

**Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»**

**ИЗБРАННЫЕ ЛЕКЦИИ
по дисциплине «Социология труда»
тема «ТРУД КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ»
для студентов специальности
«Экономика и управление на предприятии»
специализации «Экономика труда»**

**Автор-составитель:
Предыбайло С.Д.**

Гомель 2015

ТЕМА 1. ТРУД КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

План

1. Введение в дисциплину «Социология труда»
2. Роль труда в развитии человека и общества, его социальные аспекты
3. Процесс труда: понятие, структура, виды

1. Введение в дисциплину «Социология труда»

Социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка труда.

В более узком смысле, *социология труда* — это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

Объект исследования дисциплины – это труд с точки зрения социологического исследования.

Предметом социологии труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда — это исследование социальных 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:

- 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 борьбе 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, трудовой организации и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание си-

стемы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики.

Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические *методы*, которые проявляются в:

- достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- процессе методов сбора фактов;
- способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надежную информацию для формирования социальной политики, разработки научно обоснованных программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно сопровождающих трудовую деятельность и работников. Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой — способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Социология труда находится в связи с другими науками, как социологического, так и несоциологического профиля. Взаимосвязь данной дисциплины с науками социологического профиля представлена на рисунке 1.

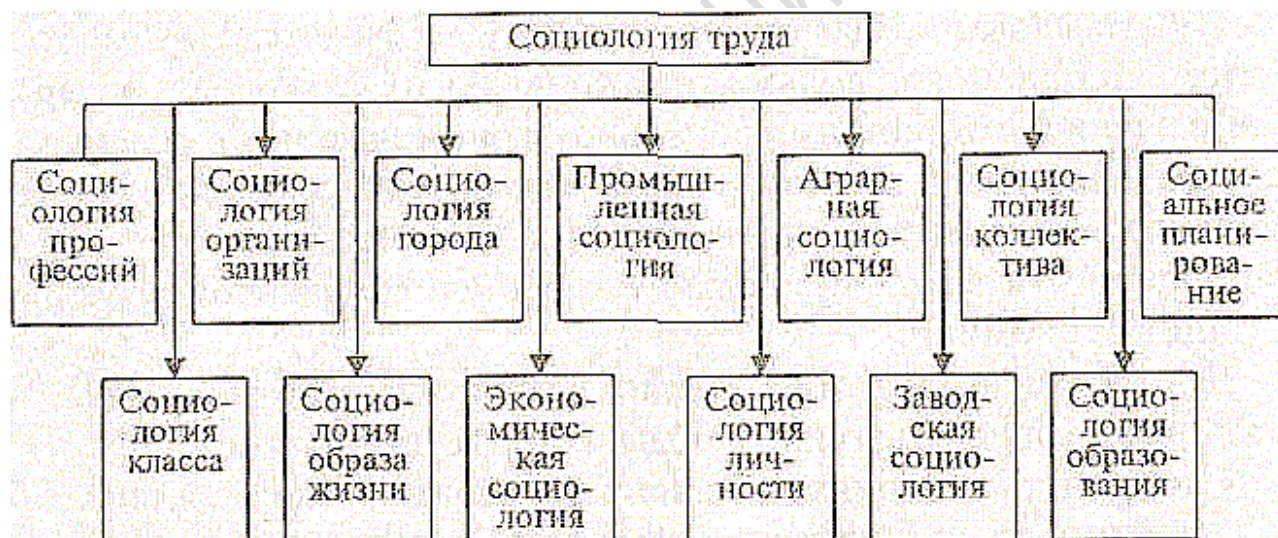


Рисунок 1 - Связь социологии труда с науками социологического профиля

Так, *социология организаций* исследует иерархическую структуру управления производством, формальную и неформальную организацию предприятия, систему власти и подчинения, личные и безличные факторы социальной организации труда. *Социология профессий* также выделяет свой предмет в системе общественного разделения труда, изучая престижность тех или иных видов деятельности, предпочтения, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.д. *Социология производственного коллектива* изучает широкий комплекс вопросов, выражающих закономерности совместной трудовой деятельности людей, функции, цели и структуру трудовых организаций (коллективов) как основных экономических, социальных и политических ячеек общества.

