**ТРУД И ЕГО РОЛЬ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА**

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

**1. Социальная сущность труда, его характер и содержание**

Любой процесс труда предполагает наличие предмета труда, средства труда и самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человекусвойств.

Предметы труда - это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самымчеловеческих потребностей.

Средства труда - это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда. К ним относятся машины, механизмы, инструменты, приспособления и другиеорудия труда, а также здания и сооружения, создающие необходимые условия для эффективного использования этих орудий.

Средства производства - это совокупность средств труда и предметов труда.

Технология - это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда.

В результате завершения процесса труда образуются продукты труда - вещество природы, предметы или другие объекты, обладающиенеобходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Процесс труда - явление сложное, многоаспектное. Основными формами проявления труда являются:

**-** Затраты человеческой энергии. Это психофизиологическая сторона трудовой деятельности, выражающаяся в расходовании энергии мускулов, мозга,нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такиесостояния как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие.

**-** Взаимодействие работника со средствами производства - предметами и средствами труда. Это организационно-технологический аспект трудовойдеятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочегоместа, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда и т.д. Организационно-технологические параметры деятельности предъявляюттребования к специальной подготовке работников, к их квалификационному уровню.

**-** Производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и повертикали (отношения между руководителем и подчиненным) определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности. Она зависит отуровня разделения и кооперации труда, от формы организации труда - индивидуальной или коллективной, от численности работающих, оторганизационно-правовой формы предприятия (учреждения).

Проблемы трудовой деятельности служат объектом изучения многих научных дисциплин: физиологии и психологии труда, статистики труда, трудового права ит.д.

Изучение проблемы развития общества невозможно без изучения социальной сущности труда, отношения к нему, поскольку все, что необходимо для жизни иразвития людей, создается трудом. Труд - основа функционирования и развития любого человеческого общества, независимое от всяких общественных форм условиесуществования людей, вечная, естественная необходимость, без него не была возможна сама человеческая жизнь.

Труд, 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. Также нужно учитывать, что человек, воздействуя на природу, используя и изменяя ее в целяхсоздания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей, не только создает материальные (пищу,одежду, жилище) и духовные блага (искусство, литературу, науку), но и изменяет свою собственную природу. Он развивает свои способности и дарования,вырабатывает у себя необходимые социальные качества, формирует себя как личность.

Труд - первопричина развития человека. Человек обязан труду в разделении функций между верхними и нижними конечностями, развитии речи, постепенномпревращении мозга животного в развитый мозг человека, в совершенствовании органов чувств. В процессе труда у человека расширялся круг восприятий ипредставлений, его трудовые действия постепенно стали носить сознательный характер.

Таким образом, понятие "труд" не только экономическая, но и социологическая категория, имеющая определяющее значение в характеристикеобщества в целом и отдельных его индивидов.

Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают в отношения друг с другом и именно труд является той первичной категорией, в которой заключено всемногообразие конкретных общественных явлений и отношений.

Общественный труд является общей базой, истоком всех социальных явлений. Он изменяет положение различных групп работников, их социальные качества, в чем ипроявляется сущность труда как базового социального процесса. Наиболее полно социальная сущность труда раскрывается в категориях "характера труда"и "содержания труда" (Рис. 1).

**Характер труда** отражает в основном его социальную сущность, по которой трудвсегда является общественным. Однако общественный труд состоит из труда индивидов, а в различных общественно экономических формациях связь междуиндивидуальным и общественным трудом различна, что и определяет характер труда. Он выражает социально-экономический способ соединения работников со средствамитруда, т.е. процесс взаимодействия человека с обществом и зависит от того, на кого человек работает. Характер труда определяется особенностями производственныхотношений, при которых труд совершается, и выражает степень их развитости. Он отражает социально-экономическое положение трудящихся в общественномпроизводстве, отношение между трудом всего обществ и трудом каждого отдельного работника. Но общественные формы труда обусловлены типом производственныхотношений и в различных общественных формациях различны. Для более полного понимания социальной сущности труда необходимо рассмотреть изменение егохарактера при изменении общественных формаций.

К показателям характера труда относится форма собственности, отношение работников к средствам производства и своему труду,распределительные отношения, степень социальных различий в процессе труда и др.

**Содержание труда** выражает распределение функций (исполнительских, регистрации и контроля, наблюдения, наладки и др.) на рабочем месте иопределяется совокупностью выполняемых операций. Оно отражает производственно-техническую сторону труда, показывает уровень развитияпроизводительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, т.е. раскрывает труд прежде всего как процессвзаимодействия человека с природой, средствами труда в процессе трудовой деятельности.

