

Александр Горшков

Социология труда



Краткий курс (Научная книга)

Александр Горшков

Социология труда

«Научная книга»

Горшков А. В.

Социология труда / А. В. Горшков — «Научная книга»,
— (Краткий курс (Научная книга))

Пособие представляет собой краткий курс по дисциплине «Социология труда». В пособии рассматривается становление социологии труда как научной дисциплины, рассмотрены основные задачи, предмет и методы. Освещены социальные явления и процессы в сфере труда и занятости в современный период. Особое внимание уделено развитию трудовых отношений в России. Издание предназначено для студентов высших учебных заведений, получающих образование по направлениям и специальностям в области социологии, экономики и менеджмента организаций.

© Горшков А. В.

© Научная книга

Содержание

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты	5
2. Донаучный период развития социологии труда	8
3. Классический период социологии труда	10
Конец ознакомительного фрагмента.	12

Александр Горшков

Социология труда

Краткий курс

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты

С социологической и общепсихологической точки зрения труд определяется как целесообразная деятельность личности, в процессе выполнения которой человек при помощи специальных приспособлений (орудий труда) изменяет или приспосабливает природные ресурсы с целью удовлетворения своих личных потребностей.

К процессу труда относят 3 момента: средства труда, предметы труда, собственно труд.

Под предметами труда понимают естественные материи или предметы как результат предшествующего трудового процесса или сырье.

Средства труда можно представить в узком и широком смысле данного определения. Более кратко — к средствам труда относят механические средства (механизмы, машины, агрегаты, инструменты и т. д.) и орудия труда, используемые человеком в трудовой деятельности. Наиболее полно — под средствами труда понимают все материальные компоненты, которые не входят самостоятельно в трудовой процесс, но являются необходимыми для его осуществления (например, территория, сооружения, транспортные средства, пути сообщения и др.).

Анализ процессов трудовой деятельности заключается в изучении личностных и вещественных факторов, а также их взаимосвязи.

К личностным факторам относят следующие понятия.

Ресурсы труда — территориальная группа людей с необходимым уровнем физического и психологического развития, состоянием здоровья, уровнем образования, имеющимися способностями, навыками и квалификацией для выполнения общественно-полезного труда.

Рабочая сила, кадровый потенциал — совокупность моральных и физических качеств человека, нашедших свое конкретное применение в производственной деятельности. К составляющим рабочей силы относят такие понятия, как трудоспособность — возраст и состояние здоровья работников, профессиональная и физическая дееспособность, их навыки, знания и умения; характеристика трудовой деятельности — ручной, автоматизированный, механизированный, умственный либо физический труд и т. д.

К вещественным факторам трудового процесса относят:

1) **производственный потенциал** — характеристика производственной и экономической возможности организации по выпуску конкретно заданного объема и вида продукции установленного качества;

2) **фонды производства** — оборудования, сооружения, здания, машины, механизмы, агрегаты, оборудование, инструменты, транспортные средства.

В процессе развития человека труд становится более сложным и разносторонним, что приводит к разделению труда. Разделение труда может иметь общественное, техническое и территориальное значение. Между техническим и общественным разделением труда прослеживается взаимосвязь, но они отличаются по характеру и происхождению.

Общественное разделение — разделение и сосуществование различных социальных функций, сфер деятельности, которые выполняются рабочими коллективами родственных профессий или специальностей, с выделением различных областей (таких как сельское хозяйство, строительство, промышленность, образование, медицина и др.).

Техническое разделение — разделение одного вида трудовой деятельности на несколько составляющих (операций), каждая из которых выполняется разными работниками в пределах одного предприятия (организации).

Территориальное разделение — специализация производственной деятельности в масштабе определенного региона (государства).

Понятие «виды труда» обусловлено также разделением труда. Оно носит многообразный характер. К основным видам трудовой деятельности относят автоматизированный, механизированный и ручной труд. Ручной труд в свою очередь подразделяется на простой, т. е. не требующий каких-либо специальных знаний, умений и навыков, а также сложный, который основан на обучении работника теоретическим знаниям и практическим умениям. Виды труда взаимосвязаны с его содержанием и характером. По характеру труда он подразделяется на простой и сложный и зависит от умственно-физических затрат (простой труд требует значительных физических затрат, сложный труд требует значительных умственных затрат). По содержанию труд подразделяется на автоматизированный, механизированный и ручной. **Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что существуют следующие взаимосвязанные виды труда:**

- 1) ручной простой (низкоквалифицированный и среднеквалифицированный труд);
- 2) ручной сложный (среднеквалифицированный и высококвалифицированный труд);
- 3) механизированный простой (низкоквалифицированный и среднеквалифицированный труд);
- 4) механизированный сложный (среднеквалифицированный и высококвалифицированный труд);
- 5) автоматизированный простой (низкоквалифицированный и среднеквалифицированный труд);
- 6) автоматизированный сложный (среднеквалифицированный и высококвалифицированный труд).

