

Тема 7. Отношение к труду

- 1. Опре-ние и сущность понятия «отношение к труду». Основные элементы понятия «отношение к труду».
- 2. Типы отношения к труду. Показатели, используемые для оценки основных компонентов.
- 3. Объективные и субъективные факторы, определяющие отношение к труду

Задание по теме «Отношение к труду»

1. Описать отношение к труду конкретного человека с указанием его должности и места занятости, используя мотивационный, фактический, оценочный компоненты
2. Описать типы отношения к труду на примере конкретных людей. Почему соответствующий тип преобладает в вашем примере?
3. Какие объективные и субъективные факторы являются основными при формировании отношения человека к труду. Описать на примерах.

Отношение к труду

- это элемент человеческого капитала работника
- это степень использования возможностей человека в трудовой деятельности
- представляет собой единство следующих элементов: 1) мотивы трудового поведения (**мотивацион. эл-т**); 2) фактическое трудовое поведение - **фактический эл-т**; 3) оценка работниками трудовой ситуации – **оценочный эл-т**

Оценка мотивацион. компонента

Что для вас главное в работе? (*отметьте не более 3-х вариантов*)

- 1) содержание труда
- 2) режим организации труда
- 3) заработная плата
- 4) возможность повышения квалификации
- 5) возможность карьерного роста
- 6) возможность самореализации
- 7) благоприятные условия труда
- 8) возможность общения с людьми
- 9) значимость данного вида деятельности для общества
- 10) что еще (*напишите, пожалуйста*) _____
- 11) затрудняюсь ответить

Фактический компонент можно оценить

- 1) производительность
- 2) качество продукции (услуг)
- 3) наличие (отсутствие) нарушений трудовой, технологической, исполнительской дисциплины
- 4) инициативность, ответственность
- 5) овладение новыми методами работы
- 6) достижения раб-ка, связанные с выполнением служебных обязанностей

Оценочный компонент

- ***Связан с оценкой содержания и условий занятости работника***
- Оценка условий труда: величина и адекватность ЗП; наличие (отсутствие) соц. пакета и степень его наполняемости; отношения с коллегами и руководством; техническая оснащённость раб. места; способы организации занятости; санитарно-гигиенические условия; эстетические и т.д.

2. Типы отношения к труду

- **Позитивное отн-е:** деят-ть, которой занимается ч-к, явл-ся для него значимой, ценной, позволяет удовлетворять основные потребности
- **Негативное отн-е:** человек не доволен своей профессией, должностью, местом занятости. Значимые потребности в этом случае удовлетворяются частично или совсем не удовлетворяются
- **Индифферентное отн-е:** отсутствуют четкие представления о значимой профессии, виде эконо. деят-ти, области занятости. Трудовая деят-ть явл-ся способом удовлетворения внешних, по отношению к деят-ти, потребностей

3. Объективные факторы, определяющие отношение к труду

- 1) социально-экономические условия трудовой деятельности;
- 2) престижность, сложность, значимость соответствующей профессии и должности;
- 3) успешность деятельности предприятия (компании);
- 4) Содержание труда
- 5) условия занятости (социально-экономические, технические, санитарно-гигиенические, способы организация занятости, эстетические, социально-психологические)

Субъективные факторы, определяющие отношение к труду

- 1) **социально-демографические**: пол, возраст, национальность, вероисповедование, семейный статус, состав семьи
- 2) **общая и профессиональная квалификация**: образование, квалификация, стаж работы, наличие (отсутствие) установок на повышение квалификации, готовностью овладевать новыми умениями, навыками
- 3) **психологические и социально - обусловленные особенности человека**: умственные и физические способности, склонности, степень осознания общественной значимости деятельности; мотивы трудовой деятельности

Задание по теме 7. конфликт

1. По каким видам можно классифицировать конфликт в трудовой деятельности? Назвать виды на примере фактически имевшего место быть трудового конфликта.
2. Назвать наиболее частые причины трудовых конфликтов.
3. Описать фактически имевший место быть трудовой конфликт, используя показатели (масштабность, длительность, функциональность, типичность или новизна)