При этом имеется ввиду само функциональное взаимодействие без учета тех социальных отношений, в которые люди обязательно вступают в процессе труда.Содержание труда индивидуально на каждом рабочем месте, очень подвижно и изменчиво. Оно характеризуется структурой выполняемых функций, разнообразием(монотонностью), соотношением исполнительских и организаторских элементов, физическими и нервно-психическими нагрузками, степенью интеллектуальногонапряжения, самостоятельности деятельности, самоорганизацией труда, наличием новизны (нестереотипности, творчества) в принимаемых решениях относительнопроизводственного процесса, квалифицированностью, сложностью труда (объем знаний общего образования и профессиональной подготовки),социально-экономической оценкой работников, выполняющих данный вид труда.

Достигнутый уровень общественного разделения труда порождает полную взаимосвязь товаропроизводителей и требует всесторонней связи между ними. Трудчастного производителя становится общественным тогда, когда при обмене получает признание на рынке.

По отношению к характеру труда его содержание является более частным понятием. Это находит обоснование даже в том, что характер труда (в частности,разделение между физическим и умственным трудом) выражает классовые различия, а содержание - лишь внутриклассовую дифференциацию.

Содержание труда зависит от того, что человек делает и какие орудия для этого используются, какие функции выполняет и как они сочетаются при этом,какие усилия(физические или умственные) преобладают.

Разный по содержанию труд требует от работников неодинакового уровня профессиональных знаний, разной степени участияв управлении производственным процессом, различного уровня общей культуры, отражается на структуре его потребностей. Различия в содержании труда порождаютразличия в квалификации работников, влияют на их отношение к труду, уровень трудовой активности. Обогащение содержания труда, улучшение его условийоблегчают труд человека, создают для него эмоциональный и интеллектуальный стимул, увеличивают тем самым его производственную отдачу и удовлетворенностьтрудом, способствуют развитию личности.

В зависимости от различий в содержании труд классифицируется на:

* творческий и репродуктивный (стереотипный),
* физический и умственный,
* простой и сложный,
* исполнительный и организаторский (управленческий),
* самоорганизованный и регламентированный.

**Творческий труд** предполагает постоянный поиск новых решений, новых постановок задач, активное варьирование функций, самостоятельность инеповторимость движения к искомому результату.

**В** **репродуктивном труде** функции повторяются, остаются устойчивыми, почти неизменными, т.е. его особенностью является повторяемость(шаблонность) приемов достижения результата. Если творчество характеризуется получением чего-то качественно нового, никогда ранее не существовавшего, торепродуктивная деятельность сводится к получению "стандартного" результата.

**Физический труд** характеризуется непосредственным взаимодействием человека со средствами труда, прямой включенностью его в технологическийпроцесс, исполнительскими функциями в трудовом процессе. Все эти признаки взаимосвязаны и только в единстве дают характеристику физического труда каксоциального процесса.

**Умственный труд** включает информационные, логические, обобщающие и творческие элементы, характеризуется отсутствием прямого взаимодействияработника со средствами производства и обеспечивает потребности производства в знании, организации и управлении.

Во всех отраслях производства, на каждом предприятии содержание труда воплощено в те или иные профессии, различающиеся функциями и используемыми приэтом орудиями труда. Чисто количественное распределение физических и умственных функций не может служить решающим критерием для признания того или иного видатруда умственным или физическим. Всякий процесс труда требует определенных умственных и физических усилий. Различие в содержании труда основано навыделении той функции, которая для результативности данного вида труда имеет решающее значение.

**Простой** - это труд работника, не имеющего квалификации, т.е. неквалифицированный труд.

**Сложный** - это труд работника, имеющего квалификацию т.е. квалифицированный труд, связанный с дополнительными издержками на обучение ивоспитание квалифицированного работника. *Квалификация* - степень и вид профессиональной обученности работника, наличия у него знаний, умений инавыков, необходимых для выполнения им определенной работы. Квалифицированные работы обычно определяются разрядом, к которому данный вид работы отнесентарифно-квалификационным справочником.

Определяющим фактором изменения содержания труда, ликвидации его социально-экономических различий является научно-технический прогресс (*НТП*),который проявляется на производстве в результате его механизации и автоматизации. При этом изменяется структура трудовых действий, функциинепосредственного воздействия на предмет труда переходят от рабочего к механизмам и машинам, увеличиваются затраты рабочего времени на управление итехническое обслуживание оборудования, повышается самостоятельность и ответственность трудовых действий работников, снижаются затраты мышечной энергиии увеличиваются затраты нервной и психической энергии, повышается доля сложного, квалифицированного труда, его привлекательность и содержательность.

