ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

## РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

## ФАКУЛЬТЕТ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

***КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА***

**по предмету: *«Экономика и социология труда»***

**на тему*: «Трудовое поведение: особенности и характеристики различных видов»***

Выполнила: студентка

группы З-70 Милованова В.В.

Проверила: ст.пр.

Кузьминова Л.А.

Рязань 2009

**Содержание**

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

1. Трудовое поведение

1.1 Определяющие факторы трудового поведения

1.2 Типология трудового поведения

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Задача

Список литературы

**ТЕОРЕТИЧЕСКА ЧАСТЬ**

**1. Трудовое поведение**

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Наиболее важными являются отношения человека к человеку и отношения человека к труду. Они являются одним из определяющих признаков характера труда. Внешнее проявление отношения человека к труду проявляется в его трудовом поведении. В свою очередь характер трудового поведения работника и его отношения к труду определяет множество взаимосвязанных факторов, изменяя которые можно влиять на трудовое поведение индивида, а следовательно и на качество его работы. Поэтому рассмотрим подробнее вопросы, касающиеся трудового поведения и его определяющие факторы.

**1.1 Определяющие факторы трудового поведения**

Трудовое поведение - это исполнительная сторона трудовой деятельности, внешнее ее проявление. Однако за внешне идентичными трудовыми поступками может быть скрыта разная по своей внутренней направленности трудовая деятельность. Так, постоянное совершенствование трудовых приемов и методов у одного работника может обусловливаться стремлением увеличить свой заработок, у другого - получением признания своих товарищей, коллектива и т.д. Для выявления путей повышения эффективности трудовой деятельности необходимо изучение не только ее внешнего проявления, а и внутренней сущности, характера ее внутренних побудительных сил.

Главной побудительной силой человека, группы, общества является **потребность**, под которой понимается объективно обусловленный запрос личности в необходимых для существования благах и деятельности по их приобретению. Не имея еды, одежды, жилища, духовных благ люди не могут существовать. А чтобы все это иметь, они должны производить, трудиться. Следовательно, люди трудятся потому, что им необходимо удовлетворить потребности. Потребности активизируют человека. Если нет потребности, не может быть и активности.

Однако побудительной силой обладают осознанные потребности. Потребности, осознаваясь людьми, отражают в их психике несоответствие внешних условий их внутренним требованиям и предопределяют их деятельность по устранению такого несоответствия.

Интересы - это конкретное выражение осознанных потребностей. Осознанные потребности обретают форму интересов к определенным объектам, обеспечивающим удовлетворение потребностей. Интересы выступают реальной причиной социальных действий. Если потребность характеризует, что нужно субъекту для его нормального функционирования, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы иметь необходимые для удовлетворения этой потребности.

Таким образом, потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. Следует отметить, что люди включаются в трудовую деятельность не только из внутренней потребности, но и под внешним воздействием. Внешне трудовое поведение обусловливается *трудовой ситуацией*-комплексом условий, в которых протекает трудовой процесс. Трудовая ситуация влияет на развитие и проявление личных потребностей и интересов. Она включает в себя стимулирование и ценностно-нормативное управление-социальный контроль и состоит из следующих основных элементов:

* стимулов труда, оказывающих опосредованное влияние на поведение работников;
* плановых и оценочных показателей, выступающих критериями трудовой активности и выполняющих функции ценностей труда;
* административных решений (приказов, распоряжений), оказывающих прямое волевое воздействие на поведение работников;
* ценностей и норм поведения, присущих трудовому коллективу и ожидаемых в поведении его членов.

Перечисленные элементы трудовой ситуации обладают определенной побудительной силой. Под их влиянием человек может поступать вопреки своим внутренним стремлениям, личным интересам. Значимость внутренних и внешних воздействий в различных сферах жизнедеятельности человека различна. Под влиянием этих воздействий формируется внутренняя позиция, личная предрасположенность работника по отношению к различным объектам и ситуациям, его готовность действовать тем или иным образом. Она характеризуется такими понятиями, как "ценностные ориентации", "установки" и "мотивы".

*Ценностные ориентации* - это относительно устойчивое, социально - обусловленное отношение к совокупности материальных, духовных благ и идеалов, на основе которого возникает стремление к достижению определенных целей. Они определяются по господствующему интересу в сочетании с реальным статусом человека. Так, работник, обучающийся в системе заочных и вечерних учебных заведений и выражающий желание в случае увеличения доли свободного времени использовать его в основном для учебы, ориентирован на учебу, а работник, активно участвующий в общественной жизни коллектива и намеренный расширять это участие, на общественную деятельность. От того, на какие ценности ориентирован работник, какое место занимает трудовая деятельность в общей системе его ценностных ориентаций, зависит степень его трудовой активности, качество выполняемой работы.

В трудовой деятельности возможна ориентация непосредственно на:

* *общественную значимость труда*, когда работник стремится выполнять наиболее важную и нужную для общества работу, даже если она не всегда интересна с точки зрения содержания труда или выгодна с точки зрения его оплаты;
* *содержание труда*, когда работник стремиться найти наиболее интересную, разнообразную, творческую работу, открывающую возможности для повышения квалификации;
* *заработную плату*, когда работник стремится работать сверхурочно или выполнять высокооплачиваемые работы для увеличения своего заработка;
* *условия труда*, когда работник стремится к работе с нормальными условиями труда, с удобной сменностью, хорошим микроклиматом в коллективе, даже при более низкой оплате или невысокой содержательности труда.

В этой связи особое значение приобретает уровень сознательности человека, степень осознанности значимости выполняемой работы.

Ценностным ориентациям соответствуют определенные установки.

**Установки** - это наиболее устойчивая направленность в отношении человека к объектам, ситуациям, своим ролям, статусам, его готовность к определенным действиям.

