АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

# ФАКУЛЬТЕТ финансы и кредит

КАФЕДРА общественных дисциплин

## Контрольная работа №1

По дисциплине: Социология

Тема: Социология коллектива и малых групп

Студент: группы\_ФСЗ -107

КопытоваА.П.

Руководитель:

Пигушина В.С.

Челябинск

2009

**Содержание**

Введение

1. Социальная общность и социальная группа.

1.1 Социальная группа и их роль в общественной жизни

1.2 Структура и организация группы.

1.3 Культура группы.

1.4 Цели деятельности.

2. Социология малых групп.

2.1 Понятие социология малых групп.

2.2 Социология малых групп по Ч. Кули.

2.3 Этапы формирования и развития рабочих групп.

3. Сфера коллективного поведения.

3.1 Коллективное поведение по Блумеру.

3.2 Коллективный характер отношений с товарищами по работе.

Заключение.

Список литературы.

**Введение**

По мнению многих ученых-социологов, вопросы, связанные с коллективным поведением, наиболее сложные в социологии. Действительно, очень трудно применять научные методы к таким малопонятным явлениям, как поведение толпы, бунт, паника или преклонение перед лидером. Разве можно себе представить социолога, который берет интервью у человека в беснующейся толпе или во время паники? Каждый из нас ограничен возможностями нашего видения ситуации и участия в событиях. В основном социолог использует данные, полученные от находящихся в спокойной обстановке людей, свободных от влияния социальных групп. Еще сложнее понять природу коллективного поведения, если ограничиваться информацией, почерпнутой из газет, писем или других документов, где крайне редки опросы прямых участников событий, но и они могут говорить о проявлениях коллективного сознания только в ретроспективе.

Те немногочисленные исследования по вопросам изучения группы, которые прежде осуществлялись в нашей стране, состояли из небольшого числа экспериментальных психологических исследований и обзорно-теоретических работ, осуществляемых главным образом социальными психологами.

В изучении социальных групп сложилось своеобразное разделение труда: социологи, как правило, анализировали большие группы (классы, этнические группы, профессиональные слои и т.д.), а социальные психологи со своей стороны концентрировались на изучении малых групп.

Социологический подход имеет свои особенности. Во-первых, группы анализируются с точки зрения их места в социальной структуре общества и выполняемых ими функций. Во-вторых, они рассматриваются как типы социальных систем, будь то формальная социальная организация как особый тип целевой группы или семья. В этом смысле социологов особенно интересует процесс формирования группы как социальной системы и механизмы нормативной регуляции социального поведения людей. В-третьих, занимаясь исследованием малых групп, рассматривают малые группы с точки зрения их взаимосвязи, взаимоотношений с большими группами.

При изучении больших групп, общностей, организаций социологи ни в коей мере не могут пренебрегать анализом малых групп, составляющих первооснову всех других форм групповой жизнедеятельности.

Цель настоящей работы заключается в раскрытии сущности вопроса, что такое социология коллектива и малых групп. На конкретных примерах показать коллективный характер отношений с товарищами по работе, удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе, стратегии поведения рабочих в сложной ситуации, причины неудовлетворенности взаимоотношениями с товарищами. Для достижения поставленной цели в работе определены следующие конкретные задачи.

1. Раскрыть вопрос о понятии социальная группа и его цель.
2. Проанализировать американского социолога Ч. Кули его взгляд на отношение малых групп.
3. Изучить область социологии малых групп, главные направления микросоциологии, дать определение.
4. Составить таблицы в сфере коллективного поведения.
5. Сделать выводы.

Такая последовательность постановки и рассмотрения в работе вышеперечисленных вопросов позволяет достаточно раскрыть, общегуманистический подход к обществу в современной социологии признает значимость всех социальных групп, поскольку различие в их положении приводит к разным интересам, согласование которых является основной целью социальной политики общества.