Под *содержательностью труда* принято понимать насыщенность его элементами творчества, умственной деятельности, разнообразием выполняемыхфункций, самостоятельностью и большой ответственностью принимаемых решений.

Технические новшества современности создают реальную основу для решения крупных социальных проблем - высвобождение человека из непосредственно производственногопроцесса, преодоление существенных различий между умственным и физическим трудом. Вместе с тем имеют место нежелательные социальные явления в сферетруда, связанные с тем, что изменения в его содержании нередко представляют собой непредвиденный результат научно-технического прогресса. Целью разработкиновой техники и технологии длительное время было достижение лишь более высоких технико-экономических показателей работы. Недостатки в управлении НТП приводилиподчас к обеднению содержания труда и ухудшению производственных условий.

В современных условиях управление НТП предполагает предвидение его социальных результатов и достижение планомерно задаваемых социальных параметровпроизводства. При составлении планов внедрения новой техники следует одновременно планировать обучение кадров, способных ее эксплуатировать,поскольку рабочие, ранее занятые ручным трудом, часто не могут или не желают без соответствующего обучения трудиться на вновь возникающих рабочих местах.Растущая интеллектуализация труда не всегда получает со стороны рабочих положительную оценку, так как внедрение новой техники, как правило, связано сусилением нервно-психического напряжения, повышением ответственности, строгой дисциплиной.

Таким образом, необходимо не простое обновление производства, а такое, которое давало бы наряду с наивысшим экономическим эффектом и социальный. Этозначит, что реконструкция должна сопровождаться не только ликвидацией ручных, монотонных, физических тяжелых работ, но и выбором технических направлений, прикоторых улучшались бы условия труда, расширялась сфера квалифицированной и сокращалась неквалифицированной, тяжелой и вредной работы, велась подготовка ипереподготовка кадров, создавались рабочие места с интеллектуальными нагрузками, позволяющие раскрывать творческие возможности человека. В своюочередь, это обусловит интенсификацию производства за счет активизации человеческого фактора.

В этой связи особо актуальными являются проблемы аттестации рабочих мест и их рационализации, технического переоснащения, улучшения подготовки ипереподготовки рабочих, особенно по новым специальностям, которые возникают в связи с научно-техническим прогрессом, внедрением автоматизации технических ипроектно-конструкторских работ.

**2.2.Отношение к труду, факторы его формирования и показатели оценки.**

В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Наиболее важными являются отношения человека к человеку и отношениячеловека к труду. Они являются одним из определяющих признаков характера труда. При этом человек не пассивный носитель указанных отношений. Реализуя этиотношения в процессе целесообразной деятельности, он не только преобразует и присваивает "вещество природы в форме, пригодной для его собственнойжизни", но и изменяет социальные отношения, "изменяет свою собственную природу", свои физические и духовные способности, своисущностные силы. Если взаимодействие человека со средствами производства формирует у него профессиональные способности и навыки, то отношение к труду,отношение друг к другу - определенные социальные качества.

Профессиональные способности, навыки в сочетании с физическими возможностями работников образуют главную движущую силу производства. Однако результаттрудовой деятельности зависит не только от уровня развития профессионального мастерства и физических возможностей , но и в первую очередь от того, какчеловек относится к труду.

Отношение к труду не может быть положительным, отрицательным и индифферентным (безразличным, нейтральным). Оно оказывает огромное воздействиена развитие производительных сил и всю систему производственных отношений общества.

Сущность отношения к труду заключается в реализации того или иного трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейсязаинтересованности.

**Отношение к труду** характеризуется стремлением (или отсутствием стремления)человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свой опыт и знание, способности достижения определенных количественных икачественных результатов труда. Оно проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

**Трудовое поведение** - внешнее, **мотивация и оценка** - внутреннее проявление отношения к труду. Трудовое поведение работника характеризуется егосоциальной активностью.

**Социальная активность** - мера социальной преобразующей деятельности работников, основанной на осознании внутренней необходимости действий, целикоторых определяются общественными потребностями. Она появляется в социальной деятельности, и соответственно трем ее формам различаются три основных видасоциальной активности: трудовая, общественно-политическая и познавательно-творческая.

**Трудовая активность** - основной, определяющий вид социальной активности. Онавыражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических иумственных возможностей, знаний, умений, способностей при выполнении конкретного вила трудовой деятельности. Уровень трудовой активностихарактеризуется достигнутыми результатами в выполнении установленных производственных заданий (норм), повышении качества продукции, совмещениипрофессий и функций по собственной инициативе, переходе на многостаночное обслуживание по отраслевым и межотраслевым нормам, освоении вторых и смежныхпрофессий, улучшении использования средств труда (оборудования, сырья, материалов), сокращении сроков освоения новых видов продукции и оборудования,оказании помощи товарищам по работе, соблюдении и укреплении дисциплины труда и др.

**Общественно-политическая активность** выражается в расширении участия в общественно политической деятельности, в управлении делами производства. Этоучастие в обсуждении общегосударственных постановлений, в выборных органах, в работе общественных организаций, собраний, выполнении общественных поручений идр.

**Позновательно - творческая активность** проявляется в повышении общеобразовательного и квалификационного уровня, формировании личностипытливой, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества. Это постоянный поиск новых постановок задач, решений, активное варьированиефункций, овладевание передовыми приемами и методами труда, внесение в трудовой процесс новых, прогрессивных, ранее не использовавшихся элементов, участие врационализаторстве и изобретательстве, внесение предложений по совершенствованию производства и труда, практическая реализация которыхспособствует повышению эффективности деятельности всего коллектива.

Социальное творчество - наиболее зрелая форма социальной активности, высшая форма социальной деятельности, созидательный процесс, направленный напреобразование сложившихся и создание качественно новых форм социальных отношений и социальной действительности. Оно предполагает мобилизацию всехинтеллектуальных, духовных и физических сил, позволяет личности предельно полно раскрыть свои способности, направить энергию на достижение интересов общества,коллектива.

Заинтересованное и инициативное, добросовестное и творческое отношение к труду приобретает особое значение в контексте всемирной активизациичеловеческого фактора, являющегося решающей силой социального прогресса. В этой связи важно сочетание инициативности с исполнительностью, самодеятельности сдисциплиной, творчества с традициями, темпа и объема с качеством создаваемого продукта, силы внутренних побуждений с учетом реальных возможностей.

Определяющей в формировании отношения к труду выступает **мотивация**. Трудовое поведение -результативный процесс, производная мотивации. Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовомповедении.

Оценка труда - внутреннее состояние работника, вызванное его трудовой деятельностью, его удовлетворенностью окружающей производственной обстановкой(условиями, оплатой и нормированием труда, его содержанием).

Оценка трудовой деятельности, ее результатов зависит от соответствия между мотивами, установками, требованиями, предъявляемыми работниками к труду, исобственно трудовой деятельностью, конкретной производственной обстановкой.

Цель изучения отношения к труду - выявление механизма его формирования и управления им. Наиболее значимыми моментами при этом являются изучениефакторов, формирующих отношение к труду, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника.

На поведение человека в труде, формирование его отношения к труду влияет множество факторов. Они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий,использование трудящимися своих знаний и опыта, умственных и физических способностей.

Характеристика отношения к труду должна даваться как со стороны труда (объекта), так и со стороны работника (субъекта) в виде непосредственного егоучастия в системе общественного производства, его сознания, понимания, оценки своего трудового участия (вклада) в общественное производство. Поэтому всефакторы формирования отношения к труду можно разделить на **объективные** условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылкиего деятельности, связанные с особенностями производственной и внепроизводственной среды и **субъективные**, связанные с отражением внешнихусловий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Объективные характеристики труда, хотя и являются внешними по отношению к человеку, но они воздействуют на человека и оцениваются им. У человекаскладывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности.

Объективные факторы выступают стимулами, внешними побудителями к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типамличности; субъективные - мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы бывают общие и специфические.

К **общим** относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Например, характер производительных сил, которыедействуют через общественные отношения и обусловливают типичное для данного общественного строя отношение людей к участию в труде. Так, в условияхпервобытного общества труд для человека не был бременем , воспринимался как нормальная естественная форма жизнедеятельности людей. Трудолюбие с давних порявляется нормой народной морали. Трудолюбие как деятельность из внутренних побуждений особенно проявляется, когда сознательно сочетаются личные иобщественные интересы и определяющими становятся общественные мотивы трудовой деятельности личности.

На формирование отношения к труду наряду с объективными общими социальными факторам, которые создают лишь предпосылки формирования определенного отношенияк труду, оказывают влияние объективные специфические, а также субъективные факторы. Специфические факторы служат условиями реализации предпосылокформирования отношения к профессии и работе как конкретному виду труда, созданных общими социальными факторами.

**Специфические факторы** - это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия,организация и оплата, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды,самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Особое значение имеет содержание труда, выполняемой работы. Труд престижный, высококвалифицированный, новаторский, с большой долей творческих элементовсоздает предпосылки для отношения к нему как к высшей ценности.