**Мотивы** в отличие от установок, которые могут быть неосознанными, есть осознанное субъективное отношение к своим поступкам, внутренняя реакция на трудовую ситуацию, сформировавшаяся на основе установок и ценностных ориентаций под влиянием внешних воздействий, стимулов.

Мотивы предшествуют трудовому поступку, действию человека. Мотивом может выступать чувство долга, удовлетворение от хорошо выполненной работы, заработок, престиж, боязнь критики и наказания, продвижение по службе. Таким образом, существует целый мотивационный комплекс, который может изменяться не только от человека к человеку, но и от одной ситуации к другой.

Сложившаяся устойчивая структура мотивов образует мотивационное ядро. Существующие в сфере труда мотивы условно разделяют на три вида:

* *материальные*, когда человек выполняет работу, исходя из побуждений, не связанных ни с характером и содержанием труда, ни с социальной средой, потому что работа для него - простая экономическая необходимость, средство зарабатывать деньги и обеспечить самостоятельность существования;
* *духовные*, когда человек выполняет свою работу потому, что ему нравится его профессия, содержание трудовой деятельности. При этом он ощущает радость творчества, эмоциональный подъем, испытывает эстетическое наслаждение самим процессом труда;
* *социальные*, когда человек выполняет свою работу, руководствуясь не столько ее содержанием, сколько тем, что она обеспечивает ему определенное место в социальной структуре коллектива, в обществе. При этом он четко понимает ее общественную значимость, получает моральное удовлетворение трудом, пользуется уважением товарищей.

На практике в чистом виде эти виды мотивов не встречаются. Они тесно переплетаются, и в какой-то конкретной ситуации можно выделить лишь доминирующий вид.

Вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения, называется *мотивацией*. В процессе мотивации объяснение трудового поведения осуществляется на уровне сознания путем соотношения подлежащей объяснению ситуации с теми или иными ценностями или нормами.

Важное значение для понимания природы мотивации имеет рассмотрение ее функций. Объясняя и обосновывая поведение субъекта, мотивация тем самым выполняет свою основную, непосредственную функцию. Кроме того, она выполняет регулятивную функцию, заключающуюся в блокировании одних действий и принятии решения о начале других. Она также, объясняя определенным образом поведение людей и определяя различные возможности для общения субъекта с другими членами коллектива, установления с ними связи, выполняет коммуникативную функцию и выступает средством самосознания и осознания субъектом своего социального окружения, становления и социализации его личности. Мотивация выступает также в качестве механизма, при помощи которого корректируются старые и формируются новые идеалы, нормы, ценностные ориентации. Это происходит в том случае, если старые ценности и нормы не могут обеспечить такое обоснование поведения, которое способствует реализации возникших потребностей.

В сфере труда человек одновременно испытывает целый ряд потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Ориентируясь в каждой конкретной трудовой ситуации, он соизмеряет свое поведение с принятыми в коллективе эталонами, разделяемыми образцами поведения, усваивает, что "хорошо", а что "плохо", и на основе, сформировавшейся у него установки посредством мотива делает определенный выбор, объясняет и обосновывает его. Благодаря мотиву действия приобретают характер относительно координированного акта при большем или меньшем соответствии ценностей и потребностей, даже при их несогласованности. Мотив обладает двойственной природой: с одной стороны, он обусловлен конкретной ситуацией (применительно к ней нужно действовать), с другой - личность стремится преодолеть (в сознании) ситуацию, соотнося свое действие с усвоенной системой нравственных ценностей.

Предшествуя трудовому действию, объясняя и обосновывая его, мотивация может служить побуждением к действию или средством блокирования его. Однако мотив не является движущим фактором. Он выступает связующим звеном между такими регуляторами трудового поведения, как ценности, потребности и интересы. При этом следует учитывать то, что, хотя ценности и отражают отдельные стороны трудовой деятельности, их следует отличать от таких регуляторов, как потребности и интересы. Последние (потребности и интересы) являются непосредственным выражением социально-практической деятельности, социального положения групп в системе общественного воспроизводства. В ценностях же предмет деятельности, присущие ей формы общения и условия жизнедеятельности выражены опосредованно, через систему знаков и символов, которым может придаваться особый смысл, не соответствующий природе обозначаемого.

Только под целенаправленным влиянием административных воздействий и стимулов можно достичь максимального соответствия мотива деятельности и потребности, обеспечить необходимое трудовое поведение. Стимулирование-это особый, качественно отличный от ценностно-нормативного регулирования, способ управления социальной деятельностью людей, при котором поведение человека регулируется посредством воздействия не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности, на внешние по отношению к личности обстоятельства, порождающие определенные интересы и потребности. Таким образом, стимулирование является способом опосредованного воздействия на личность, при котором личность может сознательно выбирать, какой поступок ей совершить в соответствии с индивидуальным предпочтением.

Рассмотрим более подробно понятие стимулирования труда.

**Стимулы** - это объективные, т.е. внешние по отношению к человеку, воздействия, которые должны побуждать его к определенному трудовому поведению, вызывать его трудовую активность. Они являются основой возникновения и существования мотивов трудовой деятельности.

Стимул выступает не как непосредственный повод, а лишь как предпосылка к действию. В процессе своей реализации он должен осознаться работником, пройти через его сознание. Стимулы - это осмысленные побуждения, т.е. потребности, вызванные воздействием объективных факторов. Осмысление потребностей - необходимый момент их реализации.

Действие стимулов побуждает человека к выполнению таких видов труда и такого количества и качества, которые необходимы обществу. Значит, стимулы направлены на реализацию общественных интересов. Их действенность в привлечении к труду предполагает формирование у членов коллектива устойчивой внутренней потребности в добросовестном эффективном труде, т.е. формирование внутренней положительной мотивации.

Таким образом, в ценностно-нормативном управлении трудовым поведением регулятивным элементом выступают ценности и установки, в стимулировании - потребности и интересы. Здесь имеются в виду не просто стимулы, а стимулы, в максимальной степени адекватные интересам работника. Только при этом условии стимул может вызвать соответствующий ему мотив, а последний - желаемое поведение. Варианты трудового поведения человека могут быть различными при единых стимулах. И все же они должны прогнозироваться и учитываться. Иногда самые, казалось бы, действенные стимулы дают ничтожный результат и наоборот. Например, незаменимому работнику обещают существенное повышение заработка за выполнение важной работы, однако его это не стимулирует, потому что в данный момент свободное время ему дороже, чем деньги, или же у него скопилось много денег, а купить нечего. Любая идея вызывает заинтересованное отношение и успешно усваивается лишь тогда, когда она затрагивает интересы масс.

Интересы зависят от психических качеств человека, его способностей, характера, образовательного и культурного уровня, социального опыта, материальной обеспеченности. На их развитие могут оказывать влияние коллективов, отдельные его члены, общество в целом.

По уровню действенности различают пассивные и активные интересы. *Пассивные* - это созерцательные интересы, при которых человек ограничивается восприятием интересующего объекта, например, любит свою работу, испытывает наслаждение при ее выполнении, но не проявляет активности, чтобы глубже познать объект, овладеть им и заняться творчеством в интересующей области.

*Активные* - это действенные интересы, когда человек не ограничивается выполнением функциональных обязанностей, а действует, овладевая объектом интереса, совершенствует его. Активный интерес - один из побудителей развития личности, формирования знаний, навыков, способностей и умения.

Есть люди с широкими, разносторонними и глубокими интересами и с широкими, но поверхностными, проявляют любознательность ко всему, но скользят по поверхности явлений, глубоко не проникая в их сущность, бывают с глубокими, но очень узкими интересами. Узость интересов в известной мере может ограничивать развитие личности. Наиболее положительным является такой тип человека, у которого на фоне широких, многосторонних интересов есть основной интерес, определяющий смысл жизни и важнейшие направления его деятельности.

По направленности различают непосредственный и опосредованный интересы. *Непосредственный* - это интерес к самому процессу деятельности (к процессу труда, владению знаниями, творчеству), *опосредованный* - к результатам деятельности (к материальным результатам труда, приобретению профессии, определенному служебному и общественному положению, ученому званию).

Правильное соотношение непосредственных и опосредованных интересов способствует активной и продуктивной деятельности. Если человеку нравится сам процесс труда и он заинтересован в его результатах, то работает он с полной самоотдачей и добивается хороших успехов в труде. При этом человек испытывает положительные эмоции (радость, удовлетворенность), демонстрирует повышенную трудовую активность, работа выполняется им легко и продуктивно.

По содержанию различаются материальные, духовные и социальные интересы. Остановимся подробнее на каждой из отмеченных разновидностей мотивационных интересов.

*Материальные* интересы проявляются в стремлении приобрести материальные блага: удобное с комфортом жилище, вкусные продукты питания, красивую одежду и т.д.

*Духовные -* это интересы более высокого порядка, они присущи высокоразвитым личностям. К ним относятся интеллектуальные, творческие и эстетические интересы.

*Социальные* - это интересы к общественной работе, организационной деятельности.

Определяющая роль в общей системе интересов на современном этапе развития общества принадлежит материальным интересам. Наряду с личными, существуют коллективные и общественные материальные интересы.

Как уже отмечалось потребности являются побудителями к трудовой деятельности и потребности совместно с интересами характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения.

По своей природе потребности неоднородны, они относятся к разным сферам жизнедеятельности человека, коллектива, общества, имеют различные интенсивность и характер проявления. Это обусловливает необходимость их классификации, ориентированности на объект различают потребности *первичные* - материальные (физиологические), связанные с действием врожденных инстинктов, и *вторичные* - духовные и социальные, приобретаемые человеком в результате его жизненного опыта. Это потребности более высокого порядка, они связаны отношениями с другими членами общества и отношением человека к себе.

*Материальные* потребности человека необходимы для поддержания его физического существования и связаны с обеспечением самых необходимых, элементарных его условий (потребности в пище, одежде, жилье, топливе, поддержании здоровья). Эти потребности формировались на протяжении всей истории развития человечества. В результате неудовлетворения материальных потребностей возникают основные пороки человечества: воровство, жадность, зависть и др.

*Духовные* - это потребности человека как личности, связанные с ее формированием и развитием. К ним относятся интеллектуальные, творческие и эстетические потребности.

Интеллектуальные - это потребности в знании, познании нового. На их основе формируются творческие потребности. В этом случае познание становиться не целью, а средством удовлетворения потребности в творчестве.

Эстетические потребности связаны с восприятием прекрасного в природе, в произведениях искусства, в труде. Они удовлетворяются при общении с природой, чтении художественной литературы, прослушивании музыки, просмотре спектаклей, выставок и альбомов изобразительного искусства. Удовлетворение эстетических потребностей облагораживает человека, возвышает его, украшает его жизнь.

*Социальные потребности* связаны с жизнедеятельностью человека как члена общества, коллектива, социальной группы. К ним относятся потребности в социальной активности, независимости, достижении определенного социального статуса, стабильности и устойчивости существования, общения и принадлежности к группе, признании и самовыражении. Они вытекают из образа жизни людей.

К особой социальной потребности относится потребность в творческом и содержательном труде как средстве самовыражения, самоутверждения и самореализации. Она проявляется в неодолимом тяготении их к труду как к жизненно необходимой и приятной деятельности. При наличии такой потребности труд доставляет человеку радость, счастье, и человек не может не трудиться.

О потребностях человека судят по его отношению к литературе, искусству, труду, внешнему миру, обществу, другим людям. По тому, какие потребности преобладают у личности, насколько они сбалансированы, определяют социальную ценность человека, его культуру.

Характер и структура потребностей отдельного индивида зависят от реальных возможностей общества, материального уровня самого человека и его личностных характеристик. Изменяется возраст, семейное положение, образовательный уровень, квалификация - меняются потребности.

Таким образом, влияя на потребности человека можно регулировать его трудовое поведение.

Также фактором регулирования трудового поведения являются *ценность труда*, под которой понимается специфическое отражение в сознании человека значимости предметов, явлений, тех или иных сторон социальной действительности. Для различных социальных трупп одни и те же ценности могут иметь разную значимость. Для одних людей важнейшей ценностью является семья, для других - материальное благополучие, для третьих - интересное общение и т.д.

Под ценностями труда понимается значимость труда в жизни общества и личности, а также значимость различных сторон трудовой деятельности, по отношению к которым субъект устанавливает свое отношение.

Изучение ценностей труда позволяет регулировать трудовое поведение. Они представляют собой оценку различных аспектов трудовой ситуации в сознании человека.

На базе присущих коллективу ценностей специально устанавливаются или стихийно складываются правила, стандарты трудового поведения его членов. По своей сути нормы трудового поведения обслуживают ценности труда.

Различаются ценности цели и ценности средства. Исходя из того, что ценность труда состоит не только в самостоятельном его значении для развития личности, реализации ее творческих возможностей, для ее самовыражения, но и в том, что трудовая деятельность является средством достижения различных благ (определенного социального положения, общественного признания, материального благополучия), к которым стремятся члены трудового коллектива, и которые (блага) выступают также в качестве своеобразных ценностей.

Ценности трудовой деятельности обусловлены объективной значимостью тех или иных ее сторон. Однако, как уже указывалось, нельзя отождествлять ценности трудовой деятельности и объективную значимость последних. Ценности трудовой деятельности - это выражение в сознании объективной значимости различных компонентов труда, это представление о том значении, которое имеют различные стороны трудовой деятельности для субъекта.

Выявление ценностей трудовой деятельности предполагает прежде всего выделение некоторого "набора" значимых для данной деятельности сторон, тех характеристик деятельности и сопутствующих ей обстоятельств, которые способны удовлетворить человеческие потребности в данной трудовой ситуации. Это условия труда, заработная плата, организация и содержание труда, престиж данной трудовой деятельности, ее общественная полезность. Значимость этих сторон фиксируется как совокупность своеобразных критериев, эталонов.

1.2 Типология трудового поведения

Типология (классификация предметов или явлений по общности каких-либо признаков) имеет большое значение и с научной, и с практической точки зрения. Это определяется тем, что правильная классификация, облегчая процесс познания, позволяет быстрее найти внутренние закономерности развития и изменения исследуемых явлений и на этой основе прогнозировать и направлять их развитие.

Проблема типологии трудового поведения ни социологами, ни экономистами в качестве самостоятельной до настоящего времени не рассматривалась. Вместе с тем определенные наработки, в т. ч. при изучении смежных проблем, есть. Так, Г. В. Суходольский как основные классы деятельности выделяет деятельность непрофессиональную и профессиональную [59. С. 35]. М. С. Каган разделяет виды деятельности по целям (преобразовательная и познавательная), в зависимости от используемых средств (материально-практическая и практически-духовная) и по направленности — производительная (направленная на опрецмечивание) и потребительская (направленная на распредмечивание). Все они могут носить творческий (продуктивный) или репродуктивный (механический) характер.

В зависимости от осознания целей поведения Хайнц Хекхаузен выделяет произвольное поведение, когда осознана его цель и обеспечена возможность контроля за протекающими процессами; нормативное, осуществляемое в соответствии с правилами, привычным образом, и индивидуальное—отклоняющееся от правил.

А. А. Ануфриева, Е. И. Головаха, Е. А. Донченко вычленяют повседневное поведение, которое определяется кратковременной регуляцией (установки, мотивы, ситуации), и поведение на продолжительных интервалах времени, которое детерминируется в основном ценностными ориентациями и возрастноролевыми ожиданиями, предъявляемыми к тому или иному статусу.

Достаточно подробный анализ поведения человека в организации дает М. И. Бобнева, которая характеризует четыре основных типа поведения:

*институциональное* — полностью соответствующее образцам деятельности, отношений и проявлений личности, задаваемых институциональными нормами (т. е. нормами, принятыми и утвержденными внутри организации);

*неинституциональное* — подлежащее регуляции данной институциональной нормативной системой организации, но в отношении которого такая регуляция по тем или иным причинам не осуществляется;

*внеинституциональное* — на которое не распространяется обязательность институциональной нормативной системы организации;

*антиинституциональное* — направленное против институциональной нормативной системы.

Возможный вариант классификации поведения по критериям его формы и целей предлагает А. Шрейдер. По его мнению, следует разделять поведение ритуальное, вытекающее не из цели, а из формы, т. е. выполняемое так, а не иначе потому, что так принято, и целенаправленное (естественное), ориентированное на достижение вполне определенной цели. В ритуальном поведении, в отличие от естественного, целью является выполнение самого ритуала, волевые усилия направляются на соблюдение формы поведения. По указанному основанию (целям поведения) В. А. Ядов выделяет поведение программирующее, направленное m активное выполнение собственных творческих планов и программ, и противоположное ему приспособительное поведение.

Трудовое поведение делится на группы и по отношению работников к труду, аналогично соответствующей типологии групп работников:

*первая группа* — супернормативный тип поведения, отличающийся исключительно добросовестным отношением к труду;

*вторая группа* — нормативный тип, характеризующийся достаточно добросовестным отношением к труду;

*третья группа* — субнормативный тип, для которого отличительным является недостаточная добросовестность работников;

*четвертая группа* — ненормативный тип, куда включено поведение недобросовестных работников.

Среди прочих типологических групп деятельности, стиля жизни, отношения к труду, поведения в целом, которые можно в большей или меньшей мере использовать при классификации трудового поведения, следует выделить: деятельный, созерцательный и индифферентный типы, различающиеся по мере активности индивида; традиционный, репродуктивно-подражательный, престижный, демонстративный и индивидуально-творческий — по критерию меры творчества; деятельный гедонизм, деятельный аскетизм, созерцательный гедонизм, созерцательный аскетизм — в зависимости от мировоззрения.

Возможна дифференциация в соответствии с жизненными целями, планами, программами; по нормативности, продуктивности, полноте, освоенности поведения; по характеру объекта, на который воздействует субъект поведения, а также по степени свободы — необходимое и свободное; по степени соответствия планируемого, желаемого поведения фактическому— вербальное и невербальное поведение; по степени влияния на окружающий объективный мир—репродуктивное (воспроизводящее) и продуктивное (изменяющее) поведение; по соотношению исполнительных и организаторских функций, степени многообразия функций и интеллектуального напряжения, возможности новизны (нестереотипности, творчества, эвристичности) в принимаемых решениях, степени самостоятельности в регулировании последовательности трудовых операций и времени труда, по сложности труда.

Анализ указанных и других взглядов показывает, что авторы проблему типизации трудового поведения не выделяют и в качестве самостоятельной решать не пытаются. Следствием стало то, что типизация осуществляется поверхностно, бессистемно, фрагментарно. В большинстве случаев не сформулированы принципы (правила), классификации, не обеспечена всесторонность анализа. Нередко в основу классификации берутся не главные существенные признаки, а второстепенные, не отражающие коренную природу трудового поведения. Иногда, в целом, безусловно, содержательных работах, например Т. И Заславской, А. Г. Здравомыслова, Л. Н. Когана и некоторых других, типизация поведения занимает столь несущественное место, что, кроме фиксирования того или иного типа поведения, анализ его сущности, отличительных черт вообще не предпринимается, что приводит к упрощенным выводам. Например, Т. И. Заславская разделяет две основные стратегии поведения. Одну характеризует формулой «Максимум дохода ценой максимума труда», а другую—формулой «Гарантированный доход ценою минимума труда». Первый тип, по мнению автора, характерен для работников, занятых на семейном подряде, инициативных бригад, сезонных строителей, владельцев крупных личных товарных хозяйств. Замыкание названных стратегий только лишь на названных категориях работников вряд ли правомерно, ведь такой тип поведения есть и в промышленности, и не только у рабочих, но и у специалистов, а нередко — и у руководителей Приписывание второй стратегии только пенсионерам, лицам со слабым здоровьем, женщинам-матерям, как это делает автор, также лишено оснований и ведет к преувеличенному признанию в детерминации поведения личностных возрастных и биопсихических качеств

Более полно и всесторонне типизация трудового поведения осуществлена А. А. Ручкой и Н. А. Сакадой. Исследуя проблему стимулирования и мотивации труда, авторы нашли целесообразным выделить четыре основных типов поведения:

***инициативный тип*** *—* систематически перевыполняет производственные нормы, дает продукцию отличного качества, блестяще знает свою работу, рационализатор, всегда оказывает помощь по работе, стремится к сотрудничеству, на морально-психологический климат в коллективе влияет положительно;

***исполнительный тип*** — всегда выполняет производственные нормы, брака почти не допускает, но в работе руководствуется правилом «от» и «до», недостаточно инициативен, хотя и добросовестен, с товарищами по работе ладит, дисциплинирован, на морально-психологический климат в коллективе влияет положительно;

***пассивный тип*** *—* в целом выполняет требуемый объем работ, но постоянно нуждается в подталкивании, иногда допускает брак, свою работу знает средне, к повышению знаний и мастерства не стремится ко всему новому относится безразлично, своей трудовой дисциплиной не ухудшает, но и не улучшает морально-психологический климат в коллективе;

***отклоняющийся тип*** — иногда не выполняет производственные нормы, нередко делает брак, нуждается в постоянном контроле; совершает прогулы и другие дисциплинарные проступки, вызывает конфликты, на морально психологический климат в коллективе влияет отрицательно.

Приведенная типология, конечно же, означает определенный шаг в развитии теории трудового поведения. Однако ее и научная, и практическая польза была бы значительно больше, если бы авторы сумели дать принципы классификации поведения и общую классификацию, не ограничив ее одной типологией поведения рабочих. Кроме того, приведенная классификация не позволяет определить, что же движет рабочим и какие цели он преследует, степень его участия в управлении коллективом и обществом, насколько полно он реализует свой трудовой потенциал, без чего объективно оцепить поведение вряд л» возможно Непонятно также назначение оценки влияния рабочего на морально-психологический климат коллектива. Ведь хорошо известно, что смелые, творческие, нестандартно мыслящие и деятельные люди не только улучшают, но иногда и усложняют отношения в коллективе, и по этому критерию самые передовые рабочие, безусловно, относятся не к инициативному, а к отклоняющемуся типу поведения. А это явная бессмыслица.

Отмеченные и другие недостатки известных классификаций трудового поведения можно устранить, если типологию осуществлять на основании не одного - двух произвольно выбранных признаков, а базируясь на некоторой их совокупности, комплексно характеризующей все существенные стороны поведения. Причем эти признаки должны позволять типизировать поведение всех без исключения категорий работников (и руководителей, и специалистов, и рабочих), разделяя эти группы по общим для них отличительным признакам и выделяя в каждом из них как всеобщее, так и особенное, и единичное в поведении.

С учетом целей последующего этапа нашей работы (исследование социально-экономических законов трудового поведения) необходимо вычленить не только существенные, но и наиболее устойчивые признаки, характеризующие ключевые субъективные (внутренние) моменты поведения и его связь с социально-экономической средой. С этой точки зрения прежде всего выделим планируемое, предполагаемое (вербальное) поведение и поведение реальное, фактическое (невербальное).

Следующим признаком будем считать характер объективных условий, в которых протекает поведение. Являются ли эти условия жестко заданными, административно-детерминированными, когда каждый поведенческий акт ограничивается или предопределяется каким-либо волевым образом извне, или же это условия демократичные, свободные, в которых поведение субъекта ограничивается правовыми и хозяйственными нормами лишь в самых общих ключевых моментах, оставаясь максимально свободным в выборе и целей, и средств их достижения. Этот тип поведения в отличие от административно-детерминированного, характерного для административной системы, целесообразно выделить как социально-детерминированное поведение, присущее демократическому устройству общества.

Если говорить о тех конкретных условиях, в которых протекает трудовой процесс, то здесь целесообразно отметить поведение экстремальное, характерное для критических, опасных для жизни обстоятельств и привилегированное, отличающееся сверхблагоприятными условиями, почти полным отсутствием каких-либо внешних требований и ограничений. Другой, отличный от экстремального, тип поведения — ситуационное поведение, характерное для конкретных текущих условий труда, когда внешние обстоятельства в основном сохраняются, но есть какие-либо возмущения в виде определенных стрессовых состояний субъекта или достаточно резких непредвиденных внешних воздействий.

Предметом нашего внимания (поскольку речь идет о выявлении закономерностей поведения) может быть третий тип поведения — естественное, протекающее в обычных повседневных условиях и наиболее полно выражающее поэтому всю совокупность детерминирующих его связей и отношений.

Существенной характеристикой естественного поведения является степень его соответствия провозглашенным прогрессивным социальным нормам, функционирующим в обществе,— политическим, экономическим, нравственным, правовым. Ведь только такое» нормативное, поведение представляет общественную ценность и обеспечивает нормальное развитие и функционирование общества. Отличное, отступающее от норм поведение (отклоняющееся) следует преодолевать, совершенствовать, изучать, поскольку это, равно как и исследование нормативного поведения, обеспечивает выявление социальных и экономических причинно-следственных связей и разработку на этой основе эффективной системы управления поведением.

Приведенную выше типологию поведения следует считать вспомогательной, поскольку она лишь разделяет поведение на различные типы, но не характеризует их обобщенные существенные характеристики, раскрывающие сущность поведения того или иного типа. Дифференциация поведения с этой стороны (основная типология) основывается на анализе его сущностных моментов.

Среди всех характеристик поведения ключевым является конечный результат. В нем, как в фокусе, пересекаются мотивы и цели поведения, способы и методы его реализации, его общественная ценность, которая тем выше, чем больше совпадают цели субъекта поведения с целями коллектива (общества) и чем активнее индивид отдает обществу свои возможности, потенции, чем полнее воплощает он в результате труда свой трудовой потенциал.

С учетом этого представляется необходимым основную типологию поведения строить не по целям, не по мотивам, не по степени активности или каким-либо другим признакам, а по признаку социально-экономической значимости, полезности трудового поведения. Высшим, наиболее ценным типом поведения будем считать такое, которое в наибольшей мере обеспечивает развитие человека, общества и умножение материального и духовного богатства. Этот тип поведения, который не только производит мир снова и снова, но и изменяет, улучшает его, целесообразно назвать преобразующим. Диаметрально противоположным ему является поведение, направленное на уничтожение духовных и материальных ценностей, разрушение личности человека, способствующее не прогрессу, а регрессу общества. Это разрушительный тип поведения. Между ним и преобразующим поведением на оси минимум — максимум социального полезного результата выделяется приспособительное, созерцательное и созидательное поведение, которые в своей совокупности и завершают развернутую типологию трудового поведения (рис.1).

Рис. 1. Развернутая типология трудового поведения.

Дать исчерпывающе всестороннюю характеристику названных типов поведения невозможно, поскольку число описывающих их признаков и взаимосвязей бесконечно. Придется воспользоваться ограниченным их числом, что тем не менее не следует считать недостатком, поскольку изображение процесса в целом означает установление сущностных черт и особенностей, а не простое их приумножение в целом.

Исходя из того, что существенный признак—это такой признак, который принадлежит явлению, предмету при всех условиях, без которого явление существовать не может и который выражает коренную природу явления, отличая его тем самым от предметов других видов и родов, в качестве типополагающих (как вытекает из сущности трудового поведения) надо выделить те, которые характеризуют: практическую реализацию и развитие личного трудового потенциала; осуществление поведенческих функции; осуществление ролевых функций работника, в т. ч. создание благ, условии для проявления и развития способностей других людей, управление коллективом и обществом. Кроме того, поскольку за всеми поведенческими процессами и актами стоит и определяет их мотивационная система субъекта, т. е. его потребности, интересы, ценности, постольку при анализе различных типов поведения необходимо учитывать и эти аспекты.

С учетом сказанного при типизации поведения необходимо выделять следующие девять равнозначных, одинаково важных признаков:

1) Реализация личного трудового потенциала.

2) Целенаправленность и принятие решения.

3) Оценка среды, решений, результатов.

4) Развитие личного трудового потенциала.

5) Создание материальных и духовных благ.

6) Создание условий для полного проявления и развития способностей других работников.

7) Управление коллективом.

8) Управление обществом.

9) Мотивация поведения.

