от характера используемых санкций социальный контроль бывает двух видов: *экономический* (разные льготы, поощрения, взыскания) и *моральный* (демонстрация уважения, презрения, симпатии).

В зависимости от контролируемого субъекта могут быть выделены различные виды социального контроля в сфере труда:

– **внешний** (субъект контроля не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы, например, административный контроль);

– **взаимный** (носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом);

– самоконтроль (субъект самостоятельно (вне фактора внешнего принуждения) осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам).

Типы социального контроля в сфере труда:

1. *Сплошной* (носит непрекращающийся характер, наблюдению и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений) и *избирательный* (наблюдаются и оцениваются отдельные элементы трудовой деятельности).

2. *Содержательный* (глубокий и серьезный контроль) и *формальный* (поверхностный).

3. *Открытый* (субъекты трудовых отношений информированы о проведении контроля) и *скрытый* (осуществляется через посредников или технические средства).

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.С.ЖУ