министерство образования и науки республики татарстан

альметьевский государственный нефтяной институт

**Кафедра: «»**

**контрольная работа**

**По дисциплине «Социология труда»**

**Вариант №3**

Выполнил студент

Группы 67-81

Миннегулова Р.А.

Проверил К.Э.Н. доцент

Альметьевск 2010

**Содержание.**

Введение……………………………………………………………………………………..

Тема I. Индустриальная социология в США и Западной Европы……………………….

1. Дайте характеристику основных направлений в индустриальной социологии………

2. Назовите основателей теории «человеческих отношений», раскройте суть «хоториских» экспериментов……………………………………………………………………….

3. Дайте характеристику основных эмпирических школ управления трудом…………

Тема II. Трудовая адаптация работников………………………………………………

1. Что такое трудовая адаптация………………………………………………………..

2. Что такое «первичная» и «вторичная» адаптация?.....................................................

3. Дайте характеристику видов и стадий адаптации……………………………………

4. Охарактеризуйте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на адаптацию работников…………………………………………………………………………….

Заключение…………………………………………………………………………………

Список использованной литературы…………………………………………………….

**Введение.**

Каждому человеку на протяжении всей жизни приходится адаптироваться в новой для него среде в связи со сменой места жительства, работы. Самая тяжелая форма адаптации связана с эмиграцией в другую страну, когда человеку приходится изучать иной язык, принимать правила и законы, установленные в другой стране, учиться думать по-новому. На наш взгляд, наиболее точно отражать сущность адаптации будет следующее определение: адаптация представляет собой взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на первостепенной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

В общем смысле адаптацией является реакция субъекта на изменение условий его жизнедеятельности, которая противодействует действительному или возможному снижению эффективности. Этой реакцией можно целенаправленно управлять. Адаптация имеет две стороны:

1. Совокупность внутренних психологических процессов, в рамках которых происходит отвыкание человека от прежней работы и привыкание к новой, полное приспособление (ассимиляция) к среде, отождествление личных интересов и целей с общими (идентификация).

2. Совокупность организационных мероприятий, протекающих под контролем службы персонала и облегчающих новому работнику овладение новыми трудовыми функциями, знаниями и навыками, усвоение правил и стандартов поведения, приспособление к условиям труда и социальной среде.

Конкретные задачи такого управления:

- ускорение достижения приемлемых показателей в работе;

- облегчение вхождения в коллектив;

- снижение чувства тревожности, неуверенности в себе;

- сокращение текучести кадров;

- экономия затрат времени окружающих на помощь и консультации;

- повышение удовлетворенности работой;

- достижение в результате общей экономии затрат.

**Тема I. Индустриальная социология в США и Западной Европы.**

**1. Дайте характеристику основных направлений в индустриальной социологии.**

Индустриальная социология - прикладная отрасль соци­альных наук США, Западной Европы, представители которой занимались и занимаются изучением социальной структуры, трудовых отношений людей на предприятиях, фирмах, в трудо­вых организациях. Основная цель этих изучений - это разра­ботка практических рекомендаций по повышению эффектив­ности труда и производства. Теоретико-методологическим фундаментом индустриальной социологии служат тейлоризм, концепции Э. Мэйо, В. Парето, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и других социологов. Конкретные социальные исследования, которые проводились и проводятся в рамках индустриальной социологии, касаются не только отдельного рабочего места (теория «обогащения труда), но и всей системы научного управления (менеджмент).

То есть. ее предметом являются «индустриальные отношения» - ­условия и стимулы производственной деятельности, организа­ция производства, экономика и технология труда, взаимоотношения членов различных социальных групп на предприятии, трудовая адаптация, сплоченность трудового коллектива, при­рода трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования и т.д.

Индустриальная социология возникла в ковче 20-х – начале 30-х гг. XX в. на основе концепций раннего научного менеджмента, основоположником которого является известный американский инженер-исследователь и организатор произ­водства Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915). Социаль­ные изыскания в промышленности в это время стали исклю­чительно выгодным бизнесом. Наряду с появлением штатных социологов во многих странах (не только в США, но и в Западной Европе) появилось множество консультационных фирм. Большинство консультантов стали давать практические советы по психологии и социологии. Они за опреде­ленное вознаграждение пытались вскрыть внутренние пружины сознания, определить поведение групп, отдельных индивидов. Консультанты предлагали целый набор тестов для отбора администраторов и определения функций управленчес­кого персонала, рекомендовали формы связи с клиентами, акционерами, определяли отношение работников к труду, анали­зировали положение рабочей силы и т.д. В своих рекомендациях консультанты предсказывали будущее (про­гнозировали различного рода ситуации), описывали сущест­вующую действительность.