Тема 6. Конфликт в трудовой деятельности

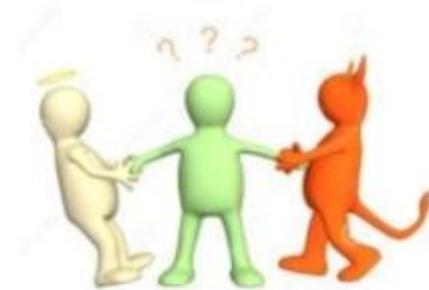
1. Понятие и классификация конфликтов
2. Структурные элементы и причины возникновения трудовых конфликтов
3. Показатели конфликтной ситуации
4. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации

Конфликт - это

- Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия (**взаимодействие соц. субъектов**)
- **Трудовой конфликт** - это столкновение интересов и мнений, оценок между различными субъектами по поводу социально-трудовых отношений

Классификация конфликтов:

- Внутриличностный;
- Межличностный;
- Между личностью и группой;
- Межгрупповой;
- Межгосударственный.



2. Структурные элементы трудового конфликта

Элементы трудового конфликта

Субъекты
(стороны конфликта)

Объекты
(то, из-за чего
происходит конфликт)

Инцидент

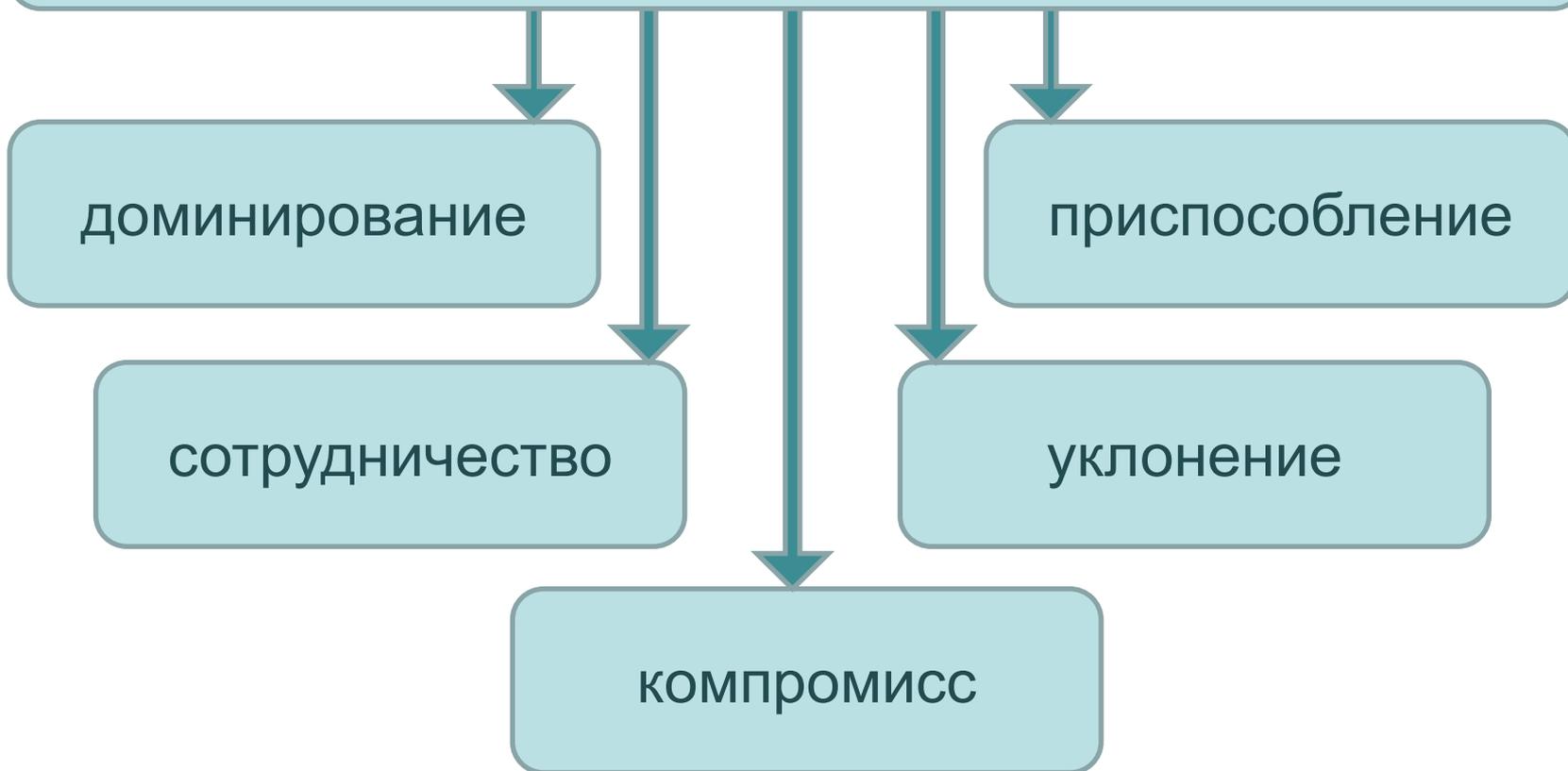
Конфликтогены

**Конфликтная
ситуация**
(потенциальная зона, в
которой может
возникнуть конфликт)

**Объем ресурсов
субъектов конфликта**

**Стили, тактика
поведения субъектов**

Стили поведения субъектов в условиях конфликта



2. Структурные элементы конфликта

6) Последствия конфликта

А) позитивные: информационные, социализация, инновационные, оптимизация, стабилизация

Б) негативные для трудовой деятельности и для социально-психологических отношений

2. Причины трудовых конфликтов

- 1) конфликты, связанные с оплатой труда-фактическая величина ЗП ниже обещанной
- 2) активная деят-ть одних раб-ков и бездействие других, вовлеченных в единые функциональные отношения
- 3) Сложное функциональное взаимодействие
- 4) Деловые разногласия, «идейный» конфликт
- 5) Установление ответственности, идентификация виновного за неэф-ную деят-ть, за неуспех, за нарушение техники безопасности

2. Причины трудовых конфликтов в %, по результатам ВЦИОМ,

<http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=8094>

| Если за последние 12 месяцев были трудовые конфликты, то по какому поводу? | 2016 |
|--|------|
| По вопросам оплаты труда | 32 |
| По условиям труда | 18 |
| По режиму труда | 8 |
| По дисциплине труда | 8 |
| В связи с сокращением / увольнением | 4 |
| В связи с получением льготных путевок | 2 |
| По охране труда | 5 |
| По нехватке спецодежды, средств защиты | 7 |
| По получению положенных льгот, компенсаций | 7 |

3. Показатели конфликтной ситуации в трудовом коллективе

- Масштаб конфликта
- Длительность конфликта
- Новизна или типичность конфликта
- Функциональность или дисфункциональность конфликта

Организационные методы управления трудовыми конфликтами

- 1) Наличие четких правил выполнения работы, требований к результатам работы каждого и подразделения в целом
- 2) Наличие общих целей, общих ценностей возможно в случае идентификации работников со своей компанией (предприятием)
- 3) Действенная система позитивного стимулирования
- 4) Умение выявлять явные и латентные (скрытые) причины конфликтов

Межличностные методы управления трудовыми конфликтами

- 1) Умение выявлять основные стадии развития конфликта: возникновение, напряженность, осознание конфликтной ситуации, конфликтное взаимодействие, исход конфликта
- 2) Нельзя увеличивать предметное поле конфликта
- 3) Умение участников конфликта ставить себя на место оппонента
- 4) Необходимо учитывать эмоциональное состояние и индивидуальные особенности участников конфликта

4. Основные стадии возникновения и развития конфликтной ситуации

- 1) Появление объективных или субъективных условий развития конфликтной ситуации
- 2) Осознание хотя бы одним из субъектов конфликта своих целей в данной ситуации
- 3) Осознание того, что мешает достижению целей субъектов конфликта
- 4) Действия субъектов конфликта по достижению своих целей
- 5) Собственно конфликтная ситуация, действия всех конфликтующих