

© 1993 г.

Н.И. ДРЯХЛОВ, И.В. ПАСТУХОВА

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА: ОПЫТ ПРЕПОДАВАНИЯ, ТРУДНОСТИ, ПОИСК РЕШЕНИЙ

ДРЯХЛОВ Николай Иванович—доктор философских наук, заведующий кафедрой социологии труда социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Постоянный автор журнала. ПАСТУХОВА Ирина Владимировна — кандидат социологических наук, ассистент той же кафедры. В нашем журнале публикуется впервые.

Условия социальной жизни и уровень развития социологической науки и практики определяют цели, реализуемые сегодня в области образования социологов, главной из которых выступает подготовка профессионалов. При этом дифференциация знания, многомерность и сложность изучаемой реальности обуславливают необходимость специализации студентов. В университетской подготовке явно выделяются две основные задачи: наряду с формированием у будущих специалистов социологического мышления, фундаментального теоретического базиса и широкого кругозора в области социологии, необходимо осуществление специальной подготовки в конкретной предметной области. Каждая из составляющих чрезвычайно значима и требует проработки многих научных, учебно-методических и организационных вопросов, таких, например, как формирование концепции подготовки; уточнение набора необходимых учебных дисциплин; определение содержания, структуры и логики читаемых курсов и др. Поиск эффективных способов специальной подготовки активно ведется и на кафедре социологии труда в МГУ в течение последних трех лет: с момента ее создания, совпадающего с открытием социологического факультета.

Основными принципами работы коллектива кафедры являются:

— сохранение национальных университетских традиций преподавания, опора на отечественный опыт изучения проблем труда;

— анализ актуальных проблем труда в современном обществе, ориентация на передовые позиции научной мысли и практики социологической работы в сфере труда, изучение мирового опыта и разработок в этой области;

— постоянное совершенствование программы подготовки, обновление содержания читаемых курсов, включение новых направлений и тем, учитывающих изменения социальной практики и развитие научного знания;

—дополнение теоретической подготовки практической, осуществляемой как в рамках аудиторных занятий (практикумов), так и посредством проведения производственной практики;

— ориентация на индивидуальную работу со студентами, научное руководство ими на всех этапах подготовки, организация совместной исследовательской работы;

—сотрудничество с ведущими специалистами в области социологии труда (как отечественными, так и зарубежными), привлечение их к чтению курсов, научному руководству, подготовке учебных пособий и учебно-методических разработок.

Основное содержание предметной подготовки на кафедре в сжатом виде отражается в основном курсе «Социология труда и экономическая социология». В табл. 1 представлен один из вариантов реализации программы.

Таблица 1

Структура учебных занятий по воюй программе курса для студентов-социологов

№№ n/n	Тема	Количество часов		
		лекции	семинары	практикумы
1.	Раздел 1 Предметная область социологии труда и экономической социологии	2	2	—
2.	История отечественных школ и направлений	6	2	—
3.	История зарубежных школ и направлений	6	2	—
	Раздел 2			
4.	Структура и функции социологии труда. Основные категории социологии труда и экономической социологии	2	2	
5.	Социальная сущность труда и его основные характеристики	2	2	-
6.	Отраслевое и этнорегиональное разделение труда	2	2	-
7.	Профессии и профессиональная структура	2	2	—
8.	Субъекты труда, их функции и характеристики	2	2	—
9.	Единство труда и технологии. Инновационные процессы а сфере труда	2	2	—
10.	Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы	2	2	—
11.	Трудовые конфликты и забастовки	2	2	48
	Раздел 3			
12.	Трудовое поведение: содержание, структура, функции	2	4	—
13.	Трудовая мотивация. Социальная регуляция трудового поведения	2	2	—
14.	Экономическое поведение и формы собственности. Процессы приватизации	2	2	—
15.	Формы и типы предпринимательской деятельности	2	2	—
	Раздел 4			
16.	Структура, функции и типы трудовых коллективов	2	2	—
17.	Социальная мобильность в трудовом коллективе	2	2	—
18.	Адаптационные процессы в трудовом коллективе	2	2	—
19.	Социально-психологические отношения в коллективе	2	2	—
20.	Сплоченность первичного коллектива	2	2	16
	Раздел 5			
21.	Организация как объект социологии труда. Типология производственных организаций	2	4	—
22.	Система управления производственной организацией	2	2	—
23.	Роль и функции руководителя в организации	2	2	32
24.	Самоуправление и производственная демократия	2	2	

Таблица 1 (продолжение)

№№ n/n	Тема	Количество часов		
		лекции	семинары	практи- кумы
	Раздел 6			
25.	Социологическая служба	2	2	—
26.	Специфика прикладного исследования в сфере труда	2	2	—
27.	Социоинженерная деятельность	2	2	32
28.	Управленческое консультирование	2	2	—
29.	Социальные технологии	2	2	32
30.	Профессиональный клиринг	2	2	64
	ВСЕГО	68	64	

Курс по существу представляет собой введение в предметную область социологии труда. Он позволяет студентам: познакомиться с основными понятиями и теориями, имеющими существенное значение для анализа сферы труда; представить круг проблем и направлений современных исследований; осмыслить основные явления и процессы экономической жизни с точки зрения субъектов экономического поведения и деятельности; познакомиться с краткой историей развития социологической мысли в этой области.

Большим подспорьем станет учебник «Социология труда», подготовленный коллективом кафедры совместно с некоторыми ведущими специалистами, который по содержанию соответствует новой программе курса и должен увидеть свет в этом году.