Крупнейшим потребителем индустриальной социологии яв­лялось государство. Например, в США во времена правления Рузвельта правительство привлекло социологов к сотрудничеству во многих органах по координации и планированию. И в настоящее время около 70% затрат на исследования по вопросам использования рабочей силы, устранению социальной напряженности ассигнуется федеральным правительством. Большой интерес бизнеса к индустриальной социологии впол­не объясним. Наука призвана заменить рутинные и доморо­щенные приемы предпринимателей, она обобщает и распро­страняет их социальный опыт.

Систематические исследования социальных отношений в индустриальном производстве начались в 1924 г. с известного эксперимента Э. Мэйо. Он социально-экономические отношения в индустриальном производстве связывал с межличностны­ми связями и рассматривал индивидуальный конфликт как следствие игнорирования человеческого стремления к кооперации. Э. Мэйо сосредоточил внимание на изучении трудовых ролей, связи организационных и технологических структур производства.

Теоретическая основа индустриальной социологии скла­дывалась также под влиянием анализа взаимоотношений личности и о6щества, что нашло свое отражение в школах В. Парето и Э. Дюркгейма, функционалистской социальной антропологии Б. Малиновского и А.Р. Радклифф-Брауна, а также приложения к анализу индустриального конфликта ме­тодов социальной психиатрии.

С конца 50-х гг. одним из главных направлений индустриальной социологии становится теория организации, формиро­вавшаяся на стыке социокультурного анализа и теории социаль­ного действия Т. Парсонса, концепции бюрократии М. Вебера и кибернетически-системных моделей социального процесса. На этой стадии индустриальная социология, изучая функциональные и дисфункциональные моменты деятельности организаций (в том числе не только индустриальных) практически начинает во многом дублировать социологию организаций, а в сфере исследования профессиональных ролей – социологию труда.­

На всех этапах исследования индустриальная социология рассматривает производство как культурно-технологический комплекс, в котором человеческая деятельность в силу ее внут­ренней аналогичности принципам индустриальной технологии поддается моделированию и руководству и где социальный контроль в процессе социализации человека превращается из внешнего регулятора во внутреннюю норму.

Поэтому цель индустриальной социологии усматривается в том, чтобы способствовать установлению мира и согласия в индустриальном производстве, ликвидации столкновений между наемным работником и работодателем, установления партнерских взаимоотношений. То есть сегодняшняя задача индустриальной социологии сводится к модернизации всего общественного производства.

**2. Назовите основателей теории «человеческих отношений», раскройте суть «хоториских» экспериментов.**

Теория «человеческих отношений». Основатели этой школы Эптон Мэйо и Фриц Ротлисберг, прак­тически заложили основы социологии труда. Э. Мэйо довольно критически воспринял современное ему индустриальное общество, в котором имели место процессы разрушения и дезин­теграции людей. По словам Мэйо, они в значительной мере были обусловлены «дисфункциональными последствиями раз­деления труда» и бюрократической формой управления. Он отмечал, что широкое распространение в обществе «аномии» и отчужденных, заформализованных организаций основанных на экономической и административной власти, делают нера­зумным и неумелым использование достижений индустриаль­ной цивилизации. Отсюда вырастала убежденность в исключи­тельной роли, социальных, психологических, моральных и неформальных факторов в организации и управлении производственной деятельностью.

С 1927 по 1932 г. Мэйо проводил исследования на заводе электрокабелей в Хоторне близ Чикаго, принадлежавшем фирме «Уэстерн Электрик». Эти исследования, охватившие до 20 тыс. человек и ставшие классическими в эмпирической социологии получили в последующем название «Хоторнские экс­перименты». Эксперименты проводились в четыре этапа. Они начались с определения степени влияния благоприятных усло­вий труда (освещение, режим работы, паузы для отдыха, сис­тема оплаты и другие параметры) на уровень его производи­тельности. При этом были получены интересные результаты. Так, о6наружилось: 1) что нет механической зависимости между одной переменной в условиях труда и производитель­ностью; 2) что на рост производительности труда (независимо от условий труда) оказывают влияние следующие факторы: «групповой дух», межличностное общение, субъективное отно­шение работников к своей работе и производству в целом.

