

Трудовая деятельность

*Труд - предмет изучения
нескольких общественных
наук.*

*Учитель истории и
обществознания
Зайцева Н.И.
МБОУ СОШ № 4*

Аспекты изучения труда

- **Психология** изучает психику работника, отличительные черты личности работников, формирование трудовых установок и мотивов поведения.
- **Экономическая наука:** труд рассматривается как планомерная, сознательная деятельность с целью переработки того, что дает природа, в предметы потребления.
- (труд- как фактор производства)
- **Социология** рассматривает трудовую деятельность как целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации.
- **Философия** осмысливает труд как процесс создания людьми условий и средств существования, в котором воплощаются человеческие силы, умения, знания.
- **Ученые-правоведы** изучают проблемы, связанные с правовым положением работников, юридическим оформлением трудовых отношений, охраной труда

Труд как вид человеческой деятельности

- Труд возникает тогда, когда деятельность человека становится осмысленной
- Реализуется сознательно поставленная цель-создание материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей.

Основные характеристики трудовой деятельности

- **Набор трудовых операций**, предписанных для выполнения на определенных рабочих местах.
 - набором соответствующих **качеств субъектов трудовой деятельности**, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках.
 - трудовая деятельность характеризуется **материально-техническими условиями труда** (средства труда, предмет, технология).
 - **Средства**- это технические устройства
 - **Предмет**- это материалы
 - **Технологии** – это способы
 - способ организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их использования.
- совместные усилия**, но это не означает, что все члены коллектива, выполняют одинаковую работу. Напротив, возникает необходимость **разделения труда**, благодаря чему возрастает его эффективность
- структура организации и управления трудовым процессом, нормы, алгоритмы определяющие поведение его участников.

ДИСЦИПЛИНА

```
graph TD; A[ДИСЦИПЛИНА] --> B[ТРУДОВАЯ]; A --> C[ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ]; A --> D[ДОГОВОРНАЯ];
```

ТРУДОВАЯ

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ

ДОГОВОРНАЯ

Социология использует такие понятия как

«содержание труда»

особенности того или
иного вида труда :

- предмет труда,
- средства труда,
- Совокупность выполняемых работником операций,
- самостоятельность,
- уровень творческих возможностей и т. д.

«характер труда».

- отношения между участниками трудового процесса, влияющие на отношение работников к труду и на его производительность.

Условия труда и культура труда

- отношения между участниками трудового процесса, влияющие на отношение работников к труду и на его производительность.
- совершенствование трудовой среды
- культура взаимоотношений между участниками труда
- осмысление участниками трудовой деятельности содержания трудового процесса

Человеческий фактор — это наиболее широкое обозначение всей совокупности свойств работника (квалификации, мотивов поведения, интересов, сознания, культуры и т. д.).

Употребляется в сопоставлении с техническими и экономическими факторами.

Научно-технический прогресс вызывает изменение роли человека в процессе производства



- Существенно меняется соотношение между физическим и умственным трудом;
- высокие требования к личности работника;
- усиливаются эмоциональное напряжение, психические нагрузки;
- возрастает роль таких моральных качеств личности, как чувство ответственности, самодисциплина, самоконтроль.

новые квалификационные требования к современным профессиям

- способность к абстрактному мышлению и умение свободно пользоваться языком информатики;
- умение анализировать статистическую и графическую информацию, логически мыслить, гибко и быстро реагируя на всякое изменение производственной ситуации;
- знание некоторых общеобразовательных дисциплин (математики, физики, программирования) в объеме, превышающем уровень средней школы;
- требование к работнику быть способным непрерывно в течение своей трудовой жизни обновлять и пополнять свои знания

социально-трудовые отношения между работниками, с одной стороны, и работодателями (владельцами предприятий, организаций или их представителями) — с другой.

**СОЦИАЛЬНО
ПАРТНЕРСТВЕ**



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

в широком смысле

- это определенный тип общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, их общественными объединениями, органами власти и бизнесом, основой которого является достижение согласия по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

в узком смысле

- это система взаимоотношений между органами государственной власти, представителями трудящихся и работодателями, предпринимателями, основанная на равноправном сотрудничестве.

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ

СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- участие наемных работников в управлении предприятиями в разных организационных формах, включая профсоюзы;
- переговорный характер урегулирования возникающих между сторонами (субъектами трудовых отношений) разногласий и противоречий;
- наличие механизмов и правовых институтов по согласованию интересов партнеров на разных уровнях;
- согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне разделения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите субъектов трудовых отношений;
- снижение уровня и смягчение трудовых конфликтов в форме забастовок и локаутов. (временная остановка работы)

Формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров.