

Труд как предмет социологического изучения

Бураканова Г.М., д.с.н.. Проф.

Цель и план

- **Цель:** раскрыть социальную сущность труда
- **Вопросы:**
- Социология труда как отрасль социального знания
- Анализ социальных проблем труда в социологии
- Трудовое поведение: содержание, структура, функции

Понятие «Труд»

- Под трудом понимают не только деятельность людей по производству материальных благ, но и по созданию духовных ценностей.
- Труд - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей.
- Труд есть основа и непеременимое условие жизнедеятельности людей.
- Труд предполагает определенную общественную форму (человек - существо общественное), определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности.

Процесс труда

- Основные формы его проявления - это затраты человеческой энергии,
- взаимодействие работников со средствами производства (предметы и средства труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными).
- Роль труда в развитии человека и общества заключается не только в создании материальных и духовных ценностей, но и в том, что в процессе труда сам человек раскрывает свои способности, приобретает полезные навыки, пополняет и обогащает знания.

Творческий характер труда

- Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.
- В процессе труда люди вступают в социально-трудовые отношения, взаимодействуя друг с другом.
- Социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы.
- Социология труда - это исследования функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда.

Социологические проблемы

- Среди социологических проблем труда можно назвать профессиональную ориентацию молодого поколения: как и кто определяет профессиональный выбор молодых людей, как влиять на этот выбор с учетом общественных интересов и т.д.
- Молодежь в большей мере ориентирована на творческие профессии. Однако обществу нужны не только киноактеры, банкиры, космонавты, юристы, но и представители многих других профессий. Сталкиваясь с этой реальностью, молодые люди разочаровываются в жизни, болезненно переживают свои неудачи.

Условия труда

- Условия труда - это комплекс социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов, в которых происходит трудовой процесс.
- Они влияют на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом и эффективность труда, текучесть кадров.

Условия труда

- В условиях труда можно выделить следующие основные компоненты:
- социально-производственные (степень механизации и автоматизации, индивидуальный или бригадный, удаленность места труда от места жительства);
- социально-экономические (длительность рабочего дня, продолжительность отпуска, зарплата, социально-экономические льготы);
- социально-гигиенические (безопасность труда, уровень физических нагрузок и нервных напряжений, стрессовых ситуаций, комфортность).
- Например, комфортабельность кабины трактора, автомобиля.

Отношение к труду

- Отношение к труду может быть положительным, отрицательным или индифферентным.
- В отношении к труду определяется заинтересованность в нем человека, осознанность его потребности, стремление к реализации своего трудового потенциала.
- Оно у работника проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.
- Схематически это можно представить следующим образом:
 - 1) мотивы и ориентация трудового поведения;
 - 2) реальное и фактическое трудовое поведение;
 - 3) оценку работниками трудовой ситуации.

Система показателей

- Система показателей всесторонне характеризует социальные условия жизни людей:
- социальное устройство и классовую структуру общества,
- численность и состав населения,
- способы и размеры распределения доходов между различными социальными группами населения,
- наличие и состав трудовых ресурсов,
- уровень образования, культуры,
- здравоохранения,
- социального обеспечения,
- жилищно-коммунальные и бытовые условия труда и отдыха,
- использование свободного времени, морально-политическое состояние и др.

Опасные условия труда

- Есть опасные условия труда, выживания - загрязненность, травматизм, профзаболевания; социально-психологические (морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения друг с другом и руководителями).
- Особенно чувствительны к морально-психологическому климату женщины.
- Производственные конфликты приводят к большим потерям рабочего времени, снижению эффективности труда.
- Исследования показывают, что половина конфликтов вызывается издержками руководства, треть - психологической несовместимостью работников.

Отношение человека к труду

- В теоретическом плане можно выделить следующие условия:
- отношение человека к труду как моральной ценности;
- отношение к определенному виду труда, профессии;
- отношение к выполняемой работе.
- Кроме того: отношение человека к труду как жизненной потребности; отношение к труду как к способу самореализации; отношение к труду как к средству существования.
- Социологи называют последнее инструментальным.
- Человеку не нравится выполняемая работа, но привлекает зарплата. И совсем иное - чтобы жить для дела, для других людей, использовать работу для реализации своих способностей.

Выбор профессий

- Исследования показали, что молодые люди выбирают не столько саму работу, сколько образ жизни представителей определенной социально-профессиональной группы.
- В настоящее время до 80 процентов выпускников средних школ ориентируются на продолжение образования в вузах, причем до половины из них выбирают профессии экономико-юридического профиля.

Трудовое поведение: понятие, структура

- **Поведение** - процесс взаимодействия живых существ с окружающей средой, опосредованный их внешней (двигательной) и внутренней (психической) активностью.
- **Выделяются следующие виды поведения:**
 - демографическое,
 - поведение избирателей,
 - личности,
 - нравственное,
 - отклоняющееся,
 - политическое,
 - ролевое,
 - репродуктивное,
 - социальное и т.д.

Социальное поведение

- Социальное поведение характеризуется как внешнее проявление деятельности, в которой отражаются конкретная позиция человека, его установка.
- Это форма превращения деятельности в реальные действия по отношению к социально значимым объектам.
- Социальное поведение представляет собой внешне наблюдаемую систему действий (поступков) людей, в которой реализуется внутреннее побуждение человека.

Трудовая деятельность

- *Трудовая деятельность* — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации.
- Цель деятельности — создание материальных благ, оказание услуг, научная работа, накопление и передача информации.
- Основная задача трудовой деятельности — создание материальных и духовных благ, оказание разнообразных услуг с целью сохранения и непрерывного развития общества.
- Трудовая деятельность человека призвана создавать и совершенствовать реальную среду своего обитания.

Трудовое поведение

- *Трудовое поведение представляет собой совокупность осознанных действий и поступков, в процессе которых достигается соединение профессиональных знаний, умений и опыта работника с производственно-технологической средой. Оно выражает внутреннее отношение людей к условиям, содержанию и результатам деятельности.*

Структура трудового поведения

- Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:
- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Функции трудового поведения

- Функции трудового поведения в большей своей части совпадают с функциями труда, и их можно с определенной степенью условности представить как виды деятельности следующим образом:
- осознанные действия и поступки с учетом профессиональных знаний, умений и опыта с целью создания материальных и духовных ценностей;
- деятельность, связанная с инновационными формами поведения, позволяющая полнее использовать творческие возможности работника и самореализоваться;
- деятельность, обусловленная технологическим процессом общественного производства и основанная на разделении и кооперации труда;
- деятельность, ориентированная на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей;
- деятельность ради собственного развития и самосовершенствования работника как личности и т.д.

Виды трудового поведения, механизм регулирования

- Модель трудового поведения включает в себя как внутренний (установка), так и внешний (активное или пассивное поведение) уровни.
- Выделяют четыре уровня трудового поведения на психологическом уровне личности — работника

Поведение пассивное

- Установка на напряжение — поведение пассивное. Следуя данной модели поведения, человек внутренне напряжен. Он склонен к внутреннему «взрыву», но внешне — пассивен, ограничен в эмоциях. На работе такие люди часто начинают волноваться по поводу поставленной перед ними цели ещё до того, как приступили к ее выполнению.
- Установка на расслабление — поведение пассивное. Эта модель характеризует человека спокойного, не озабоченного как внутренне, так и внешне.

Поведение активное

- Установка на напряжение — поведение активное.
- Это люди, которые стремятся всегда быть достойными в любой жизненной и производственной ситуации. Часто они осознают тот факт, что действуют эффективно лишь в силу имеющегося напряжения.

Поведение активное

- Установка на расслабление — поведение активное.
- Это наилучшая модель поведения, ибо предполагает поведение, скорее разумно мотивированное, нежели диктуемое внешними силами.
- В данной модели высокое устремление сочетается с низким уровнем тревожности.
- Такие работники способны сделать много, не изнуряя себя. Любая производственная или иная проблема воспринимается ими как некий кроссворд, требующий сосредоточенности, игры и особого спортивного азарта.

Классификации видов трудового поведения

- **Различные классификации видов
трудового поведения зависят от того,
что берется за се основание.
Соответственно этому выделяются
различные виды трудового
поведения.**

Виды трудового поведения

- **Индивидуальное, коллективное**
- **Предполагающее взаимодействие, *не* предполагающее взаимодействия**
- **Исполнительское, управленческое**
- **Жестко детерминированное, инициативное**
- **Нормативное, отклоняющееся от нормативов**
- **Установленное в официальных документах, не установленное**

Виды трудового поведения

- **Ценностное, ситуационное**
- **Позитивное, негативное**
- **Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы**
- **Сложившиеся виды повеления, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции**

Виды трудового поведения

- **Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, не соответствующие**
- **Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость значительной мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)**
- **Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства трудового потенциала.**

Пример исполнительского поведения

- В ходе социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим признакам:
- выполнение и перевыполнение норм выработки;
- повышение качества своей работы и продукции;
- рационализаторская и изобретательская деятельность;
- точное соблюдение требований технологии производства;
- экономия сырья, топлива, электроэнергии;
- забота о машинах и механизмах;
- повышение квалификации, деловых качеств и т.д.

Трудовое поведение

- Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов, прежде всего социальных и профессиональных характеристик работников,
- условий работы в широком смысле слова (включая условия труда и быта на производстве,
- оплату труда и т.д.),
- системы норм и ценностей, трудовых мотиваций.
- Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.