**1. Социальная общность и социальная группа**

**1.1 Социальные группы и их роль в общественной жизни**

***Группа*** - это такая совокупность людей, которые объединяются на основе совместной деятельности, общих целей. Она имеет свою систему жизненных ориентации, норм поведения, мораль, культуру и психологию, благодаря которым у индивида формируется особое чувство сопричастности, данной группе «мы - группа».

Общество в своей конкретной жизненной реальности выступает как совокупность множества самых различных групп. Каждый человек социален постольку, поскольку он является участником различных социальных групп и выполняет в них различные функции. Вся его жизнь от рождения до смерти протекает в различных социальных группах: семье, школьном коллективе, студенческой группе, производственном коллективе и др.

В отличие от прошлых исторических эпох, когда жизнедеятельность человека протекала в рамках 2-3 групп, таких как семья, являвшаяся одновременно и производственной единицей, соседская община, круг друзей, современный человек вынужден «дробиться» как личность по многочисленным сферам деятельности, каждая из которых представляет собой определенное объединение людей, группу.

Размер группы отнюдь не формальная величина. Он самым существенным образом сказывается на качестве социального взаимодействия. С увеличением количества людей в группе отношения между ними становятся более формальными, т.к. усложняется разделение труда и структура группы. Для каждого человека уменьшается возможность общения с другими членами группы, контакты становятся более поверхностными, а вместе с этим утрачивается интимность и доверительность отношений.

***Социальная общность*** – это относительно устойчивая совокупность людей, отличающаяся более или менее одинаковыми чертами ( во всех или некоторых аспектах жизнедеятельности) условий и образа жизни, массового сознания, в той или иной мере общностью социальных норм, ценностных систем и интересов.

В отличие от социальных институтов и организаций общности не создаются сознательно людьми, а складываются исключительно под воздействием объективного хода общественного развития, совместного характера человеческой жизнедеятельности. Разного вида общности образуются на разной объективной основе.

Одни виды общностей непосредственно и исключительно порождаются общественным производством (производственный коллектив, общественный, класс, социально-профессиональная группа); иные вырастают на этнической основе (народности, нации), и наряду с экономикой их природа и характер определяются еще и другими факторами; объективной основой третьих видов - социально-демографических - общностей выступают естественные демографические факторы - пол, возраст; имеются еще виды общностей, возникающие на различных, присущих им объективных основаниях.

Противоположностью малых групп являются большие группы, такие как социальные слои, классы, организации, предприятия, территориальные поселения (город, деревня), национально-этнические группы, государства, объединения государств.

**1.2 Структура и организация группы**

Группы могут различаться между собой по степени организованности, которой соответствует и разный тип структуры. По этому критерию принято делить группы на формальные, имеющие четкую структуру, упорядоченную иерархию позиций и строго предписанные ролевые функции, и неформальные, структура которых не имеет строгой нормативной регламентации.

Неформальные группы, представляющие собой одну из разновидностей малых групп, часто возникают стихийно, особенно внутри больших формальных организаций. Как явствует из самого названия, для неформальных групп свойственны дружеские, интимные, доверительные отношения. Решающая роль в их формировании принадлежит симпатиям и антипатиям людей, общности их интересов, взглядов на жизнь, мироощущению.

Проблема взаимоотношения формальных и неформальных групп была в ходе Хоторнского эксперимента, проводимого на заводах «Вестерн Электрик кампании» (1924—1932 гг.) группой исследователей под руководством Э. Мэйо. В процессе многолетних исследований было обнаружено, что неформальные межличностные отношения в трудовом коллективе играют большую роль в эффективной организации производства. Поиск оптимальных сочетаний формальных и неформальных групп на производстве и вообще в любом типе формально-целевых организаций стал одной из важнейших задач индустриальной, промышленной социологии и теории менеджмента.

**1.3 Культура группы**

В больших социальных группах (классах, нациях, территориальных общностях) культура (ценности, идеалы, верования, обычаи, традиции) возникает самостоятельно как достаточно автономная часть общенациональной культуры.

Для классов и профессиональных групп - это общая идеология, общие политические интересы и ценности, для религиозных групп - общие верования, религиозная мораль и ценности, для национально-этнических групп - язык, традиции, обычаи, особый образ жизни и т.д. Для территориальных общностей - культура, ценности, особый образ жизни в городе и на селе с присущими им нравами, обычаями, традициями.

Символика играет важную роль в жизни группы, посредством ее стремятся подчеркнуть особые свойства и качества ее культуры, особые цели и намерения, а в некоторых случаях и свое превосходство над другими группами.

Символика способствует формированию у членов группы чувства гордости, достоинства, способствует развитию особой коллективной психологии «мы- группа», отграничивая себя тем самым от представителей других групп.

**1.4 Цели деятельности**

Группы могут различаться по цели деятельности, которая придает содержание и смысл совместной деятельности людей, в значительной мере предопределяя характер взаимоотношений между ними. Целевая направленность в значительной степени присуща многим формальным группам, поэтому их часто называют функционально-целевыми.

Неофициальные целевые группы могут значительно варьироваться по числу своих сторонников, поскольку вступление в них - дело добровольное.

Целевые группы могут быть и небольшими по размеру. Примерами таких целевых малых групп могут служить научные проблемные группы, временно создаваемые для решения различных научных проблем. В таких группах формальные и неформальные отношения между людьми ввиду их небольшого размера могут сочетаться.

Термин «первичная группа», как уже отмечалось, был введен Ч. Кули. Вот что он писал о значении таких групп:

«Под первичными группами я понимаю те характеристики ассоциаций и коопераций, которым присущи интимные, лицом к лицу, отношения между людьми. Они являются первичными в нескольких смыслах, но главными в том смысле, что играют фундаментальную роль в формировании природы и идеалов индивида. Результатом интимных отношений, интимной психологии является некоторое сплавление индивидуальностей в общее целое, так что истинное бытие каждого человека неотрывно от общей жизни и целей деятельности группы».[[1]](#footnote-1)

**2. Социология малых групп**

**2.1 Понятие** ***социология малых групп*** – область социологии, изучающая малые социальные группы и контактные коллективы. Предметом ее исследования являются: формирование, функционирование и развитие малых групп на разных исторических этапах общественного развития; их роль социализации личности; вопросы повышения эффективности групповой (коллективной) деятельности.

***Малая группа*** – малочисленная по составу социальная группа, члены которой объедены общей деятельностью и находятся непосредственном устойчивом личном общении друг с другом, что служит основой для возникновения как эмоциональных отношений, так и особых групповых ценностей и норм поведения. Родовым признаком малой группы является принадлежность к социальным группам, видовым – непосредственный устойчивый личный контакт (общение, взаимодействие). Примерами малой группы является семья, производственная бригада, школьный класс, научный, воинский и другие первичные коллективы, коллективы космических, арктических и антарктических станций, спортивная команда, религиозная секта, группа друзей, подростки - сверстники и др.

На формирование группы оказывает влияние, во-первых, ее размер, или численность. Минимальная численность - два человека, или диада (например, семья из 2 человек, мать и дочь, сын и отец), дает возможность совместных действий и решений простейших проблем. Максимальную цифру указать сложнее, ибо мы знаем примеры социальных групп в сотни тысячи человек: классы, нации, армии, крупные организации, общество в целом. Самый распространенный тип т.н. малой группы может иметь численность от 2 до 10— 15 человек. Для многих из них характерны близкие, доверительные, неформальные отношения. К малым группам обычно относят семью, круг друзей, спортивную команду первичный производственный коллектив и др.

***Семья*** – это исторически изменяющаяся социальная группа, универсальным признаком которой являются гетеросексуальная связь, система родственных отношений, обеспечение и развитие социальных и индивидуальных качеств личности и осуществление определенной экономической деятельности.

Кроме того, ***малая группа*** – непосредственное социальное окружение индивида. В этом смысле она выполняет функции связующего звена в системе «личность – общество».

**2.2 Социология малых групп по Ч. Кули**

Современные исследования в области малых групп подтвердили мысль Ч. Кули об их чрезвычайно важной роли, как в жизни отдельного индивида, так и общества в целом.