Среди скрытых факторов были выявлены неформальные нормы, правила и требования рабочих, которые давали им воз­можность для сдерживания производительности, давления на новичков, сопротивления нажиму со стороны администрации и защиты интересов работников. Результаты исследований по­казали, что рабочая группа имеет сложное внутреннее деление (лидеры, независимые, аутсайдеры) не только по профессио­нальным, но и по личностным признакам, с разнообразными связями, взаимными оценками и правилами поведения, поми­мо тех, которые устанавливались официально.

В отличие от формальных, официально регламентированных структур, неформальные группы, клики, отдельные лидеры функционируют на основе социально-психологической об­щности людей. При этом они, не обладая официальным стату­сом, оказывают подчас определяющее влияние на трудовую мотивацию и поведение работников. В частности, с помощью социометрической техники входе экспериментальных обсле­дований условий эффективности производительности труда было обнаружено, что показатели выпуска продукции тесно зависят от сети групповых отношений работников:

- идентификация их интересов с интересами компаний зависит от степени близости первичных отношений уважения и общности между доверенными лицами компании и неформальной группой;

- работники производят такое количество продукции, ко­торое соответствует стандартам неформальной группы.

Кроме того, были выявлены некоторые закономерности межличностных отношений в производственной деятельности.

1. Если частота взаимодействия между двумя и более лица­ми возрастает, то усиливается и степень их взаимной симпа­тии друг к другу, и наоборот.

2. Лица, у которых взаимное чувство симпатии усиливает­ся, выражают эти чувства посредством усиления активности своих действий, и наоборот.

3. Чем чаще лица взаимодействуют друг с другом, тем больше сходства проявляется в их действиях и чувствах, и наоборот.

4. Чем выше ранг данного лица в группе, тем в большей степени его действия согласуются с нормами этой группы, и наоборот.

5. Чем выше социальный ранг лица, тем шире диапазон его, взаимодействий.

В «Хоторнских экспериментах» формируется ориентация на использование «терапевтического эффекта» группы как агента по подъему производительности труда и трудовой мо­рали. При этом надо не разрушать неформальные организа­ции, структуры и функции, а овладевать, контролировать и управлять ими. Инновационные открытия проводимых экспе­риментов преобразовали облик менеджмента и сформировали новые представления об организационном поведении людей в производственных процессах.

Во-первых, работник - это полезная и активная сила про­изводства.

Во-вторых, действия «человека социального» протекают с ориентацией на других.

В-третьих, нужно мотивировать и подключать работников к управлению в рамках их компетенции.

Все это обусловливало потре6ность организации социально­го управления, учитывающего субъективные воздействия на производственный процесс, ориентированного на человеческие нужды, социальные стороны предприятия. Позже было уста­новлено, что фирма, на которой проводились исследования, за­тратила на их проведение 4 млн. долл. США, а через десять лет получила 80 млн. долл. США чистой прибыли.

Иными словами, менеджмент столкнулся с необходимостью переходить к компетентному управлению производством, актив­но задействуя «человеческий фактор» в повышении эффектив­ности производства. Появился социальный заказ на инженера с качествами управляющего производством, т.е. на специалиста, способного соединять специальные знания и профессиональные навыки с организационной работой с людьми. Возникла необходимость готовить элиту лидеров организации, способных анали­зировать групповые чувства, мотивировать людей и создавать условия для их личностного самовыражения в труде.

Следует отметить, что «Хоторнские эксперименты» были неоднозначно приняты профсоюзами. С одной стороны, забота о работнике как активной силе не противоречила их уста­новкам. Но с другой - в них утверждались приоритеты не­формальных организаций, гибких методов управления, производственной демократии, способствующие установлению консенсуса между работниками и предпринимателями. И в этом плане профсоюзы рассматривались как дестабилизирую­щий фактор, разрушающий «социальное партнерство» и взаимные обязательства между трудом и управлением.

Исследования, проводимые в Хоторне,. несколько отлича­лись от других. Так, к новациям следует отнести:

- выделение экспериментальных и контрольных групп, что позволило наблюдать за результатами переменных, наличие (отсутствие) связей между ними;

- проведение пилотажа программы интервью - методи­ческих экспериментов и пробных интервью с новыми анкетами;

- теоретико-прикладной характер исследования.

Неожиданностью явилось то, что деятельность исследовате­лей невольно влияла на ход и результаты исследования. В частности, оказалось, что производительность труда повышалась не только в экспериментальных группах, но и в контрольных. Это было результатом фактора внимания к человеку труда, прояв­ляющемуся в интересе исследователей к условиям работы и стремлении сделать их привлекательным, а самих работни­ков - участниками управления производственным процессом. В ходе «Хоторнских экспериментов» у заводских рабочих появилось новое понимание своей социальной значимости, про6уждался их интерес к труду, развивался «групповой дух».