Следует также назвать социально-психологические исследования сплоченности, лидерства, морально-психологического климата, группового взаимодействия в производственных бригадах как разновидности малой контактной группы; *социологию образа*

жизни, основой которой выступает жизнедеятельность человека в труде; *промышленную (индустриальную) социологию*, в центре внимания которой находится изучение социальных последствий научно-технического прогресса, механизации и автоматизации производства, социальной организации предприятий и проблем социального управления; наконец, *социальное планирование и прогнозирование*, становление которых в качестве самостоятельных дисциплин немислимо без изучения трудовых проблем. *Социология образования* изучает систему подготовки специалистов для различных отраслей народного хозяйства, а *социология города* прослеживает взаимосвязь процессов индустриализации и урбанизации, их влияние на образ и уровень жизни людей, разрабатывает проекты размещения промышленных объектов.

К молодым отраслям знания относится *экономическая социология*. Ее предмет — ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры.

Взаимосвязь социологии труда с науками несоциологического профиля представлена на рисунке 2.

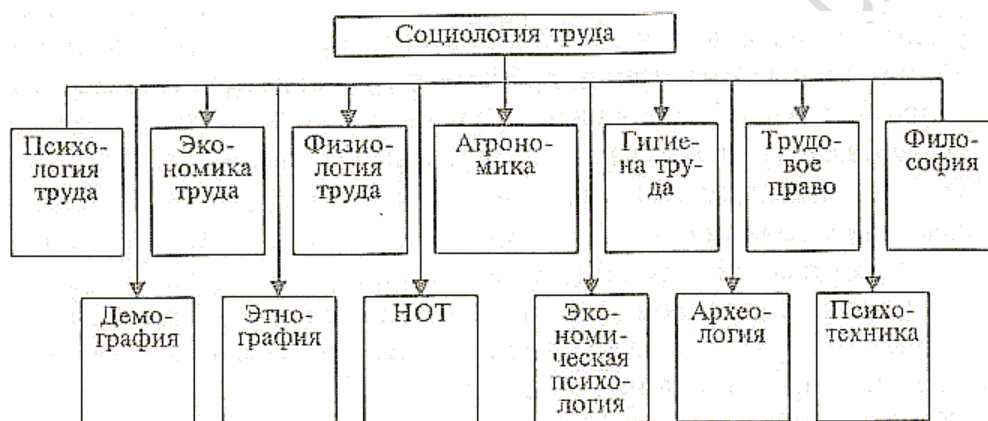


Рисунок 2 - Связь социологии труда с науками несоциологического профиля

Психология труда изучает психологические закономерности формирования конкретных форм трудовой деятельности и отношения человека к труду. *Экономика труда* изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда.

Социология труда тесно связана с *физиологией труда*, исследующей закономерности функционирования состояния организма работающего человека. Оба эти направления вырабатывают пути преодоления отрицательных последствий монотонности труда. *Трудовое право* определяет юридическую сторону трудовых отношений и реализуется через социальный контроль поведения в сфере труда. Есть непосредственная связь социологии труда с *научной организацией труда* (НОТ). Мероприятия по НОТ будут более полными, если учитывается их эффект, для чего социологами широко используется такой показатель, как удовлетворенность трудом.

К промежуточным дисциплинам можно отнести этнографию, антропологию, археологию и некоторые другие. *Этнографы* сравнивают обычаи, традиции и трудовую этику, бытующие у различных народов, на эмпирических фактах показывают региональные черты сходства и различия трудового уклада жизни в зависимости от этнической принадлежности. О прошлом трудовой деятельности человека свидетельствуют находки *археологов*. Прослеживая изменения типов орудий, характер приемов труда, методов обработки материалов, они устанавливают социальную историю производственной деятель-

ности людей. Исторические этапы и формы антропосоциогенеза, становления человеческого рода через процесс труда изучает *антропология*. Она судит об исторических реликтах трудовой деятельности на основании изучения временных отсталых сообществ, диких племен.

2. Роль труда в развитии человека и общества, его социальные аспекты

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

Роль труда в развитии человека и общества проявляется 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.

Роль труда в развитии человека и общества представлена на рисунке 3.

