Министерство образования и науки, молодёжи и спорта

 Азовский морской институт

Одесской национальной морской академии

 Кафедра экономики и управления морским транспортом

 Реферат

 По «Социологии»

 На тему: “Социология труда.”

 Выполнил:

 Курсант 2-М.О.

 Проверил:

 Ст. преподаватель

 Мариуполь 2013

**План:**

1. Понятие, предмет и цель социологии труда. стр. 3
2. Структура, функции и мотивация трудового поведения. стр. 7
3. Труд в современной России. стр.9

Понятие, предмет и цель социологии труда.

Труд - фундаментальная форма деятельности человека, созидающая всю совокупность предметов, необходимых ему для удовлетворения его потребностей.

Социология труда представляет собой специальную дисциплину, содержание которой - законы и категории, определяющие труд как необходимое условие жизнедеятельности человека и общества. В качестве специальной социологической дисциплины она раскрывает специфику общественного труда как социального процесса и совокупность факторов, влияющих на этот процесс.

Предметом социологии труда являются социально-типичные процессы, которые находят свое выражение в отношении человека к труду, его производственной активности. Поэтому типичной для социологии является постановка вопроса о массовом проявлении такого отношения к труду и таких форм социальной активности, которые соответствуют определенному содержанию и характеру труда. Изучение взаимосвязи содержания и характера труда - основных категорий социологии труда - имеет важное методологическое значение. Оно позволяет понять, что развитие труда невозможно без качественных сдвигов в его содержании в ходе научно-технического прогресса. По своему содержанию труд - целесообразная, сознательная деятельность, в процессе которой человек при помощи орудий труда осваивает, изменяет и приспосабливает к своим целям предметы природы.

Изучение труда в процессе его исторического развития показывает, что наиболее примитивный ручной труд сочетался с личной принадлежностью раба рабовладельцу (рабский труд); ручной ремесленный труд (допускающий самостоятельность и творчество, но на низком уровне развития технологии) характерен для феодального общества; с развитием механизации и повышением качества производительной силы труда началось развитие капиталистического общества с наемным трудом. Обобщая, можно заключить, что экономический закон соответствия уровня развития производительных сил состоянию производственных отношений проявляется в сфере труда в виде закона соответствия содержания и характера труда, его сущности и его социально-экономической формы.

Для феодального общества был характерен ремесленный труд, основанный на применении ручного инструмента и эмпирической технологии. Квалификация ремесленника непосредственно зависела от сложности предмета труда, а, следовательно, и функций по его обработке. Кто желал быть мастером, вынужден был овладеть ремеслом во всей его полноте. Особенности труда ремесленника обусловливали и специфику его подготовки, которая фактически исключала теоретическое обучение и приобретала характер практического ученичества, растянутого на долгие годы.

Переход к машинному производству вызвал развитие капиталистических отношений, связанных с использованием наемного труда. В содержании труда рабочего произошли глубокие качественные изменения, в которых реализуется важнейшая закономерность технического прогресса, а именно - передача опосредствующих функций от человека машине. Машинное производство знаменует собой начало превращения науки в непосредственную производительную силу и приобщение рабочего к научно-техническим достижениям, необходимым для управления машиной. Эмпирический опыт в труде продолжает играть значительную роль, но ограничиться им рабочий уже не может. От него требуется известный уровень общего, среднего специального и высшего образования, определенный объем профессиональных знаний, а наряду с этим, владение достаточно сложными навыками физического труда. В современных условиях, когда значительно больше прибыли "выжимается" из квалификации, нежели из физической силы, объективно необходимо формировать универсальную рабочую силу с высоким уровнем образования.

Исходя яз понимания предмета социологии труда, одна из основных категорий этой дисциплины - отношение к труду. В социологии принята точка зрения, что отношение к труду не ограничивается связью индивида с непосредственным его занятием. Оно выражает фундаментальную связь индивида с обществом, проявляется через общественную оценку труда - престиж профессии, труд как высшую ценность и способ признания человека в обществе - и получает субъективно-индивидуальное выражение в высказываниях и поступках человека.

Субъективные факторы - это система ориентации и мотивов трудовой деятельности. Мотивационное ядро отношения к труду включает три уровня: отношение к труду как к ценности; отношение к профессии как определенному виду труда; отношение к работе как к специфическому виду трудовой деятельности в конкретных условиях. В 80-е годы социологами ставился вопрос о неадекватности ценностно-нормативной и деятельной сторон субъекта труда, о необходимости рассмотрения отношения к труду, как в плане мотивации, так и в плане фактической продуктивности работника, зависящей от условий и организации труда, от субъективной готовности реализовать свой фактический "деловой" потенциал.

Таким образом, отношение к труду связывается с социальной активностью человека и выражается в его поведении и трудовой деятельности. Методологическое решение вопроса о личностном аспекте социальной активности мы находим в высказываниях К.Маркса о том, что при изучении указанного феномена необходимо "исходить именно из действительного субъекта и делать предметом своего рассмотрения его объективирование". Следование этому методологическому решению позволяет избежать ошибок в содержательной трактовке понятия "социальная активность". Во-первых, односторонности, которая выражается в том, что социальная активность людей рассматривается либо как их отношение, либо как деятельность. Во-вторых, разрыва между "внутренней" активностью людей, активностью их сознания и активностью их поведения, между внутренне подвижным, возбужденным состоянием человека и его внешним проявлением.

Исследования социально-экономических и социально-психологических факторов пробуждения и развития социальной активности работающих - актуальная задача специалистов в области социологии труда. Особенно важна своевременность обнаружения и использования социальных резервов, которые, будучи невостребованными, иссякают либо вызывают даже негативные последствия. Например, подавленная активность может перерасти не просто в пассивность работников, а в скрытое сопротивление всяким нововведениям, которые сделаны или одобрены без их участия.

Исходя из выше сказанного:

*Социология труда* - это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что социология труда это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

*Предметом социологии труда* как специальной социологической теории является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

*Цель социологии труда* – это исследование социальных явлений, 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.

Структура, функции и мотивация трудового поведения.

Важную роль в деятельности человека на производстве играют стимулы и мотивы трудовой активности. Стимулы – осмысленные побуждения, вызванные воздействием объективных факторов. В обществе всегда действует весьма сложная система мотивов трудовой деятельности, которая, с одной стороны, включает огромное число факторов, определяющих активность человека, с другой – неоднозначно, по-разному действует на различных людей. Стимулы труда тем сильнее, чем в большей мере результаты деятельности удовлетворяют совокупность потребностей, побудивших к действиям.

Согласно первому подходу, эффективность труда человека увеличивается сведением производственного задания к простейшим операциям, не требующим сложных трудовых навыков. Поштучная, сдельная, прогрессивно-премиальная системы оплат труда вызвали повышение производительности труда даже старых и ленивых рабочих. Хронометрирование рабочих операций с целью экономии движений и упрощения трудовых функций, подробное описание каждой операции, тщательный инструктаж, почасовая оплата и система бонусов (крупных премий из прибыли предприятий, получаемых обычно один-два раза в год за успехи в труде), сборочные конвейеры – все это научная организация производства широко и успешно используемая в промышленности и по сей день.

Началом второго подхода к регулированию производственного поведения работников стали проведенные в 20-30 годы ХХ века американским ученым Э. Майо знаменитые хотонские эксперименты в “Western electric” – компании близ Чикаго. Изучая влияние различных факторов на повышение эффективности производства (условия и организацию труда, заработную плату, межличностные отношения, стиль руководства и т.п.), Э. Майо показал роль человеческого и группового фактора. В концепции «человеческих отношений» Элтон Майо акцентирует внимание, во-первых, на том, что человек – социальное животное, ориентированное и включенное в контекст группового поведения; во-вторых, жесткая иерархия подчиненности и бюрократическая организация несовместимы с природой человека и его свободой; в-третьих, руководители промышленности должны ориентироваться, в большей степени, на людей, чем на продукцию. Это обеспечивает социальную стабильность общества и удовлетворенность человека работой. Второй подход назван «менеджмент человеческих отношений». Именно со второго подхода началась американская производственная социология. В современных условиях в ее пределах исследуются и практически разрабатываются важные проблемы труда.