В первичной группе индивид полностью раскрывает себя в интимно-доверительных отношениях. Это явление психологи называют «репрезентацией сознания», подчеркивая тем самым, что индивид раскрывает в личностном общении свои самые сокровенные мысли и желания.

Она дает возможность индивиду получить личное удовлетворение от общения с близкими по духу и мировоззрению людьми.

Общение и жизнедеятельность в первичных группах позволяют снимать стрессы и напряжения, тревоги, беспокойство, которыми страдает современный человек от чрезмерных социально-психологических перегрузок на работе.

Имение первичной группы весьма важно для самооценки индивида, понимания его реального статуса в обществе.

Если иметь в виду роль первичных групп в жизни общества в целом, то здесь можно отметить две их важнейшие функции. Во-первых, уникальное значение в социализации индивида и, во-вторых, как важнейшее средство социального контроля. Целиком, разделяя нормы и ценности первичных групп, индивид вместе с тем очень чутко реагирует на мнения, оценки и восприятия людей из своего ближайшего окружения относительно его собственного поведения. Эти люди становятся для него «значимыми другими», по которым он сверяет свою повседневную деятельность и одновременно подпадает под неформальный социальный контроль со стороны первичной группы.

Согласно взглядам Ч. Кули, противоположностью первичной группы являются вторичные группы, в которых отсутствуют близкие интимные и доверительные отношения. Во вторичных группах, к числу которых он относил большие социальные группы, организации и институты, преобладают формально-ролевые, официальные отношения.

Другой тип малых групп, имеющих важное значение для поведения личности, это т.н. референтные группы. Сам термин был введен американским исследователем Г. Хайменом, который, изучая студенческие группы, обнаружил, что определенная часть студентов не принимают норм и ценностей данной группы, а ведут себя так, как будто они ориентированы на ценности совершенно других групп. Впоследствии в ходе многочисленных экспериментов было доказано, что каждый индивид обязательно имеет для себя одну или несколько референтных групп, идеалы и ценности которых он принимает. Они служат для него своеобразным эталоном, образцом для сравнения и оценки собственного поведения.

Однако референтная группа может состоять из вполне конкретных людей, мнением и оценкой которых человек особенно дорожит. Но, как правило, к такой группе относятся далеко не все люди из ближайшего окружения даже в первичных группах, а лишь узкий круг «значимых других».

Таким образом, понятие референтной группы позволяет уточнить сложный механизм взаимосвязи личности с социальной группой. Традиционный подход, подчеркивающий определяющую роль социальных норм и ценностей социальной системы для объяснения поведения личности, не всегда оказывается действенным. Учет воздействия на поведение индивида референтной группы позволяет объяснить возможные отклонения в его поведении от требований нормативной системы той группы, в которой он находится.

**2.3 Этапы формирования и развития рабочих групп**

Модель Б. Такмена используют при анализе формирования команд, а именно: 1) формирование, 2)возмущение (или смятение, конфликт), 3)упорядочение (или нормирование), выполнение (или решение задачи) и 5)прекращение деятельности (или расформирование группы). А сам термин ***"команда***" предполагает качественно особый, наивысший уровень функционирования малой группы. Иные модели группообразования. В 1977 году Н. Обберу, удалось сконструировать модель процесса развития малой группы, предполагающую следующие четыре стадии группообразования:

1) формирование экспрессивных норм и разностатусных ролей - это период "апатично-иерархического" состояния группы;

2) возмущение - разрушение наличной ролевой структуры вследствие возникающих внутригрупповых разногласий;

3) формирование инструментальных норм — ему сопутствует растущая гармонизация отношений партнеров по группе;

4) выполнение - этап образования функциональных ролей, установления гибкой взаимозависимости отношений.