В современное время в ходе научно-технического прогресса отмечается тенденция к сокращению простого ручного труда и замене его сложным ручным и сложным автоматизированным трудом.

По другим критериям можно разделить виды труда на управленческий и исполнительский, умственный и физический, сельскохозяйственный и промышленный, мужской и женский, производительный и непроизводительный.

Труд общественный — деятельность человека, необходимая для удовлетворения социально-экономических потребностей общества. Подразделяют общественно организованный труд (работа, включенная в общественное разделение труда) и труд самообслуживания (подразделяется на индивидуальный гражданский труд и индивидуальную трудовую деятельность). Общественный труд составляет основу общественного производства. Результатом его является совокупный продукт общества. Однако труд всегда может считаться общественным, так как он может осуществляться только посредством накопленных в обществе ресурсов. Труд может состоять как из рутинных, так и из творческих элементов. К творческим элементам относят постановку задачи, выбор эффективных методов решения, планирование работы и др.

К основным определениям социологии труда относят понятия содержания и характера труда.

Содержание труда указывает на уровень развития сил производства и способы объединения вещественных и личностных производственных факторов и подразумевает труд как взаимодействие природы и человека. Содержание труда определяет распределение функций на рабочем месте, а также роль и место социальной группы в профессиональном разделении. Существует технико-организационное (вещественное) содержание труда и личностное содержание труда. Вещественное содержание на рабочем месте — содержание индивидуального

труда; на общественном уровне — система видов и отраслей трудовой деятельности. Личностное содержание труда включает в себя целесообразность рабочей деятельности работника, его отношение к труду и мотивационные компоненты. К показателям содержания труда относят монотонность, разнообразие, самостоятельность, нагрузку нервно-эмоционального и физического плана, продолжительность цикла работы и другие факторы.

Характер труда определяет роль и место социальной группы в общественной трудовой системе и выражает уровень развития производственно-экономических отношений, а также способы объединения работников и средств производства. Характер труда выражает социальную, а не организационно-техническую форму труда и определяется главенствующими производственно-экономическими устоями в обществе и, соответственно, определяет социальное и экономическое положение человека в общественном труде. К показателям характера труда относят отношение работника к своему труду и производственным средствам, отношение работника к распределению продуктов труда и степени социальных различий, формы собственности и др. Характер труда определяет различия в многообразии сфер производственной и непроизводственной деятельности, в менеджменте производства, общественной жизни, культурно-техническом уровне, способах проведения досуга и т. д.

2. Донаучный период развития социологии труда

Процесс смыслового развития общественной жизни и общества в целом берет свое начало у истоков зарождения человеческой жизни. Постепенно общество становилось объектом анализа людей даже прежде самой личности. В первобытной стадии зарождения человечества личность практически не выделяла себя из рода, но уже начинала оценивать и размышлять. В дальнейшем представления об обществе углубляются по мере развития самой личности. Человечество приходит к вопросу о важности и первостепенности общества и личности в ее индивидуальном своеобразии восприятия и отражения действительности.

Зарождение примитивных способов ведения трудовой деятельности дает основу для возникновения представления о социальном равенстве или неравенстве, складывающемся в обществе. В данных представлениях доминировала положительная оценка уравнительности членов рода и племени. Однако по мере дальнейшего развития личности и структуры общества все больше складывается мнение о невозможности социального равенства. Это время можно отнести к началу возникновения первых примитивных идей о труде и его роли в жизни человеческого общества.

При анализе этапов развития трудовой деятельности личности на протяжении собственного исторического формирования человека необходимо заметить, что первый примитивный ручной труд, как правило, был неотрывно связан с принадлежностью работника своему хозяину. При феодальном обществе получили распространение ремесленный ручной труд и начальный уровень технологического развития, что давало возможность проявления элементов творчества и самостоятельности в работе. Развитие капиталистических отношений с формированием понятия наемного работника стало возможным только с применением в производстве механизированного труда и ростом производительности.

