



Кубанский государственный
аграрный университет

-1922-

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СОЦИОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра педагогики и психологии, В. А.
Луговский
Краснодар — 2015



План лекции:

1. Научная организация труда в России
2. Первый опыт социального управления в Советской России. Рабочий контроль и социалистическое соревнование
3. Коммунистическая трудовая этика. Формы стимулирования труда, Принципы предоставления социальных благ.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ И РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРОБЛЕМ

4. Социальная деятельность организаций в США, Концепция качества трудовой жизни
5. Концепция социальной политики ФРГ. Принцип «социальной солидарности» Швеции. Социальное партнерство в Западной Европе
6. Принципы управления персоналом в Японии



1. Научная организация труда в России

Научная организация труда (НОТ)

обычно связывают с именами известных ученых — А.К. Гастева и П.М. Керженцева Ж, Н.А. Витке Ж и др.

Они убедительно доказали, что эффективность развития производства обеспечивается не только путем улучшения процесса использования предметов и орудий труда, но и такими факторами, как **навыки, опыт, подготовка, сноровка работника, культура людей, их сознательное отношение к делу и удовлетворенность работой, созданием в трудовых коллективах благоприятной социально-психологической атмосферы**; что практика хозяйствования должна «считаться с человеком как активным фактором, а не пассивным элементом производственного процесса».



2. Первый опыт социального управления в Советской России. Рабочий контроль и социалистическое соревнование

Комплекс экономических приоритетов был обнародован весной 1918 г. в статье В. И. Ленина «**Очередные задачи Советской власти**»:

- рост производительности труда;
- развитие материальной базы индустриального производства;
- повышение образовательного и культурного уровня населения;
- укрепление трудовой дисциплины;
- улучшение организации труда.

В качестве одного из инструментов повышения производительности труда было предложено «**экономическое соревнование**» (в дальнейшем получившее название «социалистическое соревнование»), которое основывалось на гласности, сравнимости результатов и практического повторения лучшего опыта, поощрении тех, кто больше и результативнее работает, наказании нарушителей дисциплины и дезорганизаторов трудового процесса.



3. Коммунистическая трудовая этика.

Формы стимулирования труда, Принципы предоставления социальных благ

Дадим определения разновидностям стимулирования.

Денежное стимулирование — стимулирование посредством выплаты премий, бонусов и т.п. или наложения штрафов, которое нацеливает работника на достижение определенного результата, имеющего заданные параметры.

Психологическое стимулирование — комплекс психологических мер, направленный на пробуждение энтузиазма к профессиональной деятельности. Главная цель данного стимулирования — заинтересовать работника в самом процессе труда. Психологические меры, используемые в данном случае, могут включать в себя относительно простые способы «тактичного обращения» или «грубого эмоционального давления», а могут быть основаны на сложных техниках гипноза и нейролингвистического программирования.

Административное стимулирование — комплекс мер, направленных на содержательное или буквальное выполнение работником трудовых процедур. Данные меры включают все инструменты власти: приказ, распоряжение, продвижение или понижение служебного статуса и т.п.



В 1976—1980 гг. была разработана и рекомендована типовая методика составления подобных планов; предлагалось наметить проведение мероприятий по следующим разделам:

- изменение социально-демографической структуры производственного коллектива;
- повышение квалификации и образовательного уровня работников;
- улучшение условий труда и охрана здоровья работников;
- улучшение бытового обслуживания, отдыха трудящихся и их семей;
- коммунистическое воспитание и развитие общественной активности.



Социальная деятельность организаций в США. Концепция качества трудовой жизни

КОНЦЕПЦИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Смысл КТЖ — совершенствование трудовой мотивации, обеспечение разнообразия и обогащение содержания труда, полное использование интеллектуального, творческого и нравственного потенциала работников.

Система КТЖ включает в себя комплекс ценностных ориентиров:

- **самоактуализацию** в профессиональной деятельности — организация создает условия, открывающие возможность работнику использовать и развить свои способности;
- **перспективу роста** — поддержание у работника уверенности в благоприятной для него трудовой деятельности, перспективе профессионального роста и служебного продвижения;
- **вознаграждение за работу** — соответствует принятым в стране стандартам достатка, дифференцированная оплата с учетом сложности и значимости различных видов работы;
- **безопасность** — обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
- **социальную защищенность** — работник должен быть уверен «в завтрашнем дне», т.е. в том, что его жизненный уровень снизится, он не потеряет работу, не утратит своих законных прав, будет защищен от произвола администрации и вмешательства в частную жизнь;
- **морально-психологическую атмосферу** — благоприятна для установления нормальных межличностных отношений на основе взаимопонимания и доверия, для расширения производственной демократии и социального партнерства;
- **общественную значимость организации** — источник гордости работника, его уверенности в том, что его работа, выполняемая наилучшим образом, полезна и нужна обществу;
- **оптимальность труда** — труд не является препятствием для досуга и отдыха, личностного роста и семейных отношений работника.



Концепция социальной политики ФРГ. Принцип «социальной солидарности» Швеции. Социальное партнерство в Западной Европе

Основу социальной политики **ФРГ** составляет концепция, согласно которой успешное экономическое развитие приводит к расслоению общества на бедных и богатых, поэтому государство обязано гарантировать соблюдение основных прав человека социальную справедливость, а также способствовать экономическому росту, повышению производительности труда, создание таких условий, которые стимулировали бы трудолюбие и предприимчивость.

Ярким примером социальной деятельности государства и предпринимателей является **Швеция**, основу социальной политики которой составляет принцип «социальное солидарности»: «сильный помогает слабому». Взимание налогов производится по прогрессивной шкале и составляет в среднем около 1/3 зарплаты, а у высокооплачиваемых категорий работников — 40%. Государство и общественные фонды обеспечивают фактически бесплатное здравоохранение и образование.

Ослабление роли общенациональных и отраслевых соглашений, перемещении центра тяжести коллективных договоренностей на уровень предприятий, в трудовых отношениях возросло значение индивидуального контракта. Особой **формой социального партнерства** является социальный аудит, суть которого сводится к диагностике причин возникновения социальных проблем, ревизии условий социальной среды предприятия с целью выявления факторов социальных рисков и разработки предложений по



Принципы управления персоналом в Японии

«Сони корпорейшн» МоритойА:

- опора на традиционное трудолюбие и добросовестное отношение к работе японцев и выработка эффективных стимулов к труду;
- отказ от жестких предписаний и инструкций в расчете на инициативу, целеустремленность и энтузиазм работников;
- обязанность управляющих действовать самостоятельно, объединять людей, вести их за собой, поддерживать моральный дух сотрудников;
- открытая ориентация на патернализм, воспитание у персонала чувства сопричастности к фирме, сплочение его в коллектив единомышленников, ощущающих себя не наемниками, а членами единой семьи



Японский опыт управления персоналом основывается на **традициях трудовой этики**: *любая работа почетна, но ничто не должно мешать самовыражению и личному успеху.* На основании этого сформировался механизм профессиональной мобильности, ориентированный на продолжительную или пожизненную занятость. Это обеспечивает стабильный состав персонала, экономит средства на подготовку кадров и повышение квалификации сотрудников, сужает поле для возникновения социально-трудовых конфликтов.

Благодатной предпосылкой для широкого распространения на японских предприятиях так называемых **кружков контроля качества** — *организационной меры, призванной на добровольной и инициатива основе обеспечивать высокое качество конечного продукта путем бездефектной работы на всех стадиях и на каждом участке производства.*



В целом для японской системы характерны следующие особенности стратегии социального развития предприятия:

- большой удельный вес дополнительных расходов на рабочую силу по сравнению с ведущими странами Запада;
- большая эффективность системы стимулирования персонала за счет принципов ее построения, базирующихся на японской национальной культуре человеческих взаимоотношений;
- большая номенклатура расходов в системе внутрифирменного социального обеспечения, т.е. большее количество потребностей работника удовлетворяется за счет фирмы;
- коллективный характер удовлетворения потребностей работников.



Два основных подхода к социальному управлению.

Первый характерен для американской и европейской модели экономики предприятия, при которой фирмы стараются не обременять себя содержанием объектов социальной инфраструктуры (ОСИ);

Второй — для российской и восточной модели развития экономики предприятия.



Анализируя опыт работы зарубежных компаний, И.Е. Ворожейкина формулирует основные выводы:

- освоение зарубежного опыта полезно как постижение практики, науки и искусства социального управления, основанного принципах **кросскультурных взаимоотношений**, уважении ценностей и норм других народов;
- опыт зарубежных стран подтверждает, что в современных условиях человек стремится к результативному труду не толь для обеспечения своего существования, но и под влиянием целой **гаммы социальных условий**, которые обеспечивают стабильность общества и гражданский мир, свободу личности и права человека, соблюдение демократических принципе экономической и социальной жизни;
- стержнем социальной направленности экономики является **государство, призванное эффективно осуществлять регулиующую роль**. Только оно, используя присущие ему средства (законоположения, налогообложение, социальную политику и т.п.), может быть гарантом достойной жизни граждан и их социальной защищенности;
- мировая практика предостерегает от слепого копирования зарубежного опыта, укрепляет понимание того, что искусственная «пересадка» любой чужой модели на российскую почву противопоказана, поскольку в России иные условия, специфика, сложившиеся за века традиции и ценностные установки. Успешное развитие России возможно лишь при органическом **соединении универсальных принципов социальной ориентированности постиндустриального мира с реальной ситуацией в стране**;
- представление об особенностях решения социально-трудовых проблем в других странах позволяет **критически оценивать отечественный опыт** управления социальными процессами, в том числе и на микроуровне — непосредственно на предприятиях. Это дает возможность определить



Спасибо за внимание