

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність діяльності трудового колективу залежить від його структури – внутрішньої побудови. Під структурою трудового колективу чи соціальною структурою підприємства розуміють сукупність його елементів і відносин між цими елементами.

В умовах становлення та розвитку соціально орієнтованої економіки господарська діяльність має на меті не лише економічний, а й соціальний ефект.

Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової системи господарювання зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудових відносин, соціальної сфери. Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного росту, організаційна культура – безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства.

Трудовий колектив як об'єкт вивчення соціології праці розглядається цією наукою під різними кутами зору. В основі виникнення колективів лежить спільність корінних інтересів. Однак колективність, як усвідомлене прагнення до спільної реалізації цих спільних інтересів, не завжди може бути реалізована повною мірою. Тут важливі суспільні умови, у яких зароджується колективність.

Соціальна структура – внутрішній устрій трудового колективу, що складається з певним чином розташованих, впорядкованих частин (в групі соціальних індивідів, осіб), які знаходяться в соціальному зв'язку, взаємодіють між собою.

Існує кілька видів соціальних структур: виробничо-функціональна, професійно-кваліфікаційна, соціально-демографічна суспільно-організаційна, соціально-психологічна, національна структура [3, с. 48]. Виробничо-функціональна структура трудового колективу включає в себе: виробничі підрозділи підприємства, що випускають і реалізують продукцію; управлінські – організують, планують; обслуговуючі та ін. У зв'язку з цим можна виділити три рівня соціальної структури: вищий (виробничий колектив підприємства в цілому); середній (цехи, дільниці, служби); первинний (бригади, зміни, групи).

Залежно від виконуваних функцій весь трудовий колектив ділиться на дві великі групи: промислово-виробничий персонал і непромисловий персонал. До складу промислово-виробничого персоналу входять всі працівники основної діяльності: керівники, фахівці, технічні виконавці, основні та допоміжні робітники, учні, працівники воєнізованої та сторожової охорони, пожежної охорони, працівники науково-дослідних і конструкторсько-технологічних підрозділів. До складу непромислового персоналу включають працівників житлово-комунального господарства, культурно-побутового та медико-санітарного обслуговування, підсобних сільськогосподарських підприємств, спортивних споруд, педагогічний та обслуговуючий персонал дошкільних установ та ін.

Цільова структура трудового колективу представляє собою сукупність всіх рівнів соціальної структури, пов'язаних між собою загальною метою та завданнями як виробничого, так і соціально-психологічного характеру, що виражають однакові інтереси, спільні ціннісні орієнтації.

Професійно-кваліфікаційна структура трудового колективу – це соціальна форма професійного поділу праці. Вона припускає розподіл працівників підприємства на групи за рівнем освіти, професіями, а всередині професій за рівнем кваліфікації, виробничим стажем, спеціальностями та спеціалізаціями.

Соціально-демографічна структура розподіляє трудовий колектив на групи за статтю, віком, сімейним станом, рівнем доходів та ін. У кожній групі необхідно вивчати специфічні потреби, інтереси її членів, характер відтворення робочої сили.

Суспільно-організаційна структура виражає систему відносин у колективі, в якому завжди утворюються формальні та неформальні об'єднання, між якими складаються певні відносини. Розбіжність інтересів цих груп може призвести до соціально-трудових конфліктів.

Соціально-психологічна структура колективу визначається системою взаємозв'язку позицій та ролей окремих працівників і малих груп. В результаті формується певний соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, певна трудова мотивація, трудова адаптація нових членів колективу, тобто ефективність діяльності колективу.

Національна структура трудового колективу являє собою національний склад колективу. Тому необхідно враховувати національні традиції кожного працівника, особливо якщо в колективі складаються досить значні національні групи.

Всі види соціальних структур трудового колективу в сукупності визначають зміст внутрішньокolleктивних соціально-трудових відносин. Вивчення цих відносин дозволяє ефективно управляти працею на підприємстві та в організації [1, с. 123].

Джерелами інформації для аналізу та планування соціальної структури персоналу в організації є: дані обліку якостей особового складу керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців і робітників; матеріали виробничої адаптації та атестації персоналу, професійного навчання працівників, накази з кадрових питань, результати спеціальних соціологічних досліджень і т.д.

Для одержання достовірних даних про соціальну структуру персоналу найбільш підходить облік якостей

особового складу працівників оскільки вони містять інформацію, що підтверджується такими документами: паспорт, копія документів про освіту, трудова книжка, список наукових праць, свідоцтво про шлюб тощо.

Вивчення та аналіз соціальної структури трудового колективу дає можливість виявити фактори, що впливають на трудову діяльність і обумовлюють появу різних соціальних явищ і процесів. Вони пов'язані зі змінами змісту праці, освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, його ставленням до праці, соціальної активності.

Соціальна структура трудового колективу характеризує його як сукупність груп, що класифікуються: за змістом роботи, рівнем освіти та кваліфікації, професійним складом, стажем роботи, статтю, віком, національністю, належністю до громадських організацій і партій, сімейним станом, напрямом мотивації, рівнем життя та статусом зайнятості.

Серед соціальних відносин, що виникають в процесі взаємодії людей на підприємстві, найважливішим можна вважати ставлення працівників до праці. Від нього залежить стан реалізації на виробництві людського фактора, часто вирішального серед чинників ефективності. Ставлення до праці характеризує ступінь використання можливостей людини для високопродуктивної та високоєфективної діяльності. Воно (відношення) проявляється в трудовій мотивації, в самооцінці рівня задоволеності працею та у відповідній поведінці працівників. Залежно від ставлення до праці, певних вподобань та антипатій людина обирає певне місце в колективі, тим самим стає складовою його соціальної структури.

Отже, вивчення та аналіз соціальної структури трудового колективу дає можливість виявити фактори, що впливають на трудову діяльність і обумовлюють появу різних соціальних явищ і процесів.

До чинників, що впливають на працездатність робітника можна віднести сукупність виробничих, санітарно-гігієнічних, психо-фізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я людини.

Важливо вивчати соціальну структуру трудового колективу, щоб уникнути певної розбіжності інтересів груп працівників, що може привести до соціально-трудова конфліктів. Структура трудового колективу визначається системою взаємозв'язку позицій та ролей окремих працівників і малих груп. В результаті формується певний соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, певна трудова мотивація, трудова адаптація нових членів колективу. Національна структура трудового колективу являє собою національний склад колективу. Тому необхідно враховувати національні традиції кожного працівника, особливо якщо в колективі складаються досить значні національні групи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2007. – 559 с.
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / В.М. Данюк, В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Дергаусов М.В. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства / М.В. Дергаусов // Економіка України. – 2003. – №6. – С. 26–31.