Лекционные и семинарские занятия дополняются практикумом, являющимся составной частью курса. Он представляет собой систему спецпрактикумов, в рамках которых изучаются и отрабатываются технологии решения конкретных задач деятельности социолога в сфере труда. Результат таких занятий можно обозначить формулой «знаю как». Содержательно практикум связан с темами общего курса и направлениями научной специализации преподавателей кафедры. Организация практических занятий предоставляет возможность студентам получить не только определенные знания по предмету, но и практически полезные умения и навыки решения некоторых профессиональных задач. Студенты имеют возможность выбора одного или нескольких практикумов из предлагаемого кафедрой перечня (в зависимости от количества часов практических занятий по конкретной теме).

Общий объем учебных занятий по курсу — 204 ч. Курс проводится в течение 2-х семестров по 6 ч в неделю (2 ч лекции, 2 ч семинары, 2 ч практикум) для студентов III и IV курсов (VI и VII семестры подготовки). Формы отчетности по курсу — зачет и экзамен, а также дифференцированные зачеты по практикуму. Возможно и выставление рейтинговой оценки по курсу (без сдачи экзамена) при отличных и хороших показателях участия и успеваемости студентов на лекционных, семинарских и практических занятиях.

Участием в занятиях по общему курсу не исчерпывается подготовка студентов по социологии труда. Для специализирующихся она находит свое продолжение и развитие в системе спецкурсов и спецсеминаров кафедры, представляющих собой разветвление общего «древа специальности» в отдельных «ветвях более узкой специализации». Содержательно спецкурсы и спецсеминары связаны с разделами или темами кафедрального курса и либо углубляют и расширяют, либо конкретизируют и уточняют его содержание. Значительное число спецкурсов и спецсеминаров имеют в качестве своей органической части или логического продолжения спецпрактикумы. Часть курсов является

обязательной для подготовки специализирующихся, другая — дополнительной (представлена факультативными занятиями, выбираемыми самими студентами).

Опыт работы показывает, что все же подобная (традиционная для МГУ) система специализации студентов по профилю кафедры нуждается в некотором преобразовании. Развитие практики социологической работы в стране ставит задачу не только предметной специализации будущих социологов, но и вопрос об их подготовке к выполнению определенных профессиональных функций (реализации конкретного вида деятельности) в рамках разделения труда в сфере социологии. В этом смысле задачи университетской подготовки социологов значительно усложняются, поскольку диапазон квалификаций (мест приложения труда) выпускников чрезвычайно широк.

Окончив университет, молодой специалист получает возможность работать в самых различных местах и в разном качестве, и вместе с тем только в исключительных случаях знает где именно. Он может быть преподавателем, исследователем (научным работником), редактором, может вести прикладные разработки, заниматься социоинженерной деятельностью, научным консультированием, может стать инспектором, референтом, менеджером, социальным работником или же сочетать в своей профессиональной деятельности многие из этих направлений. Неоднозначность решения вопроса о трудоустройстве выпускников, практически ликвидация системы государственного распределения порождают неопределенность в том, к какой работе конкретно необходимо готовить студентов, и вопрос об их профессионализации на этапе обучения приобретает достаточно сложный характер. Наряду с трудностями в том, как совместить в обучении академичность традиционной университетской подготовки с конкретностью и «узостью» профессионализации, остро стоит вопрос: как сделать, чтобы даже в условиях многозначности не оставить своих выпускников беспомощными перед лицом решаемых конкретных профессиональных задач и не сделать их ненужными на рынке труда.

Путь совершенствования специальной подготовки нам видится таким. Кафедра, обладая определенным научным и педагогическим потенциалом, обретая свое лицо, сама определяется в том, кого и чему может сегодня лучше всего научить и на чем будет делать акцент в подготовке. Усиление профессионализации достигается за счет формирования кафедрой программ специальной подготовки под конкретные цели обучения. Нами, например, выделены такие цели подготовки социологов труда по предметам и видам профессиональной деятельности (табл. 2).

Структура специального обучения в этом случае выглядит следующим образом. Часть времени (примерно 1/3) отводится для изучения базовых для данной специальности теоретических, методологических и исторических дисциплин, обеспечивающих фундаментальность и широту специальной подготовки. Для социологии труда это могут быть, например, такие курсы как «Теоретико-методологические основы социологии труда», «Актуальные проблемы современной социологии труда», «История отечественной социологии труда», «История зарубежной социологии труда». Значительное время (примерно половина) отводится для приобретения более узкой специализации. Причем в рамках подготовки по общей специальности возможно приобретение одной или двух специализаций по выбору, в зависимости от потребностей и ориентаций обучающихся. Каждое из направлений узкой специализации также имеет в своей структуре основной (базовый) теоретический курс и систему более частных учебных дисциплин. Так, например, к числу базовых курсов по направлениям специализации относятся: для социологов службы персонала и занятости — курс «Управление человеческими ресурсами и профессиональный клиринг»; для социологов-конфликтологов — курс «Теория и методология современной конфликтологии»; для социологов в сфере организации и управления — курс

Таблица 2

Специальность: Социология труда предпринимательская деятельность

Специализации	Квалификации выпускников
I. Служба персонала и занятости	Менеджер по работе с персоналом Социолог-профориентатор Менеджер по обучению Менеджер службы занятости Эксперт по социальному рынку Исследователь проблем социальной кибернетики Преподаватель по управлению человеческими ресурсами!
II. Конфликтология	Референт административных органов по чрезвычайным ситуациям и трудовым конфликтам Преподаватель конфликтологии Консультант по управлению организационными конфликтами Исследователь социальных конфликтов Конфликтолог службы персонала
III. Организация и управление	Преподаватель социологии управления и организации Консультант по управлению Социоинженер Исследователь проблем организации и управления
IV. Бизнес и предпринимательство	Преподаватель экономической социологии Исследователь социальных проблем рынка Менеджер в сфере бизнеса и предпринимательства

«Социология управления и организации»; для социологов в сфере бизнеса и предпринимательства — курс «Экономическое поведение в системе рыночных отношений (Экономическая социология)». Представляется, что изучение всех базовых теоретических курсов, читаемых на кафедре, должно быть обязательным для всех специализирующихся студентов, что также обеспечивает фундаментальность и широту их подготовки. Изучение более частных учебных дисциплин проводится в соответствии с избранными направлениями более узкой специализации. Вместе с предметной подготовкой по отдельным направлениям (параллельно ей) может вестись и функциональная подготовка студентов, в рамках которой они могли бы познакомиться с различными задачами будущей профессиональной деятельности, выбрав интересующие аспекты. В рамках этой подготовки может быть предложено изучение, например, таких дисциплин как «Методика преподавания социологии труда и экономической социологии», «Введение в практику управленческого консультирования», «Методология прикладного исследования в социологии труда», «Работа социолога в организации», «Основы научного редактирования», «Кибернетическая педагогика».

Важная роль в специальной подготовке (даже можно сказать ведущая) по-прежнему отводится научному руководителю. Программа обучения оканчивается как сдачей экзаменов, так и защитой выпускной (дипломной) работы.

Особым вопросом подготовки, ее важной составной частью, является организация производственной практики студентов. И здесь есть как готовые решения, подходы, закрепленные и воспроизводящиеся в практике университетского образования, так и не решенные вопросы.

Как известно, обучаясь в университете, студенты не только осваивают определенный круг знаний, учатся рассуждать, мыслить, но и учатся выступать, работать с научной литературой, писать. Для этого практикой обучения найдены разнообразные формы: выступления на занятиях, доклады на студенческих

научных конференциях, участие в работе методологических семинаров кафедры; составление библиографии по определенной теме, подготовка рефератов, аналитических обзоров научной литературы, переводы иностранных источников; написание аннотаций, рецензий, тезисов докладов, научных статей, курсовых и дипломной работ. Как правило, студенты участвуют в решении нескольких типов задач, соответствующих основным этапам социологического исследования: в получении и обработке информации; разработке раздела программы и части инструментария; анализе полученной информации и подготовке раздела отчета о результатах исследования; решении организационных вопросов. Производственная практика социологов труда проводится на базе самых, различных объектов, но, главным образом, в производственных организациях, академических институтах, муниципальных органах, на биржах и др.

Основные сложности организации производственной практики студентов связаны с анализом профессионального рынка и формированием системы договоров кафедры, нахождением заинтересованных заказчиков на социологическую работу; сочетанием содержания практики студентов с их научными интересами и перспективами самостоятельной работы после окончания университета; согласованием планов производственной практики студентов с планами исследовательской работы их научных руководителей; обеспечением материальной заинтересованности студентов и преподавателей в выполнении сложных и трудоемких работ.

На социологическом факультете МГУ осуществляется постепенный переход от завершающей обучение производственной практики (студентов V курса в течение одного месяца) к другому порядку ее организации: в ходе всего обучения, начиная уже с младших курсов; в течение целого учебного года; по индивидуальному плану, разрабатываемому совместно с научным руководителем и утверждаемому кафедрой; вводится ежегодная аттестация студентов на кафедре по результатам прохождения практики.

Несмотря на множественность вопросов организации специального обучения, одним из главных остается совершенствование предметной подготовки, в том числе содержания основного кафедрального курса. Подготовке новой программы курса по социологии труда предшествовал значительный путь. Он начинался с интерпретации классического наследия марксизма и реализации основанных на нем подходов к анализу труда в их историко-материалистической трактовке. Как представляется, был достигнут некоторый предел развития социологической науки на этом основании. В дальнейшем стали рассматриваться социальные резервы и механизмы активизации человеческого фактора в труде, анализироваться вопросы стимулирования труда, факторы эффективности общественного производства (первоначально как периферийные проблемы социологии). Параллельно шло освоение мирового опыта через призму критики буржуазных теорий, анализ концепций английских, французских, немецких, американских социологов — представителей мировых школ, разрабатывающих проблемы социологии труда. Затем уже проблемы труда стали осмысливаться в реальном социальном контексте, применительно к условиям современной общественной и экономической жизни. Произошло возвращение к истории отечественной мысли. На первый план в анализе выдвинулись субъект труда со своим сложным внутренним миром и изучение механизмов регулирования его трудового поведения и деятельности. В настоящее время кафедрой реализуется пятый вариант программы курса, который и предлагается в качестве определенной модели обучения по предмету. Составителями данной программы являются: зав. кафедрой, проф. Н.И. Дряхлов, проф. А.И. Кравченко, доц. В.Н. Шаленко, доц. В.И. Верховин, доц. В.В. Щербина, доц. Е.А. Лукьянчук, доц. Г.Н. Бутырин, доц. А.Н. Комозин, ст. преп. В.В. Павлова, асе. И.В. Пастухова.

Программа курса «Социология труда и экономическая социология»

Раздел 1

Тема 1. Предметная область социологии труда и экономической социологии

Социология труда как экономическая социология как отрасли социального знания. Объект науки — труд как общественное явление и процесс. Методологический статус социологии труда в структуре научного знания. Социология труда как элемент общей системы знания о труде, ее место в системе наук о труде неэкономического профиля: эргономике, психологии и физиологии труда, экономике труда, философии, трудовом праве и др. Место социологии труда в системе социологических наук, ее связь с родственными дисциплинами: социологией профессий, социологией города, социологией организаций, экономической социологией, социологией коллектива, социальной инженерией и др. Структура социологии труда как науки. Типы и направления исследований в социологии труда.

Тема 2. История отечественных школ и направлений

Три периода становления отечественной социологии труда:

1) середина XIX века — 1917 г.; 2) 1917 г. — середина 30-х годов; 3) 60—80-е годы.

Первый период. Перспективы развития промышленного капитализма в России — основной вопрос социологии труда в XIX веке. Субъективная социология о роли общины, возможностях перехода к социализму минуя капитализм; взгляды П.Л. Лаврова, Н.К. Михайловского, В.В. Берви-Флеровского. Вклад экономической и статистической науки в социологию труда; работы А.А. Чупрова, Ю.Э. Янсона, И.И. Янжула. Русская государственная школа; исследование проблем труда в работах М.И. Туган-Барановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление в социологии труда; работы Г.В. Плеханова, В.И. Ленина, А.А. Богданова. Направления и методы эмпирических исследований рабочего класса и крестьянства в конце XIX — начале XX веков.

Второй период. Переориентация социологии на освоение хозяйственной практики в послереволюционный период, поиск средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Два великих эксперимента: военный коммунизм и нэп. Взгляды на проблемы труда Н.И. Бухарина, Н.Д. Кондратьева, А.В. Чаянова, С.Г. Струмилина. Научная организация труда (НОТ) — важнейшее направление в социологии труда 20—30-х годов; работы А.К. Гастева, П.М. Корженцева, Н.А. Витке, А.Ф. Журавского. Причины и последствия свертывания эмпирических социологических исследований в 30-х годах.

Третий период. Причины возрождения социологии труда в конце 50 — начале 60-х годов. Объективная потребность в условиях НТР в использовании социальных резервов производства, основанных на заинтересованности в труде. Ситуация компромисса в экономике, политике, идеологии и проблемная ситуация в социологии труда — разрыв между «высокой» и эмпирической социологией. Взаимодействие социологии труда с экономической наукой и социальной психологией. Характеристика основных направлений в социологии труда в 60—80-х годах; работы В.А. Ядова, И.И. Чангли, Т.И. Заславской, В.Г. Подмаркова, А.И. Пригожина, Н.И. Дряклова, Н.И. Лапина. Социология труда в условиях перехода общества к рыночной экономике.

Тема 3. История зарубежных школ и направлений

Периодизация истории зарубежной социологии труда. Характеристика трех основных этапов ее развития: донаучного, классического и современного. Отличительные особенности древневосточного, грекоантичного и средневекового европейского периодов. Проблематика классического этапа. Проблемы отчуждения и разделения труда в исследованиях представителей ведущих школ классического этапа: английской политэкономической школы, марксизма, немецкой исторической школы политэкономии, немецкой школы социологии труда, французской школы социологии труда, американского институционализма и «научного менеджмента». Методология анализа проблем труда в произведениях М. Вебера, Т. Веблена, Э. Дюркгейма, Г. Зиммеля, К. Маркса.

Смещение центра мировой социологической мысли на современном этапе в США. Характеристика Чикагской и Гарвардской школ социологии труда, доктрины «человеческих отношений». Методология и методика Хоторнского эксперимента. Дальнейшее развитие проблематики человеческих отношений в теории иерархических потребностей А. Маслоу, теории двухфакторной мотивации Ф. Херцберга, теории стилей руководства Д. Макгрегора. Особенности теоретической социологии труда в США: концепция «менеджерской революции», «постиндустриального общества» и «качества трудовой жизни». Прикладная количественная методология и прикладная социология (социальная инженерия и внедрение новых форм организации труда).

Тема 4. Структура и функции социологии труда

Пять уровней знания в структуре социологии труда. Метатеоретическое знание: единство общетеоретических и общеполитических принципов познания и научной картины мира. Общетеоретический уровень знания: теоретическая социология и фундаментальная схема социальноэкономических категорий и понятий. Частнотеоретический уровень: концептуальные модели, частные теории и отраслевые социологии. Эмпирический уровень: крупномасштабные исследования на множестве объектов. Прикладной уровень знания: принципы, методы и приемы работы заводских социологов.

Соответствие уровням знания различных типов исследования. На общетеоретическом уровне — сравнительно-исторические и межстрановые исследования, теоретический анализ. На частнотеоретическом уровне — межрегиональные и федеративные исследования, построение формализованных моделей. Эмпирический уровень — методы сбора данных, обеспечивающих репрезентативную для страны информацию. Прикладной уровень — использование социодиагностики, социоинженерных проектов, игротехники, управленческого консультирования и т.п.

Функции социологии труда как совокупность научно-познавательных (открытие нового знания, прогнозирование и т.п.) и институциональных (практические рекомендации органам управления, подготовка кадров и образование) целей деятельности специалистов.

Тема 5. Основные категории социологии труда и экономической социологии

Простой процесс труда — категория, выражающая предмет, средства и продукт труда. Содержание индивидуального труда — описание простого процесса труда отдельного работника. Содержание общественного труда. характеристика совокупного работника и отраслевой структуры производительных сил. Условия труда и организация труда — понятия, с разных сторон отражающие простой процесс труда. Содержательность труда — фиксация субъективной компоненты процесса труда: мотивации, стимулирования, ориентаций и целей труда. Категории: характер и содержание труда. Взаимосвязь категорий.

