***Доклад***

***На тему: «Социология труда».***

 **Содержание.**

1. **Труд как объект социологического изучения.**
2. **Категории социологии труда.**
3. **Трудовой коллектив. Специфика трудового подхода к его изучению.**
4. **Трудовые конфликты.**
5. **Список используемой литературы.**

 **Труд как объект социологического изучения**.

Труд – это процесс целесообразной деятельности человека, который направлен на создание материальных и духовных ценностей. Труд есть основное условие сохранения и развития общества и жизнедеятельности человека. Воздействуя на окружающую среду и приспосабливая ее к своим потребностям, люди обеспечивают свое существование, а также создает условия для прогресса общества. Именно труд определяет положение инди­вида в обществе.

Труд, являясь естественной потребностью человека, существует во всех типах культуры. Потребность в труде – это общественное отношение, составляющее объективную основу человеческой сущности. Здесь стимулом является не само действие – «лишь бы трудиться», а потребительская ценность самого процесса труда как творчества, как способа выражения творческого потенциала личности.

Процесс труда – явление сложное, многоаспектное и является предметом изучения целого ряда наук, каждая из которых рассматривает его под специфическим углом зрения. Социологический аспект исследования заключается в изучении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

Рассматривая труд как базовый социальный процесс, социология труда раскрывает его социальный характер, формы организации и условия труда, в которых он протекает, изучает отношение человека к труду, ценностные ориентации людей, мотивацию и стимулирование труда, удовлетворенность людей этим процессом, социальную защиту работников и другие стороны труда.

*Под социальными процессами в трудовой деятельности* принято понимать функционирование и изменение социальных групп, коллективов и отдельных работников. На макроуровне принято выделять следующие социальные процессы: процесс преодоления различий между умственным и физическим трудом, между городом и деревней, рабочим классом и крестьянством, процесс превращения труда в первую жизненную потребность. Важнейшими социальными процессами в сфере труда, по Дикаревой А.А. и Мирской Н.И., являются:

1.Сам труд, как базовый социальный процесс.

2.Интегративные процессы: образование, руководство, уровень сплоченности, стимулирование труда.

3.Ценностно-ориентационные процессы (мотивация, адаптация).

4.Изменяюще-поддерживающие процессы (трудовая мобильность).Социально-трудовые отношения, а также различные социальные явления и процессы в условиях труда и изучает социология труда.

Таким образом, п*редметом изучения социологии труда*, как специальной социологической теории, является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные явления и процессы в сфере труда.

Цель данной социологической теории – исследование социальных процессов, разработка рекомендаций по регулированию, управлению и прогнозированию этих процессов, направленных на создание оптимальных условий для функционирования и развития общества, коллектива, индивида в сфере труда и достижение сочетания их интересов. Задач социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения социально-экономических проблем общества и личности.

 **Категории социологии труда.**

Социология труда, также как и другие отрасли социологического знания имеет свой категориальный аппарат. Рассмотрим некоторые из них:

*Характер труда* отражает социальную сущность труда и выражает отношение человека к своей трудовой деятельности. Характер труда – это социально-экономическое качество труда, которое представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда. Т.е. это связи между индивидуальным и общественным трудом, способ соединения работника со средой производства, способ включения индивидуального труда в совокупно-общественный, взаимосвязь между отдельными видами труда, взаимоотношения работников по поводу труда. Характер труда воспроизводит социально-ролевые функции конкретного труда, т.е. формы, проявляющиеся в общественной определенности людей, принадлежащих к различным социальным группам. Индивид вступает в трудовые отношения, совершает трудовое действие не только для удовлетворения своих потребностей, но для удовлетворения потребностей других людей. И также получает возможность удовлетворить свои потребности за счет трудовой деятельности других индивидов. Качественные различия между профессиями, таким образом, фиксируют место индивида в общем производстве, следовательно характер труда выступает критерием межклассовых различий, обусловленных различием в различных сферах жизнедеятельности: культурно - техническом уровне, в участии в управлении производством и общественной жизни, в уровне материального благосостояния, способе проведения свободного времени и т.д.

Характер труда обусловлен его *содержанием,* т.е. функциональными особенностями конкретного вида трудовой деятельности, зависящими от предметов, средств и продуктов труда. Иными словами, содержание труда – это социально-техническая характеристика, которая учитывает вид труда (физический или умственный, организаторский или исполнительский, самоорганизованный или регламентированный, сложный или простой); степень разнообразия трудовых функций; уровень технической оснащенности; уровень творческих возможностей.

Содержание труда предъявляет определенные требования к способностям индивида, его образованию и квалификации. Содержание труда влияет на отношение к труду, удовлетворенность и мотивацию к труду и является одним из главных факторов, характеризующий возможности развития личности в трудовой деятельности и определяющий реализацию творческих, умственных и физических способностей человека.

Следующей важной социальной характеристикой труда является его условия. *Условия труда* – это совокупность особенностей орудий и предметов труда, состояние производственной среды и организации труда, оказывающих существенное влияние на здоровье, настроение и работоспособность индивидов. Социологи уделяют огромное значение изучению условий труда, поскольку именно они влияют на отношение работника к труду, на удовлетворенность трудом, на культуру труда, увеличение текучести кадров, падение престижа той или иной профессии, а порой даже и человеческие потери.

Непосредственное отношение к условиям труда имеет *организация труда.* Под этим понимается «форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда». Ключевыми элементами организации труда являются специализация труда, кооперация труда, или функциональная взаимосвязь работников, распределение труда, контроль, осуществляемый с помощью экономических рычагов, юридических норм и социальных санкций. Все эти элементы и создают систему организации труда.

Процесс труда имеет и свою социально-психологическую структуру, которая включает такие важные категории как отношение к труду, мотивация труда, удовлетворенность трудом и др.

Не всякий результат трудовой деятельности зависит от уровня развития профессионального мастерства и физических возможностей. Он может зависеть от *отношения человека к труду.* В основе данной категории лежит ощущение осмысленности труда, то есть некий оценочный элемент. Здесь можно выделить положительное, отрицательное и индифферентное отношение. Хотя, разделение этой категории на вышеперечисленные виды условно. Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Отношение к труду – сложное в структурном отношении явление и выражается внешне через реальное трудовое поведение работника, а также включает в себя внутреннюю мотивацию под влиянием осознанных потребностей и оценку трудовой деятельности.

Факторы формирования отношения к труду социологи делят на объективные и субъективные. Объективные факторы – это внешние условия, существующие независимо от желания человека. К ним обычно относят социальные и экономические условия, характер общественных отношений, форма собственности. Например, частная собственность, как доказывает практика, сказывается на положительном отношении к труду. Кроме того, это условия труда, его стимулирование, морально-психологическая обстановка в коллективе, средства массовой информации, самостоятельность деятельности и т.д.

Объективные факторы воздействуют на людей неодинаково. Именно поэтому, люди, работающие в рамках одной трудовой организации и находящиеся в одинаковых условиях, по-разному относятся к труду. Одни – с полной отдачей сил и реализацией творческих способностей, другие – с большой ленью, напряжением, безынициативно. Здесь сказываются субъективные факторы – жизненные идеалы, психотип человека, общая и профессиональная культура, предшествующий опыт, демографические характеристики (пол, возраст, национальность), социальные особенности (образование, семейное положение), степень осознания значимости своего места в коллективе и своей трудовой деятельности.

Отношение к труду влияет на *удовлетворенность трудом.* «Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов». На удовлетворенность труда влияют те же факторы, что и на отношение к труду.

Следующей важной категорией является *мотивация труда,* под которой подразумевают процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации. Любой руководитель, чтобы эффективно двигаться навстречу цели, должен координировать работу и заставлять людей выполнять ее. А для этого они применяют в работе принципы мотивации. В основе мотивации лежат потребности человека. Мотивация через потребности сложна, так как структура потребностей человека определяется его местом в социальной структуре и ранее приобретенным опытом. Следовательно, между людьми существует множество различий в отношении тех потребностей, которые для них важны. Известный ученый *А.Маслоу* вывел 5 уровней потребностей: физиологические, экзистенциальные (в безопасности существования, стабильность условий жизнедеятельности, уверенность в завтрашнем дне), социальные (в принадлежности к группе, в общении, дружбе и т.д.), духовные (в самовыражении), престижные (в признании со стороны других).

При рассмотрении социально-психологических отношений в трудовом коллективе важным для социологов является проблема трудовой адаптации. *Трудовая адаптация* – социальный процесс освоения человеком трудовой ситуации, приспособление его к трудовой среде. Адаптированность человека обычно проявляется в эффективности его деятельности, росте социальной активности, удовлетворенности трудом и отношении к нему и т.д.

**Трудовой коллектив. Специфика социологического подхода к его изучению.**

 Основным видом социальной общности в сфере труда выступает трудовой коллектив. *Трудовой коллектив* есть организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану, представляющая собой систему узаконенных требований и стандартов поведения, формально заданных и закрепленных ролевых предписаний.

По мнению Радугина А.А., “структура трудового коллектива - это пространственное, временное образование. Ее элементы распределены в организационном пространстве. Топография организационного пространства подразумевает четыре типа разделения:

1. *Географическое распределение* работников, по цехам, отделам и т.д., помещения которых отделены друг от друга.

2. *Функциональное* - каменщик, нормировщик и т.д. они могут размещаться в одном географическом пространстве, но функционально они разделены и, следовательно, у них разные роли и интересы.

3. *Статусное* - распределение по позициям, месту в социальной группе.

4. *Иерархическое* - по месту в управлении. Нормы формальной структуры предписывают обращаться за решением вопроса к непосредственному начальнику, а не через его голову” Функциями трудовых коллективов являются производственная, совладельческая (на средства производства), управленческая, социальная, воспитательная.

Специфика социологического изучения трудового коллектива состоит в использовании специальных социологических и социально-психологических методов при изучении процессов и явлений, протекающих внутри коллектива. Социологи изучают социальную структуру организации (функционально-производственную, профессионально-квалификационную, демографическую), ее изменение, выявляют позитивные и негативные тенденции в динамике социальных групп, разрабатывают меры, направленные на оптимизацию социальных процессов, прогнозируют потребности в кадрах, стабилизацию коллектива. Кроме того в круг изучаемых социологией трудовых коллективов проблем входят проблемы, связанные с условиями, содержанием и организацией труда, социальная защита работников, перспективы развития трудового коллектива, проблемы его выживания, трудовое поведение, трудовая адаптация работников в коллективе, неформальные отношения и морально-психологический климат. Также одной из важных проблем, возникающих в трудовом коллективе являются конфликты.

 **Трудовые конфликты.**

Трудовой конфликт – это достаточно распространенное явление на предприятиях. Конфликт в трудовом коллективе есть неэффективный путь разрешения возникших в процессе труда противоречий. Такого рода конфликты внутри коллектива имеют множество негативных последствий – ухудшение морально-психологического климата, социального самочувствия человека в трудовой среде, отрицательное или индифферентное отношение к труду, снижение мотивации и удовлетворенности трудом, свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, умышленное и целенаправленное деструктивное поведение на разрушение определенных общественных связей, организации, культуры, традиций, установки на индивидуалистическое поведение, падение производительности труда и многое другое. Но конфликты можно рассматривать и в позитивном ключе. Например, через конфликты индивиды получают социальный опыт, знания, в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, благодаря конфликтам официально признается какая-либо проблема.

Причины конфликтов в коллективе делятся на объективные (т.е. объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда) и субъективные (особенности и настроения людей). Эти причины можно также рассматривать более конкретно, исходя из тех противоречий, которые лежат в их основе:

Проблемы распределительных отношений

Сложности функционального взаимодействия – чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее столкновения.

Ролевые противоречия. Субъекты трудовых и организационных отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои представления по поводу ролей друг друга. Если исполнение своей роли одного человека не соответствует представлению о данной роли другого, то это приводит к конфликту.

Так называемый «идейный» конфликт – т.е. расхождения во взглядах на то, как нужно организовать работу, решать многие проблемы и т.д.

Лидерство, т.е. борьба за власть, за выполнение престижных ролей, за сохранение работы и т.д.

Несовместимость, или существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям.

Половозрастной состав коллектива, причем многие считают, что межполовые различия могут вызывать конфликтные ситуации, а другие, – что они способствуют улучшению этих отношений. Что касается возраста здесь могут возникнуть следующие конфликтные ситуации – недооценка опыта старшего поколения молодыми, и наоборот; ревностное отношение старших к успехам молодых; недопонимание молодыми специфику работы старшего поколения, обвинение их в излишнем консерватизме.

Социальные различия – сословно-классовые, национальные, расовые, политические, религиозные и др.

Ненормальные условия труда, т.е. «скученность» работников в помещении, вынужденная интенсивность контактов и т.д.

Разрешение конфликта – одна из главных задач социолога. Здесь можно применить как межличностные, так и структурные методы.

Таким образом, социология труда - наука и теоретическая и прикладная. Одна из главных задач ее - научить руководителя предприятия повышать эффективность производства за счет использования человеческого фактора. Сделать так, чтобы труд для человека был в радость, то есть был интересным и привлекательным.

 **Список используемой литературы:**

 Основная литература:

1. Афонин А.С. Трудовое поведение: социолого-экономический анализ. - Киев, 1991.
2. Аитов Н.А., Раисов Е.Р. Отношение к труду в переходный период. Алматы, 1994.
3. Габдуллина К.Г. Социология труда. Алматы, 1996.
4. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. М., 1989.

Дополнительная литература:

Комозин В.Н., Кравченко А.И. Популярная социология. М., 1990.

Кравченко Л.И. Трудовые организации. Структура. Функции. Поведение. М., 1991.

3. Ромашов О.В. Социология труда. М., 2000.

4. Пузиков М.Ф. Постижение науки труда. Алматы, 1991