На отношение к труду непосредственно влияют отлаженность хозяйственного механизма и организация труда. Отношение к труду людей в значительной мерезависит от трудового и бытового комфорта. Каждый человек как личность чувствующая, обсуждающая, сравнивающая хочет, чтобы условия его труда и бытасоответствовали его представлениям, идеалам, профессиональной подготовке, физическим и умственным возможностям, социально-психологическим особенностям. Ив зависимости от того, как ему это удается, развивается и его трудовая активность.

В одном и том же коллективе, на одних и тех же участках производств люди по-разному относятся к труду: одни трудятся инициативно, высокопроизводительно,с полной отдачей сил и способностей, другие - с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требований производства, нарушают дисциплинутруда. Поэтому большое влияние на формирование отношений человека к труду оказывают **субъективные факторы**: предшествующий опыт, общая ипрофессиональная культура, психологические, демографические и социально - обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы,способности, наклонности, степень сознания общественной значимости деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации.

Об отношении к труду в конкретных производственных условиях можно судить по объективным и субъективным показателям. К объективным, в которых воплощаетсяотношение к труду, относятся:

* выполнение производственных заданий,
* качество работы,
* инициативность,
* самостоятельность, участие в рационализаторстве и изобретательстве,
* дисциплинированность.

Следует отметить, что сами по себе перечисленные показатели недостаточно отражают то или иное отношение к труду. Нередко у добросовестных, сознательныхработников наблюдаются низкие производственные показатели в силу слабого здоровья, недостаточной квалификации и т.п. Производственные показатели взначительной мере зависят от физической выносливости, трудового опыта работника, его пола, возраста и одаренности, т.е. от факторов, связанных не сего субъективным отношением к труду, а производственно - квалификационными и психологическими потенциями. Поэтому для более поной характеристики отношений ктруду следует учитывать ценностные ориентации личности, структуру и иерархию мотивов трудовой деятельности, степень удовлетворенности работника трудом, чтосоставляет **субъективные** показатели отношения к труду.

Наиболее важным из субъективных показателей является показатель удовлетворенности трудом, который отражает степень соответствия труда темтребованиям, которые работник к ним предъявляет. Удовлетворенность трудом формируется под воздействием реально сложившейся производственной ситуации,установок и мотивов деятельности работника. Если работник удовлетворен работой, то его потребности и интересы в значительной мере реализованы. Чем менеесодержателен труд и чем более развиты потребности и интересы работника, тем меньше будет его удовлетворенность трудом. По состоянию объективных исубъективных показателей отношения к труду можно судить о том, насколько труд стал первой жизненной потребностью, ценностью для каждого члена коллектива,служит ли он средством самовыражения, самоутверждения или только средством удовлетворения его материальных потребностей.

**2.3. Роль труда в развитии общества**

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не толькоматериальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новыенавыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлениипрогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь,ведут к развитию потребностей.

Таким образом, следствием трудовой деятельности становится, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, с другой - прогресспроизводства, появление новых потребностей и их последующее удовлетворение.

Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, повышении его материального и культурного уровня.

Такова идеальная схема воздействия труда на человека и общество, которая представлена на рис. 2.

Следует иметь ввиду, что подобные процессы подвергаются сильному влиянию политики, межгосударственных и межнациональных отношений. В мире не все такблагополучно, как это выглядит на схеме. Но, тем не менее, общая тенденция развития человеческого общества направлена в сторону прогресса производства, ростаматериального благосостояния и культурного уровня людей, осознания прав человека как высшей ценности на земле.

Трудовой процесс и связанные с этим социально экономические результаты деятельности не ограничиваются собственной сферой производства и услуг.Экономика и социология труда начинаются с проблемы формирования рабочей силы и с ее предложения на рынке труда.

http://www.altnet.ru/~rim/lekcicon/018/P1.htm

**Рис 1.** Принципиальная схема социальной сущности труда.

**Рис 2.** Схематическая роль труда в развитии человека и общества.

**Литература**

1. Дворецкая Г.В., Махварылов В.П. Экономика труда. - К., Виша школа, 1990.

2. Дикарева А.Н., Мирская М.И. Социология труда. - М., Высшая Школа, 1989.

3. Дряхлов Н.И. Социология труда. - М., издательство Московского университета, 1995.

4. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко - критический очерк. - М., Наука, 1987.

5. Рофе А. И. Экономика и социология труда. -М., Мик, 1996.

6. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стретенко В.Т. Экономика труда. - М., Высшая школа, 1995.

7. Щербина В.В. Социология труда. - М., Издательство Московского университета, 1993.