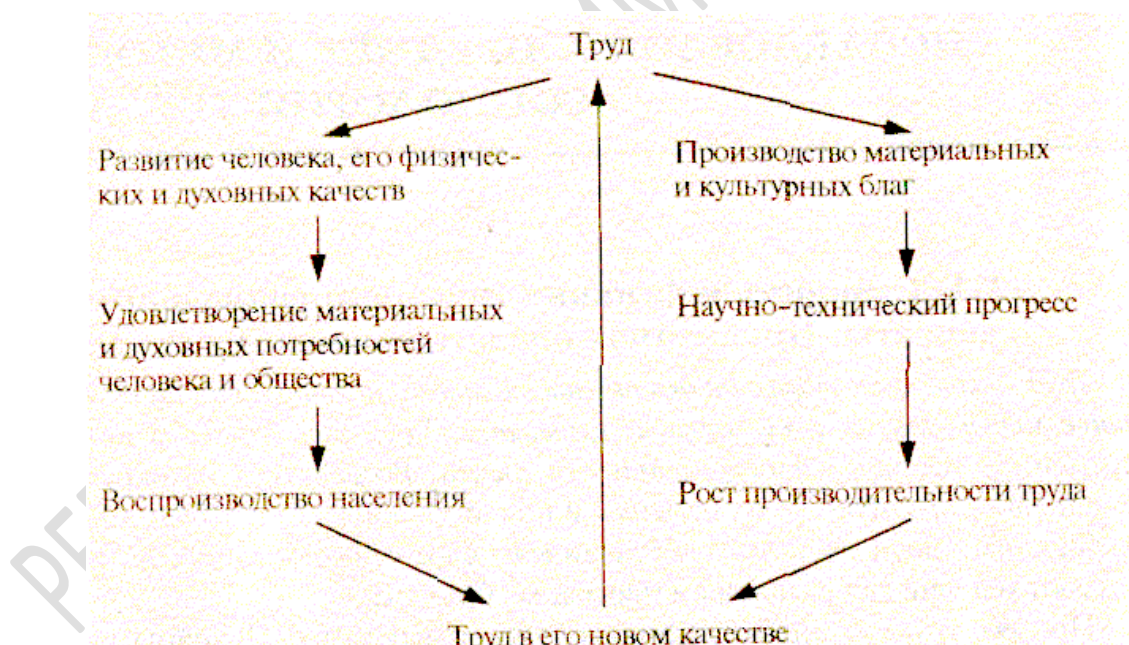


Рисунок 3 - Роль труда в развитии человека и общества

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, промежуточными звеньями которого выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага.

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 затем каждый работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях друг с другом, 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, атмосферой в ней.

При рассмотрении социальной сущности труда необходимо исходить из следующих положений. *Во-первых*, труд 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. *Во-вторых*, нужно учитывать, что человек, воздействуя на природу, используя и изменяя ее в целях создания потребительных стоимостей, необходимых для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей, не только создает материальные (пища, одежда, жилище) и духовные блага (искусство, литература, наука), но и изменяет свою собственную природу. Он развивает свои способности и дарования, вырабатывает у себя необходимые социальные качества, формирует себя как личность.

Выполняя трудовые функции, люди взаимодействуют, вступают в отношения друг с другом, и именно труд является той первичной категорией, в которой заключено все многообразие конкретных общественных явлений и отношений. Труд изменяет положения различных групп работников в зависимости от профессии, специальности, квалификации, условий и содержания труда. В этом непосредственно и проявляется его сущность как базового социального процесса. Наиболее полно социальная сущность труда раскрывается в категориях «характер труда» и «содержание труда».

Характер труда представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как она проявляется — непосредственно или при помощи опосредующих связей. Характер труда выражает отношение человека к своей трудовой деятельности и отражает в основном его социальную сущность.

Характер труда обусловлен в основном содержанием труда, т. е. содержанием выполняемых человеком операций, при этом имеется в виду, как много напрягается он и как много тратит физических или умственных усилий, и отношениями собственности.

Содержание труда — это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

Предметы труда — это вещество природы, на которое воздействуют средства труда. Они подразделяются на: 1) сырье (необработанное вещество); 2) полуфабрикат (частично обработанное вещество). Кроме того они могут быть: а) основными материалами; б) вспомогательными веществами (тепло, электроэнергия, горючее, вода и т.д.). Предметы труда подразделяются также на естественные, искусственные, конструкционные (из которых изготавливается оборудование и т.д.) и композиционные (сложносоставные).

Средства труда — это вещь или совокупность вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда.

Продукт труда — получившее окончательную обработку вещество природы, законченная вещь. По существу это конечная цель простого процесса труда, ради которой он и начался.

Содержание труда включает в себя также степень ответственности и сложности труда, уровень творческих возможностей, соотношение исполнительских и управленческих функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций, монотонности, предопределенности действий, самостоятельности и т.д. Содержание конкретного вида трудовой деятельности предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития личности в процессе труда, определяющий направленность трудовых навыков, реализацию творческих, физических и иных способностей индивида.

Важной социальной характеристикой труда являются его условия — это такие факторы производственной среды, которые оказывают неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие работников. *Условия труда* подразделяются на: 1) нормальные, 2) неблагоприятные и 3) вредные.

Нормальными условиями труда можно считать те, которые не наносят явного вреда здоровью человека. Нормальные условия труда обычно классифицируются на: а) санитарно-гигиенические; б) физиологические; в) эстетические.

Неблагоприятные условия труда вызывают неудобство, скованность, неловкость, плохое самочувствие, а иногда даже снижают работоспособность, но явно не вредят здоровью человека. Они могут снижать заинтересованность в труде, ограничивать творческое самовыражение, создавать чувство напряженности и недовольства. Неблагоприятные условия труда (сквозняки, плохая освещенность, резкие перепады температуры и т.д.) связаны с потенциальным и реальным риском снижения работоспособности людей.

Вредными условиями труда считаются те, которые наносят ущерб здоровью человека. Эти условия практически присутствуют в каждом роде занятий, профессии и специальности и имеют, во-первых, свой набор вредных факторов, специфических для данной области; во-вторых, свой состав («букет») профессиональных заболеваний. Лаборатории гигиены труда, которые существуют или должны существовать на всех или большинстве предприятий, призваны оценивать потенциальную опасность следующих производственных факторов: а) *физических* — шум и вибрация, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неонизирующее излучение; б) *химических* — газы, пары, аэрозоли и др.; в) *пыли* — например, минеральная или овощная пыль; г) *биологических* — вирусы, бактерии, грибки.

Непосредственное отношение к условиям и содержанию труда имеет *организация труда*. Под *организацией труда* понимается форма, способ и порядок соединения живого (человек) и вещественного (оборудование) труда. Организация труда обычно в ответе за то, рационально или нет соединяется работник с орудиями и средствами труда. Сама по себе организация труда базируется на нескольких ключевых элементах: разделение труда (его специализация), кооперация труда (функциональная взаимосвязь работников), распределение работ и контроль (экономические рычаги, социальные санкции и юридические нормы). Указанные элементы создают упорядоченную систему ролевого поведения и взаимодействия людей в труде.

3. Процесс труда: понятие, структура, виды

Процесс труда — явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают 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 (отношение между руководителем и подчиненным).

Процесс труда имеет свою социально-психологическую *структуру*. Она включает в себя такие понятия, как стимулы, мотивы, ценности, удовлетворенность трудом.

Стимулирование труда — система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое усилие.

Стимулы — это внешние факторы побуждения к труду (например, деньги). К *материальным* стимулам в экономике относят условия, формы и системы оплаты труда (основная и дополнительная заработная плата на основе тарифных ставок и окладов, фонд заработной платы, нормы и нормирование задания, премии, выплаты за выслугу лет, дополнительный отпуск и т.д.).

Мотивация труда — побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации и т.д.).

Мотивы — внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками.

Ценность — положительная значимость объектов окружающего мира для человека, определяемая не их реальными свойствами, а наделяемая человеком символическими свойствами. Например, нравственными ценностями являются ценности добра и зла, религиозные — спасения, социально-этические — чести и достоинства и т.д. Разделяемые личностью социальные ценности превращаются в ценностные ориентации человека, его установки.

Итак, социально-психологическую структуру простого процесса труда можно представить следующим образом: 1) *цель* — идеальный план действий, осознанный образ предвосхищаемого результата; 2) *отношение к труду* — в его основе лежит ощущение осмысленности труда и стремление переформировать окружающий мир по собственному плану; 3) *стимулы труда* — внешние факторы, побуждающие к трудовой активности; 4) *мотивы труда* — внутренние стимулы, потребность, осознаваемая, как нечто важное; 5) *ценности и ценностные ориентации* — эстетические императивы трудовой деятельности.

В социально-психологической структуре процесса труда по своим функциям выделяются два компонента — *цель и удовлетворенность трудом*. *Цель* выполняет интегрирующую роль: стимулы, мотивы и ценности, если они осознаются индивидом, становятся целью труда. *Удовлетворенность* — эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между претензиями (запросами, потребностями) и оценкой степени их реализации. Чем выше

претензии, тем сложнее их удовлетворить. Удовлетворенность, как и цель, выполняет интегрирующую функцию: для стимулов, мотивов и ценностей она служит сигналом о том, что с достижением цели не все обстоит благополучно.

Рассматривая труд как базовый социальный процесс общественной жизни, необходимо сказать и о его видах. Основными видами труда являются *ручной* (он может быть простым, не требующим специальных навыков, знаний, умений, а также обращения с современными инструментами и приборами, и сложным — основанным на длительной, подготовке, научно-технических знаниях и мастерстве работника), *механизированный и автоматизированный*. Взаимосвязь этих трех признаков дает следующие группы труда: 1) простой ручной; 2) сложный ручной; 3) простой механизированный; 4) сложный механизированный; 5) простой автоматизированный; 6) сложный автоматизированный.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИН