



СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

□ **Социология труда** — отрасль социологии, изучающая социально типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду, его социальной активности взаимоотношениях людей и социальных групп в производственных коллективах. В узком смысле социология труда исследует поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

□ Социология труда тесно связана с такими экономическими науками как макро- и микроэкономика, экономика предприятия, статистика, организация производства и отраслевыми социологическими дисциплинами — социология организации, социологией управления, экономической социологией.



- В начале XIX века появились первые научные работы по исследованию труда, носившие эмпирический характер.
- Во второй половине XIX века появились первые систематические работы по исследованию труда. Цель таких исследований, начатых американским инженером Фредериком Тейлором, состояла первоначально в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Впоследствии возникло научное направление, получившее название «научная организация труда». В рамках данного научного направления возникли понятия «нормирование труда», «заработная плата», «профессиональный отбор» и др. Большой вклад в развитие отечественной социологии труда внес руководитель Центрального института труда Алексей Гастев.



- Впоследствии на формирование социологии труда оказали большое влияние такие науки как экономика, математика, статистика, физиология и психология человека, правоведение, и др.

- В социологии труда выделяют такие понятия, как содержание труда и характер труда. Под определением содержания труда понимают выявление в конкретной определенности трудовых функций, обусловленных техникой, технологией, организацией производства и мастерством работника. Под характером труда понимают метод соединения производителя со средствами производства, обусловленный господствующими отношениями собственности в данном обществе. Характер труда отражает социально-экономическую природу труда в обществе, находящемся на определенном этапе развития.

- Подобно тому, как производительные силы и производственные отношения отражают единство способа производства, так содержание и характер труда представляют собой единство сущности и формы общественного труда.



■ Социология труда ставит перед собой следующие подзадачи:

- · Исследование и оптимизация социальной структуры общества и трудового коллектива.
- · Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов.
- · Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.
- · Поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка.
- · Изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов.
- · Определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.

■ Трудовая деятельность помогает реализовать следующие потребности и интересы:

- 1. Потребность в самоуважении (для её удовлетворения индивид может осуществлять добросовестную трудовую деятельность вне зависимости от контроля трудовой деятельности и установленной заработной платы, руководствуясь стремлением получения позитивного мнения о себе как о личности и работнике);
- 2. Потребность в самоутверждении (чтобы её реализовать, работник может выдавать высокие количественные и качественные показатели в труде для того, чтобы его одобрили и повысить авторитет, получить похвалы, положительное отношение к себе со стороны окружающих);
- 3. Потребность в признании и социальной роли (хорошая работа для личности в данном случае становится способом «быть кем-то»);
- 4. Потребность в самовыражении, собственной активной позиции (в данном случае труд представляет собой самоцель, а также актуально стремление к поддержанию здоровья через активность);
- 5. Потребность в продолжение рода и самовоспроизводстве (цель реализуется через труд косвенно, зарабатывая деньги, индивид повышает благополучие семьи);
- 6. Потребность в досуге и свободном времени;
- 7. Потребность в стабильности;
- 8. Потребность в общении;
- 9. Потребность в социальном статусе;

- Разумеется, несоответствие между содержанием труда и уровнем квалификации, образования работников тоже необходимо учесть. Основная тенденция - происходит отставание уровня профессиональности, качества трудовых ресурсов от определенного содержания труда, однако в реально существующих обстоятельствах уровень квалификации работников является завышенным. При условии нехватки работников многие руководители, стремясь удержать работников, преувеличивает их действительную квалификацию, для того чтобы иметь причину платить более высокую заработную плату. Эта проблема имеет отношение к работникам и физического, и умственного труда. Те люди, которые владеют несколькими специальностями, имеют большие возможности для профессиональной взаимозаменяемости и, обыкновенно, качественней