Концептуальное осмысление приведенных эксперименталь­ных результатов стало оправданным пунктом и главным выво­дом утверждений Мэйо о том, что решающее влияние на про­изводительность труда и трудовые отношения в организациях оказывают преимущественно социальные и психологические, а не материальные факторы. В этой связи он обратил внимание на два основных средства организации сотрудничества между людьми.

1. Социальное искусство - умение достигать и использо­вать взаимопонимание между людьми и удовлетворять их рациональные потребности и требования в целях обеспечения всеобщего участия в решении общих задач.

2. Техническое искусство - умение использовать различные вещи для удовлетворения стремления людей.

Благодаря очень обстоятельной и тщательной отработке способов практической реализации, результатов и выводов, идеи «человеческих отношений» осуществлялись не только на промышленных предприятиях, но и в различных учебных группах, спортивных, армейских, учреждениях. В доследую­щем эта теория в содержательном плане была усилена теориями «управления через соучастие» (партисипативные методы руководства и управления), «гуманизации труда», «демокра­тии на рабочих местах» и некотоpыx других, ориентированных на достижение заинтересованности работников в успешной деятельности фирм, концернов, промышленных предприятий.

**3. Дайте характеристику основных эмпирических школ управления трудом.**

Эмпирическая социология начала формироваться в 20-30-е гг. в США и на Западе. Это комплекс социологических исследова­ний, ориентированных на сбор и анализ конкретных фактов общественной жизни с использованием специальных методов (опросов, анкетирования, интервьюирования, эксперимента, математических и статистических методов и т.д.). Появление эмпирической социологии было связано с аномалиями в раз­витии общества и потребностью в улучшении его деятельнос­ти. Обычно предметом исследования эмпирической социологии являются действия, поступки, характеристики поведения людей и социальных общностей, конкретные продукты мате­риальной и духовной деятельности человека, а также отраже­ние социальной реальности в фактах сознания (мнениях, оценках, суждениях).

В то же время сведения, полученные о социальных фактах в эмпирической социологии, составляют базу для теоретических обобщений, истинность которых проверяется опять же эмпирическим путем. Например, устанавливаемые в эмпирическом исследовании тенденции отношения работника к изменениям условий и содержания труда предполагают теоретичес­кое обоснование данных явлений в научных понятиях, на основе чего фиксируются соответствующие социальные факты. В то же время установленные с помощью эмпирических иссле­дований факты, рассмотренные под иным углом зрения, в иных связях, могут быть осмыслены с помощью иных понятий, например, как проявление отношения к инновациям. Это дает новый толчок эмпирическим исследованиям.

В 70-90-е гг. произошло резкое увеличение объема социо­логических исследований. Во многих странах они даже выде­лились в особую отрасль индустрии. В то же время между эм­пирической и теоретической социологией должна существовать диалектическая взаимосвязь. Кроме служения практике, эмпи­рические исследования должны подтверждать или опровергать некоторые теоретические обобщения и заключения. Теоретичес­кий анализ механизмов функционирования и развития общества должен ориентироваться на определенные явления и факты об­щественной жизни, полученные в результате эмпирических исследований. Эмпирическая социология, факты, полученные в результате социологических исследовании, являются как раз той основой, которая позволяет со знанием дела управлять со­циальными процессами и явлениями и регулировать их. Эмпи­рическая социология имеет свою историю.

Основоположниками эмпирической социологии считаются американский социолог У. Томас и польский социолог Ф. Знанецкий. Их работа «Польский крестьянин в Европе и Амери­ке» (1918-1920) положила начало эмпирическим социологи­ческим исследованиям. Авторы опирались в своей работе на всевозможные документальные материалы: переписку, авто­биографии, дневники, воспоминания, анкеты отдельных лиц; широко применяли количественные методы для оценки социальных явлений. Они утверждали, что основой для обобщений могут служить только эмпирические данные, позволяющие наилучшим образом учитывать человеческий коэффициент. Поэтому в своем исследовании они, впервые применили биографический метод, метод анализа личных документов.

