**Содержание**

1.Введение

2.Социология труда как наука.

3.Социология труда как часть экономической социологии. Связь с менеджментом.

4.Понятие труда, его категории и функции. Социально-трудовые отношения.

5. Труд как способ удовлетворения человеческих потребностей.

6.Связь социология труда с другими науками, изучающими труд.

7.Заключение

Список литературы

1.Введение

Основой жизни людей является труд, производство материальных благ. «Труд – источник всякого богатства… Он – первое основное условие всей человеческой жизни…»

Труд – это деятельность человека, в результате которой создается общественно полезный продукт. «Труд, - указывал Маркс, - есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой». В процессе труда К.Маркс выделял три простых момента: целесообразную деятельность, или сам труд, предмет труда и средства труда. Человек в процессе труда производит при помощи средств труда заранее намеченные изменения в предметах труда, что превращает их в продукты труда. Таким образом, производство материальных благ есть результат соединения предметов труда, средств труда и живого труда.

Однако один из указанных элементов производства – живой труд – особый. Он приводит в действие, вовлекает в производство остальные элементы. Кроме того, он способен в значительных пределах изменять свою активность, что существенно сказывается на интенсивности потребления в производстве двух других элементов и на конечных результатах производства. При работе со средней интенсивностью без особого энтузиазма можно получить лишь усредненные результаты. Если же трудиться интенсивнее, с полной отдачей и творчески, то при том же, а то и меньшем количестве сырья и оборудования за счет их лучшего использования можно выпустить значительно больше продукции высокого качества. Дополнительный рост отдачи в производстве и повышение его эффективности достигаются при помощи энтузиазма в работе, творческого отношения к труду, добросовестности, работников, т.е. за счет ряда социальных факторов. Их называют еще человеческим фактором повышения эффективности производства. Изучением социальных факторов, определяющих эффективность труда в общественном производстве, занимается специальная наука – социология труда.

Социология труда – это ставший самостоятельным научным направлением раздел социологической науки, изучающий социальные закономерности взаимодействия людей со средствами и предметами труда, механизмы действия и формы проявления этих закономерностей в деятельности трудовых коллективов и личности. [5, c.5-6]

# 

# 2.Социология труда как наука.

**Социология труда** *–* это отрасль социологии, которая изучает социальные группы и индивидов, включенных в процесс труда, а также их профессиональные и социальные роли и статусы, условия и формы их трудовой деятельности. Как видно, само название дисциплины и отрасли знаний «социология труда» ориентирует на исследование человеческого труда. Действительно, это так. Однако человеческий труд изучают и другие науки, такие как гуманитарные (философские, экономические, правовые и психофизиологические), так и технические (эргономика – наука о приспособлении труда и его условий к потребностям человека, эргология – наука, которая рассматривает труд с позиции повышения его производительности, праксиология – теория о наиболее эффективных действиях и движениях руководителей в трудовой деятельности, научная организация труда – наука о том, как наиболее рационально организовать процесс труда). Как видим, каждая из этих наук изучает общий *объект* – труд, но со своих позиций, под свойственной именно этой науке точкой зрения. Иначе говоря, каждая из этих наук имеет свой предмет исследования. [4, c.280-281]

*Предметом социологии труда* как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

*Цель социологии труда* – это исследование социальных явлений, процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

*Задачи социологии труда* заключаются в следующем:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);

- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;

- поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;

- оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;

- усиление социального контроля и борьба с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;

- изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;

- создание системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе и трудовой организации, и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения прежде всего важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускорения социальной переориентации экономики. Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы. Специфика метода социологии труда проявляется в следующих направлениях:

- в достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);

- в процессе методов сбора фактов;

- в способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями. [2, c.13-14]

*Методологической основой социологии труда* являются диалектический материализм и его приложение к процессам развития общества, учение о личности человека. Базируясь на этих общих методах, социология труда рассматривает бытие, в частности производственную трудовую деятельность, как первичное явление, а сознание людей, в том числе общественное сознание, как вторичное. Социальные явления в процессе труда социология труда изучает во взаимосвязи и в зависимости, как единство и борьбу противоположностей, как переход количественных изменений в производстве и социальных явлениях в качественные и наоборот, как отрицание старых, отживших форм и методов организации трудовых коллективов и социальных взаимоотношений в них новыми, передовыми.

