**Тема: *Социология трудовой деятельности.***

**Содержание:**

 стр

Введение........................................................................................................2

Что изучает социология труда…………………………………………….3

Основные проблемы социологии труда………………………………….4

Структура и функции труда………..…………..…………………………6

Динамика трудового процесса.....…………………………………………8

Заключение…………………………………………………………………11

Источники…………………………………………………………………..12

**Введение**

Основным и вечным естественным условием существования человеческой жизни является труд. Он выступает именно таким ус­ловием, потому что представляет собой целесообразную деятель­ность, в процессе которой люди при помощи орудий труда воздей­ствуют на природу и используют ее в целях создания предметов, не­обходимых для удовлетворения своих потребностей. Вследствие этого труд оказывается фундаментальным социальным фактором и определяет все жизненные отправления общества на всех историче­ских этапах его развития. Именно им обусловлены экономическая деятельность и социальная структура общества, механизмы власти, господства и подчинения, факторы социализации личности (семья, школа, трудовой коллектив и др.) и культура, а более всего - образ жизни людей и уровень их благополучия. Недаром ведь гениальный писатель и знаток человеческих душ – Лев Николаевич Толстой под­черкивал: "Труд- великий двигатель человеческой природы: он единственный источник земного счастья и добродетели".

Социально-экономический уклад нашего общества претерпевает сегодня фундаментальные изменения. И в этой связи закономерно усиливается интерес к тому, как люди относятся к своему труду.

Задача данной работы состоит в том, чтобы показать основные проблемы социологии труда, а так же типы ценностно-нормативных и ценностно-мотивационных образований, регулирующих трудовую деятельность населения, - то есть, те, которые задаются официальной идеологией общества, и те, что характеризуют массовые установки людей относительно важности для них труда в целом и отдельных его сторон.

 Что изучает социология труда.

Проблематика трудовой деятельности человека всегда занимала центральное место во всей многогранной жизнедеятельности общества, и возникла одновре­менно со становлением социологии в качестве самостоятельной науки. Проблематике труда уделяли много внимания и Конт, и Дюркгейм и Маркс, Вебер и все основные создатели социологии: она же занимает одно из центральных мест в современной социоло­гической науке.

 Как и любая другая наука, социология труда имеет свою предметную область, которую составляет *социоло­гический анализ процессов трудовой деятельности и отношений, возникающих в ходе ее развертывания между включенными в тру­довой процесс людьми.* Такой анализ является не одномерным, а многомерным, включает в себя множество взаимосвязанных компо­нентов. Основные из них сводятся к следующему: [1 : 44]

1. Выяснение отношения индивидов и социальных групп к труду и в процессе труда.

2. Изучение особенностей взаимодействия отдельных лично­стей и социально-демографических групп в процессах трудовой деятельности, в том числе их интеграции, дифференциации, коопера­ции и т.п.

1. Определение отношения общества к труду как к специфи­ческой ценности, которая сама способна создавать все новые и новые ценности.
2. Выяснение оценки обществом труда в его количественных
и качественных характеристиках, включая производительность труда, формы и величину заработной платы, ее место в совокупном доходе индивидов, групп и всего населения страны в целом.
3. Исследование сущности и роли организации труда, ее
различных форм.
4. Изучение ситуации, складывающейся на рынке труда, в ча­стности, мотивации трудовой деятельности, ее стимулирования, из­
меняющегося соотношения численности работающих и неработаю­щих, безработных и т.п.
5. Определение направлений, путей и средств социальной защиты трудящихся, в том числе и после выхода их из сферы трудовой деятельности (пенсионеры, безработные, временно не работающие, инвалиды и т.п.).

Таким образом, социология труда является не только теоретической наукой, толкующей причины и следствия, но и прикладной общественной дисциплиной.

Подобный подход к определению предмета исследования социологии труда предполагает выделение следующих основных областей: изменение содержания и характера труда, социальная импликация таких изменений, трудовая среда и положение человека, человеческий фактор (рабочая сила), право на труд, занятость и безработица, профессиональная подготовка (трудовая квалификация), организация и использование рабочего и внерабочего (особенно свободного) времени, культура труда, влияние внерабочего образа жизни на трудовую деятельность, социологический аспект организации труда (трудовых групп), конфликты в трудовых коллективах.

Подробнее рассмотрим некоторые из этих проблем.

Основные проблемы социологии труда.

Прежде всего, предметом исследования социологии труда является *человеческий фактор* (рабочая сила). Это возрастная и профессиональная структура рабочей силы, возможности трудоустройства, т.е. осуществления права на труд, а также безработицу; система профессионального обучения специальностям, т.е. получения квалификации для выполнения отдельных операций и заданий в трудовых процессах, диктуемых требованиями научно-технологической революции.

