**Понятие труд. Здесь мы приведем основные подходы к определению труда.**

Карл Маркс определяет труд, как универсальную сознательную деятельность человека, в которой он реализует себя, создает материальные и духовные ценности для удовлетворения сущностных потребностей.

Также, Маркс определяет труд как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек, собственно деятельностью, опосредует, контролирует и регулирует обмен между собой и природой.

Такое определение, скорее философского характера. нежели социологического.

Американский ученый Вотсон определяет труд, как выполнение задачи, которая позволяет людям производить средства к существованию, в пределах окружающей среды, в процессе которого люди самоосуществляют, саморегулируют себя.

Таким образом, труд понимается как процесс деятельности человека, направленный на самореализацию и получение определенной выгоды.

Отечественный социолог Верховин, дает определение трудовой деятельности.

Трудовая деятельность, в его понимании, это относительно жестко фиксированный в пространстве и времени, целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, как правило, в рамках производственных организаций. В результате трудовой деятельности осуществляется производство: 1) товаров, 2) оказание услуг, 3) разработка научных идей, 4) аккумуляция информации.

Любую трудовую деятельность, считает Верховин, можно разложить на следующие компоненты:

1) сам набор трудовых операций;

2) набор качеств субъекта труда;

3) нормативная структура трудовой деятельности.

Таким образом, труд - это процесс человеческой деятельности, ограниченный определенными пространственно-временными рамками, и имеющий специфические компоненты и характеристики.

Карл Маркс определяет процесс труда, как процесс приложения к сырью и материалам человеческой рабочей силы, с целью создания продукта труда, который обладает определенными полезными свойствами.

Процесс труда имеет следующие компоненты:

1. Предмет труда - то, на что направлен процесс трудовой деятельности.

2. Средство труда - те инструменты, при помощи которых оказывается воздействие на предмет труда.

3. Результат (продукт) труда - оббъект, который обладает требуемыми полезными свойствами.

Характеристиками трудовой деятельности можно обозначить:

1. Содержание труда, те операции, которые человек выполняет в процессе трудовой деятельности. В них входит уровень сложности труда, степень самоорганизации человека, степень многообразия трудовых функций. Уровень сложности труда определяется уровнем образования и навыков, времени подготовки работников, необходимых для выполнения трудовых операций. Степень самоорганизации человека в процессе труда зависит от характера регламентированности его трудовой деятельности и степени его самостоятельности в процессе труда. Степень многообразия трудовых функций зависит от характера выполняемых функций - либо стереотипных, заданно повторяющихся, либо носящих творческий характер.

2. Условия труда - внешние факторы, оказывающие влияние на трудовую деятельность человека. Это технико-технологические условия труда, тяжесть труда, санитарно-гигиенические, материально-бытовые и социально-психологические условия труда.

3. Организация труда - система рационального соединения средств производства и рабочей силы, в целях производства определенной продукции. В нее входят степень кооперации в труде, подбор и расстановка кадров, форма оплаты и материального стимулирования труда, планирование и учет труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА.

Общественный труд выполняет следующие функции:

1. Производство общественного богатства.

2. Формирование и развитие общества.

3. Удовлетворени человеческих потребностей.

4. Формирование и развитие самого человека.

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ.

Под трудовым поведением понимается совокупность способов осуществления трудовых функций.

Каждый человек по-своему относится к выполнению своих трудовых функций.

Трудовое поведение регулируется действием определенных норм и ценностей. Работник может рассматривать свою трудовую деятельность, как самоценность и средство реализации ценностей.

Трудовое поведение регламентируется определенными нормами, такими как юридические нормы, технологические нормы и профессионально-должостные нормы. Юридические нормы закреплены в трудовом законодательстве,профессионально-должостные нормы записаны в должостных инструкциях.

Также, необходимо введения понятия имплицитного контракта. Это такое негласное соглашение между работником и работодателем, которое определяет тот вклад, который делает в него каждая из сторон. И та и другая сторона имеют свои ресурсы и мотивы. Так, со стороны работника, в качестве ресурсов выступают его знания и умения, а со стороны работодателя - капитал.

Со своей стороны, работник вкладывает в имплицитный контракт физические и интеллектуальные усилия. Также, работник может терпеть определенные издержки в процессе трудовой деятельности, такие как потрея времени, здоровья, потеря части своей автономии, всилу подчиненности работодателю и зависимости от него.

Кроме этого, работник претендует на определенное вознаграждение, в виде заработной платы, возможности получения удовлетворения в труде, самореализации, повышении статуса, а так же безопасности в виде стабильности трудоустройства.

Формы трудового поведения работника:

1) сопротивление изменениям и нововведениям - это рациональная форма реакции. Работник может сопротивляться каким либо нововведениям в трудовой процесс, сделанных работодателем, даже если эти нововведения направлены на улучшение условий труда и повышение эффективности труда. Это сопротивление обусловлено тем, что работник может воспринимать эти нововведения, как нарушение его определенных прав, закрепленных в имплицитном контракте.