*Частными методами* данной науки являются: методы наблюдения, методы опроса и метода анализа различной производственной документации, обеспечивающий наиболее полное использование первых двух групп методов.

Методы наблюдения подразделяются на сплошные и выборочные, долгосрочные и кратковременные, коллективные и индивидуальные, явные и скрытые. Кроме того, они могут осуществляться путем наблюдения со стороны и так названным трудовым методом, т.е. при участии самого социолога в конкретном виде труда.

Методы опроса могут иметь различные формы: беседа, устный опрос, письменный опрос, диографические и автобиографические данные, социометрические исследования.

При изучении документации для выявления социологических закономерностей исследуются личные дела работников, материалы общественных организаций, справки, заявления, докладные записки, материалы печати, радио и телевидения.

На практике широко распространен социальный эксперимент – метод познания, при помощи которого в контролируемых и управляемых условиях исследуются социальные явления действительности. Он требует тщательной методической подготовки и может проводиться лишь в том случае, если он не носит ущерба испытуемым. Социальный эксперимент входит в арсенал средств научного управления социальными процессами.

Социология труда использует также методы расчетов и измерений, моделирования, создания различного рода технических устройств, на которых проигрываются социальные явления и процессы. Для обработки собранной различными способами социальной информации и выявления социальных закономерностей применяются статистические методы и методы математической статистики, методы графических изображений и экономико-математические методы.

Важнейшими *источниками социологии труда* являются:

- основы учений диалектического материализма и их приложения к процессам развития общества;

- диалектико-материалистическая теория развития личности и учение о целях, задачах, содержании процесса воспитания подрастающего поколения нашего общества;

- выступления руководящих деятелей государства и их работы, в которых затрагиваются и социальные вопросы;

- изучение и обобщение социальных явлений и процессов, протекающих на промышленных предприятиях, учреждениях, организациях, различных подразделениях народного хозяйства;

- современная специальная литература – труды советских ученых по проблемам социологии труда.

К источникам социологии труда относятся также работы зарубежных ученых-социологов, опыт управления социальными процессами и явлениями, протекающими в подразделениях общественного производства за рубежом, в том числе в капиталистических странах.

Однако труды зарубежных ученых и опыт управления социальными процессами в капиталистических странах следует изучать критически.

По ряду проблем социологии, особенно таким, как методы сбора социальной информации, способы ее обработки, использование технических средств и ЭВМ при проведении социальных исследований, у них имеются значительные разработки, которые можно использовать и в наших условиях.

Однако, воспринимая учения зарубежных ученых, нужно помнить, что не все их разработки применимы на наших предприятиях, поскольку отечественное производство развивалось иначе и в других условиях.

Содержанием социологии труда выступает совокупность учений по следующим направлениям:

- общетеоретические и методологические основы социологии труда и методы проведения конкретных социологических исследований на производстве;

- критический анализ методологических основ зарубежной социологии;

- социально-психологические аспекты личности, в частности личности руководителя трудового коллектива;

- производственный трудовой коллектив как основная ячейка общества, вопросы его социального развития и проведения в нем воспитательной работы;

- стиль отношения руководителя к коллективу и личности;

- проблемой управления социальными процессами на производстве и дисциплиной труда, организацией производственного соревнования. [5, c.9-12]

Социология труда, как и какая-либо другая наука, выполняет определенные функции в жизнедеятельности общества. Самая важная из них – *информационная*, которая заключается в обеспечении управленческих структур общества социологической информацией, которая дает объективную и полную картину социальной ситуации на предприятии, в отрасли и производственной сфере в целом.

*Познавательная* функция социологии труда связана с расширением закономерностей социально-трудовых отношений, созданием теоретического обоснования практического менеджмента. На уровне конкретного предприятия говорится о выявлении совокупности социальных резервов трудового коллектива, его неиспользованных в полной мере потенциальных возможностей развития.

*Описательная* функция связана с изложением и публикацией результатов социологических исследований в различных отчетах, статьях монографиях. Тем самым создается целостное описание социальной жизни трудовых коллективов, различных групп и отдельных работников.

*Образовательная* функция реализуется через расширение общественных научных знаний, теоретических и методологических основ, представлений о социальных механизмах процессов в сфере труда среди все большего количества специалистов менеджеров и других работников.

*Прогностическая* функция социологии труда связана с возможностями следить с помощью конкретно-социологических исследований тенденции в изменении совокупности социальных показателей, которые характеризуют отклонение от нормального состояния социально-трудовых отношений, своевременно предвидеть развитие негативных тенденций в социальной жизни коллектива.

*Превращающая* функция социологии труда состоит в разработке на основе данных социальной диагностики состояния социально-трудовых отношений самых эффективных социальных технологий, в изготовлении на основе этих технологий систем социального управления трудовыми коллективами в направлении задействования для их социального развития всей совокупности социальных резервов. [4, c.286]

# 

# 3.Социология труда как часть экономической социологии. Связь с менеджментом.

Социология труда является частью **экономической социологии**, которую можно отнести к молодым отраслям знаний.

Ее *предмет* – ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюктуры. Как происходит сокращение и трудоустройство управленческого аппарата, работников неквалифицированного труда, инженеров, врачей и т.д.? Как изменяется оценка вознаграждения труда в тех или иных общественных группах, в серах индивидуального и коллективного труда, государственного, частного и кооперативного производства? На эти и другие вопросы призвана и отвечает экономическая социология.

Предмет исследования социологии труда как раз и составляет круг ее научной проблематики в пересечении с другими социологическими дисциплинами. Иначе это можно назвать горизонтальным срезом знания и отраслевой социологией. Отраслевая социология покрывается преимущественно предметной областью социологии труда. В то же время в каждой из них найдутся и такие проблемы, которые не входят в ее компетенцию. [2, c.16 -17]

Экономическая социология исследует социальный механизм функционирования и развития экономики. Экономическая социология рассматривает экономическую жизнь как взаимодействие общественных групп, которые занимают разные места в системе общественного производства, выполняет специфические производственные и социальные функции, наделенные неодинаковыми правами и обязанностями, отличаются уровнем дохода и потребления, которым свойственны особенные интересы, потребности, ценности ориентации, характер поведения, способ жизни в целом. Основная задача экономической социологии заключается в изучении социально-экономического положения, интересов, поведения разных социальных прослоек и групп в сфере экономки, специфический социальных механизмов развития экономических процессов, влияние экономическо-социологической структуры общества на его экономическую жизнь, смена социальных черт человеческого фактора экономики. В связи с экономической реформой в Украине экономическая социология, ее развитие, стали особенно актуальными. [1, c.19]

Экономическая социология и социология труда связаны не только между собой, но и с другими экономическими науками, например, менеджментом, т.е. наукой о труде и персонале.

В настоящее время в науках о труде и персонале (менеджмент, экономическая социология, которая включает такие разделы как экономика и социология труда) сформировались следующие основные проблемы, направления и разделы:

1.*Производительность труда.* Центральное место здесь занимают методы сопоставления затрат и результатов труда, оценки вкладов сотрудников и коллективов в общие итоги деятельности предприятия, определение факторов увеличения выпуска продукции и снижения затрат труда. На основе теории производительности формируются критерии оценки деятельности людей и хозяйственной системы.

2*.Человеческий капитал* определяется совокупностью качеств человека (здоровье, образование, профессионализм и др.), влияющих на результаты его деятельности и соответствующие доходы. В частности, теория человеческого капитала позволяет оценить целесообразность затрат на обучение в зависимости от предполагаемого прироста доходов и длительности использования полученных знаний.

3.*Условия труда* определяются параметрами производственной среды (шум, температура воздуха, запыленность, вибрация и др.), выполняемой работы (темп движений, массы перемещаемых грузов, монотонность и т.д.), режима труда и отдыха, психологической и социальной атмосферы. Важнейшей характеристикой условий труда является безопасность деятельности человека. Установлены нормы неблагоприятных воздействий на организм человека, которые должны соблюдаться любым предприятием. При улучшении условий труда растет его производительность. Но это требует соответствующих затрат. Отсюда возникает проблема оптимизации условий труда с учетом взаимосвязи социальных и экономических факторов.

4.*Проектирование трудовых процессов* включает выбор наилучших способов выполнения работ, распределения их общего объема между исполнителями, проектирования рабочих мест, систем обеспечения материалами, инструментами, энергией и др. ресурсами.

5.*Нормирование труда* состоит в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса. Наиболее широко применяются нормы затрат рабочего времени на единицу работ. Наряду с ними используются также нормы численности персонала, интенсивности труда и др.

6.*Планирование численности персонала* включает определение результатов деятельности предприятия в зависимости от численности сотрудников, расчет нормативной трудоемкости, источников привлечения персонала, динамики персонала на предприятии с учетом предполагаемых изменений в продукции и технологии.

7.*Отбор, обучение и аттестация* направлены на повышение качества персонала. Для достижения этой цели разработаны системы комплексного приема на работу, повышение квалификации сотрудников, оценки результатов их труда.

8.*Мотивация* – процесс побуждения человека к плодотворной деятельности, исходя из его потребностей и целей предприятия. Согласование интересов сотрудников и предприятия осуществляется в соответствии с характеристиками персонала и производственными ситуациями.

9.*Формирование доходов и оплата труда*. В этом разделе рассматриваются источники доходов, причины их дифференциации, факторы, определяющие структуру и уровень оплаты труда, формы и системы зарплаты.

10.*Взаимоотношения в трудовых коллективах* определяются экономическими, психологическими и социальными факторами. Поскольку сотрудники предприятия различаются по полу, возрасту, интересам, образованию, социальному положению и др. признакам, постольку объективно возможны противоречия и конфликты, которые при определенных условиях могут мешать продуктивной работе. Одна из важнейших задач управления персоналом состоит в том, чтобы обеспечить конструктивное сотрудничество индивидуумов и соцгрупп.

11.*Рынки труда и управление занятостью*. Этот раздел посвящен анализу рынков труда, факторам, определяющим занятость населения, политики предприятия в области занятости организации трудоустройства, системам обучения безработных новым профессиям, соцзащите малообеспеченных слоев населения.

12.*Маркетинг персонала* исследует действия предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, в том числе политику предприятия на рынках труда.

13.*Контроллинг персонала* – регулирование деятельности предприятия в области персонала на основе решения комплекса задач планирования, учета и контроля. Важным аспектом рассматриваемой функции является определение нормативных значений и точек контроля показателей, характеризующих состояние человеческих ресурсов предприятия. Контроллинг персонала осуществляется на оперативном, тактическом и стратегическом уровнях.

14.*Организация управления персоналом* изучает формы, методы и процедуры, обеспечивающие результативную работу службы персонала предприятия. [3, c.12-14]

# 

# 4.Понятие труда, его категории и функции. Социально-трудовые отношения.

**Труд** – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и непременное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспосабливая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Процесс труда – явление сложное и многоаспектное. Основные формы его проявления – это затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношения между руководителями и подчиненными). Роль труда в развитии человека и общества заключается в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологиях, более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, оказываются услуги, создаются культурные ценности и т.д., но появляются новые потребности с требованиями их последующего удовлетворения. Труд в данном случае показан как непрерывный, постоянно обновляющийся процесс. Социологический аспект исследования заключается в изучении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. *Социальные взаимодействия* в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдельных целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях образует специфические социальные отношения.

*Социальные отношения* – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников и трудовом процессе, коммуникационных связей между ними, т.е. взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако позже каждый работник неизбежно по-своему проявляет себя во взаимоотношениях с другими работниками, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определенным эмоциональным настроем, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации.

То есть социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они как раз и являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, между определенными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не может существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий. [2, c.9-12]

Как и сам труд, **социально-трудовые** отношения весьма многогранны. Их можно *классифицировать:*

- по содержанию деятельности (производственно-функциональные, профессионально-квалификационные, социально-психологические, гражданско-организационнае);

- по содержанию общения (безличностные, опосредованные, межличностные);

- *по субъектам* (межорганизационные «коллектив-личность», «личность-личность»);

- *по объему властных полномочий* (отношения по горизонтали и по вертикали);

- по характеру разделения доходов (соответственно трудового вложения или не соответственно его);

- *по уровню регламентированнности* (формальные, официально оформленные и неформальные, т.е. официально не оформленные).

Вся совокупность социально-трудовых отношений – это и есть практически вся социальная жизнь в трудовых коллективах, в которых определяется место человека в трудовой среде, ее отношение к труду, мотивы труда, удовлетворение им, престиж и привлекательность профессии, динамика взаимоотношений и группами рабочих по поводу владения собственностью на условия и средства труда, динамика трудового поведения и др., т.е. все то, что подлежит дальнейшему соцанализу и изучению. От правильности ответа на эти и др. вопросы во многом зависит, удастся ли своевременно уменьшить социальное напряжение в социально-трудовых отношениях до безопасного уровня. [4, c.281]

*К основным категориям*, которыми оперирует социология труда, относятся содержание труда, характер труда, структура и виды труда, удовлетворенность трудом.

Содержание труда – это такая обобщающая характеристика процесса труда, которая учитывает многообразие функций труда, виды совершаемых трудовых операций, распределение производственной деятельности по отраслям, физическое и интеллектуальное напряжение работника в регулировании последовательности трудовых операций, возможность и степень новизны в решениях, принимаемых в ходе производственного процесса.

Содержание труда определяется его непосредственной технической вооруженностью и зависит от распределения трудовых функций в технологическом процессе. Оно играет определяющую роль в осуществлении всех основных социальных процессов в производстве. Те качественные сдвиги в социальной сфере, которые намечено осуществить в процессе перестройки, невозможны без глубоких преобразований в содержании труда. Основную роль здесь призвана сыграть техническая реконструкция народного хозяйства – механизация, автоматизация, компьютеризация, роботизация, которые должны иметь четкую социальную направленность.

Характер труда указывает на отношение работника к различным видам трудовой деятельности. По своему характеру труд может быть аграрным или индустриальным, простым или сложным, творческим или рутинным, организаторским или исполнительским, физическим и умственным.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой. Поскольку они выражают различные стороны одной и той же рудовой деятельности, постольку они соприкасаются и частично накладываются друг на друга. Значение вопросов усиления творческого содержания и коллективистского характера труда, повышения его культуры, ощутимого поощрения высококвалифицированной и высокопродуктивной работы в условиях перестройки существенно возрастет. Все это должно способствовать тому, чтобы труд на производстве был не только необходимостью, но и жизненной потребностью человека. Изучение характера труда в конкретных социологических исследованиях начинается с исследования содержания труда. [5, c.12-13]

Труд – это целенаправленная деятельность человека, который приспосабливает природное вещество его потребителей. Экономическая сторона труда раскрывается в использовании рабочей силы как ограниченного ресурса в сочетании с другими ресурсами или факторами производства с целью получения выгоды. С точки зрения социологии, труд выступает как процесс социализации. Вхождение человека в коллектив сопровождается привлечением к установленному порядку. В трудовом коллективе человек становится объектом наблюдения, контроля и дисциплинарного влияния. Какой-либо индивид в коллективе осваивает не только профессиональные роли. Он тоже познает, что значит быть «подчиненным» или «начальником», «лидером» или «аутсайдером», «признанным» или «изгнанным», «товарищем» или «коллегой», «передовиком» или «отстающим».

В процессе труда индивид учится реагировать на давление извне, дозировать собственные усилия, получать и передавать информацию, решать конфликтные ситуации, устанавливать необходимые связи. Труд – это школа социализации, в которой проходит весомая часть нашей жизни. Тут рядом с производством продукции и услуг, полученный в процессе труда, сам труд выступает как производство и отображение самого человека. [1, c.25-26]

Определяя труд, социологи выделяют основные общественные *функции,* которые выражают его деятельную сущность:

1.Способ удовлетворения человеческих потребностей.

2.Источник общественного богатства.

3.Развитие личности.

4.Движущая сила общественного прогресса.

5.Творец человека на протяжении всей истории человечества.

6.Статусная дифференциация.

7. «Сила, которая прокладывает человеку путь к воле, дает людям возможность учитывать все более выделенные природные и общественные последствия своих действий. Именно в труде и с помощью труда общество познает законы своего развития природы». [1, c.17]

# 

# 5. Труд как способ удовлетворения человеческих потребностей.

Одной из главных функций труда является то, что труд служит способом удовлетворения человеческих потребностей.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. Мотив - побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Мотивация – это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания или предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную сторону мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают стимулы социального и предметного окружения либо устойчивые потребности и интересы.

*Потребности* в самом общем виде можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Наиболее полно и удачно иерархия потребностей разработана американским психологом А.Н.Маслоу, выделившим пять уровней потребностей.

1.*Физиологические и сексуальные потребности* - этопотребности в воспроизводстве, пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.

2*.Экзистенциональные* *потребности* – это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда – в гарантированности занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3.*Социальные потребности* – это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4.*Престижные потребности* - это потребности в уважении со стороны «значимых других», служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5.*Духовные потребности* – это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А.Н.Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных – вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии вызывают также доминанты (господствующей в данный момент потребности). А.Н.Маслоу считал, что само удовлетворение не выступает мотиватором поведения человека: голод движет человеком, пока эта потребность не удовлетворена. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии.

Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда, они обладают конкретными мотивационно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить следующие: *потребность в самоуважении* (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного мнения о себе как о человеке и работнике); *потребность в самоутверждении* (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, похвалы, положительного отношения к себе со стороны других); *потребность в признании* (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей вообще или в условиях жесткого контроля за качеством работы, аттестации рабочих мест на протяжении испытательного срока); *потребность в социальной роли* (хорошая работа как способ «быть кем-то», доказательство своей необходимости для окружающих, занятие достойного места среди них); *потребность в самовыражении* (высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней; работа как способ получения каких-то идей и знаний, проявления индивидуальности); *потребность в активности* (трудовая деятельность как самоцель к поддержанию здоровья через активность); *потребность в продолжении рода и самовоспроизводстве* (особая ценностная ориентация на такие цели, как благополучие семьи и близких, повышение их статуса в обществе; реализация через результаты труда сублимированного стремления к созиданию и наследованию чего-либо); *потребность в досуге и свободном времени* (предпочтение работать меньше и меть больше свободного времени, установка на работу как на ценность, но не как на основную цель жизни); *потребность в самосохранении* (потребность работать меньше в лучших условиях, даже за небольшую плату, в целях сохранения здоровья); *потребность в стабильности* (восприятие работы как способа поддержания существующего образа жизни, материального благополучия, неприятие риска); *потребность в общении* (установка на трудовую деятельность как на возможность общения); *потребность в социальном статусе* (четко выраженное подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным и отрицательным эффектом для самой работы; карьера как решающий мотив поведения во взаимоотношениях с другими); *потребность в социальной солидарности* (желание «быть как все», добросовестность перед партнерами, коллегами).

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, но только тогда, когда осознаются работниками. [2, c.115-118]

# 6.Связь социологии труда с другими науками, изучающими труд.

Социальная психология

Социология планирования и прогнозирования

Соц-я пр-го класса

Социология города

Социология малых групп

Социология способа и качества жизни

Социология профессий

Социология организаций

Психология труда

Промышленная социология

Социология управления

Экономическая социология

Социология производственного коллектива

Социология труда

Но это еще не полный список специальных социологий, которые изучают труд. Так, в социологии рабочего класса можно выделить социологию инженерного труда, социологию творческого и умственного труда, социологию банковского служащего и т.д. К социологии труда определенным образом имеет отношение и абсолютно самостоятельная дисциплина – социология города, т.к. способ и уровень жизни городских жителей, вид города, его визитка, паспорт города значительной мерой зависит от специфики труда населения города. Кроме того, социология города изучает общетеоретические проблемы, среди которых – специфика урбанизации в различных социальных условиях, связь индустриализации и урбанизации, разработка проблем управления, социального планирования и прогнозирования, что также касается проблем труда.

Так, подъезжая к Донецку или Луганску, чувствуем, что пейзаж становится все более богатым на терриконы, а это свидетельствует о том, что мы приближаемся к шахтерским городам, а задымленные трубы Запорожья – свидетельство того, что этот город металлургов, и таких примеров можно привести множество.

Каждая из вышеперечисленных специальных дисциплин, которые изучают труд, имеют свой предмет изучения.

*Экономическая социология* исследует социальный механизм функционирования и развития экономики. Экономическая социология рассматривает экономическую жизнь как взаимодействие общественных групп, которые занимают разные места в системе общественного производства, выполняет специфические производственные и социальные функции, наделенные неодинаковыми правами и обязанностями, отличаются уровнем дохода и потребления, которым свойственны особенные интересы, потребности, ценности ориентации, характер поведения, способ жизни в целом. Основная задача экономической социологии заключается в изучении социально-экономического положения, интересов, поведения разных социальных прослоек и групп в сфере экономки, специфический социальных механизмов развития экономических процессов, влияние экономическо-социологической структуры общества на его экономическую жизнь, смена социальных черт человеческого фактора экономики. В связи с экономической реформой в Украине экономическая социология, ее развитие, стали особенно актуальными.

*Социология организации* изучает иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную структуру организации, в том числе и трудовых коллективов, личностные и безличностные факторы организации труда. Социология организации исследует причины и формы возникновения, развития и формирования организаций, учитывая и трудовые коллективы.

*Социология управления* изучает «социологическую надстройку» в менеджменте, социологические законы, которые действуют через личности и социальные группы, которые вступают в трудовые отношения. Предметом социологии управления есть изучение управления трудовой адаптации, мотивации трудовой деятельности, использования различных форм стимулирования труда, а также разработка социальных технологий, которые повышают производительность труда, улучшают культуру производства и влияют на социально-психологический климат трудовых коллективов.

*Социология профессий* изучает возникновение и развитие различных профессий, престижность тех или иных видов деятельности, смену престижности профессий в традиционных и современных обществах, трудовые преимущества, ценностные ориентации, профпригодность и т.д.

*Социология инженерного труда* изучает ИТП как специфическую социальную группу, особенности ее способа жизни и сознания, ее потребности и интересы. Основными задачами социологии инженерного труда, которые имеют теоретическое и прикладное значение, есть изучение места и роли инженерно-технического персонала в социальном развитии общества, тенденций его социального вида, процессов, которые происходят в социологии ИТП в связи с перестройкой социальной системы общества Украины. В современных условиях актуальным становится изучение роли ИТП в инновационных процессах, которые происходят в Украине, изменения их потребностей и интересов, а также изучение их социальных изменений, которые могут способствовать повышению престижа инженерного труда. [1, c.18-20]