Краткое описание выделенных типов поведения по перечисленным признакам дано в табл. 1. Если говорить о более подробном рассмотрении вопроса, то представляется необходимым и достаточным ограничиться следующими дополнительными характеристиками:

***Преобразующий тип.*** Ясно определены ближние и дальние цели, которые подчинены коллективным и общественным интересам. В процессе достижения целей преобладают взвешенные инициативные решения, на реализацию которых направляются все волевые усилия, мобилизуются знания, умения, навыки. Субъект полностью удовлетворяет требованиям, предъявляемым к нему в процессе труда, или даже несколько превышает их. В структуре мотивации ориентация на наслаждение, материальное вознаграждение ослаблена. Возможно нарушение социальных норм, но никогда это не делается в личных целях, ради личного обогащения или благополучия.

***Созидательный тип***. В работе элементы творчества присутствуют, однако новизна в результатах—«редкая гостья». Цели намечаются ближние, не ключевые; перспектива не выделяется и ориентация на нее, естественно, не осуществляется. Исключительно добросовестное выполнение своих функций — нередко в ущерб инициативе и самостоятельности. Нарушение социальных норм не допускается.

***Созерцательный тип.*** Преобладает творчество в представлении, в вербальном поведении, но не в реальном. Есть цели, жизненная программа, но они слабо учитывают фактические условия и нет должной настойчивости в их достижении. Существует дисбаланс функции: познавательные функции преобладают над созидательными. В итоге—субъект не меняет ни себя, ни среду. Возможно нарушение социальных норм из-за бездействия или отсутствия профессиональных знаний и знаний требований законов. Потребительная ориентация поведения обычно отсутствует.

***Приспособительный тип.*** Есть жизненные цели, программа, принимаются взвешенные решения по их реализации, но все это направлено прежде всего на обеспечение личного благополучия. Волевые усилия сосредотачиваются не на реализации главных функции работника, а на соблюдении формы, создании для себя лично желаемых условий труда и жизни. Возможно активно-приспособительное поведение, когда человек ищет среду (коллектив, условия работы), которая удовлетворяла бы его, и пассивно-приспособительное, когда фактическое поведение полностью подгоняется под требования конкретной обстановки. Ни среда, ни личный трудовой потенциал субъекта в процессе поведения не улучшаются.

***Разрушительный тип.*** Для него характерны четкие цели поведения, конкретные смелые решения, активность в их осуществлении. Но все это направлено на обеспечение личного благополучия за счет других, при игнорировании коллективных и общественных интересов. Ни среда, ни личный трудовой потенциал не только не развиваются, но даже разрушаются. Возможны явный, открытый и скрытый, латентный характеры разрушительного поведения. В первом случае преобладают дерзкие поведенческие акты — прогулы, саботаж, вредительство, халтура; во втором разрушительный характер поведения маскируется под добросовестную работу, но по своей сути стержневой главной линией остается личное обогащение, наслаждения, многократно превышающие личную трудовую отдачу и трудовой вклад. При этом характерны обман, жульничество, преступный сговор, скрытые дефекты в работе, сознательное принятие ошибочных и даже вредных решений, которые могут привести к нарушениям, сбоям производства на последующих этапах или в процессе потребления продукта.

Таблица 1. ***Характеристика типов трудового поведения***

|  |  |
| --- | --- |
| Признак | Типы трудового поведения |
| преобразующий | созидательный | созерцательный | приспособительный | разрушительный |
| 1. Реализация личного трудового потенциала | Реализуется полностью | В основном реализуется | Реализуется недостаточно, частично | Cла6o реализуется | Совершенно нереализуется |
| 2. Целенаправленность и принятие решения | Конкретные длительные цели, в которых гармонично соединены личные, коллективные и общественные интересы; преобладают смелые нестереотипные решения, нередко в ущерб личным, а иногда и групповым интересам | Достаточно конкретные длительные цели, во многом отражающие личные, коллективные и общественные интересы; самостоятельные, но недостаточно оригинальные решения | Гуманные, недостаточно осознанные цели, отражающие во многом личные интересы: решения возможны какстереотипные, так и нестандартные | Доминируют личные цели, ориентированные на безопасность и потребление; самостоятельные решения почти отсутствуют | Во всем преобладают личные целии интересы, обычно в ущерб коллективу и обществу; решения самостоятельные, смелые |
| 3. Оценка среды, решений, результатов | Опирается всегда на самые передовые прогрессивныеидеалы и образы; все оценивает критически, всесторонне, обстоятельно | Во многом ориентируется на прогрессивные идеалы и образы; преобладают критические, всесторонние и обстоятельные оценки | Идеалы и образы бывают как передовые, так и устоявшиеся, нередко отжившие. Оценки некритические, необъективные, часто ошибочные | В основном преобладают устоявшиеся, уже устаревшие или устаревающие идеалы и представления, оценки не критические, но объективные | Преобладают извращенные, дажереакционные, идеалы, образы, представления. Оценки критические и всесторонние |
| 4. Развитие личного трудового потенциала | Постоянно иэнергично повышает свой трудовой потенциал: укрепляет здоровье, повышает знания, совершенствует навыки | Постоянно, нонедостаточно энергично повышает свой потенциал | Cлa6o работаетнад повышением личного трудового потенциала: не систематически и пассивно, нередко под давлением внешних обстоятельств | Над развитием потенциала почти не работает; только в той мере, в какой требуют обстоятельства | Совершенно неразвивает потенциал, за исключением, быть может,совершенствования здоровья и развития навыков и знаний, связанных с обеспечением отклоняющегося поведения |
| 5. Создание материальных и духовных благ | Результаты отличаются новизной; производительность, качество и количество труда высокие | Результаты, какправило, новизной не отличаются; производительность и количество труда высокие, качество хорошее | Новизна обычно отсутствует: производительность, количество и качество труда удовлетворительные | Производительность, качество и количество труда низкие; новизны нет | Производительность, качество и количество труда очень низкие |
| 6. Созданиеусловий дляполного проявления и развития способностей других | Активно содействует полному проявлению и развитию способностей других: оказывает помощь, учит, передает знания и опыт | Недостаточно активно, но все же оказывает помощь, учит, передает знания и опыт | О других думает недостаточно, однако в помощи, если к нему обратятся, не отказывает | О других заботится мало, помогает лишь при крайней необходимости, своими знаниями и опытом старается не делиться | Постоянно противодействует другим, отказывается помогать, при возможности мешает |
| 7. Управление коллективом | Активно и постоянно принимает участие во всех делах коллектива, стремится обеспечить его развитие | Достаточно активно участвует в решении вопросов, связанных с жизнью коллектива | В решении вопросов жизни коллектива участвует периодически, безынициативно | В жизни коллектива участия не принимает: крайне пассивен, но активно никому не противодействует | Мешает, противодействует развитию коллектива |
| 8. Управление обществом | Активно работает сам и вовлекает других в работу органов управления: государственных, политических, общественных (аппарат, партии, общественные объединения) | Участвует в работе органов управления периодически, без особой инициативы, но добросовестно | К политике, к общественной жизни проявляет интерес, но сам какого-либо участия не принимает | Политикой интересуется формально, какого-либо участия в работе органов управления не принимает или формально выполняет пазовые поручения | Политикой не интересуется; создает сложности и мешает людям, работающим в политических п общественных организациях или выполняющим поручения этих организаций |
| 9. Мотивация поведения | Преобладают гармонично сочетаются мотивы творчества и лидерства; общественные и коллективные интересы преобладают над личными | Гармонично сочетаются все мотивы при существенном ослаблении мотива лидерства; одинаково учитываются личные, коллективные и общественные интересы, последние иногда могут стать доминирующими | Преобладают мотивы познания при почти полном отсутствии мотивов вознаграждения; учитываются и личные, и коллективные, к общественные интересы | Основными являются мотивы сохранения безопасности — избегания физической и социальной опасности: общественные и коллективные интересы, как правило, не учитываются | Преобладают мотивы улучшения материального благополучия, наслаждения, лидерства: коллективные и общественные интересы полностью игнорируются |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключение хочется сказать, что принятая типология не претендует на безоговорочное признание, поскольку трудовое поведение является сложным социально-экономическим феноменом. Четкое разграничение различных характеристик поведения, скажем, цели и мотивация, управление коллективом и обществом, создание духовных благ и создание условий для полной реализации способностей других нередко затруднены. Не всегда возможна ясная и однозначная градация, дифференциация поведения в рамках одного признака, например, разграничение уровней «полная реализация трудового потенциала» и «трудовой потенциал в основном реализуется». Поэтому переходы от одного типа поведения к другому и обратно по одному какому-либо признаку весьма подвижны, а нередко и трудно уловимы. Один и тот же субъект поведения по взятому конкретному признаку может быть отнесен к одному типу поведения, а по другому — к совершенно иному. Такая ситуация указывает на слабые звенья в поведении, на то, над чем необходимо работать в первую очередь, на что ориентировать социальное планирование и механизмы стимулирования.

**ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Определить за счет, каких факторов и как по каждому фактору и в целом должна повысится производительность труда на предприятии.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Единица измерения | Базисный период | Плановый период |
| 12345 | Объем производстваТрудоемкостьЧисленность основных рабочихЗатраты труда основных рабочихЧисленность ППП | тыс. руб.тыс. н-ччел.тыс. человекочасовчел. | 95002327,5120721553000 | 10 5002500125222503122 |

**н-ч** - нормочасы;

1) Определяем рост производительности труда. Для этого определяем её в базисном и плановом периоде.

Пт баз. = 1/5 = 9500/3000 = 3,16

Пт пл. = 10 500 /3122 = 3.36

Iп = Пт пл./Пт баз. = 3.36/3.16 = 1,062 - производительность труда увеличилась на 6%

1-й фактор: Изменение трудоемкости на 1 тыс. рублей. Найти индекс трудоемкости.

Iт = Тпл./Тбаз.

Тбаз.= 2/1 = 2327,5/9500 = 0,245

Тпл.= 2500/10500 = 0,24

Iт = 0,24/0,245 = 0,97 - производительность труда снизилась на 2,3%

2-й фактор: Изменение процента выполнения норм. Индекс вып. норм.

Iвып.= %вып.баз./ %вып.пл.

% вып. баз. = 2/4 = 2327,5/2155 = 1,08

% вып.пл. = 2500/2250 = 1,11

Iвып. = 1,11/1,08 = 1,028 - коэффициент выполнения норм увеличился на 2,8%

3-й фактор: Отработанное время на одного рабочего. Найти индекс отработанного времени.

Iотр.вр. = отр.вр.пл./ отр.вр.баз.

отр.вр.баз. = 4/3 = 2155/1207 = 1,785

отр.вр.пл. = 2250/1252 = 1,797

Iотр.вр. = 1,797/1,785 = 1 – производительность труда практически не изменилась.

4-й фактор: доля основных рабочих в структуре ППП. Найти индекс численности.

Iчисл. = числ.пл./числ.баз.

Числ.баз. = 3/5 = 1207/3000 = 0,402

Числ.пл. = 3122/1252 = 0,401

Iчисл. = 0,401/0,402 = 0,99

Iп = Iвып. \* Iотр.вр. \* Iчисл. / Iт = 1,028 \* 1 \* 0,99 / 0, 97 = 1,062 – производительность труда повысится на 6,2%.

**Список литературы:**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 407 с.
2. Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. - М.: Издательство «МИК», 1996. - 128 с.
3. Чернова Т.В. Экономическая статистика: Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1999. – 369 с.
4. Мумладзе Р.Г., Гужина Н.Г. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: КНОРУС, 2007. – 328 с.