**Министерство образования и науки Украины**

**Харьковский Государственный Технический**

**Университет Строительства и Архитектуры**

**Факультет последипломного образования**

**КУРСОВАЯ КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

**По курсу «Социология труда»**

**Выполнил: стxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**

**Проверил: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx**

**Харьков**

**2007**

**План**

1. Основные категории социологии труда.

2. Содержание индивидуального труда.

3. Условия труда.

4. Общественный процесс труда.

5. Содержание общественного труда.

6. Виды труда.

1. **Основные категории социологии труда**

Принципиальная особенность социологии в целом, и социологии труда в частности, состоит в двойственности методологического статуса. Социология возникла из недр философского знания, в значительной мере сохранив и сегодня эту специфику. Философская традиция берет свое начало с О. Конта, М. Вебера, Г. Зиммеля и продолжается у Т. Парсонса, П. Блау, А. Тоффлера. С другой стороны, социология обращена на решение конкретных проблем, поведение социальных групп и индивидов. Отсюда берут начало, количественная методология, практика эмпирических исследований и прикладных технологий. В социологии труда подобная специфика проявляется еще ярче. Ее предмет — общественный труд — может быть адекватно осмыслен и как социологическая категория, и как эмпирическая реальность поведения людей одновременно. Таким образом, двойственный статус социологии труда вытекает также из многомерности общественного труда как предмета социологического исследования.

Социология, поскольку она не может игнорировать философский аспект своего предмета, должна брать за исходное труд как общественную субстанцию. Это означает, что в ее структуре нужно выделить высший уровень знания, на котором труд рассматривается не как частнотеоретическое понятие, технический термин или эмпирический индикатор, а как особый компонент знания, т. е. категория. Следовательно, речь должна идти о знании, обладающем, во-первых, признаком всеобщности, во-вторых, необходимости.

Что означает рассмотрение труда как всеобщей общественной субстанции, единство всеобщего, особенного и единичного? Это значит, что речь идет о категории труда, как обобщенно-логической форме отражения взаимодействия общества и природы, человека и общества через исторический генезис материально-предметной среды и антропосоциогенез. Вместе с тем это означает философское обоснование социологии труда как теоретической системы знания. Свое философское обоснование имеют также психология и экономика. Разумеется, оно не сводится к тому, чтобы любое понятие нагружать философским смыслом. Скорее надо говорить о фундированнии социологического мышления, о построении такого концептуального аппарата, который отражал бы не случайные признаки явлений, а внутреннюю логику и необходимую связь. До тех пор, пока социолог ограничивается эмпирически очевидными, случайными связями явлений, классифицирует данные о текучести кадров, абсентеизме или мотивации и удовлетворенности трудом, он не выходит за рамки формальной логики, остается по существу ремесленником. Пытаясь шире взглянуть на проблему, проанализировать скрытые факторы, дать их исторический генезис и связь с эволюцией общества, он неизбежно поднимается до уровня категориального осмысления. Такова эволюция научного творчества ученого. Однако наука в целом не есть механическая сумма отдельных достижений. Она представляет собой качественно особое явление, она есть такая целостность предмета исследования, в которой все уровни знания и этапы эволюции даны в законченном и систематическом виде. Поэтому научным является только логически обоснованное и философски осмысленное знание. И в этой своей целостности оно передается каждому новому поколению, усваивается и дополняется им. При этом принципы изложения готового знания могут существенно отличаться от методов и правил творческой работы отдельного ученого. Наука, как завершенное знание включает только знание всеобщее и необходимое (что вовсе не эквивалентно знанию абстрактному, схоластическому). Так, например, подлинно научным — всеобщим и необходимым — будет знание о закономерностях трудовой мотивации, одинаково применимое к Японии, США, России. Нет «американской» или «русской» мотивации, нет мотивации отдельной для женщин и мужчин, стариков и молодых. Есть лишь национальные особенности и половозрастная специфика ее проявления. Но это уже уровень особенного, а не всеобщего или единичного. В научном знании, если оно действительно научное, соединяются все три уровня. Вот почему социолог изучает, что такое труд вообще, каковы национальные особенности его проявления и как он фиксируется (измеряется) в конкретном случае.

Предполагая «труд вообще» в качестве исходной клеточки категориального анализа, мы фиксируем такое всеобщее, которое получается путем сравнения различных определений, относящихся к любым историческим эпохам и странам. Рассмотрение «труда вообще» как исходной понятийной абстракции вовсе не означает, что начинать следует с простейшего, элементарного труда, какой существовал в примитивном обществе. «Труд кажется, совершенно простой категорией. Представление о нем в этой всеобщности, — пишет К. Маркс, — как о труде вообще является тоже весьма древним. Тем не менее «труд», экономически рассматриваемый в этой простой форме, есть столь же современная категория, как и те отношения, которые порождают эту простую абстракцию [Соч. Т. 46. Ч. 1. С. 40.]. Таким образом, начинать с «труда вообще» не означает уводить анализ в историю общественных формаций, а рассматривать самые существенные и необходимые моменты современного производства.

Всеобщность труда предполагает, что он лежит в основе всех других общественных явлений и процессов, представляет собой субстанцию, рассматриваемую со стороны ее внутреннего единства.

Поскольку труд понимается как целесообразная деятельность, содержанием которой выступает изменение вещества природы для удовлетворения общественных потребностей, то естественно, что он приобретает статус философской категории, обозначающей всеобщую общественную субстанцию.

Анализ труда как философско-социологической категории означает, что он рассматривается в качестве основной формы жизнедеятельности человеческого общества, исходного условия его бытия, которое определяет способ отношения человека к миру и человека к другому человеку. Являясь основой всех других сторон общественной жизни, труд исторически обусловил и способствовал выделению общества из природы, а человека — из животного мира. В этом проявляется его социоантропогенетическая функция.

Двойственный характер «труда вообще» означает, что он представляет собой, с одной стороны, обмен веществ между природой и человеком, с другой — обмен продуктами деятельности между индивидами. Первый аспект раскрывает простой процесс труда, независимый и от индивида, и от общества. Его основное предназначение — воспроизводства жизнедеятельности индивида как биологического существа. Второй аспект, напротив, характеризует общественную определенность труда, детерминированную разделением труда в обществе и формами собственности. Здесь предназначение труда изменяется и главной его функцией становится удовлетворение общественных потребностей и воспроизводство человека как социального существа. Если речь идет о построении концептуального аппарата социологии труда, то нельзя забывать о том, что каждая из сторон «труда вообще» описывается собственной системой понятий.

Когда мы говорим о совокупности операций, выполняемых человеком на рабочем месте, организации и условиях труда, то мы не выходим за рамки первого определения. Приблизительно от 40 до 60% деятельности заводского социолога посвящено изучению простого процесса труда (включая рационализацию и обогащение труда). Вторая сторона раскрывает социальную и общественную его организацию, и связана не столько с процессом производства, сколько с процессом обмена, потребления и распределения. Последним, практикующий социолог, уделяет — таковы характер его работы и предметная специфика прикладной социологии — гораздо меньше внимания, чем академический. Таким образом, первый аспект раскрывает простой процесс труда, а второй характеризует его общественную определенность.

Основное предназначение простого процесса труда — воспроизводство человека как живого существа, а не как общественного индивида со всем богатством его духовных потребностей и социальных связей. Желая утолить голод, человек использует средства труда, применяет их к определенному предмету труда и получает готовый продукт труда. Составные элементы — предмет, средства и субъект труда. Первые три раскрывают внутренний механизм и движение вещественного труда. Субъект труда, т. е. человек, включается в другое понятие — живой труд. Соединение всех элементов дает новое понятие — процесс труда.

Предметы труда — вещество природы, на которое воздействуют средства труда. Они подразделяются на: 1) сырье (необработанное вещество), 2) полуфабрикат (частично обработанное вещество). Кроме того, они могут быть: а) основными материалами (исходный, главный субстрат), б) вспомогательными веществами (сопровождающие производственный процесс вещества типа горючего, воды и т. д.).

Предметы труда подразделяются также на естественные (находимые человеком в самой природе), искусственные (не имеющиеся в готовом виде в природе, создаваемые человеком по заранее заданной модели), композиционные материалы (сложносоставные), конструкционные материалы (основные виды материалов, из которых изготовляется оборудование, сооружаются каркасы зданий и которые несут основную силовую нагрузку при их эксплуатации).

Средства труда — вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда. Данное понятие надо отличать от «средств производства», которые представляют совокупность предметов и средств труда и включают: 1) орудия труда (машины, станки, инструменты и т. п.), 2) всеобщие материальные условия простого процесса труда (здания, сооружения, дороги, каналы и т. д.). Обычно орудия труда относят к наиболее активным элементам производственного процесса, а продукт труда — к наиболее пассивным.

Продукт труда — получившее окончательную обработку вещество природы, законченная вещь. По существу это конечная цель простого процесса труда, ради которой он и начинался. В экономическом смысле — потребительная стоимость, основа и повод для разворачивания товарно-денежных отношений. В социологическом — исходная клеточка системы распределительных отношений. Как известно, социальные отношения господства и подчинения, отчуждения и эксплуатации, властные отношения и т. п. формируются в обществе не по поводу предмета труда, а в связи с присвоением, разделением и распределением средств и продукта труда.

В социологическом исследовании предмет, орудия и продукт используются в качестве эмпирических референтов, с помощью которых описывается содержание индивидуального труда. Как таковые предмет, орудие и продукт труда — технические термины, поэтому употребляются социологами косвенно, через включение их в иные понятия.

**2. Содержание индивидуального труда**

Надо различать два сходных понятия — «индивидуальный труд» и «индивидуальная трудовая деятельность» (ИТД). Первое характеризует частичный труд, первичную клеточку разделения труда внутри предприятия. Разложение технологического процесса на его составные элементы и связанное с ним обособление трудовых функций обязательно порождает распределение и закрепление занятий между участниками; производственного процесса. Возникает индивидуальное рабочее место — пространственно обособленная трудовая зона со своим субъектом, набором функций, кругом обязанностей, оборудованием и инструментами. Индивидуальный труд — это элемент технологического разделения труда. Напротив, индивидуальная трудовая деятельность представляет собой элемент экономического разделения труда, к ней приложимы не технические, а социально-экономические характеристики. ИТД — общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных индивидов и членов их семей. Она называется по-разному — индивидуальное хозяйство, мелкотоварное производство, индивидуальный труд. Основу ИТД составляют находящиеся в личной собственности средства труда, жилые здания и постройки, продукты хозяйственного обихода и потребления, а также транспортные средства. Лица, занимающиеся ИТД, вступают в договорные отношения с государством, им выдается соответствующий патент. Подобная форма выступает элементом разделения труда внутри общества, а не внутри предприятия.

Содержание индивидуального труда относится к первому, а не ко второму понятию. Оно выражает распределение функций (исполнительских, регистрации и контроля, наблюдения, наладки и т. д.) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Но совокупность операций можно оценивать только по отношению к конкретному предмету, средствам и продукту труда. Поэтому в содержание труда последние входят в качестве эмпирических референтов. В социологическом исследовании для описания данного явления применяется показатель «технический уровень оснащенности рабочего места». Он описывает типы и виды средств труда с помощью следующих индикаторов: 1) простые приборы и инструменты (молоток, письменные принадлежности); 2) простые механические инструменты (ручная дрель, механическая пишущая машинка); 3) машины ручного обслуживания с электрическим и т. п. приводом (токарный станок и др.); 4) полуавтоматические станки и оборудование, компьютеры и системы ЭВМ; 5) автоматизированные станки и оборудование. Приведенные в скобках примеры инструментов (молоток, ручная дрель) суть эмпирические референты. С их помощью уточняется и раскрывается соответствующий индикатор, скажем, «простые механические инструменты», который в свою очередь конкретизирует показатель «технический уровень оснащенности рабочего места». Последний, наряду с другими показателями, выражает частнотеоретическое понятие «содержание индивидуального труда». Конечно, список средств труда (т. е. набор эмпирических референтов) должен постоянно меняться и дополняться. Но индустриальному социологу не обязательно иметь исчерпывающий перечень инструментов для каждого рабочего места. Он должен знать наиболее типичные, а полное представление даст эксперт. В принципе список индикаторов здесь вообще не нужен (приведенный список инструментов служит эксперту всего лишь подсказкой) и вот почему. Для описания содержания труда эксперту (для рабочего таким экспертом является руководитель не ниже второго уровня, т. е. не бригадир, а мастер или начальник цеха) предлагается шкала, которая включает цифры от 1 до 7 или от 1 до 9. Причем к каждому показателю, с помощью которых описывается содержание труда, придаются одинаковые шкалы. Пример: технический уровень оснащенности рабочего места. Пожалуйста, оцените, как часто на данном рабочем месте, в общем, используются перечисленные ниже средства труда. Шкала из 9 позиций означает:

1 — фактически никогда

9 — фактически всегда

1.1. Простые приборы и инструменты (молоток, письменные принадлежности)

123456789

1.2. Простые механические инструменты (ручная дрель, механическая пишущая машинка)

123456789

1.3. Машины ручного обслуживания с электрическим и т. п. приводом (традиционный токарный станок, электрическая пишущая машинка)

123456789

1.4. Полуавтоматизированные станки и оборудование, компьютеры и системы ЭВМ

123456789

1.5. Автоматизированные станки и оборудование

123456789

Подобные метрические способы оценки конкретных параметров труда применяются как у нас в стране, так и за рубежом. В отличие от обычной анкеты предисловие к «Вопроснику эксперта» более подробно разъясняет, как должна происходить оценка рабочего места. Приведем текст инструкции из «Вопросника эксперта», который разработан в Институте социологии РАН в 1979 г. (авторы: Г. М. Денисовский, В. В. Колбановский, Г. В. Осипов и др.). «Вопросы предназначаются руководителю, следующему за непосредственным руководителем респондента (позиционный эксперт второго уровня), который точно знает выбранное для обследования рабочее место и может адекватно оценить его. Шкала, как правило, имеет 9 позиций — от 1, что означает «очень немного» (или фактически не бывает), до 9, что означает «очень много» (или фактически всегда). При этом следует непременно учитывать, что эксперт оценивает условия труда на рабочем месте по общественным масштабам. Это означает следующее: например, позиция 1 на шкале по вопросу «общая физическая тяжесть труда» означает не самую легкую работу, которая бывает в поле зрения эксперта, а самую легкую работу в рамках общества. Позиция 9 означает не самый тяжелый физический труд на данном участке, а самый тяжелый с точки зрения общества. Эксперт должен знать и адекватно понимать оба полюса шкалы; оценить, какая позиция шкалы между этими полюсами соответствует оцениваемому рабочему месту. Документ заполняется либо собственноручно экспертом, либо исследователем в ходе непосредственного интервью с экспертом». Практика работы с «Вопросником эксперта» показывает, что наилучшие результаты достигаются, когда исследователь своими словами дополнительно к инструкции объясняет способ заполнения и приводит конкретные примеры самого легкого (допустим, бухгалтер) и самого тяжелого (грузчик, шахтер) физического труда. Разъяснения желательно давать по каждому показателю или до тех пор, пока исследователь не убедится, что эксперт правильно понял свою задачу и дальше способен обойтись без посторонней помощи.

Применение общественно значимых критериев (масштабов) по 9-балльной шкале имеет ряд несомненных преимуществ. Ученый получает обобщенный «портрет» той или иной профессии или рабочего места, т. е. конкретного труда. Причем оценки даются в сопоставимых масштабах. Эксперт мысленно строит континуум физически самых легких и самых тяжелых видов труда, существующих в обществе: проецирует на такую координатную систему конкретное рабочее место и получает многомерную картину. В результате можно сравнивать различные отрасли производства, виды труда, профессии и специальности, наконец, предприятия. Ведь сравнение — это приведение разнородных явлений к единой мере, к единому масштабу. Последний же удается получить в социологии не так часто, как нам хотелось бы. К примеру, степень удовлетворенности работой, выраженную разными респондентами, нельзя сравнивать, так как субъективная информация, эмоциональное состояние у каждого человека неповторимы. Общественно значимые критерии (допустим, «самый неудовлетворенный в обществе человек») найти невозможно.

Содержание индивидуального труда можно измерить по ряду других показателей. Так, показатель «типичные рабочие функции» включает следующие индикаторы: 1) простое обслуживание производства (транспортировка, вспомогательные работы); 2) сложное обслуживание производства (ремонтные работы, наладка машин и механизмов); 3) непосредственная организация и руководство; 4) технологическая подготовка производства; 5) обслуживание процесса управления (экономическая, юридическая и т. д. службы); 6) разработка научных основ производства. Кроме того, используются следующие показатели: 1) общая физическая тяжесть труда; 2) степень однообразности физической нагрузки (разнообразные или одинаковые движения); 3) общие физические условия труда; 4) умственные требования, относящиеся к решению проблем или к принятию решений (принимает ли человек самостоятельные решения, связанные, быть может, с ошибками и риском, или действует в рамках заданных технологических предписаний); 5) умственные требования, обусловленные сложностью рабочих предписаний (несложная работа требует простых технологических предписаний, а сложная, как, например, программирование для ЭВМ, требует комплекса технологических правил и предписаний); 6) умственные требования, обусловленные сложностью перерабатываемой информации; 7) степень технологически обусловленной привязанности к рабочему месту (допускается ли отсутствие работника на рабочем месте); 8) нервная нагрузка (срочность задания, необходимость постоянного внимания к мелочам, необходимость быстрой реакции на непредвиденные ситуации); 9) сменность работы; 10) технологически необходимая коммуникация (отдельно с рабочими, с ИТР и с руководителями); 11) возможная личная коммуникация (то же самое). Каждый показатель, как и прежде, сопровождается 9-ти балльной шкалой. Нетрудно заметить, что оценки «фактически всегда» и «фактически никогда», использованные для показателя «технический уровень оснащенности рабочего места», в других показателях неприменим. Здесь нужны более подробные описания, своего рода микроинструкции для каждого из них. Например, показатель «умственные требования, обусловленные сложностью рабочих предписаний», сопровождается такими обширными разъяснениями: «Независимо от уровня умственных требований, связанных с самостоятельным решением проблем, оцените, какова в целом степень сложности рабочих предписаний (алгоритмов)». Имеются в виду не только административные положения, но, прежде всего технологические правила и предписания, которым подчинена работа на данном рабочем месте и которыми должен овладеть работник.

Шкала из 9 позиций означает:

1 — деятельность настолько проста, что для нее не требуется каких-либо технологических или других предписаний (например, вымыть полы и т. п.), либо деятельность, подчиненная единственному простому предписанию, которое не может быть разложено на более простые элементы (например, простая, однозначно определенная операция на конвейере).

9 — деятельность подчинена многочисленным составным, и сложным предписаниям, правилам, положениям, которыми работник должен овладеть в их единстве (например, медицинская операция, программирование для ЭВМ).

Кроме того, следует иметь в виду, что здесь пересекаются два критерия: а) степень сложности, б) количество алгоритмов, характеризующих работу. Это может означать, например, что середина шкалы (позиция 5) может получиться в результате: а) большого количества относительно простых алгоритмов, б) небольшого числа, но относительно сложных алгоритмов».