*Физиология труда* изучает воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека. Выводы этой науки используются при разработке режимов труда и отдыха, проектировании рабочих мест, совершенствовании условий труда и его нормировании. [3, c.14]

*Психология труда* изучает психологические характеристики человека в процессе трудовой деятельности. Результаты психологических исследований используются при профессиональном отборе, организации коллективной работы, управлении в конфликтных ситуациях, разработке систем мотивации. Объект психологии труда – это деятельность индивида в производственных условиях и условиях воспроизводства рабочей силы. У психологии труда и социологии труда много общего, например, такие категории, как трудовые установки, мотивы поведения, готовность высококачественно и производительно трудиться. Однако социологию труда интересуют не индивидуально-личностные проявления трудового поведения, а социально-типичные проявления, характерные для различных представителей профессиональных и социальных групп. В то же время знание положений психологии труда об особенностях психологических свойств работников позволяет социологам научно обеспечить формирование и развитие коллективов, избежать неопределенных конфликтных ситуаций в сфере труда. [2, c.17-18]

*Эргономика* является научной основой проектирования человеко-машинных систем, в том числе станков, пультов управления, инструментов, транспортных средств. Эргономика использует результаты, полученные в инженерной психологии, технической эстетике, психологии труда, теории проектирования, общей теории систем.

*Наука о безопасности труда* исследует весь комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасной трудовой деятельности. Выводы этой науки особенно важны в химическом и металлургическом производстве, ядерной энергетике, при работе на большой высоте, при низких и высоких температурах, других экстремальных условиях. [3, c.14]

# 

# 7.Заключение

Производство материальных благ, без которого невозможно существование общества, - результат соединения в трудовом процессе предметов труда, способов труда и живого труда человека. Живой труд – это особый труд. Его эффективность зависит от целого ряда социальных факторов. Изучением социальных факторов, которые определяют эффективность труда в общественном производстве, влияние технико-технологических и социальных условий на отношение людей к труду занимается специальная наука – социология труда. Социология труда – это специальная отрасль социологии, предметом которой является труд как основная сфера формирования развития и удовлетворения различных материальных и социальных потребностей, интересов трудящихся и социальных групп, как основа социально-экономического поведения в обществе, важный критерий социальной дифференциации. Социология труда изучает индивиды и группы, которые входят в процесс труда, а также их профессиональные, социальные роли и статусы, условия и формы их трудовой деятельности.

Объектом исследования социологии труда выступает сфера реальности, социальные явления в процессе труда, а предметом – социальные законы и закономерности процесса труда, механизм действия и формы их проявления. Социология труда изучает специальные закономерности взаимодействия людей их способами и предметами труда, механизмы действия и формы проявления этих закономерностей в деятельности трудовых коллективов и личности. Предметом социологии труда являются социальные отношения, которые складываются по поводу труда, т.е. социально-трудовые отношения. В рамках социологии труда осуществляется социологическими методами исследования статики и динамики отношений между работниками и социальными группами работников касательно владения и распоряжения собственностью на способы труда, места труда в жизни личности, закономерностей поведения, отношения к труду, мотивов и ценностей трудовой деятельности, социального самочувствия отдельных личностей и социальных групп, занятых трудовой деятельностью.

Социология труда, частью которой является социология производственного коллектива, связна с такими социологиями как промышленная социология, экономическая социология, социология организаций, в том числе социология управления, социальное планирование, социальное прогнозирование, социология профессий, в том числе социология картеры, социология города, социология села, социология способа и качества жизни, социология рабочего места и т.д. [1,c.16-17]

# Список литературы

1.Огаренко «Соціологія праці», Киев 2005 г.

2.Б.М.Генкин «Экономика и социология труда», Москва 2000 г.

3.О.В.Ромашов «Социология труда», Москва 1999 г.

4.М.П.Лукашевич «Соціальні та галузеві соціальні теорії», Киев 2004 г.

5.Н.А.Сероштан «Социология труда», Харьков 1990 г.