Большой вклад в эмпирическую социологию внес и Ф. Тей­лор. Он неустанно подчеркивал, что возводит науку на место эмпиризма и вошел в историю как отец теории научного уп­равления. Тейлор считал, что рост производительности труда возможен лишь благодаря стандартизации методов, орудий, приемов труда, причем эта стандартизация должна вводиться принудительно, поскольку рабочий ленив, невежествен, пасси­вен. Необходимые операции должны выполняться рабочим чисто механически, а контроль за его работой должен осущест­вляться группой инициативных, образованных лиц, составляю­щих администрацию предприятия.

Процесс стандартизации касался, прежде всего, строгой рег­ламентации всего рабочего времени, отработки, приемов каж­дой операции, введения поточных линий и конвейера, темп которого должен диктовать ритм труда рабочего. В основу своей теории Тейлор положил принцип материальной заинте­ресованности, считая, что с помощью оплаты можно предельно интенсифицировать труд рабочего. Тейлор исходил из того, что коренные интересы рабочих и предпринимателей одина­ковы. Социальная философия Тейлора послужила фундамен­том для американской философии менеджмента. Среди ее основополагающих принципов выделяются следующие: а) целью производства должно стать увеличение комфорта и благосо­стояния человечества; б) миссия научного управления должна заключаться в конструктивном вкладе в экономический и социальный прогресс общества; в) ответственность лидеров биз­неса перед обществом за соблюдение частного капитала должна расти. Центральным моментом тейлоровской социально-фило­софской концепции выступает принцип: «Люди не должны по­лучать больше того, что они заработали». Отсюда вывод: оплата, в конечном счете, должна соответствовать вкладу в производство, вести к расширению последнего; необходимо повышать ин­дивидуальную ответственность человека за собственное благо­получие.

Тейлор широко использовал в своих исследованиях метод конкретного социального исследования (интервьюирование, анкетирование, наблюдение). Мотивы поведения он считал таким же важным фактором производства, как способы труда, инструменты, но только основанным на более сложных зако­номерностях. Особый интерес представляет его концепция «психологической революции», которая включает, целую систе­му практических мероприятий по преодолению психологичес­кой инертности людей в отношении к крупномасштабным нововведениям. К постановке проблемы роли человеческого фактора и малой рабочей группы Тейлор подошел раньше Э. Мэйо, кото­рому предписывается это открытие.

Следующим ярким представителем эмпирической школы уп­равления трудом этого периода был Макс Вебер (1864-1920)­ - немецкий социолог и социальный философ, основоположник «понимающей социологии», объясняющей социальное действие через борьбу индивидуальных мотивов. Социологию он рассматривал главным образом как науку об экономическом поведении людей. Главной идеей веберовской социальной фи­лософии является идея экономической рациональности, на­шедшей свое последовательное выражение в современном капиталистическом обществе с его рациональной религией (протестантизм), рациональным правом и управлением (ра­циональная бюрократия), рациональным денежным обраще­нием и т.д., обеспечивающими возможность достижения максимально рационального поведения и предельной эконо­мической эффективности в хозяйственной сфере.

Свою идею о рациональности он в дальнейшем связывает с концепцией рациональной бюрократии («Хозяйство и общест­во», 1921), которая характеризуется: 1) существованием при­вилегированного слоя служащих, призванного осуществлять власть и господство в организации; 2) Отрывом исполнитель­ной власти от законодательной, а той и другой от воли и решений большинства членов организации; 3) безличной (деперсонализированной) системой управления; 4) поручением функции контроля лицам, ответственным за исполнение; 5) созданием системы служебной зависимости, приводящей к главенству формы над содержанием деятельности.

К эмпирической школе управления трудом можно отнести и доктрину «человеческих отношений», основателями которой являются американские социальные психологи Э. Мэйо, У. Мур, Ф. Ротлисберг, Т. Уайтхед и др. Основные положения теории «человеческих отношений» были сформулированы в ходе про­ведения «Хоторнских экспериментов». Данная теория возник­ла как оппозиция тейлоризму и подвергла критике концепцию «экономического человека», считавшую главным стимулом человеческой деятельности лишь материальную заинтересован­ность. Теория «человеческих отношений» экспериментально показала, что наряду с материальным стимулом большое зна­чение имеют психосоциальные факторы: сплоченность группы, взаимоотношения с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворенность работника своим трудом и т.д. В рамках этой теории были разработаны понятия фор­мальная и неформальная группа, их структура и механизм функционирования, изучен широкий спектр проблем, связан­ных с мотивами, ценностями индивида, способами передачи информации в процессе трудовой деятельности. Результаты ис­следований «человеческих отношений» оказали большое влияние на развитие индустриальной социологии и управление трудом.

Активизация трудового поведения в последующие годы сформировалась в школу, получившую название «демократия на рабочих местах», и в зарубежной литературе стала обозна­чаться термином «партисипативные методы управления». Эта проблема участия наемных работников в управлении подробно разработана в зарубежном менеджменте. Например, участие в управлении капиталом и производством зарубежные исследо­ватели оценивают как значительный шаг на пути демократи­зации управления, формирования принципиально новых отно­шений между управляющими и наемным персоналом, развития трудовой активности работников (к представителям этого направления относятся: Р. Акофф, В. Густавсен, П. Драккер, У. Мэр, Ф. Фрике, Г. Шмидт, Р. Хизрич и др.).

Суть этого направления состоит в том, чтобы идентифицировать производственный персонал с целями и задачами тру­довой организации повысить за счет этого трудовую активность. Этот метод управления практически представляет собой переход от традиционного типа трудовых отношений - патернализма - к новому типу трудовых отношений - соци­альному партнерству, основанному - на делегировании четко очерченного круга полномочий наемным работникам без пося­гательства на принцип единоначалия. Это принципиально отли­чает данный метод от той системы участия в управлении рабочих на отечественных предприятиях, которая, как правило, несла идеологическую нагрузку, знаменуя собой реализацию права трудящихся на власть.

В каждой стране, выделяются свои периоды развития эмпи­рической социологии, и по-своему рассматривается ее роль в управлении трудом. Наибольшего успеха в этом направлении добились в США. С некоторой степенью условности в США можно выделить три этапа в развитии эмпирической социо­логии.

На первом этапе - с конца XIX в. до 20-х гг. ХХ в. ­доминировал интерес к социальным реформам. Эмпирических знаний о реальных процессах в обществе явно недоставало. Поэтому те, кто задумывался о каких-то инновациях, социаль­ных проектах, преобразовании практических отношений людей, вынуждены были ориентироваться скорее на теорети­ческие построения и здравый смысл. Да и теория тогда пони­малась либо как совокупность социально-философских сужде­ний, либо как философская дискуссия о различиях между должным и реальным. Эмпирическая социология этого перио­да воспринималась как подвижнический акт выдающейся лич­ности, как «научный менеджмент» выдающихся социальных инженеров (Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, С. Томпсона, А. Смолла, Р. Парка и др.). В этот ранний период активно исследовались такие направления, как урбанизация, экология, трудовые от­ношения.

На втором этапе (1920-1950) доминировали научные эмпирические исследования, начало которым положила Чикаг­ская школа. Уже в 1910г. в США было проведено около 3 тыс. эмпирических исследований с использованием новейшей ста­тистической техники. Особый вклад на этом этапе внесли такие ученые, как П. Лазарсфельд, Г. Блейлок, П. Бриджмен, У. Огборн, Р.Мертон, Г. 3еттерберг, которые практически заложили теоретико-методологический фундамент мировой социологии с широким использованием математико-статис­тических методов. В исследованиях стали широко использоваться факторный, корреляционный анализ данных, тесты, шкалы, социометрия, психодиагностические процедуры, моде­лирование, эксперимент, эконометрические методы и т.д. Социология этого периода изо всех сил стремилась заявить о себе как о точной и рафинированной дисциплине. Многие исследо­вания (такие, как «Хоторнские эксперименты») внесли гро­мадный вклад в индустриальную социологию и стали базой для, последующих экспериментов.

Третий этап - с начала 50-х гг. и по настоящее время ­характеризуется доминированием теории. Произошло это бла­годаря тому, что в академической социологии окончательно сформировался и стал господствовать структурно-функциональный подход Т. Парсонса, определивший методологический характер общей теории. Появляются многочисленные средне­ранговые, или специальные социологические теории (теории обмена, ролей, конфликта и т.д.), которым была характерна строгая формализация, четкость логических выводов, обосно­ванность и безупречность прогноза. К частным теориям следу­ет отнести классические концепции мотивации, возникшие в50-60-е гг.: иерархическую теорию потребностей А. Маслоу; двухфакторную теорию мотивации Ф. Херцберга и теорию Х и У стилей руководства Д. Макгрегора. Постепенно на их основе создаются чисто прикладные проекты по гуманизации и обо­гащению труда, расширению функций ротации, социотехнические проекты, формируются автономные группы, партисипативный менеджмент и т.д.

В конце 70-х гг. под эгидой государственных учреждений и научных центров одновременно осуществлялось более 30 круп­ных исследовательских программ и проводилось огромное количество финансируемых правительством прикладных исследований. Наиболее распространенными темами в индустри­альной социологии этого периода (наряду с перечисленными выше) были следующие: мотивация и удовлетворенность трудом (по одной только проблеме - удовлетворенность трудом с 50-x по 90-е гг. в США было проведено более 8 тыс. иссле­дований), условия, организация и содержание труда, формаль­ные и неформальные отношения в рабочих группах, организационный климат стиль руководства, текучесть кадров, адаптация молодежи и т.д. В последние годы появились и новые направления в научном менеджменте. Среди них школа социальных систем, социальная, инженерия.

**Тема II. Трудовая адаптация работников.**

**1. Что такое трудовая адаптация.**

Понятие «адаптация» заимствовано из биологии и означает приспособление, приноровление к окружающей среде. 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. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется, процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация - двусторонний процесс между личностью и новой для неё социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда (его количестве и качестве); усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности (трудовой, общественно-политической, познавательной); удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, воз­можностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.).

**2. Что такое «первичная» и «вторичная» адаптация?**

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 среды. Она имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной и культурно-бытовой адаптации.

**3. Дайте характеристику видов и стадий адаптации.**

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некотоpыx профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного от­ношения работника к своей профессии. Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с професси­ональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выпол­нения трудовых обязанностей.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся, в ней сис­тему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с члена­ми организации. Это включение работника в систему взаимо­отношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник постепенно получает, информацию о трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о лидерах группы. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, для него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией. То есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношении с остальными членами коллектива и т.д.

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

Культурно-бытовая адаптация - это участие новых членов трудового коллектива в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени. Характер этого, вида адаптации определяется уровнем культуры производства, развитием его инфраструктуры, общим уровнем развития членов организации. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но совместным досугом.

Психофизиологическая адаптация - это процесс освоения человеком совокупности условий труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удоб­ных и современных квартир, одежды, предметов туалета не может не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко реагирует на любые изменения субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм комфорта, ритма труда и т.д. Материалы многих иссле­дований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы, связанные с санитарно-гигиеническими нормами комфорта, весьма актуальны.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

1. Стадия ознакомления, на которой работник получает ин­формацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения.

2. Стадия приспособления - на этом этапе работник пере­ориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

3. Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное при­способление работника к среде, идентификация с новой груп­пой.

4. Идентификация, когда личные цели работника отожде­ствляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы, акционерного общества, кооператива и т.д.

По характеру идентификации различают три категории ра­ботников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные. Ядро любой трудовой орга­низации составляют полностью идентифицированные работ­ники. Как правило, это ядро составляют не подхалимы, а наи­более квалифицированные и добросовестные работники. Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от одного года до трех лет. Неумение войти в трудовую орга­низацию, адаптироваться в ней вызывает явление производст­венной и социальной дезорганизации.

**4. Охарактеризуйте объективные условия и субъективные факторы, влияющие на адаптацию работников.**

Факторы трудовой адаптации - это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные. Объективные - это факторы (в трудовой организации связанные с производственным процессом), которые в меньшей степени зависят от работника. Это уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

- социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, самоконтроль и умение действовать рационально, коммуникабельность, восприятие самого себя и способность формировать у других чувство ответственности и т.д.);

- социологические (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на повышение квалификации и образования и т.д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе. Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника (рис. 1). Это совокупность определенных черт (социально-демографических, социально-психологических) и качеств работника, которые формируют и определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. То есть личностный потенциал работника характеризует внутреннюю физическую и духовную энергию человека, его деятельностную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию.

Личностный потенциал работника

Психофизиологический Трудовой Творческий

потенциал потенциал потенциал

Задатки Способности и Уровень

Тип высшей готовность к труду интеллекта

нервной деятельности в условиях рынка

Темперамент

Эмоционально-воле- Профессиональные Креативные

вая сфера (в том числе знания и умения способности

самоконтроль)

Работоспособность Профессиональные Потребности и

навыки (в том числе способности к

предприимчивость) самореализации

Мотивы трудовой Лидерские

деятельности способности

Идентификация с Личностные

коллективом особенности

работника

Рис. 1. Структура личностного потенциала работника

Исследователи отмечают что передовым работникам должен быть присущи следующие черты:

1) энергичность;

2) умение управлять своими эмоциями;

3) готовность открыто излагать свое мнение;

4) способность изменять свою точку зрения под воздейст­вием аргументов, но не силы.