Категория экономической социологии: общенаучные, общесоциальные и специфические. Экономическая деятельность и экономическое поведение: виды, формы, субъекты. Способ соединения работника со средствами производства. Собственность. Наемный труд. Отчуждение труда. Отношение к труду. Экономическая культура. Социально-экономические механизмы регулирования экономики. Трудовая мобильность. Рынок труда. Занятость и безработица.

Раздел 2

Тема 6. Социальная сущность труда и его основные характеристики

Роль труда в становлении человека и общества. Труд — главный фактор воспроизводства общества как целостной системы, специфический способ человеческого бытия. Труд в системе социальных ценностей, выражение общественного богатства и культуры.

Труд как целесообразная деятельность. Основные элементы системы труда — цель, воля, затраты сил субъекта труда, взаимная зависимость индивидов в процессе труда.

Структура общественного труда. Распределение и разделение труда. Значение понятий характер и содержание труда в социологическом изучении процесса труда. Приоритет социальных целей в современном общественном производстве. Противоречия развития труда в условиях НТР и современной цивилизации.

Перемена труда как социальный закон, определяющий прогресс общественного труда. Объективные и субъективные предпосылки проявления закона перемены труда в современных условиях. Роль прикладных социологических исследований в изучении тенденций связи и влияния перемены труда на формирование работника.

Тема 7. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда

Характеристика основных видов труда в общественном производстве: труд в промышленности, труд в сельском хозяйстве, инженерный труд, труд в сфере науки, труд в непроизводственной сфере. Труд в различных сферах: особенности содержания, характера, структуры; социальные характеристики субъекта, особенности объекта, специфика продукта.

Роль определенного вида труда в развитии общества и человека. Структурные преобразования, динамика развития труда в современном производстве в условиях НТР и «зеленой революции». Социально-экономические, экологические, демографические проблемы современного производства. Оптимальность пропорции производственной и непроизводственной сфер как условие развития общества.

Проблемы организации и повышения эффективности труда в различных сферах общественного производства.

Этнокультурные аспекты труда. Проблемы экономического суверенитета. Стимулирование трудовой активности народов. Традиции труда в зависимости от социально-экономической истории народов. Национально-специфические запросы работников на рабочих местах.

Тема 8. Профессии и профессиональная структура

Общественное разделение труда. Профессиональная структура современного общества и тенденции изменения роли работников в материальном производстве. Дифференциация и интеграция как основные тенденции изменения профессионального разделения труда.

Определения профессий в зарубежной и отечественной научной литературе. Профессионализация социальных позиций индивида в современном обществе: профессионалы, специалисты, квалифицированные и неквалифицированные работники. Проблемы и методики измерения континуума физического и умственного труда; содержание труда и сложность профессии.

Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики

Понятие субъекта трудовой деятельности. Субъектная структура трудового процесса. Работник, профессиональная группа, первичный коллектив, производственная организация как субъекты трудового поведения. Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное сознание, профессиональное самосознание, профессиональная культура.

Индивидуальные, групповые и коллективные формы трудового поведения. Соотношение индивидуального, группового и коллективного сознания в процессе трудовой деятельности. Особенности и характеристики профессиональной этики.

Тема 10. Единство труда и технологии. Инновационные процессы в сфере труда

Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях: отечественный и зарубежный опыт.

Технология и технологический процесс: понятия, многообразие функций и роль в развитии общества. Социальная значимость технологии как оптимального способа трансформации сил природы, достижений науки в общественную силу труда. Виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника. Проблемы технологической структуры производства.

Технологический прогресс и его влияние на динамику изменения труда. Основные факторы инновационных преобразований в сфере труда.

Тема 11. Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы

Рынок труда — составная часть рыночного механизма регулирования экономической системы. Обеспечение оптимальной мобильности трудовых ресурсов — главная задача рынка труда. Рынок труда как средство согласования интересов производителя и потребителя.

Механизм функционирования рынка труда. Право на труд и социальные механизмы его реализации. Инструменты поддержания занятости. Командно-административная и административно-карательная системы использования рабочей силы. Командно-распорядительные и мобилизационные методы. Структура занятости — отражение пропорций в распределении трудовых ресурсов. Роль рынка труда в сочетании эффективности труда и обеспечении сбивальных гарантий работников. Стратегия эффективной занятости. Роль государства в условиях рыночного регулирования занятости. Экономические, юридические и социальные условия эффективности занятости.

Безработица и ее формы: временная, структурная, сезонная, региональная и др. Дефицит трудовых ресурсов и скрытая безработица. Резервная армия труда — естественное состояние развития экономики.

Структура с функции службы занятости. Биржа труда, ее основные задачи и функции: профподготовка, переподготовка и социальное страхование безработицы. Социологическое обеспечение исследования и регулирования трудовой занятости.

Тема 12. Трудовые конфликты и забастовки

Понятие социальный конфликт. Основные признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта в системе жизнедеятельности коллектива. Типы, виды и показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.

Социологическая характеристика производственной забастовки. Социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения. Социологические отраслевые исследования массовых производственных забастовок и их результаты.

Методы урегулирования конфликтных ситуаций в трудовых коллективах. Процедуры решения коллективных трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в урегулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения конфликтов в трудовом коллективе.