Чем подробнее и точнее дана инструкция, тем легче работать эксперту и тем качественнее собранная исследователем информация.

На первый взгляд, исследование содержания труда представляет чисто академический интерес. На самом деле речь, идет о сугубо прикладной проблеме. Содержание индивидуального труда — это, прагматический аспект (практическая: составляющая) содержания труда в целом. Изучение совокупности выполняемых, работником операций и трудовых функций лежит в основе практики профессионального отбора. В индустриальной социологии за рубежом разработано множество прикладных, методов «анализа работы» (job analysis). Он нацелен именно на содержание индивидуального труда (job content) и условий труда (job context) и включает описание круга обязанностей, функциональные характеристики рабочего места, условия труда, размер и форму заработка, а также требования, предъявляемые к работнику.

Если вдуматься, то профессиональный отбор представляет собой не что иное, как приведение в соответствие квалификации работника квалификационным требованиям рабочего места. Из множества кандидатов отбирается один, более всего подходящий для данной работы. Но для того, чтобы соответствие или гармония были достигнуты, надо знать не только квалификацию работника (это можно легко узнать из документов), но и квалификацию (разрядность) рабочего места, его параметры. Всесторонний анализ рабочего места, его содержания избавит от экономических издержек. Они неизбежны, если вместо научного метода мы станем полагаться на интуицию, метод проб и ошибок.

Вновь поступающий работник хотел бы знать, каковы параметры его будущего места, что оно «даст ему» и что взамен потребует. Тогда он сможет более объективно взвесить свои возможности, решить, стоит ему трудоустраиваться или лучше поискать другое место. Таковы элементарные требования в культурном производстве. На Западе не жалеют денег ради обстоятельного анализа содержания индивидуального труда. Затраты окупятся с лихвой. Многие беды нашей заводской социологии проистекают из-за неумения делать то, что в развитых капиталистических странах считается азами прикладной деятельности. А ведь «анализ работы» и профессиональный отбор — одна из главных тем заводской социологии.

**3. Условия труда**

Предмет и средства труда связаны нетолько с содержанием труда, но и с его условиями. Если определить понятие «условия труда», то оказывается, что сюдавключается степень опасности или безопасности предмета исредств труда, их влияние на здоровье, настроение и работоспособность человека.Когда мы описываем предмет и средства труда абстрактно функционально, без оценки их воздействия на здоровьечеловека, то получаем содержание труда. Но стоит нам туже самую оценку взять за точку отсчета, и общая картинаизменится на глазах. Содержание труда превратится в условия труда.К примеру, показатель содержания труда «общая физическая тяжесть труда» описывает особенности вещественного труда безотносительно к здоровью человека. Конечно, человек здесь присутствует, ибо физически легким или тяжелым труд может быть не сам по себе, а только по отношению к человеку. Однако эксперты учитывают не то, насколько тяжелой или легкой ощущается работа данным человеком. Они применяют критерий «легкий — тяжелый» к рабочему месту, а не к человеку и его ощущениям (не говоря о его здоровье).

Итак, при анализе содержания труда система оценок или координат строилась вокруг понятия «рабочее место». Человек с его способностями, эмоциями, настроением и здоровьем здесь отсутствует. Стоит нам поменять угол зрения и в центр поместить человека, как те же самые координаты преобразуются. «Физическая тяжесть труда» превращается в показатель «удельный вес физически тяжелых работ». Такой показатель сразу же сортирует работников по категориям: одних можно допускать к физически тяжелому труду, а других — нет. Но есть общегрупповые условия труда, общие всем работникам: запыленность помещения, повышенный шум. Они одинаково вредно действуют и на женщин, и на мужчин. Можно назвать их факторами производственной среды, коллективными условиями существования.

Состояние производственной среды определяется предметом и средствами труда — самыми активными элементами простого процесса труда. К сожалению, часто они бывают еще химически или биологически активными. Принадлежность человека к определенной профессии связана с меньшим или большим риском заболевания под воздействием вредных и неблагоприятных факторов производства. Безопасных профессий не существует, в каждой из них, на вид очень благополучной, существуют факторы, наносящие вред здоровью. Профессия научного сотрудника или бухгалтера, имеющих на первый взгляд здоровые условия труда, ведет к гиподинамии, связанной с малой подвижностью. В гораздо большей мере подвержены заболеваниям работники химической промышленности, а также тех отраслей, где применяются химически активные и агрессивные вещества, процессы технологии. Удельный вес профзаболеваний, вызванных условиями труда, здесь в несколько раз превышает соответствующий показатель в целом по населению.

Иными словами, каждому роду занятий, профессии и специальности соответствует, во-первых, свой набор вредных факторов, специфических для данной области, во-вторых, свой состав («букет») профессиональных заболеваний. Лаборатории гигиены труда, которые существуют или должны существовать на всех или большинстве предприятий, призваны оценить потенциальную опасность следующих производственных факторов: а) физических — шум и вибрация, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неионизирующее излучение; б) химических — газы, пары, аэрозоли и др.; в) пыли, например минеральная или овощная пыль; г) биологических — вирусы, бактерии, грибки.

Особенно сильное воздействие на человека оказывают канцерогенные (канцерогенез — индицирование злокачественных заболеваний) вещества. Промышленная революция оторвала человека от земли и естественной среды обитания, поместила его в искусственную среду с высокой концентрацией вредных факторов. Широкое применение новых химических соединений и технологических процессов привело к увеличению числа людей, подвергающихся воздействию опасных для здоровья факторов. Сложилась крайне парадоксальная и опасная ситуация; практически все известные человеку вредные или канцерогенные вещества применяются в современном производстве. Фактически они и были впервые распознаны именно в производстве, а не в природе.

Переведенная на русский язык в 1984—1985 годах 4-томная «Энциклопедия по безопасности и гигиене труда», подготовленная Международной организацией труда (МОТ), содержит исчерпывающие сведения обо всех или большинстве встречающихся на земном шаре вредных факторах условий труда, видах профессиональных заболеваний и мероприятиях, призванных их предотвратить. Это первая совместная работа по проблемам безопасности и гигиены труда, подготовленная авторами из 60 стран мира.

Экономические потери, которые несет предприятие и общество, выражаются в: 1) расходах на компенсационные выплаты; 2) потерях вследствие снижения объема выпускаемой продукции; 3) нарушениях производственных календарных планов; 4) повреждении производственного оборудования. Кроме того, надо учитывать социальные последствия, например, снижение престижа данной профессии или предприятия как неблагоприятных для здоровья, увеличение текучести кадров, а также человеческие потери.

Самый высокий показатель частоты тяжелых несчастных случаев, наибольшее число крупных аварий, если рассматривать все промышленно развитые страны, приходится на добывающую промышленность, особенно шахты. Здесь распространены такие профзаболевания, как пневмокониоз, силикоз, которые наносят тяжелый ущерб здоровью рабочих.

Условия труда подразделяются на: нормальные и вредные (особо вредные, травмоопасные). Те условия труда, которые рассмотрены выше, относятся ко второму типу. Нормальные условия обычно классифицируют на: 1) санитарно-гигиенические; 2) физиологические; 3) эстетические.

Нормальными (точнее сказать, относительно нормальными) условиями труда считаются те, что не наносят явного, ощущаемого вреда здоровью человека. Их можно назвать благоприятными или неблагоприятными в зависимости от того, как они сказываются на человеке. Неблагоприятные условия труда вызывают неудобство, скованность, неловкость, плохое самочувствие, а в самом крайнем случае — снижают работоспособность, но не вредят здоровью человека. Они могут также снизить заинтересованность в труде, ограничивать творческое самовыражение, создавать чувство напряженности и недовольства. Например, отсутствие элементарных удобств на предприятии (раздевалок, туалетов, умывальников, душевых комнат, комнат отдыха) сказывается на культуре труда и отношении к нему людей, вызывает неудобство и служит потенциальной причиной возникновения каких-либо заболеваний (скажем, эпидемических, гастроэнтерологических), но не наносит прямого ущерба здоровью человека. Это неблагоприятные условия труда с потенциальным риском. Напротив, сквозняки в помещениях, резкие перепады температуры относятся к неблагоприятным факторам с реальным риском.

Таким образом, условия труда суть такие факторы производственной среды, которые оказывают неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие работников. Они различаются по степени такого воздействия и легкости, с которой могут быть устранены или смягчены. Их можно выстроить в определенную иерархию, в основании которой размещаются экстремальные условия труда, вызывающие смерть или тяжелое профессиональное заболевание, крупную аварию, серьезные травмы. Среднюю часть такой иерархии занимают относительно нормальные условия труда, которые не опасны для здоровья, но снижают; работоспособность. Наверху пирамиды располагаются благоприятные условия, которые не только не оказывают никакого вредного воздействия, но, напротив, защищают здоровье, восстанавливают работоспособность и повышают мотивацию.

Чаще всего на предприятии имеются все типы и уровни условий труда. На передовых предприятиях, применяющих современную, экологически чистую технологию и заботящихся о человеческом факторе, превалируют благоприятные условия, на отсталых — экстремальные. Если обобщить статистику в целом по стране, то можно установить уровень развития общества в целом (по данному фактору). Но и без исчерпывающей информации (ее попросту еще нет) ясно, что с условиями труда в стране дело обстоит крайне неблагоприятно. Приблизительно выстраивается следующее соотношение уровней труда по промышленности в целом: в зоне экстремальных условий находится от 50 до 70%, в зоне относительно нормальных условий — от 40 до 30% и в зоне благоприятных условий — не более 10—15% всех предприятий.

К примеру, за последние 10 лет травматизм на советских шахтах унес приблизительно 10 тысяч человеческих жизней, а на американских — в 8 раз меньше. Продолжительность жизни шахтера в СССР составляла 49 лет, а в США — 70. В СССР на 1 млн. т добытого угля гибли 3—4 шахтера. Хотя параметры условий труда поддаются количественной оценке, почти все они нормируются путем стандартов, санитарных требований и правил безопасности.

Организация труда имеет непосредственное отношение к условиям труда и содержанию труда. Все они тесно взаимосвязаны. Под организацией труда понимаются форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда.

Но независимо от политико-экономического измерения категория способа соединения имеет также четко выраженный практический, технико-функциональный показатель. Им является организация труда, которая отвечает на вопрос а том, рационально или нет соединяется работник с орудиями или средствами труда независимо от того, трудится он на капиталистическом или социалистическом, государственном или кооперативном (арендном) предприятии.

Надо различать сходные понятия, в которых используется термин «организация» как нечто общее им всем. Форма организации производства обозначает способ (форму) соединения вещественного и живого труда в рамках основной экономической (народнохозяйственной) единицы. Примерами: выступают мануфактура, фабрика, завод, комбинат, объединение. Таковы исторические формы развития предприятия. Термин «предприятие» является собирательным названием.

Организация производства в рамках отраслей промышленности выражается в концентрации производства, выборе и обосновании рациональных размеров предприятий, в их специализации, кооперировании, комбинировании и размещении. Данное понятие включает организацию технической подготовки производства, технического обслуживания производства, контроля качества продукции, материально-техническое снабжение, внутризаводское планирование.

Организация труда входит как отдельный элемент в организацию производства и в строгом смысле охватывает одно рабочее место. Выражения «организация труда на предприятии» или «организация труда в цехе» подразумевают, что речь идет не об организации производства, а о совокупности рабочих мест. Они могут быть взаимосвязаны между собой или нет, но исходной клеточкой всегда выступает отдельное рабочее место.

Понятие «организация труда» описывает простой процесс труда и его субъекта. Как только появляется множество субъектов, и речь заходит о взаимосвязи нескольких (десятков, сотен, тысяч) простых процессов труда, надо говорить об организации производства. Кооперация рабочих мест в одном целом выходит за рамки организации труда, она приобретает новое качество, становясь организацией всего производства.

В литературе «организация труда» употребляется в узком и в широком смысле. Во втором случае она охватывает не только отдельный трудовой коллектив, но и общество в целом (тогда говорят об общественной организации труда). Понятие «организация труда» не является ценностно нагруженным, т. е. круг вопросов сам по себе ничего не говорит о том, является организация труда традиционной, отсталой, консервативной, прогрессивной и т. п. Все зависит от того, как решается конкретный вопрос, какими средствами, например, укрепляется дисциплина труда или организуется совместный труд группы людей — авторитарными методами и старым типом бригады или демократическими методами и автономными группами.

Сама по себе организация труда базируется на нескольких ключевых элементах: разделение труда (его специализация), кооперация труда (функциональная взаимосвязь работников), распределение работ и контроль (экономические рычаги, социальные санкции и юридические нормы). Указанные элементы создают упорядоченную систему ролевого поведения и взаимодействия людей в труде. Это суть любой организации труда, а способ предписания таких ролей, задания норм и функций, форма разделения кооперации и контроля определяют ее конкретный облик. Она может быть научной (НОТ), когда практическому внедрению мероприятий предшествует тщательный научный анализ; грубо-практической, если усовершенствования проводятся «на глазок», интуитивно, методом проб и ошибок.

Система организации труда называется традиционной, если ее методы базируются на принципах тейлоризма, или нетрадиционной (новой), когда учитывается роль человеческого фактора и социально-психологических отношений. Новые формы организации труда называют еще нестандартными. К ним относят неполный рабочий день, сокращенную рабочую неделю, гибкий график рабочего времени, разделение работ, удлинение отпусков, работу на дому и некоторые другие. Эти и другие нестандартные формы повышают производительность труда и улучшают его мотивацию. Однако главная цель — более рациональное распределение рабочей силы. С их помощью в производство вовлекаются пенсионеры, домохозяйки и т. д. Распределение кадров — только часть организации труда. Другая ее часть — рационализация рабочего места постоянного занятого в производстве контингента. Методы, призванные сократить монотонность, повысить удовлетворенность работой и одновременно производительность труда, называют обогащением труда. Так, например, автономные группы, расширение заданий, ротация и другие новые формы изменяют содержание индивидуального труда, гуманизируют его, обогащают. Их надо считать наиболее приоритетной группой.

Таким образом, организация труда — один из важных резервов эффективности производства на основе достижения науки и передового опыта. Сюда включаются мероприятия по рационализации структуры управления трудовым коллективом, форм разделения и кооперации труда; улучшение организации и обслуживания рабочих мест; проектирование и внедрение новых методов и приемов труда; совершенствование нормирования и стимулирования труда, улучшение условий труда; подбор, подготовка и повышение квалификации кадров, укрепление трудовой дисциплины. Социологию интересуют социально-экономические и оргтехнические мероприятия, способствующие повышению степени содержательности и привлекательности труда.

К числу новых, прогрессивных методов организации труда относятся следующие: 1) расширение должностных обязанностей, ответственности и возможности участия рабочих в принятии управленческих решений; 2) оперативная смена рабочих мест и операций в течение дня или недели (ротация на конвейере); 3) расширение объема выполняемых операций и принятие более напряженных заданий; 4) свободная организация рабочего ритма и применение гибкого рабочего дня; 5) периодические профессиональные перемещения и совмещение смежных профессий. Кроме них в практике промышленной социологии используются так называемые компенсаторные методы, которые не меняют организации трудового процесса, но позволяют снизить отрицательный эффект монотонности труда. Применение таких методов сопровождается использованием некоторых технических средств, что, в конечном счете, приводит к усложнению ритмического рисунка работы, обогащению ее содержания. К ним можно отнести: 1) трансляцию функциональной музыки во время работы; 2) производственную гимнастику; 3) организацию общения во время работы и в регламентированные перерывы и т. д.

**4. Общественный процесс труда**

Если простой процесс труда раскрывает специфический для человека способ обмена веществ между ним и природой, то общественный процесс труда представляет способ обмена продуктами деятельности между людьми. Первый по преимуществу индивидуален, а его «чистой формой» выступает ручной труд отдельного индивида. Второй всегда коллективный, его субъектом выступают большие социально-профессиональные группы людей (совокупный субъект), занятые в народном хозяйстве и применяющие современные средства производства, созданные коллективным трудом. Формирующиеся здесь отношения качественно отличаются от таковых в простом процессе труда. Отношения между людьми (т. е. совокупными субъектами), как-то: производителями и потребителями, работниками основного и вспомогательного производства, представителями различных отраслей промышленности и т. д. — определяют характерные черты процесса труда.

В простом процессе труда индивид, проявляет себя как самое обыкновенное живое существо. Трудовые операции присутствуют здесь в своих простых инстинктивных формах. Монотонный труд на конвейере и в массовом поточном производстве (частичный труд) потому и вызывает у человека чувство опустошенности, что специфически человеческого в нем практически ничего нет. Человек преодолевает сопротивление вещества природы, совершая с ним механический обмен, воздействуя на него с помощью той логики, которая подсказана самой природой. Иначе говоря, в простом процессе труда человек не выходит за рамки природного существа, учитывает естественные свойства материала (его вес, массу, сопротивление, ковкость и т. п.), а не общественные потребности.

Рутинные элементы труда присутствуют в любом виде деятельности, даже в творческом труде. Они составляют не менее 50—70% трудовой деятельности человека. Оставшиеся 30—50% (в разных профессиях их удельный вес колеблется) приходятся на творческие элементы труда, связанные с постановкой цели, выбором оптимального метода работы из нескольких альтернативных, решением неожиданных задач. Это вторая составляющая простого процесса труда, определяющая целесообразный характер. Суть последнего — наличие идеального плана действия, который показывает не естественно-природную, а человеческую определенность труда. Он перестает быть только суммой физиологических затрат, в трудовую деятельность добавляется эмоционально-психологическая (в основе своей нервно-физиологическая) составляющая.

Акт полагания цели создает границу между двумя характеристиками (определенностями) процесса труда: по одну сторону — животноподобный труд, а по другую — человечески определенный. Привнесение идеального плана (цели) ведет к радикальному изменению характера трудовой деятельности. Появление еще одного измерения свидетельствует о том, что с этого момента человек начинает сознательно относиться к своему труду. Именно цель обусловливает появление отношения к труду и мотивации труда.

Содержательность труда в отличие от содержания выражает не технико-функциональную сторону труда, а его социально-психологическую структуру. Рутинный труд, исполняемый в заранее заданных параметрах и нормах, не является творческим уже хотя бы потому, что план работы составлен не самим исполнителем. Эмоциональное отношение к нему может быть только отношением к чужому труду. Из процесса труда изъята главная человеческая компонента — цель. Труд рассматривается индивидом как осмысленный или творческий, если построен по собственному плану. Подчинение чужому плану либо чужой власти ведет к психологическому или социальному отчуждению. Изъятие цели (внутреннего смысла) труда приводит к тому, что человек становится «совершенно равнодушен к содержанию своего труда» (К. Маркс). Он равнодушен к сохранности оборудования и инструмента, качеству продукции, экономии сырья и электроэнергии. В современном производстве подобное происходит независимо от воли и сознания людей. Такова технологическая логика производства. Обществу приходится как-то компенсировать объективно возникший дефицит за счет мобилизации субъективных факторов. Отсюда и возникли все самые изощренные методы стимулирования и мотивации труда. На какие только хитрости ни пускается общество, чтобы преодолеть естественное для индустриального общества равнодушное отношение к труду: гуманизация и «обогащение труда», премиальные, гибкий режим, поощрение свободным временем. В то время как методы рационализации труда направлены на оптимизацию, улучшение технико-функциональных сторон простого процесса труда, методы гуманизации труда призваны вернуть человеку смысл труда, его содержательность. В самом общем значении рационализация труда стоит ближе к стимулированию, а гуманизация — к мотивации труда.