В качестве одного из примеров можно привести предложенную Е. Маори модель развития малой группы, ориентированной на решение задач инструментального типа. Модель предполагает следующие четыре фазы инструментального движения группы в "поле" решения задачи:

1) латентную- этап ознакомления с задачей;

2) адаптационную *-* соотнесение возможностей членов группы с требованиями задачи и их функциональное соподчинение в зависимости от этого;

3) интегративную - этап объединения общих усилий, координации индивидуальной и групповой стратегии действии;

4) фазу достижения требуемого решения.

**3. Сфера коллективного поведения**

**3.1 Коллективное поведение по Блумеру**

Особый интерес для Блумера представляет исследование коллективного поведения. Общество основывается на постоянной активности социальных субъектов и их совместных действиях, проявляющихся в разных формах коллективного поведения, таких как толпы, сборища, панические настроения, мании, танцевальные помешательства, панические, настроения, мании, стихийные массовые движения, массовое поведение, общественное мнение, пропаганда, увлечения, социальные движения, революции, реформы.

Однако в своей основе коллективное поведение детерминируется значимыми символами, характерными для конкретной культуры и особенно символами, возникающими в конкретной социальной ситуации. Оно имеет внутреннюю динамику, обусловленную усвоением пределенных социальных значений, их производством и воспроизводством тушение значимых символов как фактор спонтанного коллективного поведения

По Блумеру, основу коллективного поведения составляют общие значения, ожидания, формируемые значимыми символами, которые разделяются группой индивидов: «подавляющее большинство случаев коллективного поведения людей объясняется их общими экспектациями и пониманием» - замечает социолог. Когда же происходит разрушение значимых символов, возникают спонтанные интеракции - митинговые страсти, паника по поводу обмена денежных знаков, страсти толпы болельщиков и т.д.

Спонтанное коллективное поведение возникает в условиях нарушения устоявшихся значений, привычных значимых символов, регулирующих устоявшиеся постоянно текущие социальные активности. Тогда возникает определенная форма социального взаимодействия, которая получила название круговая реакция. Возбуждение одного индивида передается к другому, приобретая круговую форму, при этом они имеют тенденцию интенсифицироваться и таким образом возникает социальное беспокойство. Оно встречается в трудовых конфликтах, политических протестах; может быть ограничено небольшой людей, но может и охватывать огромные регионы: 1) люди чувствуют сильный позыв к действию, но не имеют ясных целей, что ведет к беспорядочному поведению; 2) возникают страхи, повышенная агрессивность, распространяются слухи и преувеличения; 3) наблюдается раздражительность и повышенная внушаемость поведение лишается обычной последовательности и устойчивости, что способствует откликам на различные новые символы и значения, стимулы и идеи. Социальное беспокойство, с одной стороны, свидетельствует о распаде устоявшихся значений, крушении привычного жизненного устройства, а с другой - о потенции к восприятию новых символов и значений. Если посмотреть на историю России, которая изобилует социальными беспокойствами, то можно заметить, что каждое крупное социальное беспокойство приводило к новым значимым символам - культам, идейному обновлению, новым образцам поведения людей.

**3.2 Коллективистский характер отношений с товарищами по работе**

Хорошие отношения с товарищами по работе можно уверенно отнести к числу наиболее устойчивых традиционных норм трудовых отношений, имевших высокое значение, как в советское, так и постсоветское время. Общеизвестно, что "хорошие товарищи по работе" являются традиционной и общепризнанной трудовой ценностью в России. В иерархии трудовых ценностей она занимала второе место после "хороший заработок". Стабильно высокая удовлетворенность взаимоотношениями между товарищами по работе отмечалась в многочисленных исследованиях, проведенных под руководством В.Д. Патрушева, на предприятиях с разными формами собственности. Устойчивость высокого уровня удовлетворенности взаимоотношениями наблюдалась во все годы исследований.

Доля удовлетворенных ("полностью" и "скорее") после незначительного снижения в 1990-е годы стабилизировалась в 1999 г. на уровне 90%, а доля неудовлетворенных никогда не превышала 5%. По сравнению со всеми остальными сторонами труда взаимоотношения с коллегами являются наиболее высоко оцениваемым элементом производственной ситуации.

Особую актуальность приобретает анализ динамики отношений с коллегами по работе на новых частных предприятиях, поскольку здесь в практике менеджмента не наблюдается культивирования коллективистских отношений в труде. Напротив, такие формы управления персоналом как индивидуальные контракты, развитие у рабочих конкуренции за получение выгодного задания, индивидуально-сдельная оплата за его выполнение, противодействие организации профсоюзов, ориентированы на развитие индивидуальной ответственности рабочего за свой труд.

1. Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе у рабочих обследованных предприятий (в % к числу ответивших)[[2]](#footnote-2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Варианты ответов | 1990 | 1993 | 1996 | 1999 | 2002 | 2007 | 2008 |
| Совершенно не удовлетворяет | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Частично удовлетворяет, частично нет | 13 | 18 | 13 | 7 | 6 | 10 | 11 |
| Скорее удовлетворяет, чем нет | 18 | 35 | 31 | 29 | 34 | 37 | 43 |
| Полностью удовлетворяет | 64 | 42 | 52 | 61 | 56 | 50 | 46 |
| Среднее значение (в баллах) | 4,4 | 4,1 | 4,3 | 4,4 | 4,5 | 4.3 | 4,3 |
| Среднеквадратическое отклонение | 0,97 | 0,93 | 0,92 | 0,89 | 0,78 | 0,83 | 0,85 |
| Количество ответивших (чел.) | 404 | 170 | 207 | 459 | 268 | 357 | 137 |

Тем не менее, за период с 1993 по 2002 г. доля удовлетворенных состоянием взаимоотношений с коллегами возросла с 76 до 89%, а доля неудовлетворенных снизилась с 7 до 4%. Данный элемент производственной ситуации оказался единственным, оценка которого на протяжении девяти лет последовательно улучшалась.

Уже в начале 1990-х гг., когда мы впервые столкнулись с данным феноменом, дополнительный анализ его связи с другими элементами производственной ситуации показал, что удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами по работе является значимым конструктивным фактором трудового поведения.

Была выявлена его положительная связь с показателями коллективной ответственности за использование рабочего времени, работу цеха и предприятия. Дальнейший анализ показал, что хорошие отношения с товарищами по работе имеют не меньшее значение и для рабочих частного предприятия, даже если политика менеджмента направлена на искоренение предпосылок к их укреплению.

В исследованиях 1999 г. выявлено, что повышению оценок отношений с товарищами по работе способствует такой фактор как уверенность в получении от них помощи при трудных житейских обстоятельствах. Среди тех, кто всегда может рассчитывать на помощь товарищей по работе, а таких оказалась 1/3 от числа опрошенных, большинство (64%) полностью удовлетворены отношениями с товарищами по работе, тогда как среди тех, кто на это рассчитывать не может - 39%. В исследованиях (2007 и 2008 гг.) эта положительная связь подтвердилась

2. Предполагаемые стратегии трудового поведения рабочих в сложной для предприятия ситуации (в % к числу ответивших)[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| В сложной для предприятия ситуации\* | 2002 | 2007 | 2008 |
| Согласятся на задержки зарплаты, т.к. главное - хороший трудовой коллектив  Согласятся на задержки зарплаты, т.к. главное - сохранение рабочего места  Не согласны на задержки заработной, платы - уволятся  Количество ответивших (чел.) | 13  28  59  161 | 12  46  42  155 | 19  24  57  134 |

Чем в большей мере рабочие могут рассчитывать на помощь, тем выше удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами. Степень уверенности в том, что рабочие всегда могут опереться на своих коллег, по данным всех проведенных исследований, составляла, примерно, около 2/3 от числа опрошенных.

Впрочем, такая уверенность характерна не только для рабочих, проявляется она и у опрошенных инженеров (2007 г.). В целом можно утверждать, что коллективистские (нормы взаимопомощи на работе и в быту), а не индивидуалистические принципы являются конструктивным фактором высоких оценок отношений с товарищами по работе.

Таким образом, в относительно благоприятных условиях труда (1990 г.), когда еще сохранялась моральная сила трудового коллектива и играла существенную роль ценность "принести своим трудом больше пользы обществу", хорошие отношения с товарищами по работе могли существенно компенсировать неудовлетворенность размером заработной платы. В неблагоприятные годы, когда снижение реального размера заработной платы становится критическим (особенно 1999 - посткризисный год), либо, напротив, начиная с 2002 г., когда наметившийся рост заработной платы рабочих лишь обострил возросшие притязания на нее, а другие нематериальные формы вознаграждения трудовых усилий были утрачены либо не имели такого значения (вводимые социальные пакеты), компенсационная роль хороших отношений с товарищами по работе резко снижается. Они сохраняются у большинства рабочих, но они мало связываются с решением задач предприятия, еще меньше с преданностью ему, готовностью при необходимости "затянуть пояса" ради корпоративных интересов. Об этом свидетельствуют ответы рабочих о роли трудового коллектива в проективной ситуации выбора стратегии поведения.

Ценность трудового коллектива как фактор готовности "затянуть пояса" уступает ценности сохранения рабочего места и еще более незначим по сравнению с готовностью рабочих уволиться с предприятия, а не оставаться и терпеть задержки заработной платы. Большинство рабочих машиностроительного предприятия в небольшом городе Пермской области (2008 г.) с населением немного более 15 тыс. даже в ситуации небольшого выбора на рынке труда не хотят "затягивать пояса" ради интересов предприятия.

Выявлено, что для рабочих, предпочитающих увольнение с предприятия ценностям трудового коллектива и сохранения рабочего места, характерны: более низкий уровень ответственности за использование рабочего времени, работа предприятия в целом и удовлетворенность размером заработка, но более высокая степень уверенности найти работу по специальности или близкую к ней на внешнем рынке труда.

3. Причины неудовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе (% от числа ответов).[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Что не устраивает в отношениях? | 1993 | 1996 | 1999 | 2007 |
| Количество валидных ответов | 171 | 220 | 480 | 357 |
| Отсутствие поддержки, помощи в работе | 5 | 8 | 7 | 6 |
| Нет общих интересов | 11 | 8 | 11 | \* |
| То, что каждый сам за себя | 8 | 26 | 22 | 21 |
| Конкуренция за получение выгодных заданий | 6 | 14 | 9 | 9 |
| Терпимость к проступкам коллег | 9 | 4 | 5 | 5 |
| Угодничество перед начальством | \* | 10 | 16 | 20 |
| Все устраивает | 61 | 30 | 30 | 39 |

Существенно, что почти вдвое по сравнению с 1993 г. снизилась доля рабочих, которых все устраивает в отношениях с товарищами. Это говорит о том, что синкретические оценки у большинства рабочих сменились на более избирательные, взыскательные. Примерно втрое выросла неудовлетворенность рабочих тем, что каждый "сам за себя", может указывать на укрепление индивидуалистических принципов взаимоотношений в рабочей среде. Этому во многом способствует развитие конкуренции среди рабочих. Замечено, чем больше возможностей для повышения заработка у рабочих, тем сильнее конкуренция между ними за получение выгодных заданий. Невозможность конкурировать на основе имеющейся квалификации приводит к росту угодничества перед начальством за получение выгодного задания, работы в целом, что было выявлено в исследовании 2007 г. на одном из успешных машиностроительных предприятий Подмосковья. Для понимания содержания структуры неудовлетворенности в отношениях с товарищами по работе важную роль играют ответы рабочих, которых "все устраивает" в таких отношениях. Для них характерны более высокий уровень удовлетворенности во взаимоотношениях с коллегами в целом, большая уверенность, что им окажут помощь в трудную минуту, и, что очень важно, размер их заработка главным образом зависит от взаимоотношений с руководством.

