

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники»

Кафедра гуманитарных дисциплин

И. Л. Качалов

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Методическое пособие
для студентов специальности
1-26-02-03 Экономика и организация производства
всех форм обучения

Минск БГУИР 2010

УДК 316.334.2(075)
ББК 60.561я73
К30

Р е ц е н з е н т:
заведующий кафедрой экономики Учреждения образования
«Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники»,
кандидат экономических наук, доцент А. В. Сак

Качалов, И. Л.
К30 Экономическая социология : метод. пособие для студ. спец.
1-26-02-03 «Экономика и организация производства» всех форм обуч. /
И. Л. Качалов. – Минск : БГУИР, 2010. – 76 с. : ил.
ISBN 978-985-488-594-0

В пособии содержится основной социологический материал, полностью соответствующий рабочей учебной программе дисциплины «Экономическая социология» для студентов инженерно-экономического факультета БГУИР. Тематика учебного издания охватывает ключевые проблемы экономической социологии. К каждой теме предлагается список вопросов и заданий. Они необходимы для усвоения и закрепления учебного материала и могут быть использованы как на семинарских занятиях, так и при самостоятельной работе студентов.

Пособие также может быть использовано студентами других негуманитарных вузов, изучающих курс экономической социологии.

УДК 316.334.2(075)
ББК 60.561я73

ISBN 978-985-488-594-0

© Качалов И. Л., 2010
© УО «Белорусский государственный
университет информатики
и радиоэлектроники», 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Тема 1. Предмет и содержание экономической социологии	6
Тема 2. Социально-экономическая структура общества	20
Тема 3. Экономическая культура	28
Тема 4. Социально-экономические отношения в сфере занятости	39
Тема 5. Социология трудовых организаций	53
Тема 6. Социальные конфликты в трудовых организациях и пути их преодоления	65
Литература	75

ВВЕДЕНИЕ

Важное место в структуре современного социально-гуманитарного образования будущих инженеров-экономистов занимает экономическая социология как наука о взаимодействии двух тесно взаимосвязанных сфер жизни общества – экономической и социальной. **Целью** изучения дисциплины «Экономическая социология» является овладение студентами теоретико-прикладными знаниями о социальных процессах и явлениях в экономике, что даст им возможность понять социальные механизмы и резервы экономического развития, будет содействовать формированию гуманитарного подхода к решению инженерно-экономических задач.

Изучение экономической социологии позволяет глубже понять законы функционирования социальных механизмов, регулирующих экономические отношения и определяющих тип экономического поведения хозяйствующих субъектов в условиях рыночной среды.

В процессе изучения дисциплины «Экономическая социология» перед студентами ставятся следующие **задачи**:

- развитие навыков социологического анализа экономических процессов;
- формирование представления о специфике проявления основных социально-экономических законов развития общества;
- изучение базовых концепций и особенностей метода экономической социологии;
- усвоение принципов социологического моделирования и прогнозирования экономических процессов.

В результате изучения дисциплины «Экономическая социология» студенты должны:

- **знать** основные теоретические и методологические проблемы экономической социологии; основные категории, понятия и законы экономической социологии; основные персоналии, внесшие вклад в становление и развитие экономической социологии;
- **уметь** характеризовать основные социально-экономические процессы и взаимодействия; учитывать социальные последствия экономической деятельности; анализировать роль социально-экономических проблем в личной жизни человека; соотносить развитие экономики с социальными целями общества; использовать возможности человеческого фактора в деятельности трудовых организаций и отраслей экономики; практически применять социологические подходы и методы для анализа экономических отношений и социальных факторов хозяйственной деятельности;

использовать конкретную экономико-социологическую информацию в профессиональной деятельности;

- **приобрести навыки** анализа особенностей функционирования социальных механизмов на микро- и макроэкономических уровнях; прогнозирования социальных последствий трансформационных процессов в экономике; использования социологических методов при исследовании социально-экономических реалий и проблем в Республике Беларусь и других странах.

Данное учебное издание состоит из шести тем, соответствующих рабочей учебной программе дисциплины «Экономическая социология» для студентов инженерно-экономических специальностей Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники. Пособие содержит основной учебный материал, охватывающий ключевые проблемы экономической социологии. В этой связи, оно может быть полезно студентам других негуманитарных вузов, изучающих экономическую социологию.

К каждой теме указан список вопросов и заданий для подготовки к семинарским занятиям и зачёту, а также рекомендуемая литература, изучение которой – залог успеха в освоении экономической социологии и при сдаче зачёта.

Тема 1. ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

План

1. Особенности объекта и предмета экономической социологии.
2. Становление и развитие экономической социологии.
3. Структура экономической социологии, её категории и законы.

1. У исследователей социально-экономических проблем до сих пор не сложилось единого мнения о том, что представляет собой экономическая социология. Существуют различные подходы к определению её объекта и предмета. Одни авторы считают экономическую социологию вполне самостоятельной наукой, другие видят в ней отраслевое направление (кто экономики, кто социологии), третьи рассматривают её как широкое научное направление, сочетающее различные теоретические подходы. Нельзя сказать о чётко определённой проблематике исследований в данной области.

Не вдаваясь в споры учёных, будем исходить из трёхуровневой модели структуры социологической науки, которая рассматривалась в курсе «Социология» (теоретическая, отраслевая, эмпирическая). Данная модель позволяет отнести **экономическую социологию** к **отраслевым** направлениям социологии, которые обобщают и структурируют эмпирические данные в пределах отдельных областей социологического знания, т. е. рассматривают социальные процессы и явления в конкретных и относительно самостоятельных сферах общественной жизни.

На сегодняшний день преобладает точка зрения, согласно которой **объектом** экономической социологии является **взаимодействие** двух тесно взаимосвязанных сфер жизни общества – экономической и социальной.

При этом под **экономической сферой** понимается такая подсистема общества, которая ответственна за производство, распределение, обмен и потребление материальных благ и услуг, необходимых для жизнедеятельности людей. К **социальной сфере** относят область отношений между группами людей, занимающих разное социальное положение (т. е. имеющих разный социальный статус) и в силу этого разделяющих разные жизненные ценности.

В данном контексте **суть взаимодействия** между экономической и социальной сферами определяется как влияние экономических отношений на социальную структуру общества и поведение социальных групп, а также влияние системы социальных неравенств на экономические процессы.

В этой связи, исследований в области экономической теории и смежных с нею экономических дисциплин оказывается явно недостаточно, чтобы объяснить все происходящие процессы в реальной экономике.

Изучая факты экономической жизни и описывая процессы и механизмы функционирования различных хозяйственных структур, экономика как наука использует прежде всего **модельный подход**. Она строит некоторую модель явления, процесса или механизма, анализирует эту модель и в результате получает новое знание об экономическом объекте.

При этом учёные-экономисты предпочитают строить «простую» модель, на основе которой изучается действие одного или взаимодействие максимум двух факторов. Классический пример – зависимость объёма спроса от цены товара.

Построенная таким образом модель будет работать, т. е. отражать реальные экономические процессы только при условии соблюдения правила **прочих равных условий**. Оно заключается в абстрагировании от множества факторов, которые, безусловно, влияют на изучаемый экономический процесс, но не подлежат учёту и считаются неизменными. В большинстве случаев к такого рода факторам в экономических исследованиях относят и фактор социальный.

Вряд ли кто-нибудь из современных экономистов будет отрицать значимость воздействия социальной системы конкретного общества (его социальной структуры, интересов, ценностных ориентаций и мотивов поведения различных социальных общностей) на протекание в этом обществе экономических процессов как на макро-, так и на микроуровне.

Но может ли экономическая наука раскрыть механизм такого воздействия, опираясь лишь на собственную методологию и методику исследований? Очевидно, что далеко не всегда.

В этой связи, социология, исходя из своих методологических принципов и используя свои методические приёмы, может существенно дополнить экономическую теорию. При этом социология, безусловно, не забывает и о своих внутринаучных интересах. По определению американского социолога **Нейла Смелсера**, которого принято считать основоположником современной экономической социологии в её западном варианте, «экономическая социология представляет собой приложение общей системы отсчёта, переменных и объяснительных моделей социологии к исследованию комплекса различных видов деятельности, касающихся производства, распределения, обмена и потребления ограниченных материальных ресурсов» [7, с. 46]. Большинство современных белорусских исследователей социально-экономических проблем соглашались с мнением профессора Г. Н. Соколовой, которая в качестве **предмета экономической социологии** рассматривает **социальные механизмы**, от которых зависит характер протекания экономических процессов [7, с. 74]. В этом же ключе, но более **расширенное определение предмета экономической социологии** даёт академик НАН Беларуси Е. М. Бабосов: «Предмет экономической социологии – это экономическое поведение и социальные отношения различных ин-

дивидов, социальных групп и общностей в трудовой деятельности и в процессах производства, распределения, обмена и потребления, выражающих в себе их экономические потребности и интересы, и воздействие на их образ жизни экономических законов и социальных институтов» [1, с. 14].

Таким образом, экономическая социология исследует разнообразные экономические явления и процессы с точки зрения участия в них людей, занимающих разное социальное положение и в силу этого имеющих различные потребности и интересы. Она ставит своей целью проанализировать развитие экономики как социального процесса, в котором отражается специфика поведения и взаимодействия классов, слоёв и групп общества. Прикладной аспект подобных исследований заключается в разработке научно обоснованных прогнозов, практических рекомендаций и программ преобразовательной деятельности, повышающих эффективность всей системы социально-экономических отношений в обществе.

2. Экономическая жизнь общества настолько важна, что уже с самого момента возникновения социологии как самостоятельной науки экономико-социальная проблематика занимала в ней одно из ведущих мест.

Истоки экономической социологии находятся в трудах классиков общей социологии. Так, основатель социологии **О. Конт** (1798–1857) считал, что жизнь общества определяется разделением и кооперацией труда. Он опасался, что излишнее разделение труда может привести к нарушению социальных связей и, в конечном счёте, к разрушению самого общества как целостного организма.

Э. Дюркгейм (1858–1917), напротив, считал разделение труда (под которым он понимал профессиональную специализацию) той силой, которая создаёт общественное целое – социальную солидарность.

Г. Спенсер (1820–1903), развивая идеи социал-дарвинизма, предлагал своё объяснение существования классов: победители (сильные и способные) образуют класс собственников, а побеждённые (слабые и неспособные) – класс наёмных работников.

Однако наиболее значимыми представителями классического этапа в развитии социологической науки, которые оказали первостепенное влияние на формирование предметной области и методологических принципов экономической социологии, считаются немецкий экономист и философ **Карл Маркс** (1818–1883), немецкий экономический историк и социолог **Макс Вебер** (1864–1920) и американский социолог-экономист **Торстейн Веблен** (1857–1929). Именно они, по мнению большинства современных исследователей, являются главными фигурами классической экономической социологии. Сам же класси-

ческий этап становления экономической социологии длился с середины XIX в. до начало 20-х гг. XX в.

Основными **отличительными характеристиками классического этапа** развития экономической социологии являются:

- выделение из теоретической проблематики общей социологии ряда важнейших научных проблем, находящихся на стыке экономической и социальной сфер жизни общества;
- разработка основополагающих принципов исследования социальных процессов и явлений с точки зрения реальной взаимосвязи экономики и общества;
- всё большее преобладание в теоретических концепциях учёных социологического подхода к исследованию экономических явлений и процессов как альтернативы сугубо экономическому взгляду на законы развития экономики;
- разработка категориального аппарата социально-экономического анализа.

В работах *К. Маркса* наибольшего внимания заслуживает его анализ общественной природы труда и современного ему капиталистического общества, учение о классовой борьбе и представление об истории развития общества как последовательной смене общественно-экономических формаций. К. Маркс утверждал, что такие общественные явления как политика, религия, мораль и т. п. (надстройка) объясняются экономическим способом производства (базисом), хотя и считал, что между базисом и надстройкой существует диалектическая взаимосвязь.

С точки зрения К. Маркса, материальные потребности и интересы обуславливают поведение людей, их стремления, психологический настрой, идеи и теории. Материальные интересы социальных групп выражают взаимную зависимость индивидов, между которыми разделён труд. Закономерности экономического развития К. Маркс рассматривал в первую очередь с позиций интересов и взаимодействия социальных классов, занимающих разное положение в системе производства, распределения, обмена и потребления общественного продукта.

Источник перемен, по К. Марксу, находится в противоречиях экономической системы. В марксизме развитие общества представляется как поступательный процесс, характеризующийся последовательным переходом от низших общественно-экономических формаций к высшим: от первобытнообщинной к рабовладельческой, затем к феодальной, капиталистической и, наконец, коммунистической. Историческая смена формационных типов общества происходит, согласно Марксу, в результате разрешения противоречий между производи-

тельными силами и производственными отношениями. При этом именно классовый конфликт выступает движущей силой прогресса в производительных силах и социального прогресса в целом.

М. Вебера считают главным оппонентом К. Маркса в трактовке общественно-экономических законов. Главное внимание он уделял исследованию влияния трёх общественных институтов – политики, этики и религии (то, что по К. Марксу составляло надстройку) – на развитие экономики современного ему капиталистического общества. Основные выводы М. Вебера, касающиеся генезиса и развития капитализма, содержатся в его работе «Протестантская этика и дух капитализма» (1905 г.). В ней он постарался доказать, что социальные и психологические предпосылки возникновения промышленного капитализма западноевропейского и американского типа были заложены распространением аскетического протестантизма (особенно кальвинизма). Протестантской трудовой этике (трудолюбие, моральная дисциплина, аскетизм и т. п.) М. Вебер отводил главную роль в формировании западноевропейского «капиталистического духа».

Для М. Вебера европейский капитализм неразрывно связан с рационализмом, является высшим проявлением рационализации. В его теории социального действия экономическое поведение индивидов рассматривается как наиболее приближенное к идеальному типу целерационального действия. Становлению рационального европейского капиталистического общества, по мнению М. Вебера, способствовали рациональное римское право, рациональная европейская наука и рациональная организация труда. Немаловажное значение в генезисе капитализма М. Вебер отводил также развитию европейского города, в котором концентрируется экономическая жизнь общества, торговля, внедряется в социальную жизнь дух свободного предпринимательства.

Теснейшим образом к экономико-социальной проблематике в научном наследии М. Вебера примыкает его теория политического господства (традиционное, харизматическое, легальное). Он внёс существенный вклад в разработку таких категорий как «власть», «статус», «авторитет», «престиж», «бюрократия», «администрация». Марксистскую классовую модель социальной структуры исследователь дополнил понятием «статусные группы», которое позволяет характеризовать престиж социальных групп, занимающих разное классовое положение.

М. Вебер, в отличие от К. Маркса, был убеждён, что классовая борьба не занимает центрального места в общественной жизни. Если К. Маркс неразрывно связывал экономическое и политическое могущество, то М. Вебер рассматривал их существование совершенно обособленно, подчёркивая, что политические и религиозные идеи действуют по своим законам (являются не просто над-

стройкой над экономическим базисом) и порождают социальные конфликты, подобные конфликтам из-за стремления к материальной выгоде.

Т. Веблен вошёл в историю экономической социологии как сторонник генетического метода в анализе социально-экономических явлений и представитель институционального подхода. Отрицая полезность изучения социальных явлений в статике, он придерживался мнения о том, что развитие общества происходит посредством смены социальных институтов. Историю развития человеческой цивилизации учёный рассматривал как смену преобладающих в конкретные периоды различных социальных институтов. При этом **социальный институт**, с точки зрения Т. Веблена, – это широко распространённый обычай или ни что иное, как **образ мыслей** людей, который определяет рамки и характер их поведения. Иначе говоря, социальными институтами Т. Веблен называл укоренившиеся в обществе массовые образцы поведения и привычки мышления, формирующиеся в рамках той или иной стадии исторического развития.

Т. Веблен выделял две основные *стадии* – доисторические времена первобытного общества и исторические времена «грабительского общества». Вторую стадию он делил на *эпохи* варварства (военное насилие) и денежного общества (насилие опосредовано товарно-денежными отношениями). Последняя эпоха включала ремесленную и машинную *ступени*. На ступени машинной индустрии, современником которой был исследователь, главными социальными институтами он считал «денежную конкуренцию» и «показное потребление».

Т. Веблен является одним из создателей *социологической* концепции потребления. Критикуя экономический подход к потреблению (уравнение предложения и спроса), Т. Веблен избрал сферой своих научных интересов потребительское поведение различных социальных групп. Специфика вебленовского подхода заключается в учёте психологических и культурных факторов. Он считал, что людьми управляют **инстинкты**, **склонности** и **привычки**, вытекающие из **потребительского образа жизни**. Приобретение какой-либо вещи социолог рассматривал в первую очередь не как экономический акт товарно-денежного обмена, а как акт «показного потребления», демонстрирующий принадлежность индивида к определённому классу. Потребляемые людьми вещи рассматривались Т. Вебленом как символы (показатели статуса потребителя). Массовое производство товаров, не относящихся к числу необходимых, создаёт такие условия, когда потребление индивида уже не связывается с жизненными потребностями, а вызвано соображениями поддержания или повышения определённого мнения о нём в глазах людей его социального круга.

Т. Веблен разделял концепцию опережающего технико-экономического развития и культурного отставания. Главным фактором социальных изменений он считал технико-технологические нововведения. Эволюцию общества он

представлял как процесс «естественного отбора» социальных институтов, т. е. приспособление образа мыслей и типа поведения людей к изменяющимся экономическим условиям их жизнедеятельности. Ведущую роль в преодолении отставания институциональных форм от новейших технологических изменений в современном ему обществе Т. Веблен отводил *технократии* – специалистам и руководителям производственного процесса. С его точки зрения, именно технократы являются носителями интересов развития производства, науки и техники, роста индивидуального и общественного благосостояния.

Таким образом, труды К. Маркса, М. Вебера и Т. Веблена, дополняя друг друга, создали мощный теоретический фундамент становления экономической социологии. В них нашли своё отражение практически все возможные теоретические принципы, на основе которых можно было изучать взаимодействие экономической и социальной сфер жизни общества.

С 20-х гг. XX в. в развитии западной социологии начинается новый этап, который связан с переходом от теории к эмпирическим социологическим исследованиям. В этих исследованиях экономико-социальная проблематика занимала одно из ведущих мест. Так что к середине 1950-х гг. можно уже говорить о формировании экономической социологии как самостоятельного научного направления.

Наиболее значимое влияние на развитие экономической социологии в это время оказали такие направления западной социологии как **теория научной организации труда, индустриальная (промышленная) социология, социология организаций, теория социальной стратификации и социальной мобильности.**

Родоначальником научной организации труда по праву считают **Фредерика Уинслоу Тейлора** (1856–1915). Он провёл множество наблюдений и установил, что рабочие, чтобы им не срезали расценки, намеренно плохо трудятся и не выполняют дневную выработку. В рабочей среде складывалась сложная система неформальных норм и требований для сдерживания производительности, которым должен был подчиняться каждый, особенно новичок. Групповое давление было столь мощным, что никакие обещания администрации, в частности прибавка к окладу, повышение в должности, не могли нарушить эти требования.

Работа «с прохладцей», полагал Тейлор, это не причина, а следствие непродуманных решений в организации труда и системе управления. Если же труд во всех звеньях и участках организован как надо (на рабочем месте есть всё необходимое, применяются рациональные методы и приёмы, установлены достаточно высокие нормы), то рабочее время будет использоваться с наибольшей эффективностью.

Научные методы труда, согласно системе Тейлора, должны разрабатываться на основе тщательного наблюдения за действиями работников. Лучше всего производить наблюдение, считал Тейлор, только над самыми квалифицированными работниками. И их следует наблюдать лишь тогда, когда они работают изо всех сил. При этом трудовая операция подразделялась на простейшие элементы и измерялась с помощью хронометража или фотографии рабочего дня. В результате анализа полученных данных заменялись нерациональные, исключались все бесполезные и ошибочные движения, точно определялось минимально необходимое время для снятия усталости, вхождения в ритм работы и другие непроизводительные затраты рабочего времени.

Придавая большое значение личной заинтересованности, Тейлор был сторонником **«концепции экономического человека»**. **Основными движущими импульсами** он считал **ожидание и получение материального вознаграждения за труд**. Но при этом исследователь подчёркивал, что рабочие особо ценят даже незначительное проявление личного доброжелательства и симпатии, которые устанавливают дружелюбное чувство между ними и начальством, возможность высказать своё мнение и обсудить его с хозяином.

Таким образом, развитие системы Тейлора шло по пути углубления разработки технико-организационных и социально-психологических методов повышения производительности труда работников. Введение системы Тейлора на американских предприятиях в начале XX в. привело к резкому росту интенсивности труда.

Бурное развитие капитализма ставило перед социологией новые задачи. К концу 1920-х – началу 1930-х годов система Тейлора уже не могла удовлетворить потребности производства, необходимо было изучение сложившейся социальной действительности, проведение конкретных социологических исследований. Началось формирование современной западной **индустриальной социологии**, которая неоднородна по своему содержанию и методологическим основам. Для большинства её теорий характерен **эмпиризм** – направление в теории познания, согласно которому опыт – источник знания, а содержание знания может быть представлено лишь как описание этого опыта.

Типичным примером эмпирической социологии могут служить доктрина **«человеческих отношений»** и её современные модификации. Она развивалась в рамках американской индустриальной социологии, одним из основателей которой является американский социолог **Элтон Мэйо** (1880–1949). Он выдвинул идею благоприятного социально-психологического климата с целью осуществления сотрудничества рабочих и предпринимателей. Теория базируется на **Хоторнском эксперименте**, ставшем классическим в социологии.

Эксперимент проводился в небольшом городе Хоторне на предприятиях фирмы «Вестерн-электрик» группой социологов Гарвардского университета во

главе с профессором школы бизнеса Э. Мэйо в течение **пяти лет** (1927–1932) и охватывал более 20 тыс. рабочих. Целью эксперимента было выявление личных мотивов трудового поведения, отношений, складывающихся в группе, и сравнение их влияния на результаты труда с производственными факторами.

Главным объектом наблюдения в эксперименте была бригада по сборке реле, состоящая из шести работниц. В ходе исследования производились различные изменения в элементах организации труда бригады: режиме работы, оплате труда, освещённости рабочих мест и других параметрах. Параллельно в бригаде всё делалось для формирования атмосферы доброжелательства, раскрепощённости в отношениях между руководителем и подчинёнными. Все вопросы в бригаде решались на демократических началах. Администрация ставила в известность работниц об изменениях, вводимых в организацию и условия их труда, советовалась с ними, учитывала их мнение. В результате у работниц формировалось чувство собственной социальной значимости, групповой солидарности, повышался интерес к работе. Это обеспечило рост производительности труда независимо от состояния его материально-вещественных условий (выработка увеличивалась даже при их ухудшении).

В результате проведённого исследования был сделан вывод, что успех трудовой деятельности в большей степени зависит от социально-психологических факторов (человеческих отношений), нежели материально-вещественных. Влияние же материально-вещественных условий опосредуется общественным мнением, т. е. тем, какое значение работники придают улучшению этих условий.

В 1950-е годы наблюдается перераспределение значимости субъективных и объективных факторов труда, растёт интерес к проблемам организации производства, критикуется доктрина «человеческих отношений» в связи с преувеличением ею возможностей менеджеров в сфере влияния на рабочих. Вводится принцип поведенческо-психологического анализа, который в центр внимания ставит не факты сознания, а поведение индивида, его реакции на различные стимулы.

В начале 60-х годов XX в. в индустриальной социологии появляется **теория управления через соучастие**, которую разработал американский специалист **Д. Макгрегор**. Она представляла собой впервые созданное учение о стилях общения руководителей с подчинёнными. Д. Макгрегор сопоставил две концепции организации управления, условно названные им «теория X» и «теория Y».

«*Теория X*» предусматривает использование довольно жёсткого стиля обращения руководителя с подчинёнными, когда руководитель отдаёт распоряжения подчинённым, контролирует исполнение приказа и применяет поощрения или наказания. В её основе лежит предположение, что подчинённые не за-

интересованы в целях организации, и их необходимо заставлять делать то, что необходимо для успеха предприятия.

«Теория Y» уделяет повышенное внимание созданию среды, благоприятствующей возникновению преданности организационным целям и представляющей возможность для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при их достижении. Д. Макгрегор считал, что «теории Y» принадлежит будущее.

В 60-е годы XX в. американский учёный **Ф. Херцберг** выдвинул теорию стимулирования, которая получила название «**теория обогащения труда**». Он классифицировал все побуждения к труду и разделил их на две группы. Первую он назвал «**факторами гигиены**» и включил в неё внешние по отношению к труду факторы: содержание и условия труда, социально-психологический климат, стиль и методы руководства, денежное вознаграждение, профессиональный и общественный статус, гарантированность сохранения рабочего места и т. п. Улучшение этих условий первое время действует как стимул, затем становится привычным и снова появляется недовольство. Таким образом, снимая на время недовольство, эти условия действуют как факторы медицинской гигиены.

Но одной «гигиены» недостаточно. Херцберг предлагает «встроить» в человека «**внутренний генератор**», под которым подразумевает изменение второй группы (внутренних) факторов: осознание и оценка своих достижений, признание их окружающими, чувство ответственности, стремление к продвижению, самореализация в труде. Если внешние условия, по Херцбергу, снимая недовольство, могут лишь временно обеспечить нормальный ход работы, то внутренние действуют постоянно, выступая истинными стимулами. Под влиянием теории Херцберга велась практическая разработка огромного количества различных программ «обогащения труда». Однако экономические трудности середины 1970-х годов не способствовали массовому применению их на практике.

В 50–70-е гг. XX в. на развитие экономической социологии особое влияние оказал структурный функционализм (Т. Парсонс и Р. Мертон). Наиболее полное приложение идей и принципов структурно-функционального анализа в предметной области экономической социологии мы находим в работах ученика и последователя Т. Парсонса, американского социолога **Нейла Смелсера** (р. 1930 г.).

В частности, он подразделил общественную жизнь на две сферы – экономическую и неэкономическую (политика, культура, этнические общности и родство, стратификация) и ввёл понятие «*социологические переменные*», разделив их на две группы:

1) действующие в сфере экономики:	2) действующие в неэкономических сферах:
Общности, группы Роли, статусы Организации Формы власти Рынки (труда, услуг) Коллективные действия Ценности, мотивы	Общности, группы Роли, статусы Организации Формы власти Коллективные действия Ценности, мотивы

Н. Смелсер считается основоположником экономической социологии в её западном варианте. В его определении «**экономическая социология** представляет собой приложение общей системы отсчёта, переменных и объяснительных моделей социологии к исследованию комплекса различных видов деятельности, касающихся производства, распределения, обмена и потребления ограниченных материальных ресурсов» [7, с. 46].

В 1970–1990-е гг. экономическая социология на Западе касалась многих проблем. Это – ориентация на сравнительные исследования между странами, анализ целостных социальных систем, проблемы мировой экологии, развития технологий, организация экономических связей, демография.

На сегодняшний день экономическая социология на Западе – это широкое научное направление, занимающееся исследованием стыковых экономико-социальных проблем.

В нашей стране экономическая социология разделила судьбу всей социологической науки. В её становлении можно выделить несколько этапов.

Первый этап (начало 1920-х – середина 1930-х гг.) характеризовался теоретическими изысканиями средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Главными представителями этого этапа считаются Н. И. Бухарин (1888–1938), А. В. Чаянов (1888–1938) и Н. Д. Кондратьев (1892–1938).

Второй этап (1960–1980-е гг.) характеризуется быстрым развёртыванием исследований на «стыке» экономики и социологии. Это исследования трудовой мобильности, отношения молодёжи к труду и профессии, социальных проблем города и деревни, бюджетов времени. На данном этапе получили развитие следующие направления социологического знания: социология труда как специальная социологическая теория; проблемы социального развития рабочего класса и технической интеллигенции; методологические и прикладные вопросы комплексного социально-экономического планирования; социальная организа-

ция быта и свободного времени. Все эти исследования производились на основе разных научных традиций.

Третий этап (с середины 1980-х гг. по настоящее время) – это период оформления экономической социологии как науки о механизмах связи между экономикой и обществом (Т. И. Заславская, Н. М. Римашевская, Р. В. Рывкина), а также науки об определённых формах экономического поведения человека в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг (В. И. Верховин, Ю. В. Веселов, В. В. Радаев)

В Республике Беларусь изучением вопросов социологии труда и экономической социологии в настоящее время занимаются Г. Н. Соколова, Е. М. Бабосов, О. В. Кобяк, А. В. Дорин, В. И. Яковчук и ряд других учёных.

3. В связи с тем, что экономическая сфера содержит разные, непохожие области социальной проблематики, экономическая социология как научное направление имеет свою **структуру**, т. е. состоит из тематических разделов и направлений. Основными из них являются:

- социология труда, профессий, занятий;
- социология распределительных, имущественных отношений;
- социология организаций;
- социология управления;
- экономическая культура.

Данный перечень не может быть признан полным и окончательным. Разные авторы склоняются к разной проблематике, исходя из своих научных интересов.

Для описания и объяснения изучаемых явлений любая наука пользуется специальной лексикой, т. е. своими понятиями, которые и обозначают эти явления, процессы и взаимосвязи между ними. Эти понятия называются **«научными категориями»**.

Категории, которые использует экономическая социология, можно разделить на три группы:

- общенаучные,
- общесоциальные,
- специфические.

Легче всего структуру этих категорий представить в виде иерархии уровней.

Первый уровень (общенаучные): структура, функция, механизм, процесс, элемент, развитие и т. д. Такого рода категории используются всеми науками, и объяснять их значение нет необходимости.

Второй уровень (общесоциальные):

- собственность, производительные силы, производственные отношения, средства производства, производство, распределение, обмен, потребление (из политической экономии);
- общественное сознание, общественные отношения (из философии);
- коллектив, личность, поведение, мотивация, идентификация, адаптация, конформизм, конфликтность (из социальной психологии);
- социальная группа, социальная структура, социальная стратификация, социальная мобильность, социальный статус, социальная роль (из общей социологии);
- содержание, характер, условия труда, организация труда, отношение к труду (из социологии труда).

Третий уровень (специфические) – возникли внутри самой экономической социологии и отражают её собственный угол зрения и подход к общественной жизни. Например, социальный механизм развития экономики, экономическое сознание, экономическое мышление, экономический интерес, социально-экономический стереотип, экономическое поведение.

Таким образом, уровни категорий экономической социологии показывают конкретизацию социальных процессов в сфере экономической жизни общества.

Любая отрасль человеческих знаний может считаться научной только в том случае (как одно из обязательных условий), когда начинает открывать и формулировать **законы** развития и функционирования объекта своего изучения. Не следует забывать, что социальные законы проявляют себя как **законы-тенденции**.

Изучая социально-экономические явления и процессы, экономическая социология опирается на следующие наиболее значимые и объективные социально-экономические законы.

- **Социально-экономический закон разделения труда.** Он обусловлен исторически объективным процессом развития человечества. Данный закон определяет динамику разделения труда на его различные виды и одновременно – основу деления общества на социальные группы, занятые названными видами труда, и отношения между группами в зависимости от их социального статуса и престижа труда.
- **Социально-экономический закон перемены труда.** Он обусловлен переворотами в техническом базисе производства: исчезают одни профессии и появляются новые; изменяются пропорции в балансе рабочей силы. Проявляется тенденция к универсальности рабочей силы: ограниченно пригодного рабочего заменяет индивид, обладающий абсолютной пригодностью к изменяющимся потребностям в труде.

- **Социально-экономический закон конкуренции.** Он также обусловлен и влияет на взаимодействие законов разделения и перемены труда (конкуренция производителей и потребителей, между работниками за больший доход, в сфере занятости и т. д.).

В разные исторические эпохи перечисленные социально-экономические законы проявляли себя по-разному. В различных современных обществах их проявление также имеет свою специфику.

Литература: 1, с.5–27, 212–215; 2, с.97–184; 3, с.4–29; 4, с.13–69; 5, с.6–44; 6, с.14–63; 7 с.14–169; 8, с.330–363; 9, с.5–30.

Вопросы и задания

1. Что является предметом экономической социологии?
2. Определите содержание понятий «экономическая сфера» и «социальная сфера» жизни общества.
3. Раскройте суть взаимодействия между экономической и социальной сферами жизни общества.
4. Объясните, почему исследований в области экономической теории недостаточно, чтобы описать все происходящие процессы в реальной экономике.
5. Расскажите о классическом этапе в развитии экономической социологии. Кто из исследователей оказал наибольшее влияние на её становление?
6. Как развивалась экономическая социология в своём западном варианте на протяжении XX в?
7. Расскажите о сути основных социально-экономических концепций, появившихся в XX в.
8. Назовите основные структурные элементы современной экономической социологии.
9. Опишите иерархическую структуру основных категорий экономической социологии.
10. Раскройте механизм деятельности наиболее значимых социально-экономических законов.

Тема 2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ОБЩЕСТВА

План

1. Социально-экономическая стратификация, её объективные и субъективные основания.
2. Типология социально-экономических групп.
3. Социально-экономические группы с точки зрения дохода и общественного мнения.

1. Социально-экономическая структура общества представляет собой совокупность социально-экономических групп в их тесной функциональной взаимосвязи. Можно выделить два основных подхода к структурированию общества. Первый связан с социологической теорией социальной стратификации. Второй – с выделением в обществе различных социальных групп, т. е. социальной дифференциацией.

Напомним, что **социальная стратификация** – это расположение людей в статусной иерархии сверху вниз. Главными основаниями социальной стратификации выступают четыре критерия неравенства: 1) доход, 2) уровень образования, 3) доступ к власти, 4) престиж профессии. Первый критерий напрямую связан с экономическим положением людей, остальные хоть и косвенно, но зависят от экономических характеристик их положения в обществе.

В повседневной жизни неравенство выражается в том, что бедные слои имеют минимальный доход, определяемый порогом бедности, живут на государственные пособия, не в состоянии покупать предметы роскоши и с трудом покупают предметы длительного пользования, ограничены в проведении полноценного отдыха и досуга, имеют низкий уровень образования и не занимают властных позиций в обществе. Таким образом, четыре критерия неравенства описывают, кроме всего прочего, различия в уровне, качестве, образе и стиле жизни, культурных ценностях, качестве жилища, типе социальной мобильности.

В целом концепции стратификации рассматривают неравенство как естественное состояние общества, поэтому страты не только различаются по своим критериям, но и размещаются в жесткой системе подчинения одних слоёв другими, привилегированного положения высших и подчиненного положения низших. В дозированной форме допускается даже идея некоторых социальных противоречий, которые нейтрализуются возможностями социальной мобильности (перемещения из одной страты в другую).

Социально-экономическая стратификация представляет собой конкретизацию общей теории социальной стратификации и использование её для объяснения и описания социально-экономических процессов. Поэтому здесь важен

учёт специфических экономических факторов (оснований) для выделения и взаиморасположения различных социальных групп в социально-экономической структуре общества. А. В. Дорин разделяет основания социально-экономической стратификации на объективные и субъективные [3, с. 29–30].

К **объективным основаниям** социально-экономической стратификации относятся:

- занятость, её мера и вид;
- положение в общественном разделении труда (труд управленческий или исполнительский, физический или умственный, аграрный или индустриальный и т.д.);
- особенность труда в плане его условий и содержания;
- профессия и род занятий (с образованием или без него, по найму или самостоятельно);
- отношение к собственности на средства производства (её наличие или отсутствие);
- отношение к организации и управлению производством и трудом (его уровень, правовые и экономические основания, формальный или неформальный характер);
- доходы, их мера, источники, легитимность и моральность, стабильность или нестабильность;
- образование и квалификация (уровень, профиль, престижность).

К **субъективным основаниям** социально-экономической стратификации можно отнести:

- ориентацию людей только на те или иные профессии;
- различие стилей поведения в одних и тех же видах труда;
- пассивность или активность;
- стремление к лидерству или предпочтение исполнительской деятельности;
- значимость труда и заработной платы;
- законопослушание или наоборот;
- степень моральности в трудовых и имущественных вопросах;
- предрасположенность к индивидуальной или совместной работе.

Безусловно, учёт всех указанных факторов – дело очень трудоёмкое, да и не всегда необходимое. Всё зависит от конкретной ситуации и задач исследования. При этом нельзя забывать, что практически все перечисленные как объективные, так и субъективные основания социально-экономической стратификации проявляются как **различия относительные**, т. е. действующие в конкретных временных и пространственных границах.

Так, различия в профессиях не столь важны в условиях дефицита рабочих мест, или если люди в большей степени ориентированы на материальные стимулы.

Различия в доходах не так существенны, если они у большинства населения в среднем достаточно велики, или люди ориентированы в большей степени на духовные ценности.

Занятость и безработица не столь явно выражают социально-экономический статус индивидов и групп, если работающие люди получают низкую зарплату, или если пособие по безработице достаточно велико.

Образование может означать лишь профессиональный характер труда, а может серьезно определять социально-экономические перспективы человека, может гарантировать занятость, или напротив способствовать безработице.

Собственность имеет разное значение в разных условиях её распределения (демократичность или кастовость), политической и экономической стабильности в стране.

Индивидуальные качества людей (стиль поведения, духовные свойства, черты характера) также относительны и зависят от состояния социально-экономической системы в целом, конкретных ситуаций и случаев.

И, тем не менее, выделение различных социально-экономических страт необходимо не только ради удовлетворения научного любопытства. Это нужно прежде всего для успешного решения конкретных проблем, возникающих в практике социально-экономического управления.

2. Как уже было отмечено, стратификационный подход к анализу социально-экономической структуры общества может быть дополнен описанием социальной дифференциации, когда выделяются различные социально-экономические группы и изучаются их особенности. В первую очередь это позволяет выделить некоторые важные признаки, которые являются типичными для тех или иных групп людей и могут оказывать существенное влияние на поведение этих групп, на особенности взаимодействия с другими группами.

В частности, А. В. Дорин выделяет следующие общие **типы социально-экономических групп** [3, с. 35–42]:

- **традиционные и новые** группы (по времени существования и степени интегрированности группы в социально-экономическую систему). Новые – это группы, не обладающие определённым статусом. Между традиционными и новыми группами возможны социально-демографические различия (пол, возраст, профессиональная принадлежность);
- **доминирующие** группы. Доминирование проявляется в лидерстве и господстве одних групп над другими; может быть длительным или временным.

Доминирование бывает связано с приоритетностью роли. Это наблюдается как на макроуровне, так и на микроуровне. Например, рабочие, крестьянство (в условиях голода), инженерно-техническая интеллигенция, менеджеры, экономисты; на уровне предприятия доминировать могут отдельные группы работников. Основой доминирования может быть также деление социально-экономических функций на основные и неосновные. Доминирующие группы всегда стремятся к получению разного рода привилегий и хотят признания своего положения со стороны других групп;

- **маргинальные** группы. Это группы, занимающие пограничную, промежуточную позицию, совмещают черты нескольких групп. Например, самостоятельные работники, не использующие наёмный труд (совмещают черты собственников и рабочих); новые бедные (их доходы ниже среднего уровня, но не нищенские; или люди внезапно оказавшиеся бедными, но по инерции сохранившие потребительские установки среднего класса); категории работников, занятых в городе, а проживающих в деревне, и наоборот; некоторые категории высококвалифицированных работников (между рабочими и инженерами); низшее звено руководителей; профсоюзные активисты;
- **проблемные** группы. Это те социально-экономические группы, которые занимают на общем фоне неблагоприятную позицию. Проблемность группы определяется прежде всего объективными, а не субъективными показателями (безработные, мигранты, работающие матери-одиночки и главы многодетных семей, работающие на вредных и тяжёлых участках, малооплачиваемые работники, желающие повысить квалификацию, но не имеющие такой возможности, те, чья работа требует длительного отрыва от дома и семьи). Проблемность группы иногда поддаётся разрешению или хотя бы регулированию;
- **закрытые, открытые, переходные** группы. Общим критерием выделения этих группы является возможность межгрупповых перемещений, вхождения в группу и выход из неё. Существуют различные экономические, административные и правовые способы закрепления кадров. Есть некоторые профессии и занятия, доступ в которые вполне правомерно требует выполнения достаточно жёстких условий. В некоторых случаях на предприятиях ограничены возможности вертикального перемещения кадров. Переходные – это группы, отличающиеся нестабильностью и изменчивостью состава. Каждый вновь прибывший рассматривает своё пребывание в ней как временное (до получения каких-то благ – прописки, жилья, стажа);
- **номинальные и реальные** группы. Номинальные группы основаны на сходстве внешних признаков множества людей (все имеющие одинаковую специальность, зарплату, работающие на госпредприятиях или в частных

фирмах). Реальные – это группы, основанные на действительных контактах и взаимодействии (работники одного предприятия). Грань между реальной и номинальной группой очень подвижна. Движения возможны в обоих направлениях.

Из наиболее значимых в обществе конкретных социально-экономических групп можно выделить: рабочий класс; интеллигенцию; служащих; бюрократию и менеджеров; мелких предпринимателей и самостоятельных работников.

Различия этих групп следует анализировать по таким признакам [3, с. 42–52]:

- величина, удельный вес в обществе и занятости населения;
- сравнительные особенности в разных странах и регионах, в разных экономико-политических системах, в разное время;
- позитивные и негативные черты трудовой и экономической деятельности;
- специфика социально-экономического положения;
- устойчивые черты образа жизни;
- взаимоотношения с другими группами;
- отношение к власти;
- образование и культура;
- психология.

3. Для экономической науки **доход** является одним из стратегических понятий. С точки зрения социологии важно учитывать не только величину и уровень дохода, но и его распределение по разным имущественным классам, социально-экономическим группам, соотношению бедности и богатства, доходов трудовых и нетрудовых.

В этой связи (если использовать геометрическую терминологию) можно выделить **пирамидальный и ромбический тип** социально-экономической структуры общества по критерию доходов (рис. 1).

В пирамидальной структуре высокими доходами обладает небольшая часть общества. Средний класс в такой структуре также невелик, большинство же составляет низший класс. В ромбической структуре высший и низший классы незначительны и большинство общества составляет средний класс.

Подобные типы социально-экономических структур достаточно сильно различаются по социальной и экономической стабильности, напряженности, по социальным настроениям и самочувствию, степени консерватизма и инновационности, управляемости.

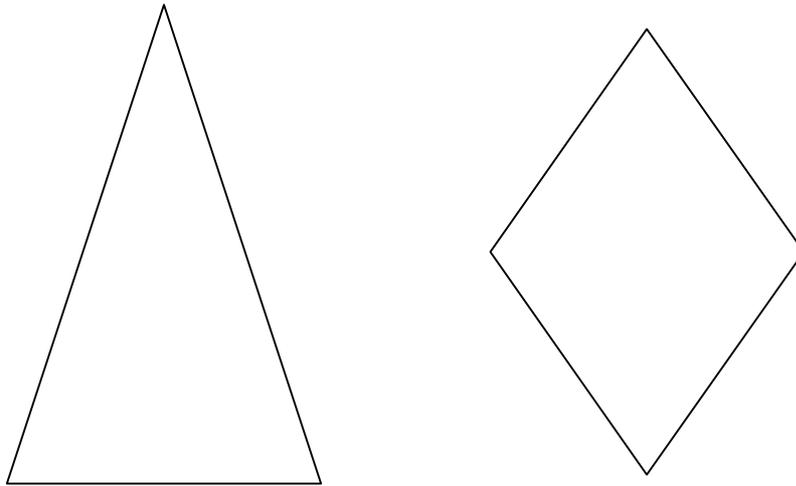


Рис. 1.

Доход с точки зрения экономики имеет четко выраженные критерии – номинальную (в денежных единицах) и стоимостную (возможность приобрести определенное количество товаров). Социология же обращает внимание на **социальную относительность бедности и богатства**, которая выражается в следующих формах:

- доходность не является решающим критерием для определения престижности профессии («трудные» и «легкие» доходы, «чистые» и «грязные» виды труда);
- богатство сложно соотнести с социально-экономическими категориями прибыли и издержек (деньги не решают все жизненные проблемы, доходы не всегда могут быть вполне реализованы, высокие доходы могут быть факторами риска);
- бедность и богатство всегда конкретны (у индивидов и социальных групп неодинаковые потребительские ориентации и притязания);
- одни и те же люди на протяжении своей жизни могут быть и бедными, и богатыми, или, обладая средствами, человек ни в чём особенно не нуждается, а затем ему что-то очень нужно, но у него нет на это достаточно средств;
- одни люди обладают более высоким доходом в данный момент, другие – более надежной занятостью или собственностью;
- люди занимаются накоплением. Для одних – это избыток средств, для других – результат минимального потребления;
- предпринимательский капитал лишь по форме является богатством. Нужно учитывать качество жизни человека, уровень личного потребления, которые иногда и не отличаются от тех, кто не имеет капитала;

- бедность и богатство относительны с точки зрения морального самочувствия бедных людей в обществе;
- следует учитывать особенности социального положения бедных (они занятые или безработные, трудоспособные или нет).

Социально-экономическая структура общества, т. е. взаимное положение различных социально-экономических групп не только объективно существует, но и субъективно осознается, переживается как членами данной группы, так и другими группами.

Таким образом, социально-экономические группы могут быть рассмотрены ещё и в категориях общественного мнения [3, с. 63–70], таких как:

- **Имидж группы в сознании общества.** Он нестабилен, изменчив, связан с определенными стереотипами, но всегда реально влияет на положение и условия жизнедеятельности группы (предприниматели, крестьяне, руководители, работники торговли).
- **Групповая солидарность.** Члены группы осознают себя как целое и отличное от других групп. Встречаются активные и пассивные формы солидарности. Каждый отдельный человек включен одновременно в несколько «кругов» солидарности. Солидарность бывает актуальной и потенциальной.
- **Экономическая идеология группы.** Группы оценивают и воспринимают экономическую жизнь с точки зрения своих экономических интересов: объясняют свои притязания как справедливые и правомерные; пропагандируют себя, свою роль, методы и результаты своей деятельности; указывают на приемлемые для себя способы поведения; утверждают такие принципы отношений и деятельности в экономической сфере, которые соответствуют собственным возможностям и способностям.
- **Группы мнений.** Можно выделить следующие типы групповых мнений по социально-экономическим вопросам:
 - элитаризм (стремление к образованию элит, установка на вхождение в элиты, пассивное согласие с существованием элит);
 - эгалитаризм (стремление к равенству, неприятие неравенства, пассивное согласие с равенством);
 - этатизм (стремление к административному регулированию, доверие к нему, ожидание наведения порядка сильной рукой, неприязнь к стихийности, симпатия к государственным подходам в распределении благ и ценностей);
 - либерализм (стремление к свободным распределительным отношениям между людьми, неприятие вмешательства «сверху»);
 - патернализм (стремление к поддержанию слабых, бедных, ожидание помощи, принятие насильственных форм перераспределения, готовность подчиниться какому-либо господству);

- индивидуализм (ориентация на принцип «каждый сам за себя» в имущественных отношениях, принятие самых острых форм борьбы за материальные блага, полная ответственность за себя).
- **Социальная идентификация.** Означает отнесённость индивида к социальной группе. При этом следует различать:
 - а) самоидентификацию;
 - б) взаимную идентификацию;
 - в) объективную идентификацию (по объективным признакам).

Как правило, эти виды идентификаций не совпадают. Люди относят себя к более или менее обеспеченным, чем на самом деле. Люди склонны ориентироваться на некую среднюю позицию. Люди по-разному переживают своё положение (спокойно или болезненно). Люди относят себя и других «не к тем» и по сугубо трудовым критериям: квалификация, статус, профессия. Это не только игра, но и проявление конфликтности между людьми по поводу занятости, распределения, ответственности, престижа, авторитета.

Литература: 1, с.147–160, 175–185; 3, с.29–70; 4, с.87–101; 5, с.51–61; 6, с.96–124, 223–251; 9, с.46–60.

Вопросы и задания

1. Как, пользуясь четырьмя критериями неравенства, построить стратификационную модель общества?
2. Что представляет собой социально-экономическая стратификация?
3. Проанализируйте действие объективных и субъективных оснований социально-экономической стратификации.
4. Почему как объективные, так и субъективные основания социально-экономической стратификации проявляются как различия относительные?
5. Перечислите и проанализируйте общие типы социально-экономических групп.
6. Охарактеризуйте по предложенным признакам конкретные социально-экономические группы, существующие в современном белорусском обществе.
7. Сравните пирамидальный и ромбический типы социально-экономической структуры общества, перечислите их основные различия.
8. Почему бедность и богатство социально относительны?
9. В каких категориях общественного мнения можно описать субъективные характеристики социально-экономических групп?
10. Попробуйте охарактеризовать какие-нибудь конкретные социально-экономические группы, используя предложенные категории общественного мнения.

Тема 3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

План

1. **Экономическая культура, её основные элементы и функции.**
2. **Хозяйственная идеология: понятие, типы и социальные носители.**
3. **Социологический анализ экономического поведения.**

1. В экономической социологии существуют различные подходы к определению понятия «экономическая культура». В контексте социологического анализа культурных процессов **экономическую культуру** общества вероятнее всего следует определять как **«проекцию»** культуры (в самом широком смысле) на взаимоотношения людей в сфере экономики. Российские исследователи Т. И. Заславская и Р. В. Рывкина под экономической культурой понимают *«совокупность социальных ценностей и норм, являющихся регуляторами экономического поведения и выполняющих роль социальной памяти экономического развития: способствующих (или мешающих) трансляции, отбору и обновлению ценностей, норм и потребностей, функционирующих в сфере экономики и ориентирующих её субъектов на те или иные формы экономической активности»* [7, с. 190].

Поскольку **культура**, как явление социальное, представляет собой в первую очередь систему норм, ценностей и образцов поведения, выработанных в процессе общественного развития, то в составе (**структуре**) **экономической культуры** также следует выделять определённым образом взаимосвязанные нормы, ценности и образцы поведения.

Они предельно разнообразны. Со значительной долей условности **структурными элементами** экономической культуры являются:

- 1) социальные нормы, обусловленные объективными потребностями развития экономики (в исторических и географических границах конкретной социальной системы);
- 2) социальные ценности, возникшие в иных сферах общественной жизни (политика, религия, мораль), но оказывающие ощутимое влияние на экономические процессы;
- 3) экономические интересы, ожидания, стереотипы и ориентации различных социальных групп, которые становятся образцами (шаблонами) поведения для людей соответствующего социального статуса.

Экономическая культура прежде всего регулирует социальные взаимодействия в экономической сфере (производство, распределение, обмен, потребление). Тем самым она выступает **регулятором** экономического поведения субъектов экономических отношений (индивидов, общностей, социальных институтов). Экономическая культура (как часть общей культуры) аккумулирует, хра-

нит и передаёт социальный опыт, связанный с эволюцией (во времени и пространстве) социально-экономических процессов.

Среди наиболее существенных особенностей экономической культуры (в сравнении с другими видами культур) следует обратить внимание на следующие:

- основным каналом влияния экономической культуры на экономику является прежде всего экономическое поведение, а не какое-либо иное;
- в передаче, внедрении, выбраковывании тех или иных элементов экономической культуры общества огромную роль играют политические группы власти;
- экономическая культура в значительно большей степени, чем другие культуры, ориентирована на управление поведением людей.

Основными функциями экономической культуры согласно Г. Н. Соколовой [7, с. 196–204] являются:

- трансляционная;
- селекционная;
- инновационная.

Трансляционная функция экономической культуры проявляется в передаче норм, ценностей, образцов поведения, стереотипов, ожиданий, ориентаций и т. п. Содержание и направленность «трансляций» достаточно разнообразны: между разными поколениями, социальными общностями (территориальными, профессиональными, этническими), экономическими культурами различных обществ.

Селекционная функция экономической культуры проявляется в отборе из унаследованных норм и ценностей тех, которые могут быть полезны (с точки зрения хозяйствующих субъектов) для решения стоящих перед ними социально-экономических задач.

Инновационная функция экономической культуры проявляется в постоянном обновлении (разумеется, с разной степенью интенсивности) норм, ценностей и образцов поведения. Инновации в экономической культуре конкретного общества могут вырабатываться самостоятельно или заимствоваться из экономической культуры другого общества.

Е. М. Бабосов несколько расширяет и детализирует спектр функций, выполняемых экономической культурой [1, с. 192–194].

Исходной функцией экономической культуры он считает **адаптационную**, которая позволяет отдельным людям и социальным общностям приспособляться к изменяющимся условиям своей социально-экономической деятельности именно благодаря применению ценностей, норм и образцов поведения, сконцентрированных в экономической культуре.

В непосредственной связи с адаптационной функцией, с точки зрения Е. М. Бабосова, находится **познавательная** функция экономической культуры. Её действие выражается в возможности для каждого человека получить надёжный ориентир для выбора направленности, содержания и форм своего экономического поведения, овладевая знаниями (правовыми и моральными нормами, запретами, идеалами и т. п.), содержащимися в экономической культуре.

Очень важной функцией экономической культуры, по мнению Е. М. Бабосова, является **нормативно-регуляционная**. Сущность этой функции заключается в предписывании индивидам и социальным группам определённых стандартов и правил поведения, выработанных и закреплённых в экономической культуре конкретного социума. Они формируют образ жизни людей, установки, ценностные ориентации, ролевые ожидания, притязания и способы деятельности в экономической сфере общества.

Соглашаясь с тем, что экономическая культура выполняет в обществе трансляционную, селекционную и инновационную функции, выделяемые Г. Н. Соколовой, Е. М. Бабосов, кроме того, обращает внимание и на такие функции экономической культуры как функция целеполагания, информационная, коммуникативная, мотивационная и мобилизующая.

Функция **целеполагания** отражает способность экономической культуры помочь людям сформулировать социально значимые цели их экономической деятельности на основе существующих в обществе ценностей и норм, а в случае необходимости дополнять и перекрывать их новыми ценностными ориентациями.

На современном этапе перехода к информационному обществу особая роль отводится **информационной** функции экономической культуры. Действительно, организация эффективной экономической деятельности отдельного человека, социальной группы, да и общества в целом вряд ли возможна без объективной, достоверной и проверенной социально-экономической информации, которая концентрируется в содержании экономической культуры.

С информационной функцией экономической культуры логически связана её **коммуникативная** функция. Для налаживания эффективной экономической деятельности необходимо передавать, принимать, осмысливать социально-экономическую информацию. Экономическая культура реализует эти процессы, связывая между собой индивидов, социальные группы, общности и организации на основе существующих и вырабатываемых в процессе взаимодействия социально-экономических норм, ценностей и образцов поведения.

То, что экономическая культура выполняет **мотивационную** функцию, объективно определяется её содержанием. Диалектически развивающаяся система норм, ценностей и образцов поведения людей в сфере экономики даёт возможность воздействовать (побуждать, направлять, регулировать) на эконо-

мическое поведение индивидов и социальных групп, придавая их действиям соответствующие смыслы, закреплённые в экономической культуре.

Взаимодействие всех названных функций даёт возможность экономической культуре выполнять ещё одну – **мобилизующую** функцию. На любом этапе развития общества экономическая культура побуждает отдельных людей, социальные общности и социальные организации совершать целенаправленные действия для достижения определённых социальных и экономических целей. При этом сосредоточиваются и активизируются воля, интеллект, чувства, необходимые для решения поставленных задач.

2. Значительное влияние на ценностно-нормативный состав экономической культуры любого современного общества оказывает так называемая «**хозяйственная идеология**». В. В. Радаев определяет её как «более или менее упорядоченный взгляд на экономику, системное мировоззрение, в котором сплетаются познавательные, нормативные и символические элементы» [6, с. 277]. Отличительными чертами подобного мировоззрения являются:

- целостное описание хозяйственной системы;
- внутренняя непротиворечивость предлагаемых схем;
- описание некоего общественно-экономического идеала;
- предложения по поводу способов преобразования существующего экономического строя.

Поскольку для социологии всегда интересен вопрос, касающийся субъектов социального действия, то ключевой задачей в исследовании хозяйственной идеологии является поиск её *социальных носителей*.

В. В. Радаев вполне обоснованно считает, что **субъектов** идеологического действия следует искать на **трёх уровнях воспроизводства хозяйственной идеологии**:

- на уровне идеологических схем;
- на уровне экономических программ;
- на уровне массового сознания.

Идеологическая схема – это «чистая» модель хозяйственных процессов. Она должна обладать относительной целостностью и логической непротиворечивостью. Именно идеологические схемы полностью отвечают канонам системного мировоззрения. Они создаются учёными-теоретиками, в трудах которых хозяйственная идеология выступает чётко структурированной и рационализированной системой идей, составляющих единое целое. В силу своей внутренней логичности и непротиворечивости любая идеологическая схема всегда будет отличаться от реальной действительности.

Экономическая программа напротив исходит из реалий и насущных потребностей. Это – прикладная модель, для которой характерны полнота охвата и принципиальная эклектичность. Любая экономическая программа комбинируется из элементов различных идеологических схем. Социальными носителями экономических программ выступают политики, их экономические консультанты и эксперты.

В *массовом сознании*, т. е. в мировоззрении людей, которые непосредственно не связаны ни с экономической наукой, ни с политическими группировками, хозяйственная идеология представлена в виде расхожих стереотипных суждений, относящихся к категории так называемого «здравого смысла». Особая роль в формировании подобного рода стереотипных суждений принадлежит средствам массовой информации. Именно они переводят идеологические схемы и экономические программы на язык популярных лозунгов. Закрепившись в массовом сознании, эти лозунги-одноходовки используются людьми для объяснения и обоснования своего реального экономического поведения.

Существование в обществе различных моделей хозяйственных идеологий, их переплетение или противоборство объясняется наличием различных экономических интересов, ценностных ориентаций, норм, правил и образцов поведения, которые в свою очередь зависят от социального статуса той или иной социально-экономической группы.

Тем не менее, число мировоззренческих систем не может быть бесконечным. К **основным типам** хозяйственных идеологий («чистым», идеальным типам), согласно В. В. Радаеву, относятся:

- консерватизм;
- либерализм;
- демократизм;
- социализм.

Рассматривая названные хозяйственные идеологии как идеологические схемы (т. е. в «чистом» виде), выделим их главные отличительные характеристики.

В сфере социально-экономических отношений для *консервативной идеологии* характерно следующее.

- Нацеленность на удержание и воспроизводство традиции, а не на коренную ломку существующих производственных отношений.
- Надындивидуализм: каждый хозяйствующий субъект является лишь частью некоего органического целого.
- Строгая иерархия: экономическое неравенство освящено правом и традицией. Это единственная открыто антиэгалитарная идеология.

- Экономическая мотивация основана не на материальных стимулах, а на чувстве долга, трудовой и деловой этике, лояльности руководству и преданности фирме.
 - Корпоративное устройство как идеал хозяйственной организации. Государство выступает наивысшей силой, объединяющей все корпорации.
 - Предполагается активное вмешательство государственных структур в экономическую жизнь общества ради реализации национальных интересов. При этом отвергаются радикальные изменения и нововведения, признаётся только умеренный реформизм.
 - Признаётся сугубо национальный характер экономики, что требует учёта специфики национальных условий, т. е. обычаев, нравов, правовых, политических, религиозных и иных условий, сложившихся в данном государстве. Подчёркивается историческая преемственность социально-экономического развития конкретного общества.
 - Приветствуется политика концентрации частной собственности для её более эффективного контроля. Допускается трудовое и экономическое принуждение, осуществляемое силами семейно-корпоративного устройства.
 - Отказ от проектов рациональной организации общества. В противовес экономическому детерминизму преобладают нерациональные основания для описания закономерностей развития народного хозяйства. Экономика рассматривается лишь как часть целостного общественного организма.
- Ведущими характеристиками *либеральной идеологии* в её экономической части выступают следующие положения.
- Максимальное использование стихийных сил и минимальное принуждение.
 - Свобода понимается как индивидуальная независимость хозяйствующего субъекта, ограниченная лишь свободой других хозяйствующих индивидов. Более того, связь хозяйствующего субъекта (индивида) с обществом носит вынужденный характер.
 - Опора на материальные стимулы в сфере экономической мотивации. Рельефно выражены принципы рационализма и утилитаризма.
 - Равенство пропагандируется лишь как «равенство возможностей», но не как «равенство результатов». Прямо признаётся фактическое экономическое неравенство.
 - Экономической основой свободы индивида выступает частная собственность, которая должна гарантировать не только экономическое благополучие, но и социальную независимость человека.
 - Идеалом хозяйственной организации является саморегулирующийся рынок, основанный на механизме свободной конкуренции.

- Государству отводятся роли «ночного сторожа» и «доктора». Главную ответственность за последствия своей хозяйственной деятельности должен нести сам индивид.
- Полностью отрицается национальный характер экономик. Оценка состояния развития экономики того или иного общества производится в сравнении с моделью «нормальной экономики», представляющей собой некий «общий идеал».

Оформившись практически одновременно с либерализмом, *демократическая идеология* выступила против её крайностей, пытаясь смягчить последствия фактического экономического неравенства. Можно выделить следующие экономические принципы демократизма.

- Стремление к такому распределению экономических ресурсов общества, которое позволит минимизировать число как бедных, так и богатых групп населения, не посягая при этом на основы самого неравенства.
- В своей хозяйственной деятельности индивид свободен лишь как член определённого сообщества, выход из которого ведёт к потере соответствующих прав.
- Альтернативой индивидуализму провозглашается кооперация и сотрудничество. Различного рода ассоциации располагаются между индивидом и государством. Эти ассоциации должны защитить индивида от посягательств других индивидов и государства.
- В организации хозяйственной деятельности упор делается на самоуправление коллективной (долевой) частной собственностью.
- Предпочтение отдаётся «смешанной экономике», в которой равноправно сосуществуют различные формы собственности, хотя идеалом хозяйственной организации выступает кооператив.
- Государству отводится особая роль – оно обязано защищать слабых, гарантированно обеспечить всех граждан минимальными условиями для жизнедеятельности.

Ключевые положения хозяйственной идеологии *социализма* нашли своё выражение в классическом марксизме.

- Это – радикально эгалитаристская идеология, стремящаяся к достижению максимально возможного социально-экономического равенства во владении ресурсами, в трудовой деятельности, в распределении благ.
- Полное отрицание индивидуализма. Провозглашается единство в форме товарищества или братства трудящихся.
- Отрицание частной собственности. Обобществление материальных факторов производства должно уничтожить экономические классы и привести к социальной однородности.

- Обобществлённая собственность требует планомерной организации хозяйственной жизни всего общества. Важнейшим инструментом регулирования народнохозяйственной деятельности становится государство.
- Государство рассматривается как машина внеэкономического принуждения и перераспределения огромной массы хозяйственных ресурсов.
- В будущем (при коммунизме) государственная машина управления должна уступить место непосредственному самоуправлению трудящихся. Однако такое самоуправление не предполагает свободного самоопределения индивидов. Свобода здесь трактуется как «осознанная необходимость».
- Материальные стимулы в сфере экономической мотивации рассматриваются как «пережитки старого общества». Высказывается надежда на то, что труд ради общественного блага в конечном итоге станет решающим мотивом экономического поведения каждого человека.

Таким образом, представленные выше четыре типа хозяйственных идеологий (на уровне идеологических схем) отличаются друг от друга как по своим исходным посылкам, так и по предлагаемым ориентирам.

Консерватизм делает акцент на нормативном регулировании экономической деятельности, либерализм – на праве частной собственности, демократизм – на самоуправлении и всеобщих социально-экономических гарантиях, социализм – на равенстве в распределении условий и результатов производства. Идеальный образ хозяйствующего субъекта у консерваторов напоминает младшего члена семьи на семейном предприятии, у либералов – свободного фермера, у демократов – акционера или пайщика кооператива, у социалистов – члена принудительного профсоюза.

Нельзя не согласиться с В. В. Радаевым, что на уровне *экономических программ* хозяйственные идеологии никогда не существуют в чистом виде. Такого в принципе быть не может. Чтобы получить поддержку экономическая программа должна быть привлекательной для как можно более широких слоёв населения. Поэтому любая реальная экономическая политика всегда строится на идеологических гибридах, где успешно уживаются элементы консерватизма и либерализма, демократизма и социализма.

Массовое сознание отражает хозяйственную идеологию и экономическую политику не просто внесистемно, эклектично, но ещё и крайне эмоционально, ситуативно, на уровне общих ощущений. Для большинства людей, не являющихся экспертами в области экономики, восприятие социально-экономических процессов доступно лишь в виде простых лозунгов и стереотипных суждений. Та или иная хозяйственная идеология у них может ассоциироваться с многозначными словами-символами. Например, консерватизм отождествляется с порядком, либерализм – с рынком, демократизм – с гласностью, социализм – с равенством. Для массового сознания характерно стремление дать дихотомиче-

скую оценку, разделить социально-экономические явления, процессы, отдельные факты хозяйственной деятельности на «плохие» и «хорошие». Причём эти оценки большей частью также стереотипны, эмоциональны, далеки от рациональности, а зачастую и не соответствуют объективным экономическим интересам тех, кто их разделяет.

Тем не менее, идеологические представления непосредственным образом влияют на экономическое поведение различных социальных групп общества.

3. В социологической науке существуют различные трактовки понятия «экономическое поведение». Согласно Г. Н. Соколовой, «Экономическое поведение – это поведение, связанное с перебором экономических альтернатив с целью рационального выбора, т. е. выбора, в котором минимизируются издержки и максимизируется чистая выгода» [7, с. 256]. Прослеживается непосредственная зависимость экономического поведения от экономического сознания, экономического мышления, экономических интересов и социальных стереотипов.

Обычно выделяют ряд принципов экономического поведения. Так, ещё Н. Д. Кондратьев отмечал, что все хозяйствующие лица:

- отличают ценные вещи от неценных;
- отстаивают личные экономические интересы;
- субъективно оценивают товары, но их субъективные оценки связаны с объективно существующей расценкой этих товаров в обществе;
- способны производить расчёт ожидаемой выгоды или потери;
- хотят использовать индивидуальные возможности и способности для большей выгоды;
- могут ошибаться в своих расчётах и действиях.

Таким образом, понимание экономического поведения связано с констатацией его многомерности, многозначности и многовариантности.

В социологической литературе используются различные подходы к **типологии экономического поведения**.

По мнению Г. Н. Соколовой, в современной белорусской экономике, переживающей этап становления рыночных отношений, доминируют два базовых типа экономического поведения индивидов. *Дорыночный* тип поведения определяется формулой «гарантированный доход ценой минимума трудовых затрат». На людей, придерживающихся такого типа поведения, продолжают действовать социальные стереотипы, выработанные в годы советской плановой экономики. Для них характерно осторожное отношение к рынку и даже неприятие его, высокий уровень социальной и психологической напряжённости личности, низкая оценка собственных представлений о рыночной экономике.

Рыночный тип поведения можно охарактеризовать формулой «максимум дохода ценой максимума трудовых затрат». Для представителей такого типа экономического поведения характерна высокая степень экономической активности, они понимают возможности, которые предоставляет им рынок взамен на вложенные усилия, знания и умения. Однако сложности процесса перехода к рыночной экономике породили ещё один тип поведения – **псевдорыночный**, выраженный в формуле «максимум дохода ценой минимума трудовых затрат». В частности, в предпринимательской среде данное поведение проявляется в предпочтении торговли и валютно-финансовой деятельности производству и сфере обслуживания.

В экономической социологии также принято выделять две основные **формы** экономического поведения:

- **индивидуальная** форма – реализуется как экономическое поведение отдельных людей, представляющих различные социально-демографические и профессиональные группы;
- **коллективная** форма – проявляется в деятельности различных субъектов хозяйствования, таких как организации, разного рода предприятия, фирмы.

В экономической социологии существуют и другие классификации экономического поведения. Так, в зависимости от **фаз воспроизводственного цикла** выделяют:

- **производственное** поведение – накопление и концентрация материальных, интеллектуальных, организационных и иных ресурсов, их соединение и комбинирование с целью получения благ с фиксированными потребительскими свойствами и дохода от их обращения на рынке;
- **распределительное** поведение – связано с институтом собственности и основано на утверждении, что все экономические ресурсы, будь то капитал, рабочая сила, информация, ноу-хау и др., могут эффективно использоваться при условии, если они кому-то принадлежат;
- **обменное** поведение – обеспечивает движение различных экономических благ (товары, услуги, информация) на рынке с учётом и сравнением их ценности;
- **потребительское** поведение – выражается в извлечении из товарного оборота экономических благ и присвоении их полезных свойств с целью удовлетворения тех или иных потребностей.

В экономической социологии выделяют и **модели** экономического поведения:

- **монетарное** поведение – основано на функционировании института денег, обеспечивает распределение, дозирование и калькуляцию экономических ресурсов в процессе обмена;

- **инвестиционное** поведение – основано на существовании в обществе финансово-инвестиционного института, оперирующего различного рода обязательствами с целью постоянного перераспределения капиталов от тех, кто ими обладает, к тем, кто в них нуждается;
- **инновационное** поведение (предпринимательское) – деятельность на основе новшеств, позволяющая получать предпринимательский доход; ориентирована на определённую вероятность достижения предельной нормы прибыли, извлекаемой в системе рыночной неопределённости.

Основным регулятором экономического поведения в обществе выступает экономическая культура как система норм, ценностей и образцов поведения. Она всегда ориентирована на управление экономическим поведением социальных субъектов (индивидов и социальных групп).

Литература: 1, с.55–90, 130–147, 185–211; 3, с.194–234; 4, с.69–87; 5, с.64–92; 6, с.276–306; 7 с.188–295; 9, с.31–45.

Вопросы и задания

1. Что принято понимать под экономической культурой?
2. Перечислите составляющие экономической культуры.
3. Перечислите и покажите, как проявляют себя основные функции экономической культуры.
4. Какие основные черты отличают хозяйственную идеологию?
5. Назовите три уровня воспроизводства хозяйственной идеологии и покажите, как она себя проявляет на каждом уровне.
6. Перечислите и охарактеризуйте основные типы хозяйственной идеологии.
7. Сравните между собой основные типы хозяйственной идеологии, найдите сходства и различия.
8. Что собой представляет экономическое поведение? Каковы его принципы?
9. Расскажите о типологии экономического поведения.
10. Охарактеризуйте модели экономического поведения.

Тема. 4. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

План

1. **Занятость и её социально-демографическая структура.**
2. **Профессия, профессиональная ориентация и профессиональный отбор.**
3. **Объективные и субъективные факторы проявления безработицы.**
4. **Социально-трудовая мобильность.**

1. Занятостью принято называть такую деятельность людей, которая связана с удовлетворением личных и общественных потребностей в рамках существующего законодательства и приносит им доход. Таким образом, **занятость** – это сфера и форма социальных отношений на **экономической основе**. Эти отношения возникают в процессе создания рабочих мест и распределения по ним работников. Основными элементами социальных отношений в сфере занятости являются:

- поиск работы и рабочей силы;
- порядок найма и освобождения работников;
- условия труда;
- установление уровня оплаты труда;
- обучение персонала;
- профессиональная и служебная мобильность.

В рамках экономической социологии рассматриваются следующие виды занятости.

1. **Полная занятость** – такая обеспеченность работника профессиональным трудом, при которой он в полном объёме отработывает установленное законодательством рабочее время и получает за это достаточный для существования доход.

2. **Продуктивная занятость** – это работа, приносящая работнику достаточный для нормального существования доход, а для организации являющаяся действительно необходимой.

3. **Формальная занятость** – противоположность продуктивной занятости – содержание на предприятии излишних рабочих мест не из-за производственной необходимости, а для избежания безработицы.

4. **Свободно избранная занятость** – это наличие у работника возможности выбирать любой вид и любую форму занятости вне зависимости от политики, проводимой в этой области государством.

В сфере занятости отражаются сходства и различия, согласие и борьба между индивидами и группами в обществе с точки зрения таких ценностей как труд, профессиональное самоопределение, доходы как материальная основа существования. Вполне очевидна и актуальна конкуренция в сфере занятости между различными половозрастными категориями населения. Дефицит рабочих мест требует как от работодателя, так и от государства разработки своей стратегии и тактики в распределении занятости между половозрастными группами работников. Необходимо учитывать следующие особенности занятости в современном белорусском обществе:

- высокий уровень занятости имеют люди среднего возраста (30–49 лет);
- молодёжь, люди старшего и пожилого возраста испытывают сложности с трудовой занятостью;
- существует гендерная проблема занятости. В современных социально-экономических системах преимущество в занятости принадлежит мужчинам.

Дискриминация женщин в трудовых отношениях имеет конкретные и типичные формы проявления:

- особая сложность найти работу по специальности;
- неконкурентоспособность при найме на конкретные работы при всех равных данных с мужчинами;
- меньшие шансы получить определенное образование, в том числе в области администрирования и предпринимательства;
- трудности в должностном продвижении;
- увольнение в первую очередь;
- больший по сравнению с мужчинами период безработицы;
- указание пола в публикациях объявлений о наличии вакантных мест;
- предложение работы на условиях явно заниженной оплаты труда.

Дискриминация женщин находит в общественном мнении свои мотивы, пропагандирующие и объясняющие их неравное положение в сфере труда:

- женщины более слабы в профессионально-трудовом плане и являются менее эффективной рабочей силой;
- женщины более прихотливы, поскольку предрасположены не ко всем видам труда;
- в обществе действует закон конкуренции и естественно, что мужчины в этой конкуренции оказываются сильнее именно в социальном плане;
- естественный удел женщин – семья, дом, воспитание, организация культуры и досуга, а не карьера и тяжелый профессиональный труд;

- именно мужчина должен зарабатывать средства и содержать семью, в противном случае, подрывается естественный статус мужчины как главы семьи и тем самым разрушается сама семья.

В любом случае дискриминация женщин в сфере занятости – явление реальное и создаёт немало социальных проблем: гендерная социальная конфликтность, негативные социальные явления (алкоголизм, наркомания, проституция, неполные семьи и т. д.).

Для решения проблемы женской занятости следует обязательно учитывать интересы и ориентации самих женщин. Исследования показывают, что большинство женщин не желают выполнять только роль «профессиональной домохозяйки» и в то же время, среди женщин довольно популярны идеи неполного рабочего дня, недели, гибкого графика, эпизодической высокооплачиваемой работы. Для многих женщин проблема занятости связывается с проблемой детских дошкольных учреждений и качеством жизни (если бы бытовые проблемы решались проще, то работа для женщин была бы более привлекательной).

Наиболее типичными мотивами, по которым женщины выбирают трудовой образ жизни, могут быть названы следующие:

- хотят иметь собственные средства и экономически не зависеть от мужа;
- стремятся к «обществу», общения в семье им недостаточно;
- имеют свои собственные профессиональные и деловые амбиции и хотят их реализовать в работе;
- считают, что вынуждены работать, так как зарплата мужа не может обеспечить нормальный уровень жизни семьи.

В разных обществах, в разное время, в разных социальных группах, на разных стадиях экономического цикла сочетание названных мотивов имеет свои особенности.

Другой социально-демографической группой, испытывающей дискриминацию в сфере занятости, является молодёжь.

Молодёжи сложнее устроиться на работу (получить первое рабочее место), найти работу с достаточным заработком и уровнем престижности, молодых людей увольняют в первую очередь и т. д.

Такое положение молодёжи оправдывается следующими аргументами:

- молодые люди менее нуждаются в работе, чем другие возрастные группы;
- молодёжь определённое время может существовать на иждивенческих условиях, что неприемлемо для других возрастных групп;
- по своей природе молодёжь более активна и мобильна, поэтому более способна к «самозанятости»;

- у молодёжи слишком много претензий, поэтому её незанятость носит скорее добровольный характер;
- в условиях дефицита рабочих мест в социальном и экономическом плане выгоднее, чтобы человек позже начинал свою трудовую карьеру, но затем уже не прерывал её.

Наибольшие проблемы с занятостью испытывают такие социальные группы молодёжи как:

- выпускники школ, не имеющие профессиональной подготовки;
- лица, не закончившие обучение в высшей школе;
- окончившие обучение по специальности, на которую нет спроса;
- некоторое время работавшие, но потерявшие работу из-за низкой квалификации;
- молодые люди, потерявшие работу в результате сокращения штатов (молодых как правило увольняют в первую очередь).

Обучение в вузе не может считаться гарантией от безработицы в будущем. Социологи считают, что поступление в вуз очень часто становится лишь «отсрочкой» от безработицы.

Одним из главных путей решения проблемы молодёжной занятости является юридическая защита прав молодых людей. В этом смысле в Республике Беларусь имеется наиболее развитая законодательная база по сравнению с другими странами СНГ (гарантия первого рабочего места, распределение после окончания учебы, льготы молодым специалистам и т. д.). Но все эти мероприятия не решают многих проблем молодёжной занятости, а иногда и создают новые. Прежде всего, государственные гарантии не позволяют молодым людям получить с их точки зрения желаемую работу с желаемым доходом и в желаемом статусе.

Третьей социально-демографической группой, подверженной дискриминации в сфере занятости являются лица старшего возраста (предпенсионного и пенсионного).

Считается, что

- в условиях НТР люди старшего возраста становятся неэффективными работниками, так как снижаются их адаптивные возможности к разного рода инновациям;
- интенсификация труда требует снижения трудоспособного возраста работника;
- лицам старшего возраста нужно проявить социальную солидарность и уступить место более молодым.

Оказавшись без работы люди старшего возраста практически не могут рассчитывать на работу с сохранением прежнего статуса и уровня заработка, у них

больше период поиска работы. Потеря работы лицами старшего возраста воспринимается особенно болезненно: чувство социальной отброшенности и ненужности, состояние иждивенчества при сохранении трудоспособности, быстрое старение.

Для работодателя лица предпенсионного возраста являются малопривлекательными из-за состояния здоровья, социальных притязаний (нужно платить за стаж), нежелания сменить профессию. Поэтому в современных экономических условиях работодатели в принципе заинтересованы в снижении трудоспособного возраста. Но с позиции наёмного работника наблюдается двойственное отношение к снижению трудоспособного возраста: хорошо то, что снижается нормативный стаж, необходимый для пенсионного обеспечения, но плохо то, что человек теряет возможность работать в пожилом возрасте, если это ему очень необходимо. Отсюда пенсионный возраст может быть охарактеризован как возраст, в котором человек, оставив работу, *имеет право* на пенсию, или возраст, в котором человек *обязан* покинуть работу и уступить рабочее место другим.

Таким образом, демографическая структура занятости отражает не только количественные соотношения между половыми и возрастными группами в обществе в тот или иной период его развития (экономический аспект), а также должна рассматриваться с точки зрения субъективного восприятия этими группами своего положения, интересов и потребностей, перспектив развития, взаимодействия с другими группами (социологический аспект).

2. До сих пор в обыденной речи понятие «социальность», «занятие», «профессия» употребляются обычно как синонимы. Социология уточняет: говорить о возникновении профессии можно лишь в том случае, когда какой-либо вид деятельности становится исключительной функцией определенной группы людей. До того момента эта деятельность может существовать сколь угодно долгое время, пока она не получит социального обособления, т. е. не будет закреплена за группой людей, имеющих определённое социальное положение.

Понятие «**профессия**» включает в себя ряд признаков:

- постоянство данного занятия для работника;
- необходимость социальной подготовки (в обществе существует социальный институт, отвечающий за подготовку людей к профессиональной деятельности);
- статус данного вида деятельности как источника дохода.

Выбор профессии во многом определяет судьбу каждого человека. Социологические исследования показывают, что приблизительно 50 % удовлетворённости или неудовлетворённости в жизни связано с любимой или нелюбимой

работой, а остальные 50 % – с благополучием или неблагополучием в семейно-брачных отношениях. Причём, для большинства мужчин важнее первое, для женщин – второе.

Правильный выбор профессии важен не только для отдельного человека, но и является актуальной и важной проблемой для общества в целом. Работа по решению данной проблемы осуществляется в двух направлениях:

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

Решение о выборе новой профессии может возникать в течение всего периода активной трудовой деятельности человека. Но наиболее важным с точки зрения реализации общественно-политических интересов является влияние на выбор профессии после окончания школы, в период самоопределения личности. Определяющей формой такой работы является профориентация, основу которой составляет профессиональный отбор – процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. Целью профотбора является выбор из общего числа претендентов на определённый вид деятельности тех лиц, которые по своим данным максимально подходят для этого.

Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с осознанной профориентацией. В результате чего у них нередко возникает общая неудовлетворённость трудом, безразличие к его содержанию, желание сменить место работы и т. д. Как же можно, хотя бы в общих чертах, определить профессиональные наклонности человека?

Важнейшими проявлениями склонности человека к той или иной профессии являются:

- 1) длительное и устойчивое стремление человека к определённой деятельности;
- 2) успешность её выполнения;
- 3) проявление устойчивого интереса к той или иной области знаний, стремление к постоянному их накоплению.

Согласно классификации, предложенной Е. А. Климовым, **в зависимости от особенностей основного предмета труда**, все профессии подразделяются на пять главных типов:

- 1) человек – природа;
- 2) человек – техника;

- 3) человек – человек;
- 4) человек – знаковая система;
- 5) человек – художественный образ.

В соответствии с особенностями **основных целей деятельности**, профессии и специальности подразделяются на классы:

- 1) гностические (распознавать, определять);
- 2) преобразующие (обрабатывать, обслуживать);
- 3) изыскательские (изобрести, придумать).

Каждый из этих классов профессий требует от личности определённых качеств:

- **гностические** – интерес к свойствам определённых объектов, выраженная познавательная активность, устойчивость внимания, наблюдательность;
- **преобразующие** – склонность к практическому влиянию на окружающую среду, интерес к процессу и результату этого влияния, активность и работоспособность;
- **изыскательские** – интерес к новому, способность легко отказываться от привычного образа мышления, склонность к поиску новых вариантов.

3. Одной из центральных проблем занятости является наличие практически постоянной безработицы. **Безработица** – это социально-экономическое явление, которое характеризуется таким состоянием рынка труда, когда предложение труда превышает спрос на него. Получается, что всегда какая-то часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг. Принято выделять следующие основные **виды безработицы**:

- 1) **фрикционная** – связана с изменениями в предложении труда, когда любой человек трудоспособного возраста вправе менять работу по собственному желанию, если его не устраивают какие-нибудь параметры труда (условия, оплата, местонахождение рабочего места и т. п.);
- 2) **структурная** – связана с изменениями структуры потребительского спроса и технологии, которые вызывают изменения общего спроса на труд (так, предложение труда может не соответствовать изменившемуся спросу на труд по качественным параметрам);
- 3) **циклическая** – связана со спадом производства и снижением инвестиций в экономику – при снижении совокупного спроса на товары и услуги занятость сокращается, а безработица растёт;
- 4) **скрытая** – связана с низкой интенсивностью труда, когда имеет место потеря рабочего времени, потеря продукции на стадиях хранения,

транспортировки и реализации, отвлечение работников от основной деятельности, сокращение рабочего времени трудящихся (неполный рабочий день, сокращённая рабочая неделя).

Социология рассматривает безработицу прежде всего как явление социальное, через призму особенностей поведения различных социально-экономических групп в условиях безработицы и факторов, влияющих на это поведение.

Выделим и рассмотрим эти **социальные особенности безработицы** [3, с. 82–93].

1. Социально-экономические функции безработицы. Можно выделить две главные социальные функции безработицы:

- **функция справедливости.** Благодаря безработице в обществе существуют только эффективные рабочие места, а люди могут иметь только заработанные доходы. Всеобщая и полная занятость не справедлива, так как получают зарплату все, а реально и эффективно участвуют в общественном производстве не все. Безработица справедлива в большей степени с точки зрения имеющих работу. Те же кто её не имеет субъективно рассматривают своё положение как несправедливое. Отсюда социальная норма безработицы в отличие от её экономической нормы в поиске баланса между максимумом справедливости и минимумом несправедливости;
- **функция стимулирования.** Безработица способствует тому, что каждый работающий должен стремиться к повышению активности и квалификации, иначе он может оказаться безработным. Считается, что безработица стимулирует и тех, кто потерял работу, но это не всегда реально (безработный не всегда имеет средства для повышения своей квалификации, не знает, в чём ему следует совершенствоваться, его положение ближе к состоянию ожидания).

2. Общественные настроения по поводу безработицы. Стать безработными могут представители любых социально-экономических групп и слоёв общества. Но в каждый данный момент общественного развития социальный и социально-профессиональный состав безработных неодинаков. Одни социально-экономические группы могут в большей мере опасаться безработицы, чем другие, по разному оценивать свои перспективы в сфере занятости, конкурентоспособность, сильно переживать по этому поводу или вообще не задумываться над возможностью потери работы. Всё это становится непосредственным предметом исследования для экономической социологии.

3. Эгоизм работодателя и эгоизм наёмного работника. Ролевое поведение работодателя и наёмного работника во многом противоположно.

- Наёмный работник рассматривает рабочее место как самоцель, его экономическая эффективность наёмного работника не интересует.
- Напротив, работодатель оценивает каждое рабочее место с точки зрения его предельной эффективности.
- С позиций интересов наёмного работника рабочее место должно сохраняться в любом случае, несмотря на объективные обстоятельства (вредность производства, кризис предприятия и отсутствие средств на зарплату, несоответствие квалификации требованиям работы, аморальность производства и т. п.).
- Работодатель же стремится к рациональному минимуму рабочих мест, идёт на нововведения ради экономии рабочей силы, вынужден учитывать внешние обстоятельства (законодательство, налоговая система, конкуренция).
- Работодатель в глазах наёмных работников часто эксплуататор, который стремится при минимуме работников и минимуме зарплаты решить максимум своих производственных задач, поэтому его нужно постоянно контролировать, чтобы удерживать от желания уволить как можно больше людей.
- Работодатель, в свою очередь, часто смотрит на наёмного работника как на неисправимого лентяя, который постоянно стремится максимумом рабочих рук и за максимальную зарплату выполнить минимум работ. Отсюда персонал следует постоянно контролировать от склонности к разбуханию и неэкономному труду.
- В трудовых отношениях наёмный работник ориентируется только на свои личные интересы, ему гораздо легче психологически.
- Работодатель вынужден учитывать и согласовывать самые разные интересы своих работников, он при этом подвергается огромным психологическим нагрузкам.
- Чтобы противостоять работодателю, наёмные работники объединяются в союзы и используют коллективные формы борьбы за рабочие места. Наёмные работники часто склонны решать спорные вопросы силой, путём массового давления, а не средствами переговоров и анализа.
- Работодатели для защиты своих интересов также объединяются (союз предпринимателей и работодателей), используют законодательные методы борьбы (лоббирование), политическое влияние.
- Рабочую силу работодатель склонен делить на выгодную и невыгодную, что приводит к социальной дискриминации в сфере занятости и как следствие – борьбу «невыгодных» групп работников за свои права.

4. Субъективизм в кадровых решениях. Увольнение или приём на работу с экономической точки зрения должно быть основано на расчёте экономической эффективности работника. Но на практике очень часто руководители и работники кадровых служб исходят из своих индивидуальных и социальных предпочтений (личные симпатии и антипатии, национальные, религиозные, политические, сословные характеристики работников).

5. Конкуренция или солидарность. Решить проблему лишних людей на предприятии можно двумя способами: а) уволить часть работников и сохранить рабочее время и уровень оплаты для остальных, б) сохранить прежний штат, но сократить рабочее время и оплату для всех работников. В экономическом смысле оба варианта равноценны – достигается необходимая экономия ресурсов. Но в социальном плане эти варианты совершенно различны, и выбор часто диктуется не экономическими, а социальными факторами – традиции, предпочтения руководителей, мода, соотношение социальных сил и т. п.

6. Противоречия социальной защиты. Система социальной защиты безработных всё время должна стремиться к балансу двух принципов: поддерживать и реабилитировать действительно вынужденных безработных и не стимулировать добровольную безработицу и иждивенчество.

7. Особенности переживания безработицы и их факторы. Переживание безработицы выражается прежде всего в 1) характере осознания человеком своего положения безработного и возникающих при этом проблем и 2) степени болезненности реакции на безработицу и адаптацию к ней. В этой связи можно отметить следующие различия в переживании безработицы различными социальными группами:

- более критически переживается безработица людьми старшего возраста, чем молодежью,
- болезненнее переживают безработицу мужчины в сравнении с женщинами, так как они в большей степени чувствуют социальную ответственность и потребность в работе,
- увольнение работника длительное время проработавшего на данном предприятии воспринимается им более обидно, чем новичком,
- на переживании безработного сильно сказывается общий доход членов его семьи,
- квалифицированные работники, оказавшись безработными, в большей степени ощущают трагизм своего положения, чем работники низкой квалификации,
- единичные увольнения переживаются уволенными в большей степени, чем групповые.

8. Поведение безработных. На поведение безработных влияет множество как объективных, так и субъективных факторов. Но многое в поведении безработного определяется и его принадлежностью к той или иной социальной группе.

9. Факторы потребительской психологии. Уровень и другие характеристики безработицы во многом зависят от ценностных ориентаций людей в потреблении. Их изменения (иногда очень резкие) под влиянием идеологии, СМИ, моды могут приводить к кризису отдельных сфер занятости, экономически необоснованному представлению о неперспективности каких-то видов труда и рабочих мест (рост престижности экономических и юридических профессий увеличивает конкуренцию среди людей, имеющих соответствующий диплом, ориентация на работу на частном предприятии привела к оттоку рабочей силы из госсектора и её избытку на частных фирмах, желание жить в городе создает проблему рабочих рук в сельском хозяйстве и ведет к росту безработицы в городе). Поэтому воздействие на потребительскую психологию является одним из механизмов регулирования занятости и безработицы.

4. Социально-трудовая мобильность – это перемещения людей из одних социально-профессиональных групп, сфер занятости, видов трудовой деятельности и рабочих мест в другие.

Различают следующие **типы социально-трудовой мобильности** [3, с. 94–96]:

- **Меж- и внутр поколенные перемещения.** *Межпоколенная мобильность* – это перемещения, совершаемые поколением детей относительно поколения своих родителей. Экономическая социология обращает внимание на особенности перемещений в поколениях в отношении разных социально-экономических групп, выделяет открытые и закрытые типы межпоколенной мобильности, семейную преемственность профессий. *Внутр поколенная мобильность* – это перемещения людей в течение их жизни и трудовой карьеры. Здесь также выделяются свои особенности в различных социально-экономических группах.
- **Горизонтальные и вертикальные перемещения.** Они связаны с изменением или сохранением статуса. Примерами горизонтальных перемещений являются текучесть кадров и кадровые перестановки, а вертикальных – передвижения в иерархии управления. Однако существуют и перемещения, которые сложно идентифицировать как вертикальные или горизонтальные, так как их невозможно однозначно оценить с точки зрения должности, заработной платы, условий труда, субъективных факторов.

- **Внешние и внутренние перемещения.** Это перемещения внутри какой-то группы и перемещения из и в неё. Чтобы установить характер перемещения, нужно определиться с системой отсчёта. Одно и то же перемещение может носить одновременно как внешний, так и внутренний характер. Их взаимосвязь имеет не только экономико-организационный, но и социально-психологический характер.
- **Единичные и групповые перемещения.** Единичные перемещения касаются мобильности отдельных лиц. Групповые связаны с мобильностью многих людей и могут вызываться как социально-экономическими причинами (падение производства, ликвидация предприятия), так и социально-психологическими факторами (мода, договор, подражание, паника).
- **Разовые и перманентные перемещения.** Разовые перемещения имеют место, когда работник достигает желаемых целей одним изменением рабочего места. Однако иногда работнику приходится совершать целый ряд перемещений для достижения удовлетворяющего его труда.
- **Вынужденные и добровольные перемещения.** Добровольными считаются перемещения, осуществляемые без внешнего давления на работника. Вынужденными перемещениями являются перемещения, которые работник осуществляет под воздействием управленческого решения, а также те, которые происходят «добровольно» из-за конфликтной ситуации, психологической несовместимости и т. п.

Социально-трудовая мобильность выполняет ряд важных **функций**. Среди них можно выделить следующие:

- экономия материальных ресурсов;
- предотвращение нежелательной текучести кадров;
- разрешение проблемы дефицита или избытка рабочей силы;
- достижение рациональной занятости;
- разрешение конфликтной ситуации.

На социально-трудовую мобильность влияют различные объективные и субъективные обстоятельства, которые можно назвать **факторами социально-трудовой мобильности**. В частности, А. В. Дорин выделяет такие факторы социально-трудовой мобильности, которые или способствуют, или препятствуют осуществлению перемещений [3, с. 94–96]:

1) **общие социально-экономические причины и мотивы:**

- экстремальный мотив (кризис на предприятии или в определённой сфере занятости);
- мотив максимального или минимального достижения и сохранения (ради получения максимального дохода, хотя бы минимального выигрыша, сохранения прежнего уровня оплаты);

- имущественный мотив (получить или избавиться от какой-либо собственности);
- косвенный мотив (причина перемещения не носит напрямую материального характера);

2) **социально-культурные модели и особенности профессиональных ориентаций.** В обществе всегда сосуществуют две модели выбора профессии. Первая модель рассматривает профессии как относительно равноценные в социально-экономическом плане, и выбор профессии осуществляется людьми с учётом своих желаний и способностей. Вторая модель делит профессии на «хорошие» и «плохие» с точки зрения их социально-экономических возможностей. Естественно, что наблюдается переизбыток желающих работать в «хороших» профессиях и дефицит рабочих кадров в «плохих» профессиях;

3) **уровень квалификации, образование и его доступность.** Хотя более образованные и квалифицированные работники потенциально имеют больше шансов для мобильности, на практике они более инертны. Если такие работники имеют рабочее место, которое их устраивает, они не стремятся к перемещению. Напротив, низкоквалифицированные работники перемещаются чаще и более безболезненно;

4) **возраст и стаж работы.** Как правило, эти факторы препятствуют горизонтальным перемещениям, но могут способствовать вертикальной мобильности;

5) **семейное положение и обстоятельства.** Данные факторы очень разнообразны и вызывают различного рода перемещения работников;

6) **отношение к конкуренции и профессионально-трудовая самооценка.** В сфере занятости всегда существуют рабочие места, на которые могут многие претендовать, но стремятся к ним не все, и рабочие места, к которым многие стремятся, хотя претендовать могут немногие. К тому же существуют субъективно-личностные особенности отношения к конкуренции. Одни люди боятся и избегают конкуренции, других, напротив, конкуренция привлекает и стимулирует;

7) **информированность.** Решение совершить какое-либо перемещение люди принимают на основе имеющейся у них информации. Очень часто работники располагают неточной, искажённой информацией, в разной степени умеют её анализировать;

8) **принципиальное отношение к работе и привязанность к коллективу.** Наличие у работника преобладающей ориентации на содержание труда и профессиональное самоопределение по сравнению с социально-экономическими условиями труда будет препятствовать мобильности. Точно

так же будет действовать фактор благоприятных человеческих отношений в коллективе.

Таким образом, социально-трудовая мобильность является неотъемлемой составляющей социальных процессов, протекающих в сфере занятости. Социально-трудовые перемещения могут оцениваться как положительные или отрицательные. Они могут отчасти поддаваться административному регулированию, хотя и самостоятельные перемещения могут быть достаточно эффективными, поскольку основываются на добровольном выборе.

Литература: 1, с.102–112; 3, с.71–109; 4, с.101–128; 5, с.96–107; 6, с.183–222; 9, с.88–100.

Вопросы и задания

1. Перечислите основные элементы социальных отношений в сфере занятости.
2. Назовите и охарактеризуйте основные виды занятости.
3. Опишите особенности занятости в современном белорусском обществе.
4. Какие социально-демографические группы испытывают трудности в сфере занятости?
5. Каковы признаки профессии как социального явления?
6. Охарактеризуйте главные направления профессиональной ориентации.
7. Какие типы и классы профессий можно выделить? Что для них характерно?
8. Что собой представляет безработица и каких видов она бывает?
9. Какие социальные особенности безработицы изучает экономическая социология?
10. Дайте определение социально-трудовой мобильности и назовите её типы.
11. Какие функции в обществе выполняет социально-трудовая мобильность?
12. Расскажите, как действуют те или иные факторы социально-трудовой мобильности.

Тема 5. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

План

1. Трудовая организация как социальная общность.
2. Адаптация личности в трудовой организации.
3. Проблемы сплочения трудовой организации.
4. Руководство трудовой организацией.

1. Трудовая организация – это общность людей, объединённых совместной деятельностью на основе существующих социально-экономических отношений, организованных и снабжённых органами управления и самоуправления.

В современных условиях трудовая организация включает социально неоднородные группы работников физического и умственного, организаторского и исполнительского, квалифицированного и неквалифицированного труда. В трудовых организациях работают люди, принадлежащие к различным классам и слоям общества.

Роль трудовой организации в современных условиях объективно выражается в выполнении ею ряда функций. В обобщённом виде можно выделить следующие функции трудовой организации:

1. **Производственно-экономическая.** Она включает в себя техническое совершенствование производства, повышение производительности труда, организацию труда и управления, подбор и расстановку кадров, стимулирование трудовой деятельности.

2. **Социально-политическая.** Она выражается в совершенствовании системы социально-политических отношений в организации посредством привлечения работников к управлению делами коллектива и всего общества.

3. **Духовно-идеологическая.** Она предполагает формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Эффективность деятельности трудовой организации по реализации её функций зависит от уровня развития её структуры. Важнейшими **типами структур** трудовой организации являются:

а) **функциональная**, отражающая разделение и кооперацию труда;

б) **профессионально-квалификационная**, отражающая структуру профессий и квалификаций;

в) **социально-демографическая** (структура организации в зависимости от половозрастных характеристик, семейного положения, уровня образования);

г) **социально-политическая**, отражающая активность общественных и политических организаций и инициативных объединений трудящихся;

д) **социально-психологическая** (структура межличностных отношений, ценностей, установок, мотивов трудовой деятельности и внепроизводственного поведения).

Трудовые организации принято **классифицировать** по ряду признаков:

а) **по стадии развития** – формирующаяся; сложившаяся; находящаяся в стадии реорганизации;

б) **по размерам** – крупная (современное промышленное объединение); средняя; небольшая (до 100 человек);

в) **по организационным связям** – основная (всё предприятие); промежуточная или вторичная (цех, отдел); первичная (бригада);

г) **по временному показателю** – долговременная (неопределённо длительное время существования) – более 10 лет; временная со средней продолжительностью жизнедеятельности – от 1 года до 10 лет; кратковременная – до 1 года;

д) **по стабильности состава** – постоянная; смешанная (вуз).

Трудовая организация – это постоянно развивающийся социальный организм. Её развитие происходит как вследствие изменений во внешней по отношению к ней социальной среде, так и в результате внутренних процессов.

2. Понятие «адаптация» (лат. *adaptare* – приспособлять) заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособление, приноравливание к окружающей среде. Однако **трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором, в отличие от биологического, и личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс взаимоприспособления личности и новой для неё социальной среды.

Трудовая адаптация может быть **первичной** – при первоначальном вхождении работника в производственную среду и **вторичной** – при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях производственной среды.

Трудовая адаптация – это сложный и многогранный процесс. Он представляет собой единство нескольких адаптаций:

Профессиональная – выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей.

Социально-психологическая – заключается в усвоении социально-психологических особенностей коллектива, вхождении в сложившуюся в нём систему взаимоотношений, освоении системы ценностей, норм поведения.

Общественно-организационная – означает освоение организационных структур, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха, соблюдение дисциплины труда и включение в процесс самоуправления.

Культурно-бытовая – это освоение особенностей организации быта и традиций проведения свободного времени в коллективе.

Все эти процессы тесно взаимосвязаны и протекают в условиях постоянного взаимодействия и влияния. Рассматривать их необходимо в комплексе, поскольку каждая из них не эффективна без других.

По времени процесс адаптации на производстве условно можно разделить на три этапа: познавательный (ознакомительный), оценочный и заключительный.

На **познавательном** (ознакомительном) этапе, который продолжается примерно 3–6 мес., новый работник знакомится с организацией, производственными условиями и содержанием труда. В это время у него ещё нет полного представления и окончательных суждений о профессии и коллективе.

На **оценочном** этапе постигаются тонкости профессионального мастерства, происходит освоение социального опыта, принимается окончательное решение о приобщении к профессии и коллективу. Этот этап может продолжаться 1,5–2 года.

На **заключительном** этапе происходит формирование активного творческого работника, его полной совместимости с социальной средой; работник стабилизируется и закрепляется в данной профессии, признаёт и осознаёт свою принадлежность организации.

Завершение трудовой адаптации как процесса овладения избранной специальностью и формирования полноценного члена трудовой организации характеризуется объективными и субъективными показателями.

К **объективным показателям** относятся: квалификационный рост, профессиональная устойчивость, а также стабильность количественных и качественных показателей труда, трудовая и творческая активность, высокий уровень дисциплины труда.

К **субъективным показателям** – степень удовлетворённости работника трудом, отношениями в организации, с администрацией, развитие у него чувства коллективизма.

Процесс адаптации протекает на протяжении всего срока трудовой деятельности, поскольку ни предприятие, ни работник не остаются неизменными. Однако минимальные границы этого периода определяются сроком, в течение которого администрация убеждается в профессиональной пригодности работника, а последний – в соответствии содержания, условий, оплаты труда, социально-психологических особенностей коллектива своим потребностям.

3. Сплочённость организации означает единство поведения членов коллектива, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и действий по их достижению. Сплочённость является важнейшей социальной характеристикой организации. По своей сущности она аналогична экономической характеристике её производственной деятельности – производительности труда.

По своей направленности сплочённость организации может быть **положительной** (функциональной), т. е. ориентированной на достижение цели и задач её трудовой деятельности, и **отрицательной** (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих целям производственной деятельности.

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплочённости организации. Сплочённость – один из социальных факторов повышения эффективности производства.

Различают три стадии сплочения трудовой организации, каждой из них соответствует определённый уровень её развития:

Первая стадия – ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития организации – этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразуется в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член организации ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть а) **целенаправленная ориентация** и б) **самоориентация**.

Целенаправленная ориентация осуществляется руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности.

Самоориентация всегда присутствует во вновь формирующейся организации. Это происходит потому, что каждый имеет своё личное представление о товарищах по работе, о том, каким ему бы хотелось видеть свой коллектив.

При преобладании самоориентации ориентационный период может затянуться, стать стабильным состоянием организации. В этом случае образуется разобщённая организация, и каждый её член действует сам по себе. Если в организации преобладает целенаправленная ориентация, то общая цель у большинства членов коллектива преобразовывается в их внутреннюю потребность и ориентационная стадия сравнительно быстро сменяется следующей.

Вторая стадия – взаимоадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов организации. Эти установки также могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путём самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

Подражание заключается в том, что человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определённые ситуации. Это наименее управляемый способ формирования установок, который не всегда приводит к положительным результатам.

Идентификация – сознательное следование человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения, отождествление (идентификация) с ними правил своего собственного поведения.

Взаимоадаптационной стадии соответствует средний уровень развития организации, характеризующийся созданием её актива (активно действующей группы). Члены актива добросовестно выполняют свои функции, требования руководителя и оказывают положительное влияние на остальных членов коллектива. Однако на этой стадии развития могут проявлять себя и такие члены организации (они могут составлять целые группы), которые безразличны к коллективным делам, недобросовестно выполняют свои обязанности, что может привести к возникновению конфликтных ситуаций.

Третья стадия – сплочения, или стадия консолидации. Это – этап зрелости организации. В ней формируются группы по интересам. Если их цели не противоречат целям организации, то процесс сплочения (консолидации) протекает довольно быстро. Большинство работников воспринимает коллективные задачи как свои личные, возникает идейное единство, сотрудничество. Руководитель выступает не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели организации. Наблюдается полное единство личных интересов каждого члена организации и интересов всего коллектива.

В зависимости от степени сплочённости различают три типа организаций:

1) **сплочённая, или консолидированная**, которая характеризуется тесной взаимосвязью её членов, солидарностью и дружбой, взаимным доверием, уважением, постоянной взаимопомощью, принципиальностью и взаимной требовательностью, отсутствием устойчивых антипатий. Состав такой организации относительно стабилен. Такая организация имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую общественную и творческую активность;

2) **расчленённая (слабосплочённая)**, которая состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Групповые показатели, уровень производственной дисциплины, ценностные ориентации, активность таких групп различны;

3) **разобщённая (конфликтная)** – по своей сущности формальная организация, в которой каждый сам по себе, личные дружеские контакты между её членами отсутствуют, работники связаны чисто официальными отношениями, очень часто бывают раздоры. В таких организациях низкие производственные показатели, большая текучесть кадров, часто возникают конфликты, низкая ак-

тивность, значительные индивидуальные различия в поведении членов организации.

Следует иметь в виду, что **процесс сплочения** и развития трудовой организации – **обратимый процесс**. При определённых обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный процесс – в процесс распада.

Управление процессом сплочения трудовой организации осуществляется с помощью воздействия на **факторы**, обуславливающие сплочённость (рис. 2). Их можно разделить на **общие**, внешние по отношению к организации, и **специфические**, которые действуют внутри данной трудовой организации.



Рис. 2.

Огромную роль в деле сплочения трудовой организации играет общение. Применительно к трудовой организации **общение** есть форма взаимодействия членов коллектива, его групп с целью информационного (познавательно-

го), эмоционального и деятельного обмена, в результате которого формируется единство их ценностных ориентаций, целей и поведения, т. е. происходит сплочение организации.

Общение в трудовой организации выполняет несколько функций:

1) **познавательная функция** состоит в том, что члены организации или группы, общаясь, обмениваются информацией о себе самих, своих товарищах, путях и методах решения поставленных перед ними задач;

2) **коммуникативная функция** состоит в том, что члены организации, общаясь, формируют своё и общеколлективное эмоциональное состояние. В процессе общения рождаются различного вида эмоции;

3) **регулятивная функция** проявляется в воздействии членов организации на своих товарищей по труду, на их поведение, действия, активность, систему ценностных ориентаций.

Реализация рассмотренных функций формирует в организации определённую систему отношений, которые разделяются на **формальные** (деловые, официальные) и **неформальные** (личные, неофициальные).

Формальные отношения складываются между людьми при выполнении ими определённых производственных ролей. Они отражают функциональные связи между должностными лицами, работниками различных профессий и квалификаций, руководителями и подчинёнными. В основе их лежат нормы, стандарты, права и обязанности.

Неформальные отношения также возникают при функциональных связях между членами организации, но на базе их индивидуально-личностных качеств и выражаются в оценке этих качеств. Эти отношения могут возникать между друзьями и недругами, товарищами и знакомыми, приятелями и недоброжелателями как по поводу официальных, так и неофициальных функций. Основой неформальных отношений являются влечения и отвержения, притяжения и отталкивания, симпатии и антипатии.

Неформальные отношения имеют сложную структуру, основу которой составляют стихийно складывающиеся устойчивые локальные, малые социальные группы. Они образуются из взаимного интереса к различным увлечениям (искусству, спорту и т. д.), общности территориального расположения работы, места жительства, взглядов, стремлений, характеров, возраста, пола, семейного положения и т. д. В неформальных группах устанавливаются свои законы жизнедеятельности, правила и нормы поведения, формируются мнения по различным вопросам, взгляды и установки по отношению к труду и различным сторонам деятельности организации, к другим неформальным группам и администрации, даются оценки поступков. Внутри таких групп выделяются лидеры, которые являются для всех членов группы признанными авторитетами, выразителями их идей и интересов.

Формальные и неформальные отношения находятся в тесной взаимосвязи и взаимодействии. Формальные отношения могут вызывать к жизни неформальные, замедлять или ускорять процесс их развития, придавать ему определённую направленность и социальный характер. Неформальные отношения, в свою очередь, могут активно влиять на формальные, приобретать устойчивый характер и перерастать в формальные. Они могут дополнять, конкретизировать, способствовать целям формальных отношений, могут быть индифферентными, безразличными к ним, а могут и противоречить этим целям. Очень важно, чтобы неформальные отношения не только не противоречили формальным, а служили их естественным дополнением, и в этом многое зависит от руководителя организации.

Сплочённость трудовой организации во многом зависит от социально-психологического климата, характеризующего социальное лицо организации, её производственный потенциал.

Под **социально-психологическим климатом** следует понимать систему социально-психологических отношений, отражающих субъективную интеграцию отдельных работников и социальных групп для осуществления общих производственных целей. Это – внутреннее состояние коллектива, сформировавшееся как результат совместной деятельности его членов, их межличностных взаимодействий.

Социально-психологический климат зависит от стиля деятельности организации и отношения к ней членов организации, особенностей восприятия работниками друг друга (оценок, мнений, реагирования на слова и поступки), взаимоотношения чувств (симпатий, антипатий, сопереживания, сочувствия), психологического единства (общности потребностей, интересов, вкусов, ценностных ориентаций, уровня конфликтности, характера критики и самокритики).

Влияние социально-психологического климата на сплочение и развитие организации может быть двояким – стимулирующим и сдерживающим, что является основанием для дифференциации его на **благоприятный** (здоровый) и **неблагоприятный** (нездоровый).

Экспериментально установлено, что рабочий при хорошем настроении по сравнению с плохим может увеличить производительность в два-три раза, экономист – в три раза, мастер – в четыре, технолог – в шесть, конструктор – в десять. В организациях, где недооценивается значение социально-психологического климата, складываются напряженные отношения между людьми, проявляющиеся в частых конфликтах.

4. Управление производством как процесс включает в себя управление людьми, материальными, финансовыми и другими ресурсами. Наряду с поня-

тием «управление» существует такое понятие, как «руководство». Они во многом тождественны, но есть между ними и одно различие: если управлять можно и людьми, и материальными ресурсами, то руководить можно только людьми. Как известно, социологию интересуют прежде всего люди. Поэтому мы будем рассматривать управление трудовыми организациями собственно как процесс руководства.

Руководство – это целенаправленное воздействие лиц, наделённых функциями и компетенцией руководителей, на коллективы и индивидов, т. е. взаимодействие руководителей и исполнителей.

Воздействие руководителя на поведение подчинённых ему людей составляет основу процесса управления общественной системой в целом или любой её частью. Содержание процесса руководства определяется в основном двумя факторами: объёмом полномочий (компетенцией) руководителя и характером проблемы, которую ему предстоит решить путём воздействия на подчинённый коллектив или индивида.

Руководство – процесс непрерывный и двухсторонний. Воздействие субъекта руководства (руководителя) на объект руководства (коллектив) является *прямой связью*. Воздействие объекта руководства (коллектива) на субъект руководства (руководителя) является *обратной связью*. Обратная связь является одним из основных источников информации для принятия решения руководителем, который опирается на коллективное мнение и учитывает его в своих решениях. Таким образом, **руководство организацией** – это процесс непрерывного обмена информацией между субъектом и объектом руководства с целью сознательного их воздействия друг на друга.

Социальная сущность и содержание процесса руководства раскрываются в его функциях. В научной литературе выделяют **шесть основных функций процесса руководства**: планирование; стимулирование; организация; контроль; координация; воспитание.

Социологический анализ практической реализации функций руководства требует учёта особенностей затрат рабочего времени руководителями разных уровней управления на основные функции руководства. Так, затраты времени на разработку различных планов уменьшаются по мере снижения уровня руководства. Бригадир или мастер в своей работе уделяют значительно меньше времени планированию, чем начальник цеха или директор предприятия. Организационная функция требует сравнительно большого внимания со стороны руководителя на всех уровнях управления. Затраты времени на координацию хода производства, плановых заданий, распределения работ и изделий по подразделениям предприятия – наибольшие на высших ступенях управления и меньшие на уровне отдельной бригады или участка. Основная работа по стимулирова-

нию работы членов организации производится на низовых уровнях руководства (бригада, участок, цех). Это же относится и к функции воспитания.

Реализацию своих функций руководитель может осуществлять различными методами. Под **методами руководства** принято понимать совокупность приёмов и действий, которые использует руководитель, чтобы побудить подчинённую ему организацию к достижению поставленных целей.

Можно выделить следующие **группы методов**: *экономические; административно-распорядительные; социально-психологические; воспитательные; правовые*. Различное сочетание методов руководства образует тот или иной стиль руководства.

Стиль руководства – это совокупность методов и приёмов, которыми пользуется руководитель постоянно при руководстве трудовой организацией. Стиль руководства характеризует индивидуальность руководителя и формируется под воздействием субъективных и объективных факторов.

Традиционно принято выделять три основных стиля руководства:

- 1) **авторитарный** (жёсткие способы воздействия) – пресечение инициативы и обсуждения принимаемых решений подчинёнными;
- 2) **демократический** (коллегиальный) – поощрение инициативы подчинённых, привлечение их к подготовке, принятию и реализации решений;
- 3) **либеральный** – невмешательство, пассивность, устранение от процесса руководства.

Однако в настоящее время среди специалистов получает распространение **ситуационный подход** к выбору стиля руководства. Его суть заключается в том, что выделяются базовые (общие для многих конкретных условий) факторы и ситуационные переменные, приоритеты которых определяются для каждого случая в зависимости от стечения конкретных обстоятельств в данный момент. Ситуационный подход рекомендует варианты формирования стиля руководства для различных типов сочетаний базовых и ситуационных условий.

Можно предложить ситуационную процедуру выбора стиля руководства в процессе принятия управленческих решений, за основу которой взята **модель Врума–Йеттона**. В ней выделяются следующие стили руководства и их варианты:

Автократический:

- [A 1] руководитель принимает решение единолично на основе имеющейся у него информации;
- [A 2] необходимую информацию руководитель получает от подчинённых, но само решение принимает единолично. Роль подчинённых состоит только в обеспечении руководителя необходимой информацией.

Консультативный:

•[К 1] руководитель обсуждает возникшую проблему с соответствующими подчинёнными индивидуально. Затем без группового обсуждения он принимает решение по возникшей проблеме, которое может учитывать или не учитывать предложения подчинённых;

•[К 2] руководитель ставит проблему на групповое обсуждение, собирает и обобщает мнения и предложения, возникшие в ходе этого обсуждения. Затем он принимает решение единолично. Решение может учитывать или не учитывать предложения, полученные при обсуждении проблемы в группе.

Групповой:

•[Г] проблема ставится руководителем на групповое обсуждение. Руководитель стремится создать благоприятные условия для эффективного участия подчинённых в обсуждении и решении проблемы. Искусство руководителя здесь состоит в том, чтобы обеспечить информационную, организационную и морально-психологическую поддержку, стимулирующую ориентацию группы скорее на выработку её собственного мнения, чем на мнение руководителя.

В соответствии с ситуационным подходом результирующий стиль руководства при решении той или иной управленческой проблемы обусловлен целым рядом ситуационных характеристик принимаемого решения. Одно из обследований практики применения модели Врума–Йеттона обнаружило, что процесс принятия решения в стиле [К 2] является эффективным в 80 % проблемных ситуаций. Для других ситуаций допустимой альтернативой является стиль [Г]. При этом рекомендуется простое правило: если восприятие решения подчинёнными является решающим с точки зрения эффективного внедрения, а авторитарное решение подчинённые скорее всего не воспримут должным образом, но они разделяют цели организации (или если нет ограничений по качественным границам решения, т. е. существуют равнозначные альтернативы), то следует использовать [Г]. В противном случае – [К 2].

Литература: 1, с.160–175; 3, с.109–135; 4, с.93–101; 5, с.61–64; 6, с.125–182; 8, с.395–487; 9, с.61–87.

Вопросы и задания

1. Дайте определение трудовой организации. В чём проявляется её особенность как социальной общности?
2. Назовите и раскройте функции трудовой организации.
3. Охарактеризуйте основные типы структур трудовой организации.

4. По каким основаниям классифицируются трудовые организации?
5. Что такое трудовая адаптация? Чем отличается социальная адаптация от биологической?
6. Назовите составляющие трудовой адаптации. Раскройте их содержание и покажите значение в общем процессе.
7. Раскройте содержание этапов трудовой адаптации личности в организации.
8. Какие существуют показатели для оценки успешности трудовой адаптации личности в организации?
9. Что такое сплочённость трудовой организации? Как она влияет на экономическую эффективность организации?
10. Охарактеризуйте стадии сплочения трудовой организации.
11. Какие социальные процессы характерны для каждой из стадий сплочения?
12. Какие выделяют типы организаций в зависимости от степени сплочённости?
13. Подумайте, как может повлиять степень сплочённости трудовой организации на адаптацию в ней нового работника.
14. Покажите, как действуют различные факторы сплочения трудовой организации. Как, на Ваш взгляд, ими можно управлять?
15. Расскажите о значении общения в жизнедеятельности трудовой организации.
16. Что такое формальные и неформальные отношения? На чём они основываются и какую роль играют в жизни трудовой организации?
17. Что входит в понятие социально-психологического климата организации? Как он влияет на работу членов организации?
18. Раскройте сущность процесса руководства трудовой организацией и расскажите об особенностях реализации его функций.
19. Какие существуют методы руководства трудовой организацией? Подумайте, как их можно сочетать.
20. Что такое стиль руководства? Как бы Вы охарактеризовали эффективность различных стилей руководства?

Тема 6. СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ТРУДОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

План

1. Причины и типы трудовых конфликтов.
2. Разрешение трудовых конфликтов.
3. Критика как средство разрешения социальных противоречий в трудовых организациях.

1. Конфликты – это столкновение противоположно направленных действий работников, вызванных расхождениями их интересов, взглядов, стремлений.

Частыми причинами конфликтов в трудовой организации являются:

- недостатки в организации нормирования и оплаты труда;
- недостатки в организации руководства, вызванные некомпетентностью руководителя, несоответствием его личности уровню зрелости коллектива и т. д.
- несовершенство самой организации или отдельных её членов.

Социальная структура трудового конфликта определяется его субъектами. Ими являются либо индивиды, либо группы. В конфликт могут быть вовлечены как все члены организации, так и отдельные производственные подразделения (например, отдел труда и заработной платы и плановый отдел), производственное подразделение и кто-либо из членов коллектива (бюро технического нормирования и рабочий), отдельные члены организации (руководитель и подчиненный, рабочий и рабочий).

Субъекты трудового конфликта могут быть разделены на следующие категории:

- **первичные агенты;**
- **присоединившиеся участники;**
- **среда.**

Первичными агентами трудового конфликта могут быть отдельные работники, трудовые группы и коллективы организаций. Для них характерно непосредственное столкновение целей и чёткое осознание каких-либо противоречий. **Присоединившиеся участники** – это вторичные агенты конфликта. Их присоединение может быть добровольным, сознательным включением в конфликт, либо присоединением в результате деятельности первичных агентов конфликта. **Среда** конфликта складывается из тех индивидов или групп, которые занимают нейтральную позицию в конфликтной ситуации. Они либо безразличны к проблеме конфликта, либо по каким-то причинам воздерживаются

от вмешательства в конфликт, либо заинтересованы в продолжении конфликта и занимают выжидательную позицию.

В структуре трудового конфликта принято выделять две составляющие:

- **предмет конфликта;**
- **объект конфликта.**

Предмет конфликта – это некая проблема, объективно существующая или воображаемая, которая служит причиной столкновения между конфликтующими сторонами; основное противоречие, для разрешения которого субъекты вступают в противоборство.

Объект конфликта – это конкретная материальная или духовная ценность, обладать которой стремятся обе конфликтующие стороны.

Трудовые конфликты очень разнообразны. Поэтому очень важно их классифицировать. Выделяют следующие **основные типы трудовых конфликтов**:

- **Конфликты деловые.** Они касаются интересов дела и связаны с различными сторонами функционирования организации.
- **Конфликты ролевые.** Это конфликты, возникающие в процессе выполнения отдельными работниками или группами своих непосредственных функций. Зачастую должностные и профессиональные роли могут быть потенциально противоположны друг другу. Например, руководитель – подчинённый, производственный отдел – отдел сбыта, главный бухгалтер – налоговый инспектор, что при определённых обстоятельствах может привести к возникновению конфликта.
- **Конфликты ситуационные.** Они связаны с различным восприятием конфликтующими сторонами одной и той же объективно сложившейся ситуации.
- **Конфликты межличностные.** Это конфликты между отдельными членами организации, представляют собой активное столкновение различных суждений, оценок, позиций. Они, как правило, сопровождаются эмоциональным возбуждением людей, искажением представлений друг о друге, развитием отношений неприязни, вражды.

Выделяя различные типы трудовых конфликтов, следует чётко осознавать, что любой конкретный конфликт представляет собой всегда переплетение нескольких «чистых» типов и требует детального анализа всех его особенностей.

2. Социологические исследования свидетельствуют, что потери рабочего времени от конфликта и послеконфликтных переживаний составляют около 15 %. Производительность труда в послеконфликтный период снижается на 10–16 %. Кроме того, в коллективе усиливаются настроения враждебности, у ра-

ботников снижается мотивация к труду, ухудшается социальное самочувствие и самосознание.

Однако полностью избежать конфликтов в организации невозможно. Более того, конфликты имеют наряду с отрицательными и положительные последствия. Они помогают членам организации узнать друг друга, получить более полное представление о взаимных ожиданиях и претензиях, а администрации – о недостатках в организации труда и быта, управления производством.

Поэтому главное, чтобы **конфликт не пошел по разрушительному руслу.** В этой связи особое значение приобретает поведение конфликтующих сторон, культура конфликтования. В научной литературе имеется множество рекомендаций относительно поведения конфликтующих. Так, некоторые социальные психологи считают, что конфликтующие должны придерживаться следующих **правил поведения в конфликте:**

- 1) **справедливое отношение к инициатору инцидента.** Такой инициатор имеется в каждой паре конфликтующих. Это правило должен соблюдать прежде всего тот, против кого направлен конфликт;
- 2) **чёткое выявление предмета конфликта.** Это относится больше к инициатору конфликта, который часто не утруждает себя заботой о чётком определении и формулировке причин своего недовольства;
- 3) **не превращать деловые конфликты в личные.** Деловой конфликт предметен, его можно обсудить и разрешить; личный разрешается гораздо сложнее. Это правило должны соблюдать обе стороны.

Возможны различные варианты поведения сторон в конфликте:

1. **Уход от конфликта** – когда обвиняемая сторона переводит тему разговора в другое русло, заявляя, что сейчас не время и не место для выяснения отношений. Причина конфликта здесь не устраняется.
2. **Сглаживание конфликта** – когда обвиняемая сторона старается успокоить другую сторону, снять гнев, огорчение, раздражение, уверяет, что всё в порядке. Это успокаивает, но не решает проблемы и через некоторое время конфликт может разгореться с новой силой.
3. **Конфронтация** – когда никто из участников не принимает позицию другого. Неблагоприятный и малопродуктивный вариант. Единственный положительный момент в том, что такая ситуация позволяет партнёрам увидеть сильные и слабые стороны, понять запросы и интересы друг друга.
4. **Навязывание своей воли или принуждение** – самый неблагоприятный вариант. К нему прибегает чаще всего тот, у кого больше прав или тот, кто более вспыльчив, невоспитан, настойчив.
5. **Откровенное обсуждение или компромисс** – когда обе стороны выдвигают свои аргументы и доводы, вместе ищут решения, которые мог-

ли бы удовлетворить обоих. Самый оптимальный с точки зрения интересов дела вариант.

По ходу развития конфликта **возможны три модели:**

1 Деловой спор.

Обсуждение ситуации, достоинств и недостатков обеих точек зрения, использование аргументов, фактов, статистики, экономических показателей, обоснование каждой своей позиции. Для отношений участников конфликта характерна доброжелательность, в течение всего спора сохраняются элементы благоприятных отношений. Взаимоотношение двух противоположных сторон можно охарактеризовать как товарищеское, основанное на взаимной заинтересованности. В такой обстановке чаще всего принимается лучшее из предлагаемых вариантов решение, удовлетворяющее обе стороны или одну сторону, но обеспечивающее интересы дела, которые выше интересов частного характера.

2. Формализация отношений.

Разногласия распространяются на более широкий круг вопросов: предъявляются претензии в отношении основ деловой политики, общего стиля поведения в организации. Оппоненты, как правило, сомневаются в возможности соглашения, иногда умышленно уходят от обсуждения спорных вопросов. В случае необходимости принятия решения стремятся обратиться к каким-то внешним, официальным способам решения («как решит руководство», «пусть решают коллеги» и др.) Если один из оппонентов выше по должности, он использует данные ему права окончательного решения. Взаимодействие оппонентов уже не носит товарищеского характера, это просто партнёрство, когда люди связаны чисто служебным взаимодействием. Невозможность договориться зачастую приводит к тому, что оппоненты не стремятся в дальнейшем к контактам, избегают друг друга, вспоминают общие обиды и то, что их скорее разъединяет, чем роднит. Отношения между ними становятся сугубо официальными.

3. Психологический антагонизм.

Реальная зона разногласий значительно расширяется, с субъективной тенденцией к увеличению. Порою оппоненты затрудняются определить, в чём именно состоят их разногласия, но обе стороны склонны эти разногласия преувеличивать («У нас не может быть ничего общего...», «Мы абсолютно разные люди...», «Сытый голодного не понимает...» и др.) Отношения между людьми-«противниками» принимают форму взаимного отталкивания, любой контакт или предмет обсуждения может стать источником разногласий. Психологически участники конфликта не приемлют друг друга, взаимодействия нет, обе стороны настроены враждебно, считают, что противник под них «копает», хочет «снизить» авторитет.

Как бы там ни было, конфликтами нужно уметь управлять. В этой связи особое значение приобретает деятельность по разрешению трудового конфликта.

Разрешение трудового конфликта – это целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия.

Наиболее распространёнными являются следующие **формы** разрешения трудового конфликта:

- **Реорганизация** – изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт.
- **Информирование** – социально-психологическая регуляция, направленная на изменение образа ситуации в сознании конфликтующих сторон.
- **Трансформация** – перевод конфликта из состояния вражды в состояние переговоров, нахождение компромисса.
- **Отвлечение** – перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы, на что-либо общее, что будет способствовать сплочению.
- **Дистанцирование** – исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений (перевод на другие рабочие места и т. п.).
- **Игнорирование** – сознательное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам по себе или для того, чтобы не обострять ситуацию.
- **Подавление** – всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций (но причины конфликта не снимаются).
- **Конформное предпочтение** – решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Для разрешения конфликта центральным звеном являются **переговоры**. Чехословацким ученым С. Кратохвилем разработана так называемая «**техника конструктивного спора**», направленная на овладение участниками переговоров эффективными приемами их проведения. Конструктивный стиль спора, по мнению автора, характеризуют:

- 1) конкретность (обсуждение непосредственно предмета конфликта, отсутствие обобщений, переноса разговора на другие области взаимодействия, ссылок на прошлое, не имеющее отношения к делу, неудачи или ошибки партнёра);
- 2) активность обеих сторон, их вовлеченность в ситуацию, заинтересованность в разговоре;

- 3) чёткое, открытое изложение своего отношения к доводам собеседника, желание понять их;
- 4) соблюдение этических принципов поведения по отношению друг к другу, использование только деловых аргументов, избегание всего, что может задеть личность партнёра.

С. Крадохвил предлагает использовать следующие критерии оценки результатов спора:

- 1) партнёры получили какую-то новую информацию, что-то «уточнили» в своём видении ситуации или позициях партнёров;
- 2) смогли хотя бы частично снять напряжённость в отношениях, проявлениях взаимной недоброжелательности;
- 3) пришли к большему взаимопониманию и сближению своих позиций;
- 4) смогли устранить проблему, разрешить спор.

Конечно, желательно достичь наилучшего результата – устранения конфликта, но даже любого другого исхода достаточно, чтобы считать проведение переговоров хотя бы частично удавшимся.

При проведении переговоров очень важно учесть особенности личностей конфликтующих сторон. В зависимости от поведения людей в конфликтных ситуациях их можно отнести к трем типам:

1. **«Собеседник»**. Его кредо: «Лучше плохой мир, чем хорошая война». Чувствителен к изменениям настроения партнера и своевременно пытается снять недоразумение, напряжённость в отношениях (коммуникативный);
2. **«Практик»**. Его кредо: «Лучшая защита – нападение». Однако «деятельность» практического типа людей часто приводит к продолжению конфликта (волевой);
3. **«Мыслитель»**. Его кредо: «Пускай думает, что он победил». «Мыслитель» выстраивает в уме сложную систему доказательств собственной правоты и неправоты собеседника. Погруженность в себя, медлительность «мыслителя» способствует затяжным состояниям напряженности отношений. «Мыслитель» более дистантен в отношениях, поэтому реже попадает в конфликтные ситуации, зато он более раним в близких отношениях (интеллектуальный).

3. Особую роль в разрешении конфликтов играет критика. Следует научиться пользоваться критикой, тщательно обосновывать свои суждения, выявлять подлинные причины того или иного явления, проверять факты, тактично высказывать обстоятельно обдуманное предложение. То есть **соблюдать правила культуры критики:**

- критические замечания должны выражаться в вежливой и корректной форме;
- критика должна носить открытый и гласный характер;
- критика должна быть конструктивной и позитивной;
- критика должна быть достоверной и обоснованной;
- критика должна быть беспристрастной и деловой;
- критика должна быть оперативной;
- критика достигает цели, когда критикующий занимает активную общественную позицию, т. е. действует бескомпромиссно и настойчиво;
- критика должна иметь определённый адрес;
- социально эффективная критика предполагает самокритику.

Критика всегда имеет чёткую социальную направленность. Объектом критики является человек или группа людей со своим социальным статусом (подчинённый или руководитель, рабочий или инженер, мужчина или женщина, молодой человек или пенсионер). Чтобы критика была наиболее действенной и успешной обязательно необходимо правильно выбрать **форму выражения критических замечаний**. Эти формы очень разнообразны:

1. **Подбадривающая критика:** «Ничего, в следующий раз сделаете лучше. А сейчас не получилось».
2. **Критика-упрек:** «Ну что же Вы? Я на Вас так рассчитывал!» Или: «Эх Вы! Я был о Вас более высокого мнения!».
3. **Критика-надежда:** «Надеюсь, что в следующий раз Вы сделаете это задание лучше».
4. **Критика-аналогия:** «Раньше, когда я был таким, как Вы, молодым специалистом, то тоже допустил точно такую же ошибку. Ну и попало мне от начальника!».
5. **Критика-похвала:** «Работа сделана хорошо, но не для этого случая».
6. **Критика-озабоченность:** «Я очень озабочен сложившимся положением дел, потому что за невыполнение этого задания в срок несёт ответственность весь коллектив».
7. **Безличная критика:** «В нашем коллективе есть ещё работники, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии. Думаю, что они и сами сделают для себя должные выводы».
8. **Критика-сопереживание:** «Я хорошо Вас понимаю, вхожу в Ваше положение, но и Вы поймите меня. Ведь дело-то не сделано».
9. **Критика-сожаление:** «Я очень сожалею, но должен отметить, что Ваша работа выполнена не качественно».
10. **Критика-удивление:** «Как?! Неужели Вы не сделали ещё работу? Не ожидал...».

11. **Критика-ирония:** «Делали, делали и... сделали. Работа что надо! Только как теперь в глаза начальству смотреть будем?!».
12. **Критика-намек:** «Я знал одного человека, который поступил точно так же, как Вы. Потом ему пришлось плохо...».
13. **Критика-смягчение:** «Наверное в том, что произошло, виноваты не только Вы...».
14. **Критика-укоризна:** «Что же Вы сделали так неаккуратно? Да ещё и не вовремя?!».
15. **Критика-замечание:** «Не так сделали. В следующий раз советуйтесь, если не знаете, как выполнить задание!».
16. **Критика-предупреждение:** «Если Вы ещё раз допустите брак, пеняйте на себя!».
17. **Критика-требование:** «Работу Вам придётся переделать!».
18. **Критика-вызов:** «Если допустили столько ошибок, сами и решайте, как выходить из положения».
19. **Критика-совет:** «Я Вам советую не горячиться, подождите, остыньте и завтра с новыми силами проанализируйте, что и как нужно поправить».
20. **Конструктивная критика:** «Работа выполнена неверно. Что конкретного собираетесь предпринять?!» Или: «Работа не выполнена. Посмотрите возможность исполнения такого-то варианта».
21. **Критика-опасение:** «Я очень опасаясь, что и в следующий раз работа будет выполнена на таком же уровне».
22. **Критика-окрик:** «Стой! Что ты делаешь? Разве можно так выполнять эту работу?».
23. **Критика-обида:** «Эх Вы! Не ожидал я от Вас такого! Где же Ваша совесть?!».
24. **Критика-покровительство:** «Да! Не получилось! Ну ничего, я Вам помогу».
25. **Критика-угроза:** «Я вынужден применить к Вам самые строгие дисциплинарные меры».

Независимо от занимаемой должности любой человек может оказаться как в роли критикующего, так и в роли критикуемого. Какой же может быть критика и реакция на критику? Как стать самокритичным и избежать критических ситуаций? С точки зрения социального поведения личности нужно грамотно **определить мотивы критики**. Это поможет сделать правильные выводы и выбрать адекватную модель поведения.

Мотивы критики:

1. **Критика с целью помочь делу.** Критикующий высказывается по существу, но в силу своего характера или низкой культуры общения делает это резко и шумно. Вам нужно обратить внимание на то, что крити-

кующий хочет помочь делу, и не обращать внимания на резкость и обидный тон высказывания.

2. **Критика с целью показать себя.** Иногда людьми используется критика с целью продемонстрировать собственные знания, опыт, эрудицию, подчеркнуть свою значимость. Лучший выход из этого положения – уйти под каким-либо предлогом от взаимодействия с человеком, который критикует других, чтобы показать себя.
3. **Критика с целью сведения счётов.** Сгущаются краски с целью опорочить человека за прежние обиды. Эта критика завуалирована: критикующий не выдаёт своих эгоистических целей и намерений, прикрываясь заботой о деле. Доказывать что-либо тому, кто критикует с целью сведения счётов, бесполезно, нужно строить свою защиту аргументированно, для чего заручиться поддержкой окружающих.
4. **Критика с целью перестраховки.** Используется как средство завуалировать свою собственную нерешительность, боязнь взять ответственность на себя. Такая критика используется подчинёнными с тем, чтобы при неблагоприятном повороте ситуации в будущем иметь основание заявить: «Ведь я Вас предупреждал».
5. **Критика с целью упреждения заслуженных обвинений.** Такая критика предпринимается заранее, чтобы нейтрализовать выступления на собрании, при разборе различных жалоб, в других случаях.
6. **Критика с целью контратаки.** Как реакция на чьё-либо выступление, замечание окружающих, руководителя, протест подчинённого против упрёков, нареканий со стороны руководителя и других членов организации.
7. **Критика с целью получения эмоционального заряда.** Есть люди, которые периодически испытывают потребность в эмоциональной встряске и чувствуют себя лучше после того, как поговорят на повышенных тонах, доведут себя и окружающих до определённого эмоционального накала. С этой целью они могут прибегать к критике, особенно если её объект легко поддается эмоциональному воздействию. В данном случае нужно попытаться оградить себя от контактов с такими людьми.

Таким образом, критика занимает очень важное место в разрешении различных социальных противоречий в трудовой организации. Учёт социальных факторов при её использовании позволяет наиболее эффективно решать многие проблемы жизнедеятельности организации.

Литература: 3, с.135–151; 5, с.92–96; 8, с.364–394.

Вопросы и задания

1. Какое поведение следует считать трудовым конфликтом?
2. Проанализируйте основные группы причин трудовых конфликтов.
3. Кто выступает субъектами трудового конфликта? Как они себя ведут?
4. Перечислите и охарактеризуйте основные типы трудовых конфликтов.
5. Каких правил должны стараться придерживаться конфликтующие стороны?
6. Перечислите возможные варианты поведения сторон в конфликте. Проанализируйте их достоинства и недостатки.
7. Какие формы разрешения трудового конфликта используются на практике?
8. Почему переговоры считаются наиболее конструктивным способом преодоления конфликта?
9. Перечислите и проанализируйте правила культуры критики.
10. Для чего необходимо уметь использовать разнообразные формы выражения критических замечаний?
11. Какими могут быть мотивы критики? Какая модель поведения обвиняемой стороны будет наиболее адекватна в каждом случае?

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабосов, Е. М. Экономическая социология. Вопросы и ответы / Е. М. Бабосов. – Минск. : ТетраСистемс, 2004.
2. Галко, И. К. Экономическая социология / И. К. Галко, Е. З. Ломоносов. – Минск : Бел. наука, 2001.
3. Дорин, А. В. Экономическая социология : учеб. пособие / А. В. Дорин. – Минск : ИП Экоперспектива, 1997.
4. Зень, С. Н. Экономическая социология : Учеб.-метод комплекс для студентов дневной и заочной форм обучения всех специальностей / С. Н. Зень, В. Я. Кочергин, А. А. Первачук. – 2-е изд., перераб. – Минск : Изд-во МИУ, 2007.
5. Подгайская, Л. И. Экономическая социология : крат. курс лекций / Л. И. Подгайская, С. Н. Зень. – Минск : БГЭУ, 2007.
6. Радаев, В. В. Экономическая социология. Курс лекций : Учеб. пособие / В. В. Радаев. – М. : Аспект Пресс, 1997.
7. Соколова, Г. Н. Экономическая социология : Учеб. для вузов / Г. Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 1998.
8. Экономика и социология труда / Б. Ю. Сербиновский [и др.] ; под ред. Б. Ю. Сербиновского и В. А. Чуланова. – Ростов-н/Д. : Феникс, 1999.
9. Яковчук, В. Н. Экономическая социология. Сокращённый курс : Учеб.-практ. пособие / В. Н. Яковчук. – Минск : БГЭУ, 2002.

Учебное издание

Качалов Игорь Леонидович

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Методическое пособие
для студентов специальности 1-26-02-03
«Экономика и организация производства»
всех форм обучения

Редактор Т. Н. Крюкова

Подписано в печать 22.12.2010.
Гарнитура «Гаймс».
Уч.-изд. л. 4,8.

Формат 60x84 1/16.
Отпечатано на ризографе.
Тираж 100 экз.

Бумага офсетная.
Усл. печ. л. 4,53.
Заказ 350.

Издатель и полиграфическое исполнение: учреждение образования
«Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»
ЛИ №02330/0494371 от 16.03.2009. ЛП №02330/0494175 от 03.04.2009.
220013, Минск, П. Бровка, 6
