

Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.

План викладу матеріалу.

1. Методологія і методика дослідження ринку праці.
2. Основні методи збору інформації в дослідженні ринку праці.

Методологія озброює дослідження загальними принципами пізнання суспільства і представляє собою реалізацію світогляду соціолога в практиці його дослідницької діяльності.

Корінна проблема методологічного характеру, яку вимушені вирішувати в кожному окремому дослідженні – це розмежування пізнаного і відомого від ще невідомого , проблемного, ймовірного.

Методика соціального дослідження
являє собою сукупність різних
спеціальних методів, засобів і
прийомів одержання, обробки й
аналізу емпіричних даних.
Методичний інструментарій,
використовуваний у кожному
конкретному соціологічному
дослідженні, визначається насамперед
його цілями і задачами.

У дослідженні найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації:

- анкетне опитування;
- інтерв'ю;
- спостереження;
- аналіз документів;
- соціометричне опитування;
- тестування;
- експеримент тощо.

Специфіка досліджень проблем трудової організації в умрвах ринку полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації. Соціологічне дослідження включає *п'ять взаємозалежних етапів:*

- підготовка дослідження;
- збір первинної інформації, неузагальнених зведень, що підлягають подальшій обробці;
- підготовка зібраної інформації до обробки та її обробка;
- аналіз обробленої інформації;
- написання за результатами дослідження звіту з висновками і рекомендаціями.

На першому етапі дослідження складаються програма чи проект дослідження, установлюється вибірка (одиниця спостереження), визначаються методи збору інформації, проводиться пробне (пілотажне) дослідження.

Програма дослідження містить загальний контур дослідження. У ній формулюються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, задачі і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент*. Ось лише деякі проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

- проблеми, пов'язані з умовою і змістом праці;
- матеріальне становище працівників і їхній соціальний захист;
- перспективи розпитку трудової організації в умовах різноманітності форм власності, проблеми її виживання;
- трудове поведження, фактори й умови, що на нього впливають;
- проблеми, пов'язані з задоволеністю працею, її мотивацією;
- ставлення до праці і трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи вирішення і т д.

Розглядаючи власність з точки зору соціології, ми бачимо, що вона є об'єктом уваги людей, ;відіграє очевидну чи приховану роль у їхньому житті, трудовій та економічній діяльності, до неї прагнуть, тобто власності властиві соціальні аспекти. Як найбільш універсальні можна назвати такі:

- умови досягнення, підтримки і реалізації влади, панування над людьми, підпорядкування конкретних індивідів, груп, суб'єктів;
- спосіб максимального багатства, найпривабливішого і легкого виду доходу, одержання перспективного прибутку, а не поточної заробітної плати;
- соціальний престиж, умови входження до класу власників більш привабливий, ніж клас найманих робітників;
- фактор свободи і самостійності, реалізації підприємницької психології;
- можливість прийняття управлінських рішень;
- механізм захисту в трудових відносинах, гарантії робочого місця, контролю заробітної плати, умов праці і реалізації, її продукту і т. д.

Сутність, цілі і задачі соціологічних досліджень у сфері праці.

Соціологія (від лат. *societas* — суспільство і грецьк. *logos* — слово, навчання) — наука про суспільство, що і розглядає його як систему соціальних спільностей, груп, то встановлює закономірності їхнього розвитку, процесів і відносин, що відбуваються усередині них, структуру і механізм соціально-трудових відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

Соціально-трудові відносини — відносини між соціальними групами (спільностями) і окремими індивідами в процесі трудової діяльності.

Взаємодія — універсальна властивість спільностей і явищ. Якщо вона базується на спільності цілей і інтересів, то набуває форми співробітництва, при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво.

Будь-яка організація, підприємство складається з людей. Вони є центральним чинником будь-якої моделі управління і, нерідко, найбільш вразливою її ланкою. Саме люди приймають правильні чи помилкові рішення, випускають високоякісну продукцію чи «женуть брак», діють на благо фірми чи на шкоду її інтересам.

Досить довго переважав так званий «технократичний» підхід до працівника. До кінця ХІХ ст., тобто до початку промислової революції, збільшення трудової віддачі від працівнику досягалось в основному за рахунок збільшення робочого часу і чисельності зайнятих. Іншими словами, людські можливості використовувалися в основному екстенсивним чином. Розвиток машинного виробництва поставив вимогу більшої регламентації дій працівника, забезпечення відповідності діяльності людини і машини.

Першим почав дослідження в цій області американський інженер Ф. У. Тейлор у 90-х роках XIX ст. на підприємствах компанії «Мідвейл Стілл». Упроваджена ним жорстка система регламентації праці, що визначає спосіб виконання, послідовність, темп трудових дій, порядок чергування праці і відпочинку, що встановлює прямий зв'язок оплати праці з виконанням напружених завдань, привела до різкого зростання інтенсивності і продуктивності праці.

З появою конвеєрних і потокових виробництв регламентація трудової діяльності посилилася. Це стало початком ери «фізичного працівника», моделі робочого місця з «малою свободою дій». Людина удосконалювалася як фізична система, як механізм — звідси і назва — «технократичний підхід». Усе визначала техніка — людина повинна була адаптуватися до неї, домагаючись максимальної відповідності технічній системі.

Як не парадоксально, але той самий науково-технічний прогрес, що породив «технократичний підхід» до кадрів, виявився й основою принципово нових позицій. Ускладнення й удосконалювання техніки, систем управління підприємствами й організаціями, необхідність зняття соціальних суперечностей у сфері праці, що перешкоджають ефективній спільній діяльності управлінської ланки і рядових виконавців, зажадали нового працівника — висококваліфікованого, який уміє прийняти самостійке рішення (часом у нестандартній ситуації), добре розуміє зміст своєї діяльності, здатний до розвитку; і самонавчання, зацікавлений у досягненні цілей, що стоять перед організацією.

Пильна увага до ролі взаємовідносин у малій (контактній) групі продовжилася в 30-ті роки. К.

Левін і Дх. Морено розробили методику кількісного їхнього аналізу («соціометрію»). У 50-ті роки постало питання про прилучення працівників до участі в прийнятті управлінських рішень (управління через співучасть). Д.

Мактрегор створив теорію нового стилю керівництва. 60—70-ті роки збагатилися теорією гуманізації праці, в основу якої лягли розробки Ф.

Херцберга про фактори, що забезпечують привабливість трудової діяльності і задоволеність працею.

На сьогоднішній день розуміння ролі соціальних процесів і відносин у сфері праці як найважливішого фактора підвищення її ефективності стало аксіомою.

Більше того, соціологи і психологи розробляють такі проблеми, як роль ірраціональних спонукань у трудовій мотивації, значення ігрових моментів у роботі, специфіка трудових установок, спільної діяльності, обумовлена етнічними й історичними особливостями людей і т. ін.

Соціальні процеси у сфері праці - це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників.

Серед них можна виділити такі: ;

1. Як базовий соціальний процес соціологи розглядають сам *процес праці*. Дійсно, значну частину свого життя людина проводить на роботі.

Тут вона зіштовхується з усім різноманіттям соціально-трудових відносин. Трудова діяльність багато в чому визначає статус людини в організації і суспільстві, її матеріальний статок, рівень розвитку її здібностей, а значить, і її запити, інтереси, ставлення до праці, навіть спосіб проведення дозвілля, плани на майбутнє.

Соціально-інтеративні процеси - це процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування почуття причетності, спільності нових працівників в організації.

Цілісно-орієнтаційні — це процеси формування позитивної трудової мотивації працівників, їхньої зацікавленості в досягненні цілей спільної діяльності.

Змінювально-підтримувальні — пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами, розвитком трудової кар'єри.

Отже, можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудова відносина і соціальні процеси у сфері праці. *Основна мета* проведених досліджень — підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутріколективних відносин.

Задачі, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що протікають у ній. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності. Однак можна виділити ряд найбільш загальних *задач*.

1. Удосконалювання системи управління організацією, підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень — вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління (розмежування управлінських функцій: раціональність ієрархічної системи, стиль і методи керівництва, ступінь участі рядових виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності і т. ін.).

Підвищення рівня стабільності трудового колективу, внутріколективної згуртованості, формування єдиної трудової моралі фірми на основі вивчення факторів і масштабів співробітництва і конфліктів, формальних і неформальних взаємозв'язків, проблем лідерства, з'ясування причин надлишкової плинності кадрів.

Розвиток системної адаптації нових працівників на підприємстві, а також працівників до інновацій на основі дослідження механізму, формування “кадрового ядра”, факторів, що визначають терміни й успішність адаптації, оцінки соціальних результатів технічних і організаційних нововведень, удосконалювання системи підбору і розміщення кадрів.

Підвищення трудової активності працівників на основі аналізу процесів формування трудової мотивації, факторів, що її визначають, оцінки дієвості існуючих і рекомендацій з розробки нових систем стимулювання.

Вивчення змісту, умов праці і розробка заходів для їхнього удосконалювання, гуманізації трудової діяльності. Виявлення факторів, що сприяють підвищенню задоволеності працею, розробка рекомендацій із планування трудової кар'єри.

Підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок кращого задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації. Розробка соціальних програм, програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації.