# Содержание

[Введение](#_Toc228807319)

Теоретическая часть.

1. Социальный контроль как механизм саморегуляции в социальных системах

[1.1 Понятие социального контроля, его функции](#_Toc228807322)

[1.2 Элементы социального контроля](#_Toc228807323)

1.3 Формы социального контроля

1.4 Зарплата как важная экономическая форма регулирования поведения людей

**Методическая часть.**

2. Опросный метод как один из основных методов сбора социологической информации

**Аналитическая часть**.

3. Изучение форм зарплаты

3.1 Ход и результаты проведенного опроса о порядке и регулярности выплаты зарплаты, удовлетворенности её размерами, динамика изменения и способы получения

[Заключение](#_Toc228807331)

Список используемой литературы

**Введение**

Общество — саморегулируемая сложная социальная система. Важнейшую роль в социальном регулировании общественной жизни играет социальная культура, а прежде всего социальные ценности, нормы, социальные институты и организации. Вместе с тем в социальной структуре общества имеется и играет немаловажную роль особое структурное образование – институт социального контроля. Он выступает как часть общей системы социального регулирования и призван обеспечивать различными средствами нормальное упорядоченное функционирование и развитие общества, а также предотвращать и исправлять такие социальные отклонения, которые способны дезорганизовать общественную жизнь и социальный порядок.

Социальный контроль играет немаловажную роль в жизни общества, потому что ни одно общество не может успешно функционировать и развиваться без системы социального контроля. Так Э.Фромм писал, что общество только тогда может функционировать эффективно, когда его члены достигают такого типа поведения, при котором они хотят действовать так, как они должны действовать в качестве членов данного общества.

Социальный контроль – это способ саморегуляции социальной системы (общества в целом, социальной группы и др.),обеспечивающий посредством нормативного регулирования целенаправленное воздействие людей и других структурных элементов этой системы, их упорядочное взаимодействие в интересах укрепления порядка и стабильности.

Опрос представляет собой метод сбора социологической информации об изучаемом объекте в ходе непосредственного (интервью) или опосредственного (анкетирование) социально –психологического общения социолога (анкетёра – интервьюера) и опрашиваемого (респондента) путём регистрации ответов респондента на вопросы, заданные социологом и вытекающие из целей и задач исследования.

Зарплата является важной экономической формой регулирования поведения людей. Она представляет собой основной источник доходов трудящегося населения. Её назначение заключается в обеспечении экономических условий жизнедеятельности человека.

Цель контрольной работы :

Рассмотреть социальный контроль как механизм саморегуляции в социальных системах.

Выделить зарплату как важную экономическую форму регулирования поведения людей, отметить её специфику.

Изучить опросный метод как один из основных методов сбора социалогической информации.

Изучить формы зарплаты, провести опрос о порядке и регулярности её выплаты, удовлетворённости её размерами, динамику изменения и способы получения.

### Социальный контроль как механизм саморегуляции в социальных системах

**1.1 Понятие социального контроля, его функции**

*Социальный контроль –* это способ саморегуляции социальной системы (общества в целом, социальной группы и др.), обеспечивающий посредством нормативного регулирования целенаправленное воздействие людей и других структурных элементов этой системы, их упорядоченное взаимодействие в интересах укрепления порядка и стабильности.

Анализируя содержание этого общего определения, важно иметь в виду ряд принципиальных моментов:

* Социальный контроль – составная часть более общей и многообразной системы социального регулирования поведения людей и общественной жизни. Ее специфика состоит в том, что такое регулирование носит здесь упорядоченный, нормативный и достаточно категоричный характер и обеспечивается социальными санкциями или угрозой их применения;
* Проблема социального контроля – это определенный срез основного социологического вопроса о соотношении и взаимодействии личности, социальной группы и общества в целом. Социальный контроль осуществляется и через социализацию личности, т.е. внутренний контроль, и через взаимодействие личности с первичной социальной группой, ее культурой, т.е. групповой контроль и через взаимодействие личности, социальной группы с обществом в целом, т.е. социальный контроль через принуждение;
* Нельзя представлять себе социальный контроль односторонне – как слепое и автоматическое подчинение личности требованиям социальных норм, когда личность выступает лишь как объект, а общество как субъект. Надо видеть, что в данном случае имеет место именно социальное взаимодействие, притом постоянное и активное, при котором не только личность испытывает воздействие социального контроля, но и социальный контроль претерпевает обратное воздействие со стороны личности, что может приводить даже к изменению его характера;
* Характер, содержание и направленность социального контроля определяются характером, природой, типом данной социальной системы. Совершенно очевидно, что социальный контроль в тоталитарном обществе и в демократическом обществе будет принципиально различаться. Точно так же социальный контроль в простых, примитивных, архаичных обществах носит совершенно иной (например, неформальный) характер в сравнении с социальным контролем в сложных современных индустриальных обществах (сложная и развитая система формализованного контроля).

Основное назначение социального контроля – поддерживать порядок и стабильность в обществе, а также обеспечивать социальное воспроизводство (преемственность) в направлении, соответствующем избранной конкретным обществом стратегии развития. Благодаря механизмам социализации, предписывания, поощрения, отбора и контроля социальная система сохраняет равновесие.

Можно указать на следующие отличительные черты социального контроля:

1)упорядоченность, категоричность и формализованность: социальные нормы нередко применяются к индивиду без учета его личностных особенностей; другими словами, человек должен принять норму только потому, что он является членом данного общества;

2) связь с санкциями — наказаниями за нарушение норм и поощрениями за их соблюдение;

3) коллективное осуществление социального контроля: социальное действие часто является реакцией на то или иное поведение человека, а следовательно, может быть как негативным, так и позитивным стимулом при выборе целей и средств их достижения.

Характеризуя анатомию и механизм системы социального контроля, известный российский социолог и правовед А.М.Яковлев выделяет следующие его компоненты и взаимосвязь между ними:

* индивидуальные действия, проявляющиеся в ходе активного взаимодействия индивида с социальной средой;
* социальная шкала оценок, производная от системы ценностей, идеалов, жизненных интересов и устремлений социальной группы или всего общества, от которой зависит реакция социальной среды на индивидуальное действие;
* категоризация индивидуального действия, т.е. отнесение его к определенной категории социально одобряемых или порицаемых действий, являющаяся результатом функционирования социальной шкалы оценок;
* характер общественного самосознания, включая характер общественной самооценки и оценки социальной группой ситуации, в рамках которой она действует, от которого зависит категоризация индивидуального действия;
* характер и содержание социальных действий, выполняющих функцию позитивных или негативных санкций и непосредственно зависящих от состояния общественного самосознания;
* индивидуальная шкала оценок, производная от системы ценностей, идеалов, жизненных интересов и устремлений индивида и определяющая реакцию индивида на социальное действие.

Социальный контроль по отношению к обществу выполняет двеосновные функции:

* Охранительную функцию. Эта функция иногда мешает социальному контролю выступать сторонником прогресса, но в перечень его функций как раз и не входит обновление общества – это задача других общественных учреждений. Так, социальный контроль охраняет мораль, право, ценности, требует уважать традиции, выступает против того нового, что как следует не проверено.
* Стабилизирующую функцию. Социальный контроль выступает в качестве фундамента стабильности в обществе. Его отсутствие или ослабление ведет к аномии, беспорядку, смуте и социальному раздору.

### 1.2 Элементы социального контроля

Социальный контроль помогает сохранить живую ткань социальных отношений и представляет собой особый механизм поддержания общественного порядка и включает два главных элемента – нормы и санкции.

#### **Социальные нормы как регулятор поведения**

Каждый человек понимает, что никто не мог бы успешно строить свои взаимоотношения с другими людьми и социальными организациями без взаимного соотнесения действий с одобренными обществом правилами. Эти правила, выступающие эталоном по отношению к нашим действиям, получили название социальных норм.

*Социальные нормы* – это предписания, указания и пожелания разной степени строгости, заставляющие индивидов поступать так, как это принято делать в данном обществе, в конкретной ситуации. Социальные нормы выступают регуляторами поведения людей. Они устанавливают границы, условия, формы действий, определяют характер отношений, оговаривают приемлемые цели и способы их достижения. Усвоение социальных норм общества, выработка индивидуального отношения к ним происходят в процессе социализации.

Нормы налагают на участников социального взаимодействия обязательства, взаимную ответственность. Они касаются как отдельных индивидов, так и общества. На их основе формируется вся система социальных отношений. В то же время нормы – это и ожидания: от индивида, выполняющего определенную роль, общество ожидает предсказуемого поведения. Индивид также предполагает, что общество оправдает его доверие и выполнит свои обязательства.

Социальные нормы – продукт духовной деятельности общества. Они находятся в постоянном развитии. Так, многие современные правила поведения кардинально отличаются от тех, которые были распространены еще сто лет назад. Социальные нормы выполняют важную функцию – поддерживают и сохраняют социальные ценности, то, что в обществе признается самым важным, значимым, неоспоримым, заслуживающим внимания: человеческую жизнь и достоинство личности, отношение к пожилым людям и детям, коллективные символы (герб, гимн, флаг) и законы государства, человеческие качества (верность, честность, дисциплинированность, трудолюбие), религии. Ценности же являются основой норм.

Социальные нормы в обобщенной форме отражают волю общества. В отличие от ценностей, которые рекомендуются к выбору (что предопределяет различия в ценностных ориентациях многих индивидов), нормы носят более жесткий, обязательный характер.

Можно выделить несколько видов социальных норм:

1)обычаи и традиции, представляющие собой привычные образцы поведения;

2) моральные нормы, базирующиеся на коллективном авторитете и обычно имеющие рациональное обоснование;

3) правовые нормы, закрепленные в законах и нормативных актах, которые издаются государством. Они более четко, чем все остальные разновидности социальных норм, регламентируют права и обязанности членов общества и предписывают наказания за нарушения. Соблюдение правовых норм обеспечивается силой государства;

4) политические нормы, которые касаются отношений между личностью и властью. Между социальными группами и между государствами находят свое отражение в международных правовых актах конвенциях и т. д.;

5) религиозные нормы, которые поддерживаются прежде всего верой сторонников религии в наказание за грехи. Религиозные нормы выделяются на основании сферы их функционирования; в действительности же эти нормы совмещают в себе элементы, характерные для правовых и моральных норм, а также традиций и обычаев;

6)эстетические нормы, закрепляющие представления о прекрасном и безобразном.

Социальные нормы определяются многообразием социальной жизни, любое направление человеческой деятельности регулируется ими. Различные виды социальных норм можно классифицировать по следующим критериям:

* по масштабам распространения – общечеловеческие, национальные, социально-групповые, организационные;
* по функциям – ориентирующие, регламентирующие, контролирующие, поощряющие, запрещающие и карающие;
* по степени нарастания строгости – привычки, обычаи, манеры, традиции, законы, табу. Нарушение обычаев или традиций в современном обществе не считается преступлением и не осуждается строго. Строгую ответственность человек несет за нарушение законов. Таким образом, социальные нормы выполняют в обществе очень важные *функции:*
* регулируют общий ход социализации;
* интегрируют индивидов в группы, а группы — в общество;
* контролируют отклоняющееся поведение;
* служат образцами, эталонами поведения.

Отклонение от норм наказывается при помощи санкций.

#### **Санкции как элемент социального контроля**

Для того чтобы оперативно реагировать на действия людей, выражая свое отношение к ним, общество создало систему социальных санкций.

Санкции – это реакции общества на действия индивида. Появление системы социальных санкций, как и норм, не было случайным. Если нормы создаются с целью защиты ценностей общества, то санкции призваны охранять и укреплять систему социальных норм. Если норма не подкрепляется санкцией, она перестает действовать. Тем самым три элемента – ценности, нормы и санкции – образуют единую цепь социального контроля. В этой цепи санкциям отведена роль инструмента, с помощью которого индивид сначала знакомится с нормой, а затем осознает ценности.

Санкции бывают разных видов. Среди них можно выделить позитивные и негативные, формальные и неформальные.

* Позитивные санкции – это одобрение, похвала, признание, поощрение, слава, почет, которыми окружающие награждают тех, кто действует в рамках принятых в обществе норм. Поощряются не только выдающиеся действия людей, но и добросовестное отношение к профессиональным обязанностям, многолетний безукоризненный труд и инициатива, в результате которой организация получила прибыль, оказание помощи тем, кто в ней нуждается. В каждом виде деятельности существуют свои поощрения.
* Негативные санкции – осуждающие или наказующие действия общества в отношении тех индивидов, которые нарушают принятые в обществе нормы. К числу негативных санкций относятся порицание, недовольство окружающих, осуждение, выговор, критика, штраф, а также более строгие действия – заключение под стражу, лишение свободы или конфискация имущества. Угроза применения негативных санкций более действенная, чем ожидание поощрения. В то же время общество стремится к тому, чтобы негативные санкции не столько карали, сколько предотвращали нарушения норм, были упреждающими, а не опаздывающими.
* Формальные санкции исходят от официальных организаций – правительства или администрации учреждений, которые в своих действиях руководствуются официально принятыми документами, инструкциями, законами и указами.
* Неформальные санкции исходят от тех людей, которые нас окружают: знакомых, друзей, родителей, коллег по работе, однокурсников, прохожих. Формальные и неформальные санкции также могут быть:
* Материальными – подарок или штраф, премия или конфискация имущества;
* Моральными – награждение грамотой или почетным званием, недоброжелательный отзыв или злая шутка, выговор.

Для того чтобы санкции были действенными и укрепляли социальные нормы, необходимо, чтобы они отвечали ряду требований:

* санкции должны быть *своевременными.* Их эффективность значительно снижается в том случае, если человека поощряют, а тем более наказывают по истечении значительного времени. При этом действие и санкция на него оказываются оторваны друг от друга;
* санкции должны быть *соразмерны действию,* обоснованны. Незаслуженное поощрение порождает иждивенческие настроения, а наказание разрушает веру в справедливость и вызывает недовольство в обществе;
* санкции, как и нормы, должны быть *обязательными для всех.* Исключения из правил порождают мораль «двойного стандарта», что негативно отражается на всей нормативной системе.

Таким образом, нормы и санкции соединены в единое целое. Если у какой-то нормы отсутствует сопровождающая ее санкция, то она перестает действовать и регулировать реальное поведение. Она может стать лозунгом, призывом, воззванием, но она перестает быть элементом социального контроля.

### 1.3 Формы социального контроля

В социологической науке известно 4 принципиальные формы социального контроля:

* внешний контроль;
* внутренний контроль;
* контроль через отождествление с референтной группой;
* контроль через создание возможностей добиться социально значимых целей средствами, наиболее подходящими для данного человека и одобряемыми обществом (так называемое "множество возможностей").

1. Первая форма контроля – *внешний социальный контроль* – это совокупность социальных механизмов, которые регулируют деятельность индивида. Внешний контроль может быть формальным и неформальным. Формальный контроль основан на инструкциях, предписаниях, нормах и нормативных актах, а неформальный базируется на реакциях окружения.

Эта форма наиболее известна и понятна, но в современных условиях представляется неэффективной, так как предполагает постоянное отслеживание действий отдельного человека или социальной общности, следовательно, требуется целая армия контролеров, за которыми тоже кто-то должен следить. Таким образом, в масштабах общества выстраивается классическая "пирамида контролеров", характерная для тоталитарного государства.

1. Вторая форма контроля – *внутренний социальный контроль* – это осуществляемый человеком самоконтроль, направленный на согласование собственного поведения с нормами. Регуляция в данном случае осуществляется не в рамках взаимодействия, а в результате чувства вины или стыда, которые возникают при нарушении усвоенных норм. Эта форма предполагает интериоризацию норм и ценностей. То есть контролер уже не является чем-то внешним по отношению к индивиду. Такой контроль более эффективен в современных условиях, он перекладывает ответственность с внешнего контролера на самого деятеля. Для успешного функционирования такой формы контроля в обществе должна быть устоявшаяся система норм и ценностей.

Третья и четвертая формы контроля менее известны и требуют использования более тонких социально-психологических механизмов.

1. Третья форма – *контроль через отождествление с референтной группой* – позволяет показать деятелю возможные и желательные для общества модели поведения, внешне вроде бы не ограничивая свободу выбора деятеля;
2. Четвертая форма – так называемая "множество возможностей" – предполагает, что, показав деятелю разнообразные возможные варианты достижения цели, общество тем самым оградит себя от выбора деятелем тех форм, которые нежелательны для общества.
   1. **Зарплата как важная экономическая форма регулирования поведения людей**

Заработная плата – это доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги; цена труда как фактор производства.

Заработная плата представляет собой основной источник доходов трудящегося населения. Её значение заключается в обеспечении экономических условий жизнедеятельности человека.

Основой заработной платы является цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. Из приведенных рассуждений вытекает, что заработная плата находится в прямой зависимости от эффективности труда работника. В условиях развития рыночных отношений определенное внимание уделялось формированию механизма рыночного регулирования заработной платы, который должен включать в себя следующие звенья: многоуровневую коллективно-договорную систему, в которой должны быть отражены требования рынка труда к цене рабочей силы; налоговую систему регулирования доходов каждого работника, призванную обеспечить участие всех граждан в удовлетворении общегосударственных и региональных потребностей; систему минимальных государственных гарантии в области оплаты труда; информационную систему, дающую работникам и работодателям объективное и полное представление о цене рабочей силы по профессиям, разрядам, территориям, отраслям экономики и т. д.

Продолжается работа по созданию механизма регулирования заработной платы как цены рабочей силы, который должен обеспечить оптимальное сочетание интересов работодателей и работников при активной роли государства.

Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.

Рассматривая вопросы реформирования заработной платы, необходимо обратить внимание на ряд новых особенностей в ее характеристике как экономической категории. В ней находят отражение многие экономические отношения. В административно-командной экономике выделяли две функции заработной платы воспроизводственную и стимулирующую. В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию регулирующую. Это вытекает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетельствует о том, что практически ни одна из указанных функций не выполняется и в связи с этим обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории. В настоящее время особое значение имеет возрождение (осуществление) всех трех функций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, действующих в рыночной экономике работники, работодатели и государство.

1. **Опросный метод как один из основных методов сбора социологической информации**

Наиболее распространенным методом сбора социологической информации на сегодняшний день остается опрос. Опрос может рассматриваться как одна из форм массового общения, навыками которого владеет каждый человек. Однако опрос имеет свои специфические черты. В контакт, как правило, вступают незнакомые друг с другом люди, общение которых ограничено по продолжительности во времени. Кроме того, один из контактирующих выполняет узко профессиональные задачи. Полученные в ходе опроса сведения рассматриваются как конфиденциальная информация.

***Опрос представляет собой метод сбора социологической информации об изучаемом объекте в ходе непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического общения социолога (анкетера-интервьюера) и опрашиваемого (респондента) путем регистрации ответов респондента на вопросы, заданные социологом и вытекающие из целей и задач исследования.***

Специфика опроса по сравнению с рассмотренными выше методами сбора информации состоит в следующем. Во-первых, в ходе наблюдения и анализа документов социолог фиксирует практическое поведение испытуемого, тогда как использование опросного метода предполагает фиксацию вербального поведения респондента, поэтому есть основания рассматривать опрос как менее точный инструмент исследования. Во-вторых, наблюдение и анализ документов характеризуются односторонней связью между исследователем и испытуемым, следовательно, воздействие исследователя на испытуемого практически сведено к нулю. В ходе же опроса личность исследователя может оказать сильное влияние на содержание ответов респондента, а в конечном итоге – на объективность полученной информации.

К достоинствам опросного метода можно отнести прежде всего его универсальность, а также многообразие информации, характеризующей исследуемый объект. Кроме того, опрос предоставляет исследователю не только информацию об объективных процессах, но и сведения о ценностях, установках поведения, об отношении людей к тем или иным событиям, о моделях взаимодействия представителей разных социальных групп. Опросная процедура позволяет направить ход опроса на получение наиболее ценной информации, связанной с целью и задачами исследования.

Метод опроса имеет большое количество разновидностей, которые социологи активно применяют в своей практической деятельности.

В зависимости от ***Способа общения*** Опрос может проводиться в форме анкетирования, когда общение исследователя и респондента опосредовано анкетой и респондент отвечает на вопросы письменно, а также в форме интервью, когда имеет место прямое взаимодействие исследователя и респондента, и респондент устно отвечает на задаваемые исследователем вопросы.

В зависимости от ***Социального уровня*** Респондентов опрос может быть индивидуальным, когда исследователь общается только с одним человеком, отвечающим на вопросы, и групповым, когда имеет место общение социолога с группой людей. При этом следует отличать индивидуальное групповое анкетирование, а также индивидуальное и групповое интервью. и пр.).

Основным инструментом опросной процедуры является вопрос. Вопрос можно определить ***Как включенное в анкету или бланк интервью высказывание исследователя (обычно в виде вопрошающего мнения), адресуемого респонденту и требующее от него более или менее содержательного ответа.*** Список подобных высказываний, в котором осуществляется запланированный обмен сообщениями, представляет собой опросник. Вопрос всегда сопровождается директивой по поводу того, где и как должна быть записана реакция (ответ) респондента. В совокупности с этой записью вопрос составляет запрограммированный исследователем акт коммуникации с респондентом в письменной (анкетирование) или устной (интервью) форме.

В социологической анкете или бланке интервью могут быть использованы следующие **Типы вопросов**.

**По отношению к цели исследования** Вопросы могут быть программно-тематическими (их целью является получение информации, необходимой для решения задач исследования) и процедурными (основное их предназначение в том, чтобы оптимизировать процедуру опроса, например, наладить контакт с респондентом или проверить искренность его ответов).

**По отношению к личности респондента** Социолог может использовать прямые вопросы, которые предполагают выражение отношения респондента к тому или иному явлению или процессу с точки зрения собственной позиции, или косвенные вопросы. Во втором случае респондент формулирует свои ответы с точки зрения социальной группы в безличной форме.

**По уровню стандартизации** Различают *Открытые* вопросы, которые не содержат вариантов ответа, что предоставляет респонденту возможность абсолютно свободно выразить свое мнение по той или иной проблеме; *Полузакрытые* Вопросы, в которых респондент может либо выбрать имеющийся вариант ответа, либо сформулировать собственное суждение; *Закрытые* Вопросы, которые содержат полный список всех возможных вариантов ответа.

Какие требования предъявляются к формулировке вопросов? Прежде всего, вопрос должен быть понятен респонденту. Формулировать его следует таким образом, чтобы используемые термины однозначно толковались всеми испытуемыми. Также необходимо учитывать уровень информированности людей о тех или иных событиях и явлениях. Формулировка вопроса должна быть нейтральной. Вопрос не должен включать пояснения, дополнения, подсказки, направляющие ответы. Конструкция вопроса должна быть вежливой по форме.

**3. Изучение форм заработной платы**

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется повременной, во втором случае – сдельной. Эти формы отличаются одна от другой главным образом конкретным характером функциональной зависимости между проработанным временем или объемом выработки, с одной стороны, и уровнем заработной платы – с другой. Основная цель применения тех или иных форм заработной платы заключается в том, чтобы экономически побудить рабочих к повышению интенсивности и производительности труда и тем самым снизить затраты на рабочую силу, а также общие затраты на единицу продукции. Результатом этого является рост прибавочной стоимости, повышение нормы эксплуатации.

**Повременная форма заработной платы**

В основу расчета повременной заработной платы берутся затраченное время и тарифная ставка рабочего. Различают простую повременную систему оплаты труда и повременно-премиальную. В первом случае заработная плата находится в прямой зависимости от количества отработанного времени.

В повременно – премиальную систему входит не только оплата времени, но и качество работы, в связи, с чем работникам начисляются премии за экономию материалов, топлива, энергии и т.д. Повременная оплата труда распространяется на все категории работающих. Так, значительная часть труда рабочих в промышленности оплачивается по повременной форме, и для расчета их заработка достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Основным документом при этом является табель учета использования рабочего времени. Сумма заработка рабочего – повременщика определяется как произведение тарифной ставки на отработанные рабочим часы.

Повременная форма заработной платы подвергается дальнейшим перевоплощениям. Превращенной ее формой является сдельная заработная плата.

**Сдельная форма заработной платы**

Сдельная форма оплаты труда ставит оплату в прямой зависимости от производительности труда, обеспечивает сочетание интересов работника и предприятия.При этой форме заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда. Она подразделяется на следующие системы:

Прямая сдельная, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий.

Сдельно – премиальная, при которой, помимо суммы сдельной заработной платы, рабочим начисляют премии за конкретные показатели их производственной деятельности.

Аккордная, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения.

При сдельной форме оплаты труда учет выработки можно организовать, если есть возможность измерить и просчитать объем выполненных работ каждым работником в натуральных измерителях.

### Сдельная оплата труда работников определяется путем умножения количества выполненных работ на установленную расценку. 3.1 Ход и результаты проведенного опроса о заработной плате

При написании контрольной работы были проведены опросы людей работающих в разных сферах общества. В процессе исследования было опрошено 5 человек и задано 6 вопросов. Возраст опрошенных составил от 22 до 55 лет. По социальному статусу опрошенных составили рабочие, врачи, учителя, инженеры. Вопросы задавались о заработной плате, о порядке и регулярности её выплаты, удовлетворённости её размерами, динамики изменения и способах её получения.

Вопросы выглядели так:

1. Удовлетворены ли вы, своей заработной платой?
2. Регулярно ли вам выплачивается зарплата?
3. В текущем году у вас было увеличение заработная плата?
4. Получаете ли вы премию?
5. Как вы получаете зарплату через кассу или банкомат?
6. Повлиял ли кризис на вашу зарплату?

Результаты проведённого опроса:

Таблица № 1

Краткие выводы по опросу:

В результате опроса было выявлено, что заработной платой удовлетворены только 2 человека работающие в частной организация ООО «Стройград».

Это организация является строительной. А мы знаем, что в наше время строительство процветает. В настоящее время заработная плата выплачивается регулярно, ответили все 5 человек. Зарплата в текущем году увеличилась только у 2 человек из ООО «Стройград». Ежемесячно премию получает 1 человек работающий ОАО«КЗАЭ». Большинство людей получают зарплату в банкомате, они считают, что это очень удобно. Люди считают, что кризис очень повлиял на заработную плату.

Я считаю, что в нашей стране необходимо обратить внимание на оплату труда, как по отраслям занятости, так и по профессиям. У нас заработная плата рассчитывается от количества отработанного времени, а не от качества. Вполне очевидно, что низший уровень заработной платы в России является тормозом на пути расширения платёжеспособного спроса, сдерживающим развитие отечественной экономики и потерей квалифицированных работников.

**Заключение**

Роль и значение социального контроля состоят прежде всего в том, что он вносит серьезный вклад в обеспечение воспроизводства социальных отношений и социальной структуры и тем самым играет очень важную роль в стабилизации и интеграции социальной системы и упрочении социального порядка. Социальный контроль направлен на то, чтобы сделать привычной стандарты поведения в определенных ситуациях, не вызывающие возражений социальной группы или всего общества.

Рассмотрев социальный контроль как социальный институт, исследовав его сущность и формы, можно сделать следующие выводы. Механизмы социального контроля играют важную роль в укреплении всех институтов общества.

По отношению к обществу социальный контроль выполняет две основные функции: охранительную и стабилизирующую. Основное назначение социального контроля – поддерживать порядок и стабильность в обществе, а также обеспечивать социальное воспроизводство в направлении, соответствующем избранной конкретным обществом стратегии развития.

Благодаря механизмам социализации, предписывания, поощрения, отбора и контроля социальная система сохраняет равновесия.

Заработная плата – это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнения определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени. Существует две формы заработной платы оплаты: повременная и сдельная.

Заработная плата теснейшим образом связана с экономическими и социальными проблемами общества. Экономическое назначение заработной платы заключается в стимулировании развития производства, повышении ее эффективности. Социальное назначение – обеспечение благосостояния людей в тесной связи с расширением производства и ростом ее эффективности.

Я считаю, что низкий уровень заработной платы в России является тормозом на пути расширения платежеспособного спроса, сдерживающим развитие отечественной экономики. В нашей стране необходимо рассмотреть вопросы информационного обеспечения реформирования заработной платы.

Подводя итоги, можно сказать, что задачи, поставленные в контрольной работе были выполнены, а точнее был собран и проанализирован теоретический, методический и аналитический материал.

# Используемая литература

1. Кравченко А.И., Анурин В.Ф. Социология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2003. – 432 с.
2. Латышева В.В. Основы социологии: Ученик для студентов вузов. – М.: Дрофа, 2004. – 240с.
3. Райзберг Б.А. Курс экономики. – ИНФРА – М,1997. – 720с.
4. Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. – М.; Центр,2001.
5. Румянцев А.М., Козлов Г.А., Азарова М.М. и др. Политическая экономия. Учебник для вузов и факультетов. – 3 – е изд., - М.: Политиздат,1979. – 591с.
6. Сажина м.Аа., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА ,2001. – 456с.
7. Тадевосян Э.В. Словарь справочник по социологии и политологии. – М.: Знание,1996. – 273с.
8. Тадевосян Э.В. Социология. Учебное пособие. – М.: Знание, 1998. –210с.