Итак, уровень развития личностного потенциала работника, так же как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента сколько от способа их интеграции, внутренней сбалансированности всех элементов, придающих качественно новую систему самой производительной способности работника. Ее формирование осуществляется тем же способом, что и развитие любой интегральной способности личности. Психофизиологический потенциал работника определяет психофизиологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат врожденные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут развиваться в способности личности, повысить ее работоспособность.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности.

Наряду с этим важное место занимают образование и опыт, которые также оказывают влияние на уровень и степень адаптации работника. Необходимо с максимальной пользой использовать опыт и знания работника.

**Заключение.**

В этой работе я раскрывала понятие адаптации, и можно смело утверждать, что оно было раскрыто. Была подтверждена актуальность работы, её новизна и специфичность, которая заключается в абсолютно новом понятии адаптации для общества нашего региона, где этот процесс только готовится к внедрению. Я, как будущий специалист теперь подготовлен ко всем аспектам адаптации, её формам и сложностям. Даже если в организации или предприятии, с которым будет связана моя дальнейшая карьера, не будет отдела адаптации или менеджера кадровика (HR - менеджера) я на данной работе смогу подготовиться и влиться в рабочий коллектив без каких-то материальных или психофизиологических затрат.

В работе были раскрыты виды адаптации, которые существенно определяют организацию или кампанию как передовую, либо обрёкшую себя на рост текучести кадров из-за низкой адаптационной культуры

Результаты исследования позволяют сделать вывод о недостаточности мер по полновесной адаптации новых сотрудников в ООО «Татнефть-АльметьевскРемСервис». До сих пор не существует четкого представления о том, какое именно подразделение организации (или менеджер) должно быть задействовано в процессе адаптации. К тому же, недостаточно разработаны критерии определения эффективности адаптации, ровно, как и сами ее этапы (содержание программ адаптации).

Более того, на основании цифр по остальным частям исследования можно сделать не более утешительные выводы.

Но все эти выводы отнюдь не говорят о безвыходности положения. Они, наоборот, абсолютно четко способствуют прогрессу в области адаптации, определяя основные задачи и дальнейшие пути развития.

Относительно полно эти задачи сформулированы Кибановым. В своем учебном пособии он пишет, что глав­ной задачей профориентационной работы и адаптации должно стать преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией. Ведь организация заинтересована в по­вышении конкурентоспособности своей продукции, а это требует отбора как высокоэффективных технологии и техники, так и наибо­лее способных работников. Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умения, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенству­ется и более производительно используется вещественный фактор производства.

Одной из задач адапта­ции является установление взаимодействия между общеобразователь­ными школами, учреждениями профессиональной подготовки и пред­приятиями, которые в свою очередь должны иметь возможность опе­ративно выявлять ресурсы рабочей силы необходимой квалификации и удовлетворять потребности в кадрах. В этой связи целесообразно развивать комплексы трех типов: комплексы региональной направлен­ности, ориентированные на регион или группу организаций регио­на; комплексы отраслевой направленности, создаваемые при базовых организациях отраслей; местные комплексы в организациях, заклю­чающие договоры о прямых связях со специальными учебными заве­дениями.

Подводя итог, можно сказать что, процесс адаптации зависит от таких ключевых факторов, как:

- отношение к новичку со стороны сложившегося в организации коллектива;

- действия руководства по поддержанию чувства необходимости для кампании нового работника;

- выделение в работники его индивидуальных качеств (в зависимости от этого должна быть выбрана соответствующая должность);

- поддержка на каждом из этапов адаптации;

- поощрение за отличную работу;

- всяческая поддержка со стороны персонала и руководства для придания большей уверенности в своих силах;

- быстрое решение возникающих проблем и разрешение конфликтов;

- чёткие оценки деятельности, в некоторых случаях «правильная» обоснованная критика.

**Список использованной литературы.**

**1.** Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с.

**2.** А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.

**3.** Управление организацией. Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина, Кибанова. М., 1999. Стр. 428-445.

**4.** В.Р.Веснин. Менеджмент: Учебник. – М.: ТД «Эмит-2000», 2003. – 546 с.

**5.** С.И. Самыгин. Управление персоналом. Издание 2-е. Ростов н/Д: Феникс, 2006, -380 с.

**6.** Весин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика.: учеб.-М.:ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 688с.

**7.** Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник. – М.:ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2006. – 336 с.

**8.** Управление персоналом: Уч. пособие / Под ред. О.И. Марченко. М., 2004.

Ромашов О.В. Социология труда: Учебное пособие. – М.: Гардарика, 2001 г. – 320 с.