

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Немова Ольга Алексеевна
к. соц. н., доцент кафедры
Экономики предприятия
НГПУ им. К. Минина

Основные вопросы лекции:

- «Экономический человек»
- «Технологический человек»
- «Биологический человек»
- «Социально-психологический человек»
- «Социально-политический человек»

Возникновение социологии труда

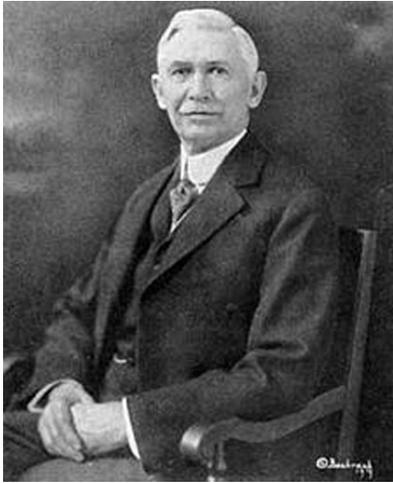
До конца XIX века экономика в целом и ее наиболее продвинутая часть — промышленность развивались без ориентации на учет социальных параметров своего развития. Из работника пытались выкачать максимум возможного — через увеличение рабочего дня до 16, а иногда до 18 часов, через эксплуатацию женского и детского труда. Даже великие технические нововведения XIX века мало были ориентированы на то, как состыковать человека и машину: в существовавших условиях приспособиться к технике было заботой работника. Полное игнорирование человеческого фактора дополнялось стремлением работодателей обеспечить тотальный контроль за рабочими, совершенствованием приемов и методов надзора в деятельности мастеров и других руководителей производства. Эта ужасающая жизнь и особенно работа на производстве нашли отражение в многочисленных работах XIX века (см., например, работу Энгельса «Положение рабочего класса в Англии» и потрясающую воображение жизнь рабочих в романах Ч. Диккенса, Э.Золя и др.).

К концу XIX — началу XX века объективно вызрела идея — обратиться к тем резервам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности. Это был поистине революционный, кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию на производстве. Открытие (научное и практическое) роли сознания и поведения людей позволило понять, усвоить, а затем и использовать личные возможности работника для повышения эффективности производства. Это открывало резервы в развитии экономики, в познании и резервов труда.

«Экономический человек»

Впервые идея обратиться к социальным резервам производства в своем полном виде была обоснована таким выдающимся организатором производства и ученым, как Ф. Тейлор (1856—1915). Именно он не только высказал идею о необходимости заинтересовать работника в результатах своего труда (такие мысли, как пожелания, как идеал, как теоретический поиск, высказывали и до него), но научно обосновал и воплотил ее в жизнь, апробировал на практике, что и нашло отражение в его работе, опубликованной в 1894 году и посвященной системе оплаты труда на производстве. Обращение Тейлора к материальной заинтересованности работника принесло успех в его практической деятельности. Многолетнее апробирование этой идеи позволило ему сформулировать ряд признаков, которые впоследствии нашли воплощение в концепции «экономического человека». Назовем некоторые составные его идеи: выполнять большой объем работы за большую оплату и за более короткое время; премировать хорошую, а не любую работу; вредно как недоплачивать, так и переплачивать работнику; нужно заботиться о побуждении работника к высокооплачиваемой работе («и ты можешь») и др.

Идеи Ф. Тейлора о стимулировании труда развивали:



Гаррингтон
Эмерсон
(1853-2953)



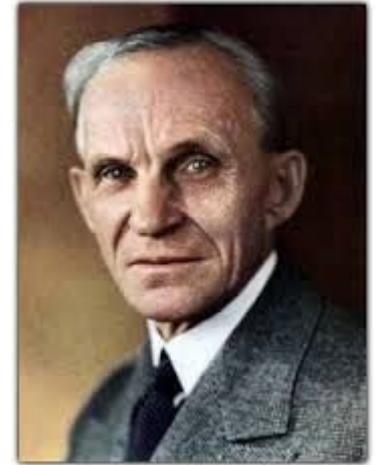
12 принципов
производительности



Анри Файоль
1843-1905



14 принципов
управления



Генри Форд
(1863-1947)



Управление и
оплата труда в
условиях
конвейрного
производства

14 принципов управления А. Файоля

1. Разделение труда.
2. Власть.
3. Дисциплина.
4. Единство распорядительства (командования).
5. Единство руководства.
6. Подчинение частных интересов общему.
7. Вознаграждение.
8. Централизация.
9. Иерархия.
10. Порядок.
11. Справедливость.
12. Постоянство состава персонала.
13. Инициатива.
14. Единение персонала.

12 Принципов

производительность Гаррингтона Эмерсона:

Точно поставленные идеалы или цели, к достижению которых стремятся каждый руководитель и его подчиненные на всех уровнях управления.