Таким образом, культурные традиции взаимопомощи в работе, коллективной ответственности за использование рабочего времени, хороших отношений с товарищами по работе продолжают сохраняться у большинства рабочих в постсоветское время. Однако происходит это скорее по инерции, а не под влиянием новых менеджериальных технологий или организованных усилий самих рабочих. Их сохранению способствуют успешная деятельность предприятий, лучшие возможности для заработка, устоявшиеся традиции советских принципов организации труда. Одновременно в трудовом поведении происходит процесс укрепления индивидуалистических рыночных стратегий. Нежелание большинства рабочих терпеть задержки заработной платы (в проективной ситуации), готовность позиционировать себя на рынке труда показывают, что былые ценности хорошего трудового коллектива и хороших отношений с товарищами по работе перестают сегодня быть определяющими факторами. В целом, можно утверждать, что по мере становления предприятий на новых основах отношений собственности: будь то частной, созданной "с нуля", либо бывшей государственной, а ныне акционерной, происходит распространение трудового корпоративизма на основе культурных традиций советского прошлого. Причем преобладающую роль в этом играют не специально разработанные управленческие технологии, а культурные практики самих работников.

**Заключение**

Таким образом, общий гуманистический подход к обществу в современной социологии признает значимость всех социальных групп, поскольку различие в их положении приводит к разным интересам, согласование которых является основной целью социальной политике общества.

Человек осознает свою принадлежность к обществу и свои общественные интересы через принадлежность к определенным социальным группам и организациям, посредством которых он участвует в жизни всего общества. Малая группа играет важную роль в воспитании и становлении личности, ее социализации, являясь проводником тех идей, установок, ценностей и норм поведения, которые существуют в данном обществе как целостной системе. Малые группы являются относительно самостоятельными субъектами общественных отношений. С одной стороны они отражают в себе те общественные отношения, в которые они органически включены, и преломляют их в своеобразные внутригрупповые отношения, с другой – на основе личных контактов между членами группы возникает сеть эмоциональных, психологических отношений.

Исследование показало, что высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе может оказывать положительное влияние на оценку важнейшего элемента производственной жизни - удовлетворенность размером зарплаты. Связь между данными переменными обнаруживалась во всех исследованиях до 1999 г. и подчеркивала ведущую роль удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе. С 1999 г. по настоящее время (2008 г.) перестала быть статистически значимой.

Что не устраивает в отношениях с товарищами по работе, позволившие обнаружить проявления как роста индивидуалистических ориентации, так и тенденции к солидаризации с коллегами. Следует учитывать, что отмеченная раннее высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с товарищами по работе является агрегированным показателем, структура удовлетворенности и не удовлетворенности при этом не раскрывается.

**Литература**

1. Социология /Волков Ю.Г.; под общей ред. Доктора философских наук, проф. В.И. Добренькова – изд. 4-е Ростов Н/Д: Феникс 2008-571 (2) Высшее образование.
2. Социология и психология труда: с 69. Учебное пособие 41 2-е изд. Стереот/ под ред. П.А. Злотина – М.: МРИУ, 2007 – 426с.
3. «Социология и психология труда» ч.1 Москва 2007 Учебное пособие 215с.
4. Социология / Кравченко С.А. 3-е изд. серия Учебник для вузов 2007-750 с.
5. Социология / Кравченко С.А. Деловая книга 3-е изд. Екатеринбург 2003-384 с
6. Социология: теория и методы: учебник / Ф.И. Шарков – М: изд. «Экзамен» 2007-478с.
7. Социология: учебник – 3-е изд. Доп-М 2000-344с
8. Социология / С.И. Самыгин, Г.О. Перов ростов на Дону изд. Март 2001 – 191с

9. Журнал 2008 года №12 «Социология и отношение»

1. ***Блумер*** *Г.* Коллективное поведение // В кн.: *Американская социологическая мысль:* Тексты. — М.: МГУ, 1994.*.С. 168* [↑](#footnote-ref-1)
2. Журнал №12 2008 год «Социология и отношение» [↑](#footnote-ref-2)
3. Журнал №12 2008 год «Социология и отношение» [↑](#footnote-ref-3)
4. Журнал №12 2008 год «Социология и отношение» [↑](#footnote-ref-4)