Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

Аналитический обзор

по теме

«Деструктивные формы трудового поведения»

Выполнила студентка группы СЦ-08

Онищенко Анастасия

Проверила к. соц. н., доцент

Швыдка Л.И.

Днепропетровск 2010

**Введение**

В данной работе мы рассмотрим проблему деструктивного трудового поведения работника , что является актуальным для изучения в связи с тем, что такой тип поведения имеет значительные последствия в рамках организации , в частности это снижение темпов производства , конфликты в трудовом коллективе, напряженные отношения между работниками и руководителями и другие. Таким образом данная проблема требует рассмотрения и изучения с целью её понимания и разработкой необходимых мер для улучшения проблемных ситуаций в организации в связи деструктивным поведением ее работников

**Деструктивные формы трудового поведения**

К числу ведущих категорий социологии труда относятся социальное поведение и его модификации — трудовое, экономическое, организационное, функциональное, коммуникационное, производственное, демографическое, нормативное и девиантное. В них отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива. Социальное поведение — производная компонента социальной среды, которая преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также результат субъективной детерминации человеческой активности. В этом смысле его можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. Оно, с одной стороны, сложнейшая система адаптации и приспособления личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума. С другой — активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, сообразуясь со своими собственными представлениями, ценностями и идеалами. Разновидностью социального поведения являются трудовая деятельность и трудовое поведение [1].

Трудовая деятельность — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Здесь ставятся следующие цели:

• создание материальных благ, средств жизнеобеспечения;

• оказание услуг различного целевого назначения;

• разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов;

• накопление, консервация, передача информации и ее носителей и т.д.

Трудовая деятельность — независимо от способа, средств и результатов - характеризуется рядом общих свойств: функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанной рабочим местам функциональной программой; набором соответствующих качеств субъектов, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации; определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

Трудовое поведение — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации [1].

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

• циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;

• маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой;

• поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;

• действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;

• акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

• спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;

• осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

• действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим основаниям: предметно-целевой направленности; глубине пространственно-временной перспективе достижения определенной цели; контексту трудового поведения, т.е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми развертывается все многообразие поступков и действий; методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов; по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т.д. [1].

Итак, трудовое поведение: отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности; является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализованы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта; отражает характерологические черты личности работника; есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

Во время производственного процесса могут по различным причинам возникать некоторые факторы, приводящие к отклоняющемуся поведению трудящихся. Такое трудовое поведение в социологии труда называют деструктивным, так как оно часто имеет достаточно негативные последствия для организации. Деструктивные формы поведения - это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, дисциплинарных рамок трудового процесса. Это также несоответствие трудового поведения социальным нормам, принятым в данном обществе, культуре, что вызывает напряженность во взаимоотношениях на производстве [5].

Выделяют следующие причины и мотивы, которые могут привести к деструктивной форме трудового поведения работника в организации :

1. Вынужденность обстоятельствами. Определенные действия в рамках организации могут оказываться действительно или якобы единственно возможными в сложившейся производственной или трудовой ситуации. В то же время именно такие действия принято считать нарушением. При квалификации таких действий, как нарушения со стороны коллектива или администрации фактор вынужденности обстоятельствами может быть более или менее учтен, понят, оправдан.

2. Ограниченность способностей к нормальному поведению (дисциплине). Ради обеспечения организационно-трудового порядка устанавливаются настолько высокие требования дисциплины, что они оказываются выполнимыми либо только отдельными индивидами, либо всеми, но непродолжительное время. Соблюдение всех норм в данном случае нереально, неестественно [4].

Сложность вообще организационно-трудовой дисциплины для человека объясняется тем, что всякое нормальное поведение предполагает некоторые способности с его стороны, например:

а)память (необходимо помнить достаточно большое количество различных норм);

б)внимание (необходимо постоянно контролировать себя с точки зрения соблюдения норм в соответствующей ситуации);

в)воля (необходимо чаще или реже прилагать усилия по "ограничению" собственных желаний соответственно нормам).

3. Неосведомленность. Состояние дисциплины в трудовой организации особенно зависит от такого «простого» фактора, как знание человеком или группой установленных норм, информированность о них.

В отношении людей к дисциплине труда имеет значение не только информированность, но и понимание. Организационно-трудовые нарушения происходят из-за слабой интериоризации (внутреннего осознания и принятия) установленных норм, что в свою очередь связано с недостатком их пропаганды и разъяснения, наглядной демонстрации, личного опыта, убеждающего в их практической значимости.

Многие работники ориентируются на исполнительность, работу исключительно по команде как более простое поведение, освобождающее от необходимости знания всех норм дисциплины труда.

4. Социально-сравнительный мотив. Речь идет о ситуации, когда выбор отклоняющегося или нормального поведения детерминируется социальным сравнением.

Во-первых, организационно-трудовое нарушение как вид деструктивного поведения происходит потому, что данный субъект воспринимает определенную норму как не имеющую к нему отношения, распространяющуюся только на других. Проблема действительно часто заключается в том, что недостаточно конкретно определена адресность требований и обязанностей. Во-вторых, несоблюдение норм одними побуждает к их несоблюдению и другими. Единичный его фактор может послужить причиной цепной реакции организационно-трудовых отношений. Всякого рода персональные привилегии в дисциплине труда делают распространенными в коллективе мотивы нарушений типа «так делают все», «так делают другие» и т.д. [4].

5. Инновации. Любым существенным изменениям в системе отношений и деятельности людей сопутствует некоторое разрушение их ценностно-нормативного сознания, в том числе происходит девальвация самой элементарной дисциплины. Ее нормы воспринимаются как «пережиток прошлого», не соответствующий новой системе и поэтому теряющий свои значение, категоричность, обязательность.

6. Демонстративное поведение. Еще одна важная причина деструктивного поведения – демонстрация индивидом или группой своей социальной позиции. Отдельный работник не соблюдает какую-то норму дисциплины, поскольку таким образом самоутверждается в некоторых своих личных качествах – творческом мышлении, независимости, смелости. Целая трудовая группа не соблюдает какую-то норму дисциплины, поскольку таким образом выражает протест администрации, готовность и способность к конфликту с ней, нежелание работать на данных условиях.

7. Неучастие в управлении. Людям свойственно неодинаково относиться к собственным и чужим решениям. Часто нормы дисциплины, существующие давно или данные и предписанные сверху, недостаточно уважаются именно потому, что в них отсутствует элемент «личного участия». И наоборот, нормы дисциплины, принимаемые, вырабатываемые самим коллективом, достаточно уважаются, поскольку обладают значением добровольного соблюдения, моральной обязанности, самовыражения и самоутверждения [4].

Также можно выделить следующие формы деструктивного поведения: противоправное, характеризующееся тем, что работник совершает противозаконные поступки ; административно-управленческое, связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей; дисфункциональное (профессиональная некомпетентность); индивидуально-целевое, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов; групповой эгоизм как особая форма коллективного эгоизма определенной группы граждан, в данном случае - работников, ставящих свои групповые интересы выше интересов других групп, всех остальных людей [4] ; имитационное поведение как подражание деятельности окружающих людей [2], псевдоактивность; виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство; девиантное, связанное с реализацией ассоциативных привычек и склонностей, такой тип также означает поведение с отклонением от принятых в обществе правовых или нравственных норм. В рамках организации, где система норм и правил создается ради достижения организационных целей, отклоняющееся от них поведение обычно является деструктивным, но в отдельных случаях именно девиантное поведение сигнализирует о необходимости изменений и позволяет организации адаптироваться.

Существует ещё одна типология деструктивного трудового поведения:

1) Рестрикционизм - сознательное ограничение выработки или замедление темпов работы как способ защиты группы от повышения нормы, снижения расценок, сокращение персонала и т.п. Ограничение регулируется путем группового давления.

2) Избыточная интенсивность труда - нерациональное увеличение темпа работы, удлинение рабочего дня, повышение личных норм, «патологическая одержимость работой» - все это ведет к преждевременному исчерпанию физических, психических, умственных возможностей работника.

3) Некомпетентность - профессиональная неосведомленность, ведущая к некачественной работе.

4) Боязнь самовыражения - страх перед возможностью проявить свои способности, высказать свое мнение. Эта форма приобретает характер тоски, ощущения угрозы. Человек испытывает страх перед новой информацией, что ведет к устареванию знаний и постепенной потере квалификации. Боязнь взять на себя ответственность, принять решение, не надежность в непредвиденных ситуациях.

5) Закрытость личности - отсутствие осознания возможных последствий своего поведения, и как следствие появление деструктивного поведения (производство некачественной продукции, двойная мораль, порча имущества, пьянство, хищения, мошенничество и т.д.) [5].

**Вывод**

Мы определили понятие деструктивного трудового поведения и выяснили, что это тип социального поведения , который характеризуется тем, то работник выходит за пределы дисциплинарных предписаний, норм в рамках организации , что может приводит к конфликтам, а также к возникновению напряженности во взаимоотношениях на производстве.

Также были рассмотрены основные типы деструктивного трудового поведения, которые выделяют в зависимости от проявления отклоняющегося поведения и основной его причины.

Мы также определили основные причины и мотивы, которые приводят к деструктивным формам трудового поведения и выяснили таким образом, что такое поведение часто является достаточно обоснованным, тоесть отклоняющееся поведение может быть следствием каких-либо недочётов в организации трудового процесса на производстве или результатом невнимания руководства к проблемам работников.

Также были рассмотрены основные типы деструктивного трудового поведения, которые выделяют в зависимости от проявления отклоняющегося поведения и основной его причины.

**Список литературы**

# 1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. - 401 с.

# 2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 895 с.

# 3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с. — (Б-ка словарей "ИНФРА-М").

4. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. Мн.: Высш. шк., 1998.

5. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов, СПб.: Наука, 2006, стр. 47-48