Стимулирование труда (от лат. stimulus — стрекало, остроконечная палка, которой подгоняли животных) — система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое усилие. Стимулы — это внешние факторы побуждения к труду (например, деньги). Они относятся к форме косвенного воздействия на поведение человека в отличие от прямых — приказ, распоряжение, нормы, задание, которые надо считать разновидностью или элементами принудительного управления трудом. К материальным стимулам в экономике относят условия, формы и системы оплаты труда (основная и дополнительная заработная плата на основе тарифных ставок и окладов, фонд заработной платы, нормы и нормирование задания, премии, выплаты за выслугу лет, дополнительный отпуск). Стимулирование труда — первый, часто не самый эффективный прорыв в сферу свободного труда; оно — лишь полшага от принудительного труда к свободному.

Мотивация труда (от франц. motif — побуждение) — побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации, принадлежности к «значимым другим»). Мотивы — внутренние факторы (потребности к труду), тесно связаны с ценностями и ценностными установками. Мотивы труда — еще один и более важный шаг от принудительного труда к свободному.

Ценность — положительная значимость объектов окружающего мира для человека, определяемая не их реальными свойствами, а наделяемая человеком (обществом, классом) символическими свойствами. Если мотив подразумевает важную для индивида потребность, которая требует удовлетворения, то ценность предполагает гораздо более важные объекты, которые выступают жизненно значимыми и требуют порой не просто удовлетворения, а подчинения. Таковы нравственные ценности добра и зла, религиозные ценности спасения, социально-этические ценности чести и достоинства. Для их достижения жертвуют нередко всем, даже жизнью. Поэтому их называют еще императивами (от лат. imperativus — повелительный).

Мотивы предполагают субъективную оценку: для одного человека признание заслуг или карьера важны, а для другого — нет. Мотивы относительны. А ценности как нравственные императивы абсолютны. В их основе лежит не субъективная оценка, а объективное признание чего-то обществом, всеми людьми в качестве непререкаемой нормы. Ценности составляют опорные точки человеческой культуры, а мотивы — опорные точки внутриличностной структуры, психики. Разделяемые личностью социальные ценности превращаются в ценностные ориентации (установки) человека. Благодаря ним он как бы вырывается из субъективного мира мотивов и устремляется к трансцендентным (от лат. transcendo — выхожу за пределы, стоящий за или над чем-то) ценностями. Труд на благо общества в социалистической героике, труд как путь спасения в протестантизме, труд как путь опрощения или смирения гордыни в толстовстве — все это примеры ценностей трудовой этики. Ценности труда становятся не просто субъективной потребностью, имеющей относительное преходящее значение, но целью (а иногда и смыслом) жизни индивида. Ради них он готов пожертвовать материальными стимулами и неудовлетворением потребностей (мотивами). В свете ценностей все остальное уходит на второй план, они окончательно выводят человека из сферы принудительного труда в сферу свободного.

Итак, основные элементы содержательности труда, если ее понимать как социально-психологическую структуру трудовой деятельности: 1) цель — осознанный образ предвосхищаемого результата, идеальный план действий; 2) отношение к труду, в его основе лежит ощущение осмысленности труда и положенности цели как своей собственной, стремление переформировать окружающий мир по собственному плану; 3) стимулы труда — внешние факторы, побуждающие к трудовой активности; 4) мотивы труда — внутренние стимулы, потребность, осознаваемая как нечто важное; 5) ценности и ценностные ориентации — этические императивы трудовой деятельности.

В социально-психологической структуре процесса труда по своим функциям выделяются два компонента — цель и удовлетворенность трудом. Цель выполняет интегрирующую роль: стимулы, мотивы и ценности, если они осознаются индивидом, становятся целью труда. Стремление сделать карьеру вначале может не осознаваться, быть лишь смутно ощущаемой потребностью, но впоследствии, когда индивид взвешивает свои возможности, карьера превращается в рационально сформулированную цель: он сознательно ее планирует и строит, изыскивая кратчайшие пути. Но если у него что-то не получается, индивид ощущает глубокую неудовлетворенность, т. е. чувство разочарования, дисгармонии, неосуществление цели. Удовлетворенность — эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между претензиями (запросами, потребностями) и оценкой степени их реализации. Чем выше претензии, тем сложнее их удовлетворить. Удовлетворенность, как и цель, выполняет интегрирующую функцию: для стимулов, мотивов и ценностей она служит сигналом о том, что с достижением цели не все обстоит благополучно. Причиной неудовлетворенности могут служить низкие стимулы (невысокая или несправедливая оплата труда), нереализованные мотивы (непризнание коллегами или руководителем), невозможность осуществить цель или мечту жизни (этический императив).

Неудовлетворенность может быть либо временной (ситуационной) — неприятности на работе, понижение в должности и т. д., либо постоянной (неситуационной). Ситуационная неудовлетворенность поддается управленческому воздействию в гораздо большей степени, нежели неситуационная. Если человек разочаровался в социальной справедливости данной системы, в политическом устройстве общества, то никакое стимулирование не поможет. У него резко меняется вся структура отношения к труду, оно способно стать сознательно циничным, негативистским.

Ситуационную неудовлетворенность вызывают микрофакторы производственной среды — условия, содержание, оплата или организация труда — либо стимулирование и мотивация. Неситуационную, глобалистскую неудовлетворенность определяет невозможность реализовать самое главное в жизни — ценности. Она устойчива, длится очень долго и носит, как правило, скрытый характер.

Таким образом, ценности труда занимают самый малый сегмент социально-психологической структуры труда. Но это самый важный по своим последствиям сегмент. Когда неудовлетворенны те или иные потребности (дисбаланс мотивации), психика человека после некоторого периода депрессии перестраивается. Срабатывают так называемые защитные механизмы (подавление, отрицание, проекция, идентификация, регрессия, изоляция, рационализация, конверсия), которые восстанавливают психологический баланс (комфорт) личности. Но нарушение социального порядка в обществе, девальвацию нравственных ценностей и устоев жизни ему исправить невозможно. Ценностная неудовлетворенность вызывает, поэтому гораздо более глубокие, разрушительные изменения в структуре личности. Психологическая защита здесь не срабатывает, ибо ценности — это мир идеального, а не эмоционального.

5. **Содержание общественного труда**

Социально-психологическая структура простого процесса труда раскрывает общественный труд только с одной стороны — личностной. Человек рассматривается здесь хотя и как существо социальное, но все-таки не общественное в строгом смысле, т. е. не как совокупный субъект. Таковым может быть только большая социальная группа — социально-классовая (рабочие, крестьяне), социально-слоевая (работники творческого труда), социально-профессиональная (шахтеры, токари) или демографическая (мужчины и женщины, пенсионеры, молодежь).

В социально-психологической структуре труда индивид выступал как личность и рассматривался через совокупность мотивов, потребностей, ценностных ориентации. В общественно-экономической структуре труда он анализируется уже как представитель большой социальной группы, носитель социальных ролей и выразитель общественно-групповых интересов (требований). И в той и в другой структуре труд выражается через предмет, средства, продукт и субъект, но рассматриваются они на различных уровнях обобщения. Так, индивидуальные средства труда не всегда совпадают с коллективными, а личность — с совокупным субъектом.

Вещественное (или технико-организационное) содержание труда можно анализировать на двух уровнях общественного производства. На уровне рабочего места совокупность операций составляет основу содержания индивидуального труда, а на уровне народного хозяйства она превращается во взаимосвязанную систему отраслей и видов труда, т. е. в содержание общественного труда, одним из элементов которого выступают виды труда.

**6. Виды труда**

Основными видами труда являются ручной, механизированный и автоматизированный. Принято различать простой ручной труд (не требующий специальных навыков, знаний, умений, а также обращения с современными инструментами и приборами) и сложный (основанный на длительной подготовке, научно-технических знаниях и мастерстве работника). Под простым трудом понимается преобладание физических затрат над умственными, под сложным — преобладание умственных над физическими или их органическое сочетание в деятельности человека. Взаимосвязь этих признаков дает следующие группы труда: 1) простой ручной, 2) сложный ручной, 3) простой механизированный, 4) сложный механизированный, 5) простой автоматизированный, 6) сложный автоматизированный. Группы 1, 3, 5 — это преимущественно неквалифицированный, мало- и среднеквалифицированный труд; группы 2, 4, 6 — труд средней и высокой квалификации. В ходе научно-технического прогресса сокращается первая группа, в условиях частичной механизации и автоматизации развиваются 3-я и 5-я группы, которые постоянно сокращаются. При комплексной механизации и автоматизации происходит ускоренное развитие групп 2, 4, 6, из которых 2 и 6 как наиболее перспективные становятся затем носителями полной и завершенной автоматизации.

Основной путь сокращения затрат ручного труда и повышения эффективности производства — техническое перевооружение предприятий, внедрение прогрессивных технологий и машин. Техническая реконструкция промышленности сопровождается значительным снижением трудоемкости и повышением качества продукции, сокращением численности работающих и одновременно улучшением условий труда и быта, обогащением содержания труда. Научно-технический прогресс открывает широкие возможности для внедрения станков с числовым программным управлением (ЧПУ), развития комплексного автоматизированного производства, замены отдельных станков автоматическими системами машин, применения дистанционных методов управления. Все это позволит сократить, а затем полностью ликвидировать ручной труд, вывести человека с тех участков, где условия труда оказывают отрицательное воздействие на здоровье, и, в конечном счете, сберечь дополнительно миллионы рабочих рук.

Автоматизация производства исторически подготовлена его механизацией, но не может рассматриваться лишь как высшая степень или форма механизации. Автоматизация — качественно новый этап в развитии техники, характеризуемый передачей контрольно-управляющих и логических функций человека техническим приборам. Ее развитие происходит одновременно с завершением механизации производства. Сегодня механизация представляет наиболее типичный массовый процесс в промышленности, его этапами обычно считают переход от ручного труда к частично механизированному или частично механизированного к комплексно-механизированному. Одновременно с комплексной механизацией начинается и все более набирает темпы процесс автоматизации производства — частичной и комплексной.

Процесс автоматизации производства совершается по следующим этапам: программные нерефлекторные управляющие устройства (передача от оператора функций установления связи между различными исполнительными органами); программные рефлекторные устройства (передача функции контроля за технологическим процессом); самонастраивающиеся системы управления (передача функции выбора оптимальных режимов). На первых этапах автоматизации еще возможно обеднение содержания труда некоторых категорий работников. Массовое поточное производство с непрерывным технологическим процессом требует перехода к специализированным машинам с неизменным, автоматически выполняемым рабочим циклом, т. е. к полуавтоматам. Для их обслуживания бывает достаточно неквалифицированного ручного труда, дополняющего работу машин. Например, часть рабочих-операторов осуществляют функции «частичного рабочего» и выполняют однообразные, монотонные операции. Прослеживается такая закономерность: чем выше производительность техники, тем жестче связь рабочих с ней. Частичная автоматизация усиливает связь рабочего с техникой и не способствует повышению творческого содержания труда. Более того, создаются такие условия, которые ведут к снижению уровня квалификации рабочих. В то же время комплексная автоматизация (самонастраивающиеся системы управления) требует высококвалифицированного рабочего широкого профиля, стоящего над производственным процессом и составляющего общее руководство и контроль за работой автоматов. Здесь интеллектуальное содержание труда резко возрастает, что требует значительного роста квалификации, образованности и культуры рабочего. Понятие «квалификация рабочего» характеризует уже не только сложность конкретного вида труда и степень развития способностей к труду, а широкую политехническую подготовку работника, его отношение к работе, инициативность, умение принимать управленческие решения по разнообразному кругу вопросов.

**Список использованной литературы**

1. Кононова Г. А. Управление трудовыми ресурсами предприятия. Л., 1995.

2. Кунявский М. Б., Моин В. Б., Попова И. М. Сознание и трудовая деятельность. Киев, Одесса, 1996.

3. Маркс К. Экономические рукописи 1857—1861 гг. В 2-х частях. Ч. I. М.\_

1980.

4. Подмарков В. Г. Человек в трудовом коллективе: (Проблемы социологии труда). М., 2002.

4. Пригожин А. И. Социология организаций. М., 1990.

5. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М., 1998.

6. Фролов С. Ф. Социальное планирование на промышленном предприятии.

Горький, 2001.

7. Черкасов Г. Н. Теория и практика научной организации труда в промышленности. Л., 1999.

8. Щербина В. В., Садовникова Л. Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. Кишинев, 1993.

9. Янг С. Системное управление организацией. М., 1992.