Тема 13. Труд и рекреация

Труд и отдых — основные компоненты человеческой жизни, их взаимосвязь. Понятия: рекреация, досуг, отдых. Социальная и биологическая формы рекреации как антиподы соответствующих уровней человеческой активности — творческой социальной деятельности и биологического адаптивного поведения. Компенсаторно-аккумулятивный подход к анализу жизнедеятельности человека. Социальные и психологические функции рекреации. Связь рекреации с процессами социализации, ценностными ориентациями, стереотипами поведения. Концепция жизненного энергообмена.

Понятие рекреационного эффекта. Связь периодичности рекреационных процессов с интервалами трудовой деятельности и возрастом. Закономерности изменения интенсивности рекреации. Виды рекреационной деятельности. Поведенческие модели отдыха. Типы рекреационного поведения: кратковременные, долговременные, эпизодические. Проблема дефицита рекреационного времени, способы оптимизации режимов труда и отдыха.

Отдых как структурообразующий фактор социальной организации общества. Роль отдыха в формировании социальных отношений, организации социальных групп и институтов. Формы рекреации.

Раздел 3

Тема 14. Трудовое поведение: содержание: структура, функции

Соотношение трудовой деятельности и трудового поведения. Виды и формы индивидуального, группового и коллективного поведения в сфере труда. Предметно-целевая направленность трудового поведения. Контекст трудового поведения. Методы и средства достижения результата в процессе реализации трудового поведения. Целевые формы трудового поведения: функциональное, организационное, экономическое и стратификационное поведение работников. Объективные и субъективные детерминанты трудового поведения. Альтернативный, избирательный, многовариантный характер трудового поведения. Устойчивые и ситуативные характеристики трудового поведения. Цели и смысл трудового поведения.

Тема 15. Трудовая мотивация

Мотивация как предмет социологии труда. Понятия: мотив, мотивация и мотиватор трудового поведения. Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Мотивация трудового, организационного и инновационного поведения. Мотивационное «ядро» трудового поведения. Объективные и субъективные компоненты (составляющие) трудовой мотивации. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Соотношение мотива и стимула трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения. Специфика мотивации субъектов функционального, организационного, экономического поведения. Особенности мотивационной регуляции предпринимательского поведения. Мотивация и факторы риска трудового поведения.

Тема 16. Социальная регуляция трудового поведения

Объективные и субъективные факторы детерминации трудового поведения. Объекты, субъекты, формы и методы регуляции трудового поведения в производственной организации. Место и функции социальных механизмов регуляции трудового поведения. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческого, экономического, социального и социально-психологического механизмов регуляции трудового поведения. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

Тема 17. Экономическое поведение и формы собственности. Процессы приватизации

Экономическое поведение — категория, отражающая двойственность предмета экономической социологии. Экономическая деятельность и экономическое поведение. Сущность, содержание и структура экономического поведения. Классификация экономического поведения по множественности его субъектов: формам собственности, социальным формам организации труда, формам общественного воспроизводства, функциональной роли и статусу. Разнообразие и многочисленность факторов, детерминирующих экономическое поведение: социальные, политические, правовые, социально-психологические, социокультурные, демографические, коммуникационные, организационные и др. Механизмы регулирования экономического поведения: командно-административный и рыночный.

Теневая экономика как сфера особого типа экономического поведения. Социально-экономические и политические условия существования теневой экономики.

Пути приватизации. Продажа государственного имущества. Приватизация крупных и средних предприятий и ее особенности. Акционирование собственности. Передача предприятий в собственность трудовых коллективов. Кооперативные и арендные предприятия. Правовые и организационные основы приватизации. Структура и функции органов, проводящих приватизацию. Основные принципы реализации государственной программы приватизации. Социальная и финансовая база приватизации.

Тема 18. Формы и типы предпринимательской деятельности

Предпринимательство как способ деловой активности в сфере экономики. Новое экономическое мышление, экономическая культура и глобализация бизнеса как условия перехода к новой модели экономического развития.

Функционально-структурная организация предпринимательской деятельности. Акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, малые и совместные предприятия, ассоциации, арендные, кооперативные, частные и фермерские хозяйства. Малый бизнес в промышленности, сельском хозяйстве, науке и сфере обслуживания. Коммерциализация государственных предприятий как возможный путь развития предпринимательства.

Инфраструктура рынка: ярмарки, аукционы, биржи, посредники, учредительные документы, приватизация, банкротство, государственное и коммерческое страховое дело.

Риск, социальные гарантии и социальная защита предпринимательской деятельности.

Социологическое обеспечение исследований предпринимательской деятельности. Разработка социолого-экономических прогнозных рекомендаций нововведений и риска.

Раздел 4

Тема 19. Структура, функции и типы трудовых коллективов

Трудовой коллектив — основной субъект производственного процесса. Структурно-функциональное единство трудового коллектива как совокупного работника. Основные характеристики трудового коллектива как структурного элемента общества. Функции и строение трудового коллектива как субъекта труда и социальной организации. Типология и критерии дифференциации и классификации трудовых коллективов. Социальная организация трудового коллектива как предмет социологических исследований.

Тема 20. Социальная мобильность в трудовом коллективе

Соотношение социальной и трудовой мобильности. Структура и функции социальной мобильности в трудовом коллективе. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности. Формы и виды трудовой мобильности. Дисфункциональные и функциональные особенности трудовой мобильности. Стохастические характеристики трудовой мобильности. Структура внешнего и внутреннего оборота кадров. Профессиональная карьера как форма трудовой мобильности. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.

Методы и процедуры социологического изучения движения кадров в трудовом коллективе. Роль социологической службы в регуляции трудовой мобильности.

Тема 21. Адаптационные процессы в трудовом коллективе

Понятие трудовой адаптации личности. Виды трудовой адаптации в коллективе: профессиональная, организационная, социально-психологическая. Факторы, определяющие вид адаптации работника.

Специфика адаптационного процесса и его основные этапы. Подготовительный период. Прием на работу. Первый год работы. Второй и третий годы работы адаптанта. Показатели адаптированности работника в коллективе. Субъекты адаптации: молодой рабочий, студент, специалист, руководитель.

Деятельность заводского социолога по оптимизации адаптационного процесса работника в коллективе. Опыт работы социально-психологических служб крупных предприятий «Ваше настроение», «Внимание», «Доверие».

Тема 22. Социально-психологические отношения в коллективе

Первичный трудовой коллектив как категория социальной психологии. Структура и динамика взаимоотношений. Формальная структура коллектива. Неформальная структура коллектива. Типы и виды взаимоотношений: меж-

личностные, индивидуально-групповые, межгрупповые. Социально-психологические аспекты «горизонтальных» и «вертикальных» трудовых взаимоотношений. Малая группа в коллективе как сфера выявления возможностей личности и как ближайшая социальная микросреда человека. Руководство и лидерство.

Социологические исследования внутриколлективных отношений. Измерение социально-психологического климата первичного производственного коллектива и факторов, его определяющих (стиль руководства, индивидуальная психология, психологическая совместимость, удовлетворенность трудом и др.).

Тема 23. Сплоченность первичного коллектива

Понятие сплоченность в социологии и социальной психологии коллектива. Роль и функции сплочения малых групп в функционировании первичного трудового коллектива. Процесс сплочения и его механизмы: подбор и расстановка кадров, добросовестное отношение индивидов к обязанностям, авторитет руководителя, конструктивное общественное мнение коллектива.

Социологическое исследование коллективной сплоченности. Основные показатели и методы измерения процесса сплочения. Методики измерения сплоченности первичного производственного коллектива.

Способы повышения уровня сплоченности трудовых коллективов. Оплата труда работников по конечному результату. Демократизация и гласность внутриколлективной жизни. Компетентное руководство коллективом. Систематическое изучение общественного мнения в коллективе как условие профилактики конфликтных ситуаций и роста сплоченности.

Раздел 5

Тема 24. Организация как объект социологии труда

Организация как социальный феномен. Значения термина «организация»: организация как процесс, организация как функция, организация как социальный институт.

Организация как специфическая целевая социальная система. Роль организации в процессе целесообразной совместной деятельности.

Организация как система средств социальной регуляции. Организация как целевая открытая система. Специфические признаки организации. Проблема иерархии и власти в организации.

Тема 25. Типология производственных организаций

Три типа организаций по степени формализации: ассоциативные, общественные, административные.

Типы административных организаций. Производственные организации как разновидность административных организаций. Общественное разделение труда и тип производственных организаций: промышленные, сельскохозяйственные, сервисные организации. Специфика производственных организаций, различающихся по форме собственности: государственные, арендные, акционерные, частные.

Типология организаций.

Тема 26. Система управления производственной организацией

Соотношение понятий организация и управление. Управление как обеспечение целестроения. Понятие управленческое решение. Три фазы управленческого цикла. Основная и вспомогательная деятельность по управлению, типы служб

системы управления. Линейная, функциональная, линейно-штабная, матричная структура управления: специфические черты и условия применения.

Три этапа становления концепции управления. Концепция X, концепция У, концепция Z. Проблема контроля, проблема целеполагания, проблема разделения труда в указанных концепциях.

Современные концепции управления: управление по целям, управление по результатам, стратегические концепции управления.

Тема 27. Роль и функции руководителя в организации

Управление как специфический вид трудовой деятельности. Управленческая деятельность: субъекты, объекты, цели. Обеспечение эффективной реализации целей совместного труда — главное предназначение руководителя. Классификация управленческих функций. Руководство персоналом, планирование, организация и контроль совместной деятельности — основные функции управления, требования их эффективной реализации. Средства воздействия и способы взаимодействия руководителя с подчиненными, стили руководства.

Положение руководителя в организационной структуре. Специфика его ролевой позиции как элемента системы управления и представителя коллектива. Управленческие взаимосвязи и отношения руководителя. Роль руководителя в формировании организационной культуры.

Высокое качество (уровень) руководства — важный фактор эффективности организаций. Способы оценки руководителя и его труда. Определение результатов организаторской деятельности. Подбор управленческого персонала. Опыт зарубежных стран в совершенствовании менеджмента.

Тема 28. Самоуправление и производственная демократия

Традиции развития концепции самоуправления и демократизации в странах Западной Европы. Модель участия трудящихся в управлении производством в ФРГ.

Развитие концепции самоуправления и демократизации в странах Восточной Европы. Югославская модель самоуправления.

Проблема самоуправления в СССР. Политические, экономические и организационные изменения в управлении промышленностью во второй половине 80-х годов.

Демократическая модель самоуправления на производстве: исходные постулаты, основные элементы концепции, формы реализации. Теоретические просчеты концепции, порожденные моделью.

Основные противоречия модели: целеполагание и целедостижение; профессионализм и демократия; компетентность и совпадение интересов. Два типа власти в управлении производством.

Альтернативная модель самоуправления. Проблема самоуправления на предприятиях.

Раздел 6

Тема 29. Социологическая служба

Социологическая служба как субъект организации социологической работы на предприятиях. Время, условия и предпосылки формирования первых социологических служб. Представление о специфике деятельности, формах и принципах организации, направлениях и средствах деятельности.

Второй этап развития службы: время возникновения, концептуальные и теоретические основы деятельности. Проблема вписания службы в систему управления. Специфика штабной службы. Цели и направления работы службы, основные функции службы.

Третий этап развития службы: время возникновения, социоинженерный характер деятельности, направления деятельности. Специфика функциональной службы в системе управления, функция управления персоналом. Проблема ответственности за подготовку, принятие и реализацию управленческих решений. Средства социоинженерной деятельности. Цели деятельности социолога на предприятии.

Новые направления в развитии службы. Службы внешнего консультирования. Службы снятия конфликта. Службы при профсоюзе.

Тема 30. Специфика прикладного исследования в сфере труда

Место и роль прикладного исследования в системе социологического знания, его отличие от фундаментального знания. Субъект (заводской социолог), объект (предприятие) и заказчик (администрация, профсоюз) прикладного исследования в промышленности: характеристики, особенности, функции. Методология прикладного исследования и «дерево решений».

Типы и формы прикладного исследования. Специфические особенности инновационного исследования, социологической диагностики, социального планирования, социального проектирования, социального прогнозирования, игротехники, социальной инженерии, социальной технологии, управленческого консультирования. Применение психологических и социологических методов (профтестирование, профотбор, профориентация и т.д.) в прикладной социологии и управлении персоналом.

Исторические особенности развития прикладной социологии за рубежом и в стране. Разработка и показатели инновационно-практической деятельности социологов. Оценка экономической эффективности социальных инноваций. Методология и методика социального эксперимента на предприятии. Внедрение новых форм организации труда за рубежом.

Тема 31. Социоинженерная деятельность

Специфика социальной инженерии как направления практической управленческой деятельности социолога. Место инженера в системе сложившегося в науке разделения труда. Место социального инженера в системе управления организацией. Социальная специфика управленческой позиции социального инженера. Социальный инженер как представитель функциональной службы организации. Специфика позиций социального инженера по сравнению с позицией социолога, работающего в режиме исследователя или управленческого консультанта. Средства обеспечения социоинженерной деятельности. Примеры социологических служб предприятий, работающих в режиме социоинженерной деятельности.

Тема 32. Управленческое консультирование

Компетенция управленческого консультирования — диагностика социальной ситуации на предприятии, изучение процедуры и механизма принятия управленческих решений, отношений руководства и подчинения, качества и содержания решений, стиля руководства и лидерства.

Этапы управленческого консультирования в СССР. Основные факторы развития управленческого консультирования и методологии организационного развития. Понятие рефлексивного консультирования.

Игровые методы в практике управленческого консультирования. Деловые игры — эвристический метод обучения руководителей, интеллектуальный тренинг и способ решения практических проблем. Виды деловых игр.

Современные проблемы подготовки профессиональных кадров консультантов, технического и методического обеспечения их работы, методологии консультирования. Проблемы взаимоотношений консультантов и руководителей предприятий. Типы массовых стереотипов отношения к консультанту со стороны руководителей.

Тема 33. Социальные технологии

Технология как средство преобразования и практической деятельности. Проблема использования технологий в социологической сфере деятельности. Технология — средство обеспечения прикладной инженерной деятельности. Алгоритмизация деятельности—главный признак технологии.

Социальная технология как средство обеспечения и решения повторяющихся управленческих задач в производственной организации. Классификация социальных технологий по стадиям принятия и осуществления управленческих решений: технологии диагностики и технологии реализации. Структура, функции и особенности инструмента технологий диагностики и технологий реализации.

Проблемы разработки и использования социальных технологий. Разработка технологий — специфический вид прикладной социологической деятельности.

Тема 34. Управление персоналом

Персонал — основной объект управления в организации. Поиск оптимальных вариантов ориентации персонала на трудовые усилия в организации — важнейшая задача стратегического, тактического и оперативного управления.

Создание системы комплектования штатов, оптимизация численности и структуры персонала, регулирование трудовых перемещений (движения) персонала, адаптационных процессов, управление трудовой нагрузкой и повышением квалификации работников, оптимизация структуры рабочего времени, оценка и контроль деятельности, обеспечение адекватной оплаты и стимулирования труда, оптимизация норм организационного поведения, взаимодействия и общения — основные элементы системы управления персоналом в организации.

Властный и демократический способ управления персоналом. Структура мотиваций, социальные ценности, настоящие и будущие потребности конкретного работника, отдельных групп и коллектива в целом — основа для принятия решений по вопросам управления персоналом. Роль службы персонала в информационном и организационном обеспечении таких решений.

Тема 35. Профессиональный клиринг

Общее понятие о клиринге. Структура профессионального клиринга. Профессиональный клиринг как общественная проблема. Клиринг в системе кадровой службы, общие и частные задачи.

Теоретические основы профессионального клиринга. Оценка профессионального характера. Три типа информационно-психологических моделей в системе оценки: персонограмма, социограмма, профессиограмма. Описание общих аспектов профессионального характера. Методы формирования информационно-психологических моделей.

Тема 36. Риск в принятии решений

Причина и факторы риска, ситуация риска. Понятие рационального риска и его характеристика. Виды риска, его специфическое содержание. Необходимость учета риска в принятии решений. Методы расчета риска. Эвристика принятия решений в условиях риска.

Типы поведения в рискованной ситуации. Регуляция поведения в условиях риска.

Социологические исследования риска в управлении. Управленческие задачи в рискованных ситуациях. Проблема управления в различных видах риска: технологическом, экономическом, промышленном, экологическом и др. Кадровая стратегия в условиях риска: принципы воспитания, подготовки и подбора персонала.