Формы трудового поведения:

2) приспособление, защита: (уход с работы, отсутствие на рабочем месте, отчужденные формы активности)

3) Девиантное поведение (обман, жульничество, деструктивные психологические формы реакции, саботаж)

4)Манипуляция правилами - осуществляется уход от формальных правил, во имя достижения целей.

Трудовые ориентации - то значение, которое человек придает своей трудовой деятельности и, исходя из которого, он действует и думает, относительно своей трудовой деятельности.

Ценностное отношение к труду:

Определяется культурой, так, например, в Греции ценностью был отдых, безделье. В православной культуре труд понимается как средство отвлечения от греховных мыслей. В католичестве труд - кара за первородные грехи человека, а в протестантизме труд - необходимое условие земной жизни, а успех в труде - пропуск в жизнь загробную.

Карл Маркс предложил понятие отчужденног труда, которое наступает при условии отчуждения от продукта собственного труда, от сотрудников и от самого процесса труда.

Энтони предложил критический анализ марксистского понимания отчуждения, говоря, что Маркс рассматривал отчуждение труда, как абсолютный, объективный процесс, не задумываясь о том, как сам человек относится к своему труду, и вообще, вся идеология Маркса была трудоориентирована.

Отчуждения от труда можно замерить такими объективными критериями, как степень безвластия, внерабочее общение сотрудников.

Сейчас, труд разделился на работу, дающую человеку внутреннее удовлетворение и на ту, котороае дает удовлетворение внешнее. Первая обеспечивает выполнение сложных задач, человек самовыражается в труде. Вторая предполарает, что работа не является самоцелью, а лишь средством удовлетворения других потребностей и человек самореализуется вне работы.

Лохвуд и Гудтропп предлагают 4 вида трудовых ориентаций:

1) инструментальная

работа имеет значение, как средство получения дохода; четко разделены труд и досуг, работник включен в организацию исключительно по рассчету и характерно слабое личностное участие в труде.

2) бюрократическая

Труд производится во имя карьеры, нечетко разделены отношения работы и непроизводственной сферы, работник включен в организацию, на основании чувства долга, личностное же участие в труде зависит от статуса работника.

3) солидаристическая

Экономическое значение работы органичено групповой лояльностью, характерны взаимоотношения с коллегами и вне трудовой сферы, включенность в организацию идет на моральных основаниях, вследствие идентификации с фирмой, характерна сильная эмоциональная включенность в трудовой процесс.

4) профессиональная

человек ориентирован на сам процесс работы, и удовлетворен содержанием работы, глубоко включен в процесс труда.

В социологическом анализе трудовых ориентаций, результат зависит от характера социальной ситуации. Инструментальных ориентаций придерживаются работники ручного труда, бюрократических - т.н. "белые воротнички", солидаристических - работники традиционных профессий.

Удовлетворенность трудом - эмоциональное состояние, в котором выражается степень соответствия между теми требованиями, которые человек предъявляет к своей работе и ее объективными характеристиками. Выделяют общую и частную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность характеризуется удовлетворенностью работой в целом, а частная - степенью удовлетворенности конкретными аспектами работы, например зарплатой.

Херцберг предложил двухфакторную теорию трудовой мотивации. В 60-е годы, эмпирические исследования инженеров и служащих промышленных предприятий показали, что удовлетворенность и неудовлетворенность трудом, имеют различные состояния. Неудовлетворенность вызывают "гигиенические факторы", такие как, политика компании, стиль руководства, зарплата, безопасность, наличие гарантий и страховок, отношения с коллегами. Состояние удовлетворенности вызывают "мотиваторы", такие как, содержание труда, сознание своих достижений, признание достижений окружающими, чвство ответственности, самоорганизация в труде, самореализация в труде. Эту теорию критикуют за абстрактный (общий) подход к работнику.

Удовлетворенность трудом формируется, в основном, под влиянием сознания. Но она рассматривается не только как индивидуальное явления, но, как зависимое от культуры общества, от тех требований, которые предъявляются к труду. На удовлетворенность работой у служащих оказывают влияние творческий характер труда, возможность использования своих умений и навыков, перстиж профессии, степень контролирования трудового процесса, возможность интегрирования в группе. Неудовлетворенность же вызывают частичность и бесполезность работы.

Взаимоотношние работы и непроизводственной сферы - важный аспект понимания трудового поведения. Непроизводственная сфера задает тот спектр потребностей в товарах и услугах, который реализуется в сфере труда. Это сфера формирования трудовых ориентаций, потребностей, это взаимодействие идет через мировоззрение человека.

Лохвуд и Гоулдпорт полагают, что у работников квалифицированного труда мировоззрение близко к мировоззрению среднего класса.

Стенли Паркер раскрывает связь труда с досуговой сферой: сущсетвует три типа взаимодействия работы и непроизводственной сферы:

1) расширение ( работа расширяет свои пределы в досуг), 2) нейтральное ( для рутинного, нефизического труда), оппозиция ( отдых, компенсация в досуговой сфере).