Феодальный период общественного развития обозначил ремесленный труд, труд с применением ручного инструмента, внедрение новых технологий обработки и производства. При этом уровень профессионализма ремесленника имел прямую зависимость от уровня сложности предмета обработки. Для того чтобы стать мастером своего дела, необходимо было овладеть всеми видами выполняемых операций. Специфика обучения рабочего-ремесленника учитывала особенности его труда и, как правило, полностью исключала теоретические занятия. Обучение приобретало многолетнюю форму практического ученичества. Необходимость универсальности подготовки специалиста-ремесленника приводила к постепенному получению работником высокой квалификации. Но достигнутый уровень квалификации необходимо рассматривать в сочетании с низкой общей культурой работника и отсутствием у него достаточных теоретических знаний. Качество выполняемой работы при ремесленном виде производства в первую очередь зависело от самого ремесленника, его таланта и способностей, развитых им долготейшей трудовой практикой. Рабочий-ремесленник становился одновременно и заготовщиком сырья, и обработчиком материалов, и продавцом готовой продукции. Таким образом, работник эпохи феодального строя выступал своеобразным творцом культуры того времени, однако низкий общий уровень человека и общества не давал возможности для быстрого роста и развития производственных отношений.

Следующим этапом развития труда стало зарождение капиталистических отношений и связанного с ним применения труда наемных работников. Произошли качественные преобразования в содержании труда. Теперь реализовался основной смысл технического прогресса — передача основных и трудоемких операций от работника механизмам и агрегатам. Машинное производство находит все большее применение, появляется потребность в обучении работников управлению технически сложными для того периода времени достижениями науки и тех-

ники. От работника все больше требуются начальный уровень профессионального образования и умение овладевать навыками сложного физического труда.

К середине I тысячелетия до н. э. мнение о неизбежности в обществе социального неравенства воплотилось в концептуальные установки. Новые социально-трудовые правила утвердились в восточных мифологических учениях Конфуция, Будды, Заратустры. В дальнейшем эти учения послужили религиозно-этической опорой и рациональным оправданием для поддержания социальной стабильности в только что вышедшем из первобытно-общинного строя человеческом обществе.

В тот же период времени в древнегреческом обществе новая социальная мысль стала обозначаться в трудах Аристотеля, Платона, Сократа. Были выявлены два направления ее дальнейшего развития.

Первое направление — приоритет общественного интереса и общего труда при различном масштабе общности — представлено Платоном в его труде «Государство». Второе направление развития социальной мысли возникло благодаря трудам Эпикура и Аристотеля, которые поддерживают идеи приоритета личности и индивидуальности над обществом.

3. Классический период социологии труда

История возникновения социологии труда неотрывно связана с историей развития человеческого общества и общей социологии. Возникновению и формированию социологии труда как самостоятельной науки предшествуют процессы развития научного формирования взглядов и производственного труда. Как самостоятельная отрасль социология труда обозначилась на рубеже XIX–XX вв. Научный анализ роли производственного труда и непосредственно человека в производственной деятельности впервые был сформулирован в трудах А. Смита. Им было сделано достаточно простое утверждение о необходимости способствовать выполнению трудовых обязанностей, не создавая препятствий на пути работника и не мешая ему реализовывать склонность к обмену знаниями и навыками и уважая его собственный корыстный интерес. Далее, основоположником так называемой моральной арифметики Д. Бенетом был сформулирован основной трудовой принцип для работника — возможность достичь наибольшего удовлетворения в делах и его стремление к избеганию страданий. Эта идея получила свое развитие в работе «О свободе» и других трудах Дж. С. Милля. Им был выведен некий «идеальный экономический человек», который должен был служить образцом для подражания для людей. Основным смыслом рациональной организации производственных процессов и трудовой деятельности, по Миллю и другим представителям так называемой моральной философии, считался феномен блага.

Вторая половина XIX в. принесла новую теорию социологии труда — теорию маржинализма. В соответствии с ней был провозглашен принцип полезности и реализации человеком своего потребительского спроса. В трудах Карла Маркса человек представляется обезличенным. Он выступает лишь олицетворением производственных и трудовых отношений в обществе. Данные отношения, по мнению Карла Маркса, находятся в объективной реальности.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что научные мысли о месте и роли личности в становлении производственных процессов так и не вышли за рамки рассмотрения работника на производстве как объекта воздействия. В трудах того времени только появляются догадки об активной роли человека в его трудовой деятельности. Реальность была такова, что работнику отводилась только роль беспрекословного исполнителя. В условиях увеличения численности работников промышленных производств требовались иные формы и методы рациональной организации труда, чем те, которые применялись при развитии мануфактурного производства. Поиск таковых на протяжении всего XIX в. шел за счет применения экстенсивных факторов.