Третий подход к регулированию производственного поведения работников связан с именем американского социолога Б.Ф. Скинера и назван «ситуативный менеджмент». Здесь используются материальные, социальные и побудительные факторы. Вознаграждение за труд тщательно увязывается с достижением конкретных целей в трудовом процессе, а главной заботой менеджера стала оценка результатов деятельности работника и дозирование материальных и моральных стимулов.

**Труд в современной Украине.**

За последние пять лет, произошли радикальные сдвиги в общественно-политической и экономической жизни страны. Курс проводимых реформ кардинально преобразил социально-трудовую сферу. Свершилась подлинная революция в занятости, а вместе с ней резко изменились общественные условия труда миллионов людей. В чем же глубинный смысл перемен в труде и занятости? Что характеризует положение работников наемного труда в нынешней Украине?

Сейчас с определенной долей уверенности можно утверждать, что в Украине переход от полной и безусловной занятости в общественном производстве, соответствовавшей всеобщности и обязательности при социализме, к системе экономической активности, отвечающей критериям рыночного хозяйства, состоялся. Более половины экономически активного населения работают не на государственные структуры, а на себя, трудятся на предприятиях частно-корпоративного типа. При этом 15% заняты в малом бизнесе. Около 9% классифицируются по методике МОТ как безработные, причем уровень официально зарегистрированной безработицы достиг 3,6%.

Видимые изменения занятости отражали перемены в характере и содержании непосредственно общественного труда. Из коллективно-принудительной деятельности по производству плановой продукции и услуг заданного количества и ассортимента он становится способом существования экономически независимых товаропроизводителей. На смену общественному и коллективному труду приходит Частный индивидуальный труд.

По мере распространения нового экономического пространства и под давлением системного кризиса начались необратимые процессы в стационарных структурах профессиональной занятости. Из априорно пожизненной она становится дискретной, зависимой не от плана набора кадров, а от реального спроса на квалифицированную рабочую силу.

Традиционная текучесть кадров на предприятиях, в организациях и учреждениях все чаще превращается в добровольную не занятость и субъективную безработицу, связанную с проблемой выбора новой альтернативы. Она приобретает и вынужденную форму из-за несоответствия спроса и предложения на рынках труда, существующих ограничений трудовой мобильности и миграции работников. Именно поэтому временная не занятость и безработица реабилитированы по закону, а поиск оплачиваемой работы теперь рассматривается как элемент экономической активности населения.

Одновременно с этим существенно обогатилось содержание и возрос престиж ранее рутинной занятости. Десятки тысяч наемных работников, прежде совместно занятых в так называемом общественном счетоводстве и делопроизводстве, работавших вручную или при помощи архаичных, традиционных для этой деятельности «орудий труда», в течение короткого времени превратились в массовых пользователей персональных компьютеров, сложных информационных технологий и сетей, оперируя в работе дорогостоящими программами и оборудованием, системами принципиально новых коммуникаций, создали собственные предприятия аудита и консалтинга. В результате они переместились с периферии общественного производства в самый центр деловой активности. Резко увеличился приток квалифицированных кадров в привлекательные для профессиональной занятости инфраструктуры.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. И. Заславский К характеристике труда в современной Украине. К. 2009 г.

2. Соколовский И., Социология труда. Учебник. М. 2006 г.

3. В. Федоров. Рынок труда: состояние и проблемы.//М., 2007 г.

4. Н.А.Сероштан «Социология труда», Харьков 2003 г.

5. Б.М.Генкин «Экономика и социология труда», Москва 2007 г.

6. 3.О.В.Ромашов «Социология труда», Москва 2005 г.