Здравый смысл, т. е. подход с позиций здравого смысла к анализу каждого нового процесса с учетом перспективных целей.

Компетентная консультация, т. е. необходимость специальных знаний и компетентных советов по всем вопросам, связанным с производством и управлением. Подлинно компетентный совет может быть только коллегиальным.

Дисциплина — подчинение всех членов коллектива установленным правилам и распорядку.

Справедливое отношение к персоналу.

Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, обеспечивающий руководителя необходимыми сведениями.

Диспетчирование, обеспечивающее четкое оперативное управление деятельностью коллектива.

Нормы и расписания, позволяющие точно измерять все недостатки в организации и уменьшать вызванные ими потери.

Нормализация условий, обеспечивающая такое сочетание времени, условий и себестоимости, при котором достигаются наилучшие результаты.

Нормирование операций, предлагающее установление времени и последовательности выполнения каждой операции.

Письменные стандартные инструкции, обеспечивающие четкое закрепление всех правил выполнения работ.

Вознаграждение за производительность, направленное на поощрение труда каждого работника.

Этапы прохождения «ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЧЕЛОВЕКА»

На первом, «тейлоровском» этапе обращалось внимание на то, чтобы дать возможность человеку заработать, получить большее вознаграждение за возможно больший сделанный объем работы.

На втором этапе, начиная с 30-х годов XX века, в основу стимулирования все больше кладутся индивидуальные потребности работника и соответственно ориентация на их удовлетворение. Такой подход позволил более гибко учитывать конкретную ситуацию и более наглядно и предметно реагировать на желания и интересы людей.

С 60-х годов все более мощно стал заявлять о себе фактор социальных потребностей (третий этап), когда материальное вознаграждение ориентировалось не только на потребности работника, но и его семьи, не только на удовлетворение текущих или ближайших целей, но и на долгосрочную перспективу.

И самое главное, нынешняя ситуация показывает, что эпоха экономики «дешевого работника» заканчивается (оставаясь характерной для стран Азии, Африки и частично бывших социалистических стран). Явью становится бремя «дорогого работника», которое означает значительные затраты на оплату труда при очень высоком уровне производительности труда и эффективности производства.

«Технологический человек»

Данный этап в социологии труда состоит из «физического» и «профессионального человека». Дело в том, что, реализуя принципы заинтересованности работника в достойной и желаемой им оплате труда, Ф.Тейлор достаточно быстро вышел на следующую важную и научную, и практическую проблему: а как организован труд работника, насколько он рационален и насколько он учитывает физические и физиологические возможности человека. Такая постановка вопроса диктовалась самой жизнью, ибо было замечено, что само по себе стимулирование труда не гарантирует упорядоченной, четкой и последовательной организации трудового процесса.

Начальный этап в разработке и обосновании форм и методов рациональной организации труда

был связан с тем, что их совершенствование касалось рабочего места, когда все усилия сосредоточивались на том, как удобнее и целесообразнее разместить сырье, инструменты, орудие труда, как организовать распорядок дня, режимы и графики перерывов в течение всего трудового процесса. В этот период огромное внимание было уделено физиологическим ресурсам — затратам на передвижения работников, их позе в процессе выполнения трудовых операций, режиму работы, что побуждало человека осознавать важность и необходимость осуществления рекомендуемых изменений и воплощать их в процессе труда (или наоборот, сомневаться в их пользе).

Второй этап (интенсивно с 20-х годов XX века)

Рационализация работы первичной производственной ячейки, первичного трудового коллектива (бригады, мастерского участка, смены) Этот этап был основан на использовании принципа разделения труда (например, закрепление за разными работниками различных функций в цехе: уборка помещений, доставка сырья и отправка готовой продукции, обеспечение инструментами и т.д.). Производственная целесообразность дополнялась и закреплялась в сознании и поведении как наиболее рациональная, выгодная не только производству, но и самому работнику.

Современные концепции в организации труда

В настоящее время в сфере организации труда существуют и конкурируют между собой две концепции. Одна из них - техноцентристская, которая ориентируется на преимущественное и опережающее развитие технических и технологических компонентов. Она стремится добиться полной формализации производственного процесса, создать максимум безлюдных технологий. В этой ситуации оправдан так называемый электронный тейлоризм, находящий воплощение в отчуждении знаний и информации, в формализации управления и нацеленный на максимальное трудосбережение и выталкивание живого труда, что, понятно, не вызывает позитивного настроения людей, занятых на производстве.