Важная область изучения - *трудовые отношения*. Они начинаются с момента включения человека в трудовой процесс и регулируются, как и общественные отношения, нормами закона, цель которых не только определить условия, обеспечивающие беспрепятственное выполнение трудовых процессов, но и защитить права трудящихся. Правовые нормы, регулирующие трудовые отношения, являются важным фактором, определяющим положение человека в трудовой среде, и одновременно выполняют важную социальную функцию государства. [2.]

Стремясь определить закономерности общественных отношений и положение человека в трудовой среде, социология труда изучает также *культуру труда*. Под трудовой культурой следует понимать ряд мероприятий, направленных на создание рабочей среды, соответствующей человеческой натуре и развитию у участников трудового процесса эстетического чутья, как в отношении к трудовой среде, так в отношении и к выпускаемой продукции.

Социология труда изучает и *способ использования рабочего времени*. В обществе большое значение имеет уменьшение количества рабочих дней в неделе, организация рабочего времени в течение рабочего дня и отношение участников трудового процесса к использованию рабочего времени. Наряду с этим социология труда изучает и *формы использования внерабочего времени*. Это важно потому, что от способа использования внерабочего времени зависит то, как человек будет использовать рабочее время. В рамках внерабочего времени социология труда особое внимание уделяет изучению свободного времени, которое представляет собой вид существования, добровольно выбранного в качестве наилучшего способа самореализации своего «Я».

В круг интересов социологии труда входит изучение *трудовой морали* и видов ответственности в трудовых группах. Под трудовой моралью подразумевается набор норм поведения человека в процессе труда, основанных на общем понимании положения и значения труда в данном обществе. Кроме всего прочего, социология труда изучает и причины появления основных противоречий в *формальной и неформальной организации рабочих групп,* формы их проявления и возможные способы их согласования и (или) решения. А именно – в формах организации труда существуют и будут существовать дифференцированные, противоположные интересы, которые не только обусловлены многими общественно историческими причинами, но часто являются и особенностью личности. В неустойчивых условиях проявление интересов, конфликтных ситуаций и их согласование становится специфическим.

 Таким образом, социология труда, должна служить теоретической основой для общественной практики на микро и макроуровнях. Необходимо согласование общественных потребностей в экономически рациональном развитии производительных сил с общественными и цивилизационными подходами, с гуманизацией положения человека в трудовой среде. [4.63]

Структура и функции труда.

Труд как сложный социальный процесс обладает определен­ной структурой. Ее основные компоненты таковы: [1.46]

 ***Предметы труда*** - это вещества природы, на которое че­ловек воздействует при помощи средств труда. Например, земля есть предмет труда, а плуг или трактор, используемые в сельском хозяйстве, - это средства труда. Средства труда подразделяются на:

а) сырье (необработанное вещество, например, каменный уголь);

б) полуфабрикат (частично обработанный материал); в) естест­
венные (находимые человеком в самой природе, например, нефть):
г) искусственные (не имеющиеся в природе, но изготавливаемые
человеком, например, химические волокна).

 ***Средства труда***- вещь или совокупность вещей, которые
человек помещает между собой и предметом труда, чтобы получить в
процессе трудовой деятельности нужный ему продукт. Сюда входят:

а) орудия труда (машины, станки, инструменты и т.п.);

б) всеобщие материальные условия труда (здания, сооруже­ния, автомобили, железные дороги, средства связи и т.п.).

 ***Продукт труда***- это получившее окончательную обработ­ку вещество природы, превращенное трудовой деятельностью в за­
конченную вещь, будь то стул, стол, костюм, машина и т.п.

Существенное значение в социологии придается ***содержанию труда***, которое представляет собой совокупность определенных тру­довых функций, обусловленных предметом и средствами труда, технологией производства, его организацией и мастерством работ­ников. Содержание труда воплощает в себе функции в трудовом процессе - исполнительские, управленческие, наблюдения, наладки оборудования, регистрации, контроля и т.д. Оно отражает особенности соединения работника со средствами производства, определяе­мые уровнем развития производительных сил, главным звеном ко­торых является человек, совершающий трудовую деятельность.

***Характер труда*** обусловливается целями общественного производства, господствующими в обществе отношениями собст­венности, свойственной ему социально-экономической системой. В условиях рабовладельческой и феодальной социально-экономических систем труд носит принудительный характер, причем господствую­щим здесь является внеэкономическое принуждение. В условиях индустриального общества капиталистического типа труд приобре­тает юридически свободный характер, однако элементы принужде­ния здесь сохраняются, приобретая силу экономического давления на работника. Дело в том, что работник, лишенный собственности на средства производства, оказывается вынужденным продавать свою рабочую силу на рынке труда, чтобы посредством участия в трудовой деятельности обеспечить себя и свою семью необходимы­ми средствами существования. Таким образом, принуждение к тру­ду сохраняется и в этом обществе, но оно приобретает иной, а имен­но-экономический характер, обеспечивающий экономически сти­мулируемый, но юридически добровольный приток носителей и продавцов рабочей силы на рынок труда.