При детальном анализе данного процесса поиска путей увеличения эффективности труда и повышения его производительности можно выделить некоторые способы воздействия на человека для дальнейшего увеличения производственной прибыли и улучшения рациональной организации производственных процессов.

Первый способ — увеличение продолжительности рабочего времени за счет снижения времени отдыха. Был применен принцип: «Чем больше человек работает, тем больше он делает». Но широкое применение такого принципа грозило нанести вред человеку как в социальном, так и в физиологическом плане. Во многих производствах продолжительность рабочего дня достигла 18 ч, а свободное время работников соответственно сократилось до 6 ч в сутки.

Второй способ — широкое применение в капиталистическом производстве труда женщин и лиц несовершеннолетнего возраста. Эта часть рабочей силы и до настоящего времени не избавлена от дискриминации в трудовой сфере. Себестоимость труда женщин и детей была меньше за счет более низкой заработной платы таких работников. Соответственно появлялась возможность получения дополнительной прибыли.

Третий способ — внедрение передовых для того времени производственно-технических новинок. Однако техника была создана только для увеличения производственных мощностей и мало отвечала физиологическим возможностям работника и его безопасности. Человек должен был сам приспосабливаться к опасным и тяжелым для обслуживания агрегатам и механизмам. Игнорирование человеческого фактора также усиливалось за счет совершенствования методов и приемов тотального контроля труда наемных работников. Человеку запрещалось любое отклонение от выполнения своей работы. При нарушении таких правил работник мог быть оштрафован и лишен до 90 % заработной платы. В дальнейшем именно этот фактор окажет основное влияние на развитие в России и странах Западной Европы рабочего забастовочного движения. Все указанные выше способы увеличения производительности труда были направлены только на рост прибыли работодателей. Иными словами, меры по рационализации труда XIX в. не были согласованы с мнением и предпочтением работающего человека, его желаниями реализовывать личные цели в процессе трудовой деятельности.

В XVIII и XIX вв. возросло противоречие между способами достижения высокой производительности труда и увеличения эффективности производственных процессов и социальным мнением трудящегося населения. Возникла объективная необходимость считаться с желаниями, интересами и потребностями работника. Данная необходимость привела к возникновению на рубеже XIX–XX вв. революционной идеи увеличения производительности труда путем использования резервов, скрытых в самом работнике. Стали появляться различные методы мотивации человека и его заинтересованности в результатах своего труда.

Революцию во взглядах на предназначение и сущность работника связывают с трудами Ф. Тейлора. В своих работах он с успехом анализировал не только научную мысль, но и практику реального производства.

К возможности применения социальных производственных резервов он пришел постепенно. Основными этапами введения его новых технологий в области рациональной организации труда были процессы стандартизации инструментов (в 1880 г.), процесс функциональной администрации (в 1882 г.), процесс хронометража (в 1883 г.), процесс рационализации размещения технологического оборудования и улучшения балансового метода (в 1893 г.), процесс совершенствования системы сбыта и запасов (в 1896 г.). В работах Ф. Тейлора середины 1890-х гг. ставится прямой вопрос работодателям о возможности создания ими таких условий для работников, которые будут являться для них мотивами к более эффективному, качественному и производительному труду. При этом по возможности предлагается максимально ограничить контроль и вмешательство со стороны работодателя в трудовой процесс. Сам положительно отвечая на указанный выше вопрос, Ф. Тейлор дал обоснование и продемонстрировал практическую возможность такой организации производства, при которой любой работник без штрафов и принуждения был мотивирован на раскрытие своих потенциальных трудовых возможностей. Это послужило началом новых научных поисков и их практической реализации по использованию потенциальных, побудительных импульсов, заложенных в человеке-работнике.

Большое внимание вопросам социологии труда уделено в работах М. Вебера, который, по мнению многих, является одним из основателей данной дисциплины. При изучении общественного разделения труда М. Вебер предлагал разграничение и выделение 3 основных трудовых аспектов — экономических, технических и социальных. Не умаляя исторического значения для производства развития технологии, Вебер отводил основную роль способу присвоения, в отличие от Маркса, который считал основным способом производства. По М. Веберу, там, где идет речь о способах присвоения, говорится и о формах собственности и, как следствие из этого, экономических отношениях. В целом проблемам исторического генезиса и описания технической и социально-экономической природы коллективной (фабричной) формы труда М. Вебер посвятил много своих работ.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.