Другая концепция — антропоцентристская — своей центральной идеей нацелена на сохранение и рациональное использование живого труда. Она учитывает процесс отмирания старых видов труда или их модернизацию, появление новых, сокращение времени работы с сырьем и материалами. Но особое значение имеет процесс, связанный со свободой организации своего труда. Данная концепция отражает тенденции к интеллектуализации труда, к появлению новых типов мастерства, к новым формам соединения работников с техникой, когда предоставляется простор для импровизации, для проявления творческого поиска.

Профессионализация работника также прошла несколько этапов

На первом она использовала умения, навыки, была основана на подражании («делай, как я»). Именно на такой основе обучали Шмидта у Тейлора на предприятии. В принципе это был этап индивидуального обучения, штучного ученичества.

На втором — когда масштабы производства расширились — все чаще стали использоваться различные формы группового ученичества, обычно в рамках первичной производственной ячейки.

На третьем достоянием стало массовое ученичество, когда рост масштабов производства поставил на повестку дня необходимость подготовки огромной армии квалифицированных работников. Эта потребность усиливалась и тем, что усложнилось само производство и недостаточно было элементарных навыков и умений — требовалось все более глубокое знание техники и технологии, что могло дать только долгосрочное и систематизированное обучение работников. Это требование реализовывалось по-разному: от организации собственных школ, что могли себе позволить только крупные производства, до создания внепроизводственных профессиональных учебных заведений, что в СССР нашло отражение сначала в системе фабрично-заводского ученичества, затем в системе профессионально-технических училищ. Массовая профессиональная подготовка дополнялась более высокими ее уровнями — среднеспециальным и высшим образованием. Количество средних и высших учебных заведений стремительно увеличивалось. Только с 1941 по 1976 год число обучающихся в них выросло с 436 тыс. до 2119 тыс. человек

«Биологический человек»

Исследования условий труда были важной ступенью в осмыслении социальных резервов производства. Этот этап начался в истории промышленности примерно с 20-х годов XX столетия. Уже тогда достаточно четко было сформулировано представление о работнике как элементе процесса производства, на который (в отличие от других элементов) самым непосредственным образом влияют практически все без исключения факторы производственной среды: шум, вибрация, температура, влажность, освещение, загазованность, окраска помещений и оборудования. Серьезный вклад в изучение этих проблем внесли французский исследователь А.Файоль (1841 — 1925) и советские ученые С.Г. Струмилин (1877—1974), В.С.Немчинов (1894—1964), О.А.рманский и др. Учет требований социально-биологического характера способствовал поиску резервов по сохранению высокой работоспособности человека в течение длительного времени.

Впервые, когда было обращено внимание на биологические особенности человека в процессе производства, в основном учитывались очевидные факторы, воздействующие на физиологические особенности работников, — **освещенность, температура, «чистая», «грязная» или вредная работа.** Видное место на этом этапе заняла деятельность по **улучшению техники безопасности**, чтобы защитить человека от возможных тяжелых и даже трагических последствий в процессе взаимодействия с техникой. Так, много внимания проблемам освещенности на рабочем месте уделял П.М.Керженцев.

По мере учета этих аспектов трудовой деятельности в процессе изучения, познания и использования выделили санитарно-гигиенические факторы — загазованность, вибрация, возможность простудных заболеваний (из-за сквозняков, перепадов температуры и т.д.). Именно на этом этапе стали постепенно внедряться требования личной гигиены — «бытовки», душевые, комнаты личной гигиены и т.д. Это знаменовало более обстоятельный подход к резервам, заключенным в социально-биологической природе человека. Впервые в 30-е, а затем в 50-е годы XX века началась реализация глубинных резервов, связанных с долговременными факторами воздействия на биологическую природу человека (эстетическое оформление производственных помещений, вибрация, шум, предупреждение профзаболеваемости). Именно на этом этапе стали учитываться такие долговременные последствия, как обоснование сроков выхода на пенсию, продолжительность рабочей жизни работоспособность человека в течение длительного времени.

Условия труда по-разному оценивались на различных этапах развития экономики. Их значимость имеет тенденцию постоянно увеличиваться и занимать одно из ведущих мест в мотивации трудового поведения работника.

Условия труда

Условия труда подразделяются на производственные, оказывающие влияние на функциональное состояние человека (работоспособность, здоровье) и социально-экономические, которые включают в себя медицинское и бытовое обслуживание, использование рабочего и свободного времени и др.

Под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства.

социально-экономические, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, предупредительный и повседневный надзор. психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм труда);

санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и т.д.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве; •

эстетические, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-художественное оформление интерьера, оборудования, оснастки, производственной одежды, озеленение и т.д.):

Группы факторов условий труда

- социально-экономические, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, предупредительный и повседневный надзор.
- Психо-физиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм труда);
- санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и т.д.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;
- эстетические, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-художественное оформление интерьера, оборудования, оснастки, производственной одежды, озеленение и т.д.):
- социально-психологические, характеризующие взаимоотношения в коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой.

Перечисленные группы факторов, по мнению О.В. Ромашова, А.А. Лобанова, Дж. Иванцевича, составляют основу производственной обстановки (среды).

Условия труда в зависимости от выполняемой работы

- работа в условиях, близких к бытовым, «комнатным»: лаборанты, бухгалтеры, программисты, математики и т. п.
- работа, необходимо связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду: агроном, инспектор ГАИ, анкетер и т. д.
- работа в необычных условиях (на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т. п.): водолаз, спелеолог, маркшейдер, пожарный.
- работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей, большие моральные ценности: воспитатель детского сада, социальный работник, психолог, следователь, пограничник и т.д.

классификация условий труда
относительно потенциальной опасности
следующих производственных факторов:

- физических - шум и вибрации, повышение и понижение температуры, ионизирующее и неионизирующее излучение;
- химических - газы, пары, аэрозоли и др.;
- пыли, например, минеральная или горная пыль;
- биологических - вирусы, бактерии, грибки.

«Социально-психологический человек»

В раскрытой книге человеческих
сущностных сил есть еще одна сторона —
осознание работника как социально-
психологическое явление. Этот феномен
был отмечен и зарегистрирован
сравнительно давно и обычно
связывается с именем известного
американского социолога и психолога
Элтона Мейо, проводившего эксперимент
в 30-х годах в г. Хоторне, близ Чикаго.

«Социально-политический человек»

Работник будет всегда пассивным участником трудового процесса, если не будет вовлечен в управление делами производства, в творческий поиск, в поиск резервов и их осознанное использование. Однако путь к реальному участию людей в управлении производством оказался долгим и тернистым. Тем более что на первом этапе использования человеческого фактора на производстве этот резерв отрицали даже самые передовые из его поборников. Так, Ф.Тейлор считал, что работник должен оставить за воротами завода свои религиозные, политические и нравственные ценности. Однако жизнь показала, что участие в общественной деятельности, несмотря на издержки различных ее форм, влияет на стабильность и результативность производственной деятельности работников.

Генезис идеи участия людей в управлении начался с осмысления роли управления в процессе функционирования производства. Эта революция в управлении уже в начале XX века позволила убедительно доказать, что управление — это наука, которую надо осваивать, учиться применять и постоянно обновлять. В трудах Г.Форда, Г.Эмерсона, А.Файоля содержатся первые попытки убедить предпринимателя-капиталиста осваивать науку управления, в которой учет интересов и запросов подчиненных им людей рассматривался особо. Затем с 20-х годов XX века наступила «революция» специалистов-управленцев, которые часто были только уполномоченными собственников капитала, но могли организовать и управлять производством более эффективно, чем сами собственники. Управление стало специальностью особой социальной группы людей — менеджеров, роль и значение которых в 30—50-е годы настолько возросла, что их деятельностью объясняли все достижения индустриального мира. Даже более, о них стали говорить как о людях, вытесняющих собственников из сферы управления.

Но особое значение в подготовке работника к участию в управлении производством имеет пробуждение его творческого потенциала.

- **Во-первых**, производственная необходимость состоит в том, чтобы творчество в труде касалось не избранных видов деятельности, а всех без исключения, которые существуют на производстве. Дело в том, что практически на любом пред-приятии есть непрестижные, малоквалифицированные и неквалифицированные виды труда. А творческих видов труда мало И задача состоит не столько в том, чтобы увеличить их количество, сколько в том, чтобы в каждой конкретной работе человек стремился проявить творчество, заинтересованно и ответственно относился к ней.
- **Во-вторых**, творческое отношение к труду всегда связано с удовлетворенностью трудом. Когда человек удовлетворен своей работой, профессией, он лучше и производительнее трудится Но это общая формула, а на деле ситуация не так ясна, как кажется на первый взгляд. Кроме того, эта концепция, зафиксированная во многих научных и практических работах, подвергается сомнению. Более тщательный анализ показывает, что можно быть удовлетворенным трудом, но, по большому счету таким трудом не всегда могут быть удовлетворены производство, общество. Опыт советских предприятий свидетельствует, что удовлетворенность трудом нередко базировалась на «ничегонеделании», на стремлении к спокойной жизни, на позиции невмешательства или на формализме, показухе
- **В-третьих**, творческое отношение к труду имеет один из' достаточно обоснованных показателей — участие в совершенствовании производства, что находит свое наиболее наглядное воплощение в рационализации и изобретательстве.

ОСНОВНОЙ ИСТОЧНИК

Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А.. Социология труда. Учебник для вузов. - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, - 464 с., 2012

<http://bookcheba.com/sotsiologiya-truda-kniga/bibliograficheskiy-ukazatel-19437.html>

Спасибо за внимание!