Важное значение в социологии имеет выяснение функций, выполненных человеком в процессе труда, и функций самого труда как специфически человеческой деятельности. Основные ***функции труда*** таковы:

* создавать условия и средства жизни человека;
* развивать человека как социальное существо, как личность;
* приносить удовлетворение человеческой потребности в
деятельности;
* приносить удовлетворение (неудовлетворение) общением в
процессе труда с другими людьми.

Какие же функции выполняет человек, включенный в процесс трудовой деятельности? Таких функций много, но наиболее сущест­венные из них состоят в следующем: [1.46]

1. Человек в процессе труда достигает его основную цель – создание определенного продукта труда, а это предполагает распределение трудовых функций между станочника­ми, наладчиками, инженерами, менеджерами и т.п.
2. В процессе труда человек осуществляет простое обслужи­вание производственной деятельности – перемещение, транспорти­ровку, перемещение средств, предметов и продуктов труда, вспомо­гательные работы (уборку помещений, например).
3. В процессе труда осуществляется и сложное обслуживание
производственной деятельности - ремонтные работы, наладка ма­шин и механизмов и др.
4. Важной функцией является непосредственная организация
и руководство трудовой деятельностью, которые осуществляют
мастер цеха, начальник смены, руководитель лаборатории и т.д.
5. Существенное значение имеет обслуживание процессов
управления трудовой деятельностью, которое осуществляют спе­циалисты экономической, юридической службы предприятия, отде­лов снабжения, маркетинга и др.
6. Важную роль выполняет разработка научных основ трудо­вой деятельности, которой профессионально занимаются специали­сты в области эргономики, физиологии, психологии, социологии труда, менеджмента и т.п.
7. Важнейшей функцией, выполняемой в процессе трудовой
деятельности, является организация труда. Она включает в себя, разделение труда (его специализацию), кооперацию труда (обеспечение функциональной взаимосвязи работников), распределение ра­бот и осуществление контроля над ними, приведение в действие экономических рычагов, юридических норм и социальных санкций, обеспечивающих высокое качество и производительность труда, ра­ционализацию системы и структуры управления трудовыми процес­сами, улучшение условий труда, проектирование и внедрение новых методов и приемов труда, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, служебные перемещения в зависимости от компетентности работников, эффективности и качества их труда.

Динамика трудового процесса

Основными мотивами трудового поведения выступа­ют потребности, установки, ценностные ориентации личности, ее функциональные состояния, а также внешние побуждения – стиму­лы, которые подразделяются на материальные и моральные. Важ­ными мотиваторами активного трудового поведения, кроме пере­численных факторов, являются ожидание достижения в процессе труда значимой цели и удовлетворенность трудом. В наше время, стало очевидным, что, наиболее эффек­тивная мотивация труда осуществляется тогда, когда люди уверены, что их усилия позволят им достичь цели, приведут к желаемому вознаграждению, приведут не только к удов­летворению потребностей (физиологических - в еде, воде, отдыхе и др.; социальных - в социальных связях, идентификации личности, в самоуважении и др.), но и принесут удовлетворенность самим про­цессом труда и его результатами. [4. 44]

Глубокий экономический, социальный и духовный кризис в Беларуси как и в других странах СНГ, начавшийся с резкого спада подъемов и темпов производства в 1992 г. и продолжающийся до сих пор привел к резкому ухудшению условий и содержания труда, к снижению размеров его вознаграждения. В результате этого численность занятого населения сократи­лась во всех отраслях материального производства, кроме торговли. В непроизводственных отраслях численность занятых несколько увеличилась за счет прироста количества работающих в жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, кредитовании и страхо­вании, управлении. В то же время почти вдвое сократилась числен­ность работающих в науке и научном обслуживании, на одну треть – в искусстве.[1. 51]

Такие негативные сдвиги при их дальнейшем сохранении неиз­бежно принесут огромный, может быть даже невосполнимый, урон интеллектуальному потенциалу нации, ее образованию и культуре.

В тесной связи с этими и другими тенденциями находится создание рынка труда. Создание и развитие рынка рабочей силы, наряду с финансовым, товарным, информационным и другими его вилами,- неотъемлемая часть процесса становления рыночной эко­номики. Рынок труда призван выполнять несколько взаимосвязан­ных задач, основными из которых являются осуществление связи производства и потребления, обеспечение материальных стимулов, качества и общественной полезности, регулирование трудовых ре­сурсов по различным отраслям народного хозяйства. Именно рынок создает реальную возможность соразмерять результаты труда и воз­награждение работника в соответствии с этими результатами. В большинстве случаев (если речь идет, разумеется, о нормальном, а не кризисном состоянии экономики) хорошо вознаграждается ин­тенсивный и высокоэффективный труд. Естественно, что приспособление к такой системе ставит очень непростые задачи перед работником, включенным в рыночные отношения, где почти всегда в проигрыше оказываются менее квалифицированные, менее старательные, не инициативные. Эти работники, а так же пожилые и не вполне здоровые люди первыми, и сполна, могут почувствовать на себе сложности становления рыночного хозяйства. Они же последними ощутят преимущества такой организации общественной жизни, при которой право на труд обеспечивается не государственной гарантией, сколько способностями, квалификацией, стараниями, прилежанием работника. Сложность ситуации усугубляется еще и тем, что свобода распоряжаться собой у членов общества возрастает, а спрос на труд, особенно неквалифи­цированный, падает. [1 .53]

Переход к рынку, начавшийся после развала советской систе­мы, по природе своей является процессом вероятностным, а, значит, содержит в себе довольно ощутимые элементы риска. Рынок труда не составляет исключения, а самым существенным элементом риска здесь является опасность в поисках лучшей и более высокооплачи­ваемой работы потерять ту, которая есть. *Разумеется, если все люди будут придерживаться гарантированной работы, а ее может предос­тавить только государство, то никакого рынка труда создать будет невозможно, а потому и не для кого станет производить разгосудар­ствление и приватизацию собственности.*

Когда мы говорим о становлении рынка труда, то имеем в виду важнейшие социально-психологические механизмы (наряду с экоомическими) этого многогранного процесса. Наиболее сильнодействующий из них составляют стремление человека к максимальному применению своей способности к труду и соответст­вие оплате, поиск подходящего места работы, готовность вы­звать конкуренцию за более выгодное рабочее место и готовность рисковать. Независимые социологические опросы показывают, что в нынешних условиях только четверо из десяти трудоспособных людей готовы на риск потерять работу ради более высокой оценки и оплаты труда на другом рабочем месте, а более половины предпочитают гарантированную работу, пусть и при невысокой заработной плате. К тому же сегодня "рискоготовность" не получает достаточно­го развития, поскольку *в* *условиях экономического и социально-политического кризиса у большинства населения резко снизились мотивация к труду и роль его в жизнеобеспечении и переоценка отношения*. [1.54] Таким образом, важнейшее значение приобретает повышение эффективности производства, рост рентабельности, прибыльности, повышение качества, конкурентоспособности продукции и как след­ствие всего этого - рост реальных доходов населения. Такая ориен­тированность развития экономической сферы даст возможность по­высить социальную значимость труда в нашем обществе, усилить социально-экономические механизмы его мотивации и стимулиро­вания, поставить оплату труда в зависимость от квалификации ра­ботников и качества выполняемых ими работ. Тем самым труд пре­вратится в основное мерило человеческого достоинства.

Заключение

В настоящее время, очевидно, что наиболее эффек­тивная мотивация труда осуществляется тогда, когда люди уверены, что их усилия позволят им достичь цели, приведут к желаемому вознаграждению, приведут не только к удов­летворению потребностей (физиологических - в еде, воде, отдыхе и др.; социальных - в социальных связях, идентификации личности, в самоуважении и др.), но и принесут удовлетворенность самим про­цессом труда и его результатами.

В данной работе приведены основные термины и понятия применяемые в социологи труда, показаны основные явления в связи в реформированием рынка труда. Наиболее важным из них, является стремление человека к максимальному применению своей способности к труду и соответст­вие оплате, поиск подходящего места работы, готовность вы­звать конкуренцию за более выгодное рабочее место и готовность рисковать. Независимые социологические опросы показывают, что в нынешних условиях только четверо из десяти трудоспособных людей готовы на риск потерять работу ради более высокой оценки и оплаты труда на другом рабочем месте, а более половины предпочитают гарантированную работу, пусть и при невысокой заработной плате. К тому же сегодня "рискоготовность" не получает достаточно­го развития, поскольку *в* *условиях экономического и социально-политического кризиса у большинства населения резко снизились мотивация к труду и роль его в жизнеобеспечении и переоценка отношения*.

Источники

1. Бабосов Е. М. Общая социология. Мн: Тетра-Системс. 2002 г

2. Кравченко А. И. Щербина Н. Проблемы социологии труда. Российская Академия Наук Институт Социологии. М: 1995г.

3. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент: Учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995.

4. Маркович. Д. О предмете и задачах социологии труда.// Экономическая социология, с. 63 – 65. 1996.