

ЛЕКЦІЯ №10

ТЕМА: СОЦІОЛОГІЯ ПРАЦІ

- 1 Сутність соціології праці, її об'єкт, предмет і категорії.
- 2 Соціальна функції праці.
- 3 Основні категорії соціології праці.
- 4 Формування соціологічних ідей про працю.
- 5 Значення соціології праці у вирішенні соціально-економічних проблем.

Сутність соціології праці, її об'єкт, предмет і категорії

Процеси, які відбуваються у сфері праці, завжди були об'єктом вивчення фундаментальних наук- природничих (фізіологія праці, психологія, ергономіка), суспільних (філософія, соціологія), економічних (політекономія, економіка праці). Важливе місце серед них посідає соціологія праці.

***Соціологія праці** — галузева соціологічна теорія, яка вивчає закономірності формування, функціонування й розвитку соціальних утворень (систем, спільнот та інститутів) у сфері праці й пов'язані з ними процеси та явища.*

Праця — основа функціонування та розвитку людського суспільства усіх соціально-економічних формацій, умова виникнення та існування людства. Соціальна сутність праці обумовлена кількома чинниками. По-перше, праця є процесом, який відбувається між людиною і природою, "в якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою та природою. По-друге, людина, впливаючи на природу, використовуючи та змінюючи її для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, не тільки створює матеріальні та-духовні блага, а й змінює власну природу, розвиває здібності та нахили, виробляє соціально необхідні якості, формує себе як особистість. Праця є фундаментом, на якому базуються соціальні процеси, формуються соціальні відносини. Вона змінює становище різних груп працівників, формує їх соціальне та професійне обличчя. В цьому виявляється сутність праці як базового суспільного процесу.

Праця — не тільки економічна, а й соціологічна категорія. Об'єктом соціології праці як спеціальної соціологічної теорії є праця як суспільно значиме явище зі всіма її ознаками, завдяки яким вона відрізняється від інших суспільних явищ. Її предметом є структура та механізм соціально-трудових відносин, а також соціальні процеси у сфері праці.

Особливості соціологічного вивчення праці полягають насамперед у системності (розгляд соціальних і соціально-психологічних явищ, які

відбуваються у процесі праці; в динаміці, зв'язку зі способом життя людини) та комплексності (проблеми праці завжди розглядають у комплексі з іншими чинниками, які впливають на трудову діяльність).

СОЦІАЛЬНІ ФУНКЦІЇ ПРАЦІ

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях. Найголовніша з них — створення матеріально-культурних благ, забезпечення суспільства предметами та послугами, які задовольняють потреби людини. Друга функція — забезпечення матеріального добробуту працівника і його сім'ї, адже сама по собі людина не може забезпечити себе всіма необхідними предметами та послугами.

Соціально-економічна неоднорідність праці, відмінність у змісті й характері праці визначають відмінність соціальних рис професійно-кваліфікаційних груп робітників. Це зумовлює диференціацію, соціальну неоднорідність і створює основу для формування соціальної структури як конкретного підприємства, так і суспільства загалом. У зв'язку з цим окреслюється ще одна — соціально-диференційна функція праці. Її нею тісно пов'язана статусна функція праці, яка зумовлена неоднаковим значенням у суспільстві різних видів праці.

Ще одна функція праці пов'язана із формуванням особистості. Розвиток виробництва не повинен бути самоціллю, він передусім має забезпечувати вільний розвиток сутнісних сил особистості, який залежить від багатьох чинників — матеріально-технічної бази системи освіти, професійного навчання тощо. Праця повинна стати сферою самореалізації, самоствердження людини.

Важлива роль належить ціннісній функції праці, пов'язаній із формуванням у працівників ціннісних установок, мотиваційної сфери, життєвих цілей та планів на майбутнє.

ОСНОВНІ КАТЕГОРІЇ СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ

Основними категоріями соціології праці є характер праці, її зміст та умови, а також мотивація, адаптація, соціально-психологічний клімат тощо.

***Характер праці** — категорія, яка виражає соціальну сутність праці як суспільно значимого процесу.*

Але водночас вона є працею окремих індивідів. Взаємодія людини та суспільства виникає внаслідок взаємодії людини із засобами праці. А характер праці визначається, з одного боку, особливостями виробничих відносин, з іншого — соціально-економічним становищем учасників суспільного виробництва.

Характер праці дає змогу уявити зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці.

Показниками характеру праці є форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва та своєї праці, розподільні відносини, соціальні відмінності. Відповідно до цих показників виділяють такі види праці: суспільна і приватна, вільна і підневільна, «на себе» і «на когось», добровільна і примусова.

***Зміст праці** — це узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітні функції праці, види трудових операцій, поділ виробничої діяльності за галузями, фізичне та інтелектуальне напруження учасників процесу праці, ступінь самостійності працівника у регулюванні послідовності трудових операцій, наявність або відсутність новизни, творчості, складності, технічна оснащеність праці тощо.*

Зміст та характер праці тісно пов'язані між собою, характеризують один і той самий вид трудової діяльності з двох боків, тому межують та частково накладаються одне на одне. Зміст праці є частковим поняттям щодо її характеру.

Головним чинником прогресивної зміни змісту праці є розвиток матеріально-технічної бази виробництва, впровадження науково-технічного прогресу. При цьому змінюється структура трудових дій: функції безпосереднього впливу на предмет праці переходять від робітника до машини, зростають витрати робочого часу на управління і технічне обслуговування обладнання, а також частка складної кваліфікованої праці, вдосконалюється її змістовність, актуалізуються самостійність і відповідальність працівників.

За змістом розрізняють такі види праці: проста й складна, творча та репродуктивна, фізична та розумова, ручна та механізована тощо.

Проста праця — виконання простих трудових операцій, для яких достатньо виробничого інструктажу і немає потреби в спеціальному навчанні.

Складна праця — кваліфікована праця, пов'язана із додатковими витратами на навчання робітника.

Творча праця — передбачає постійний неповторний пошук нових рішень, нового ставлення до- наявних проблем, активного розвитку самостійності та ініціативності.

У репродуктивній праці значна частина функцій повторюється, тобто її особливістю є повторюваність засобів досягнення результатів.

Фізичну працю характеризує безпосередня взаємодія людини із засобами праці, її залучення до технологічного процесу.

Розумова праця характеризується інформаційними, логічними, творчими елементами і відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами праці.

Ручна праця не потребує техніки, інструментів, приладів.

Працюючих на механізованих виробництвах можна поділити на такі категорії:

- працівники, зайняті спостереженням за роботою автоматизованих агрегатів та машин;
- працівники, які виконують роботу за допомогою машин і механізмів;
- працівники, які виконують ручні процеси при машинах та механізмах.

Розрізняють також частково механізовану та повністю механізовану, автоматизовану працю.

Умови праці — сукупність чинників, які впливають на працездатність, здоров'я працівника,

Ця категорія охоплює соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, організаційні та соціально-побутові умови.

До соціально-економічних умов належать тривалість робочого часу та робочого року, оплата та стимулювання праці, кваліфікаційна, спеціальна та загальноосвітня підготовка робітників.

До санітарно-гігієнічних умов належать температурний режим, загазованість, запиленість, забрудненість повітря, освітлення, шум, вібрація тощо.

Організаційні умови характеризують розпорядок праці, забезпечення матеріалами, сировиною та інструментами.

До соціально-побутових умов відносять забезпечення працівників побутовими приміщеннями, їдальнями, медичним та санаторно-курортним обслуговуванням тощо.

Соціологія праці вивчає не тільки об'єктивні, а й суб'єктивні характеристики праці, до яких належать: ставлення до праці, мотивація праці, соціально-психологічний клімат, трудова адаптація тощо.

Ставлення до праці — категорія, яка виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником та працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ.

У ній синтезовано декілька типів відносин: ставлення до праці як суспільної цінності; ставлення до своєї професії; ставлення до конкретних умов, у яких відбувається праця. Це зумовлює складну структуру поняття «ставлення до праці», яке являє собою єдність трьох елементів: мотивів праці, реальної трудової поведінки та вербальної (тобто вираженої за допомогою мови) оцінки трудової ситуації.

Перший мотиваційний елемент ставлення до праці пов'язаний з трудовими мотивами та установками, якими керується працівник у трудовій

діяльності. Другий елемент являє собою трудову активність працівника і виявляється в його трудовій поведінці: ефективному виконанні виробничого завдання, його якості, участі в технічній творчості, оволодінні передовими засобами праці, економії сировини, матеріалів, поєднанні декількох професій, ініціативності, відповідальності, дисциплінованості. Третій, мотиваційний, елемент характеризує рівень задоволеності виробничими умовами (розміром заробітної плати, змістом та умовами праці, взаєминами з керівництвом і товаришами по роботі тощо). Стосується внутрішнього стану працівника, емоційного сприйняття ним трудової діяльності, особливостей трудової ситуації.

Мотивація трудової діяльності — зовнішня чи внутрішня спонuka до трудової діяльності задля досягнення певних цілей, зацікавленість у такій діяльності, способи її ініціювання.

Вивчення трудової мотивації має велике значення в науковому плані, оскільки доповнює картину структури особистості. В умовах переходу до ринкових відносин та формування працівника нового типу ця проблема набула суто практичних рис.

Соціологічний аналіз мотиваційної сфери та систем мотиваційного регулювання людської поведінки передбачає вивчення змісту компонентів мотивації, форм та механізмів переходу мотиваційного чинника у чинник поведінки.

Існує багато визначень поняття «мотив». У них, незважаючи на їх зовнішню відмінність, простежуються й спільні риси — тісний зв'язок мотивів і потреб, їх свідомий характер і множинність.

Мотив — свідомий збуджувач поведінки та діяльності людини, який зумовлює здійснення нею різноманітних потреб.

Сукупність мотивів створює мотиваційну сферу особистості, яка має ієрархічну структуру. Структура мотиваційної сфери залежить від конкретних трудових ситуацій. Серед них; вибір професії, місця роботи; повсякденна праця не підприємстві, конфліктні ситуації; зміни місця роботи чи професії.

Мотиваційний процес можна уявляти як постійний пошук альтернатив, обґрунтування та вибору конкретного алгоритму поведінки. Розрізняють декілька груп мотивів. Перша, найбільша, пов'язана з професією та місцем роботи. До неї належать матеріальні мотиви, мотиви сенсу праці, мотиви престижу професії тощо. Друга — це мотиви, пов'язані з реалізацією особистістю засвоєних нею соціальних норм і цінностей. У цьому зв'язку виділяють мотиви щодо реалізації значимих цінностей суспільства (громадські, морально-патріотичні тощо) мотиви трудової поведінки, пов'язані з засвоєнням норм та цінностей конкретного трудового колективу (мотиви колективної солідарності); мотиви реалізації групових норм; мотиви стандартів трудової поведінки у групі, професійної солідарності, ділового спілкування тощо. Третя група мотивів пов'язана з вибором та

обґрунтуванням альтернатив життєвого циклу особи. До неї входять мотиви соціальної та професійної мобільності, подолання статусно-ролевого та соціально психологічного дискомфорту тощо.

Мотиви виконують різноманітні функції:

- а) орієнтуюча — функція, за якої мотив спрямовує поведінку працівника в ситуації вибору її варіантів;
- б) змістоутворююча — функція, за якої мотив визначає суб'єктивну значимість поведінки працівника, надає їй індивідуального змісту;
- в) регулююча — функція, за якої мотив надає поведінці особи суспільного чи особистого характеру;
- г) спонукаюча — функція, коли мотив є внутрішнім спонукачем активності особи;
- ґ) мобілізуюча — функція, за якої мотив мобілізує сили працівника на реалізацію значимих для нього видів діяльності;
- д) *обґрунтовуюча* — функція, коли за допомогою мотивів людина пояснює свої вчинки.

Трудовий колектив реалізує свої цілі й завдання, головні з яких — випуск продукції, виробництво матеріальних благ, надання послуг тощо. Відповідно до цього у колективі складаються свої соціальні цінності та норми, формуються вимоги до рівня освіти, кваліфікації, індивідуальних характеристик працівника. З іншого боку, людина, яка стала до роботи, має власні життєві цілі, потреби, цінності, стандарти поведінки тощо. Відповідно до них працівник висуває зустрічні вимоги щодо характеру, організації, умов, оплати праці, можливостей професійного зростання. В процесі трудової діяльності й відбувається взаємодія працівника і колективу, їх пристосування одне до одного (адаптація).

Трудова адаптація — соціальний процес засвоєння особистістю нової трудової ситуації, який характеризується активною взаємодією особистості й трудового середовища.

Функції адаптації працівника полягають у сприянні стабільності колективу, зміцненні його згуртованості; створенні умов для самовираження і самореалізації особистості, розвитку її творчих, соціальних нахилів; забезпеченні умов для соціалізації молоді.

Основними видами адаптації працівника є професійна та соціально-психологічна.

Професійна адаптація виявляється в оволодінні професійними вміннями та навичками, формуванні професійно необхідних якостей, розвитку стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Головним показником професійної адаптації є швидкість освоєння працівником своєї професії.

Соціально-психологічна адаптація полягає в ознайомленні

працівника з членами колективу, особливостями міжособистісних стосунків, засвоєнні традицій та цінностей, вимог колективу щодо кожного члена.

Показниками соціально-психологічної адаптації є встановлення позитивних взаємин з колегами, безпосереднім керівником тощо.

Цей загальний настрій поступово утверджується, набуває відносної самостійності, починає активно впливати як на індивідуальний настрій, ефективність діяльності окремих працівників, так і всього колективу, що свідчить про наявність у ньому певного соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат — відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується в процесі спільної трудової діяльності колективу через спілкування між людьми.

На нього впливають дві групи чинників. До першої належать чинники макросередовища: суспільно-економічна формація, умови життя людини, особливості великих соціальних груп суспільства, які різняться віком, соціальним станом, національністю. Другу групу становлять чинники місцевого (локального) характеру: виробничі (зміст і характер, рівень організації, умови праці); соціальні (система оплати, стимулювання праці, організація суспільного життя, система інформування); соціально-психологічні (особливості окремих членів колективу, діяльність керівника тощо).

Вивчаючи соціально-психологічний клімат, спеціалісти прагнули сформулювати один узагальнюючий критерій, за допомогою якого можна було б його охарактеризувати. Але понині він не сформульований. Загалом показники соціально-психологічного клімату поділяють на об'єктивні та суб'єктивні.

До об'єктивних належать виробничі показники. Вони свідчать, наскільки клімат сприяє виконанню головних завдань колективу. Групу суб'єктивних показників становлять задоволеність працею та різними чинниками виробничого оточення, стабільність колективу, задоволеність стосунками з керівництвом і колегами по роботі, рівень і частота конфліктів.

ФОРМУВАННЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ІДЕЙ ПРО ПРАЦЮ

Формування теоретичних і практичних уявлень про працю охоплює три періоди: донауковий, класичний і сучасний.

Донауковий період за своєю тривалістю є найдовшим (III ст. до н.е. — XVIII ст. н.е.) і характеризується формуванням найбільш загальних уявлень про працю, її місце в суспільстві. Цей період пов'язаний з розвитком ідей про працю в Стародавньому Єгипті, в античних цивілізаціях Греції та Риму, середньовічній Європі.

Класичний період формування соціології праці охоплює XVIII — початок

XX ст. Головні його напрями:

- обґрунтування протестантської трудової етики (М. Лю-тер, Ж. Кальвін);
- політекономічні дослідження праці (А. Сміт, Д. Рікар-до, У. Петті);
- утопічні уявлення про працю (Т., Мор, А. Сен-Сімон, Ш. Фур'є, Р. Оуен);
- вивчення характерних особливостей індустріального суспільства (О. Конт, Е. Дюркгейм, М. Вебер, К. Маркс, Ф. Енгельс);
- емпіричні дослідження проблем праці (Ч. Бут, Б. Вебб, Л. Віллерме);
- вироблення основних категорій і понять соціології праці (Е. Дюркгейм, К. Маркс).

Саме в цей період було закладено наукові засади формування соціології праці як самостійного наукового напрямку.

Якщо на попередніх етапах центром розвитку соціології праці була Західна Європа, то наприкінці XIX ст. він поступово переміщується у США. А з 20 — 30-х років XX ст. (саме цими роками окреслюється початок сучасного періоду розвитку соціології праці) американська соціологія перебирає на себе провідну роль у світі.

Започаткував детальне вивчення праці окремого робітника, функціонування та організацію промислового колективу американський інженер Тейлор (1856—1915). Він одним з перших почав розглядати організацію управління трудовим процесом як самостійну галузь. За допомогою систематичних спостережень, експериментів та хронометражу йому вдалося встановити, що промислові робітники є особливою соціально-демографічною групою зі своїми цінностями, психологією, ідеологією, якій властиві стримування своїх трудових зусиль та обмеження норм виробітку. Тейлор назвав це явище рестрикціонізмом, або «працею з прохолодою», розробивши ефективні заходи щодо нейтралізації цього явища:

- нормування і раціоналізація трудового процесу;
 - ретельний підбір і професійне навчання робітників;
 - дотримання принципів управління (значна заробітна плата, висока денна норма, відповідні умови праці, обов'язкові матеріальні стягнення за невиконання норми);
 - вміння керувати робітниками, для чого необхідні розум, освіченість, досвід, такт, енергія, кмітливість, чесність, здоров'я;
 - запобігання соціальним конфліктам, створення умов для максимального виявлення та реалізації розумових та фізичних можливостей робітника.
- Ф. Тейлор першим спробував виробити соціотехнічну систему, тобто систему, яка об'єднала б технічний та соціальний бік виробництва. Він обґрунтував головні підходи до створення нового напрямку наукового менеджменту, які були реалізовані на багатьох підприємствах світу. Але вже у 20-х роках «тейлоризм» стали критикувати як вчені, так і виробничники, бо в нових соціально-економічних і політичних умовах він уже не міг гарантувати високу продуктивність праці, уникнення страйків, соціальну злагоду між адміністрацією та найманими працівниками.

Тому пошуки соціології праці були спрямовані на дослідження нових чинників, які могли б позитивно впливати на ефективність виробництва, соціальний настрій працівників. Внаслідок цього з'явилася так звана теорія «людських стосунків», розроблена у 20—30-х роках професором індустріальної соціології Гарвардського університету Е. Мейо на підставі досліджень на підприємствах електротехнічної фірми «Уестерн електрик», які отримали назву «Хотторнський експеримент».

Мета цього експерименту полягала в тому, щоб визначити, як впливає на підвищення ефективності виробництва поліпшення соціально-психологічних взаємин між працівниками у трудовому колективі. Ретельні обстеження виявили, що норма виробітку працівника залежить не так від його фізичних зусиль, як від тиску на нього робітничої групи, яка задає певний темп праці та правила поведінки. Тому і засоби, запропоновані Мейо, були спрямовані на вдосконалення соціально-психологічних стосунків між робітниками у групі, поліпшення морально-психологічного клімату.

Головними елементами теорії «людських стосунків» є:

- орієнтація на людей, а не на технічний бік виробництва;
- заміна індивідуальної винагороди колективною;
- формування позитивного морально-психологічного клімату, підвищення задоволеності робітників своєю працею;
- гуманізація праці, участь робітників в управлінні виробництвом.

Свого часу ця теорія набула поширення в Америці та за її межами. Були засновані центри, що роз'яснювали її сутність, допомагали підприємцям у її впровадженні. У багатьох університетах було введено навчальний курс з теорії «людських стосунків».

Через деякий час, в нових умовах, ця теорія почала втрачати своє значення. Теза, що можна безмежно підвищувати продуктивність праці, задовольняючи потреби робітників у необхідності належати до певного колективу, користуватися пошаною керівників і колег по роботі, практично не підтвердилася. Наприкінці 50-х років починається криза теорії «людських стосунків», що зумовило пошук дійовіших засобів підвищення ефективності виробництва.

У 1950 р. Ф. Херцбергом була розроблена так звана теорія збагачення праці. Згідно з нею, існує дві незалежні системи чинників, які по-різному впливають на поведінку людей. До першої належать гігієнічні чинники, які не стосуються змісту роботи (термін «гігієна» Херцберг вживає в медичному значенні, тобто «запобігання»). Справді, якщо на підприємстві створено нормальні умови праці (немає шуму, загазованості, вібрації тощо), побуту (є роздягальні, душові, кімнати відпочинку, їдальня та ін.), налагоджено організацію праці (вчасно доставляють сировину та інструменти, працівник забезпечений завданням і т.ін.), вироблено режим роботи («розумна» тривалість робочого дня, своєчасні перерви та ін.), працівники належно забезпечені різними пільгами, житлом, встановлені психологічно комфортні

стосунки між ними тощо, то слід очікувати не високого задоволення роботою чи зацікавлення у ній, а лише відсутність невдоволення. Отже, хороші «гігієнічні» умови праці стабілізують персонал, але не обов'язково спонукають його до підвищення продуктивності праці.

Другу групу чинників становлять так звані мотиватори, що задовольняють «внутрішні» потреби людини, які полягають у визнанні досягнутих успіхів у роботі, інтересі до її змісту, відповідальності, самостійності та ін. Саме вони зумовлюють задоволення роботою й підвищують на цій основі трудову активність. Тому, за Херцбергом, задоволеність — функція, пов'язана зі змістом роботи, а невдоволеність — функція, яка стосується умов праці. Звідси випливає, що за допомогою профілактичних, «гігієнічних» заходів поліпшення середовища можна усунути невдоволеність працівників, однак лише до певного, «нульового» рівня ставлення до своєї роботи. Для підвищення зацікавленості у праці потрібні додаткові заходи щодо її оплати. На підставі цієї теорії Ф. Херцберг виробив концепцію збагачення праці, яка була використана американськими та європейськими компаніями.

Наприкінці 50-х років значного поширення набули також теорії управління «Х» та «У» американського вченого Д. Макгрегора. Теорія «Х» пропагує риси авторитарного стилю: акцент на матеріальних стимулах, жорсткий контроль, примусова праця, негативні санкції тощо. Теорія «У» акцентує увагу на демократичному стилі керівництва: використанні творчих здібностей підлеглих, прагненні їх до відповідальності, соціальних та соціально-психологічних стимулах, участь підлеглих в управлінні. Концепція Макгрегора має рекомендаційний характер. Її використання, на думку автора, можливе лише після детальної діагностики реальних умов, в яких функціонує фірма.

У формуванні сучасної соціології праці значну роль відіграла й теорія поняття «якості життя». Вона з'явилася наприкінці 50-х років завдяки працям Д. Рісмана і Дж. Герейта. У 60-х роках Л. Девіс обґрунтував необхідність визначення поняття «якість робітничого життя». Починаючи з 7 років, якість робітничого життя вивчається в масштабах в Америці за допомогою статистичної інформації та опитувань окремих категорій робітників. Ця теорія передбачає дослідження характеру взаємин між робітником та його виробничим оточенням і базується на з'ясуванні таких питань

- встановлення причин плинності кадрів;
- дослідження установок робітників з метою використання цієї інформації для вироблення національних програм формування нового контингенту працівників;
- оцінка ефективності управлінських систем;
- вивчення впливу несприятливих умов праці на прояв психологічних стресів;
- вирішення конфліктів між управлінцями та рядовими працівниками.

Останнім часом найбільшого поширення набула прикла на соціологія, яка розвивається двома напрямками: соціальна інженерія та клінічна соціологія. Їхній розвиток зумови. формування так званих нових форм організації праці (НФОГ застосування яких базується на концепції, що передбачає:

- визнання зв'язку між індивідуальними рисами особ та її працею;
- поєднання формальної та неформальної організац спільної діяльності;
- забезпечення умов, за яких зміст праці не має розпора шуватися на незначні операції, а повинен становити єдність різноманітних завдань;
- обов'язкова обізнаність працівника з кінцевими резуль татами своєї праці;
- перевага самоконтролю над контролем з боку адмініст рації у регулюванні трудової поведінки працівників.

У вітчизняній соціології проблеми праці тривалий час розглядали спорадично. Роками українська соціологія прац не була ідентифікованою, розвиваючись у фарватері російсь кої, а згодом радянської соціології. Історію її формування поділяють на два основні етапи: дожовтневий (середині XIX ст. — 1917 р.) та сучасний (1917 р. — кінець XX ст.), у якому виділяють два періоди — 20—30-ті та 50—90-ті роки, У 20—30-ті роки соціальні проблеми праці вивчали у багатьох наукових центрах країни. Крім того, на підприємствах і в організаціях функціонували первинні гуртки наукової організації праці, Лише в 1923 р. було опубліковано 60 монографій, вийшло майже 20 часописів, які висвітлювали питання управління та організації виробництва, соціально-психологічні проблеми праці, вміщували результати конкретних соціологічних досліджень.

Основними напрямками розвитку соціології праці в цей період були: теоретико-методологічний аналіз проблем праці (С. Струмилін, Ф. Дунаєвський); прикладні дослідження соціально-трудоових процесів і явищ (О. Гастєв, М. Вітке, П. Кер-женцев, О. Єрманський); соціальна інженерія (О. Гастєв); психотехніка, профорієнтація, профконсультування (В. Бех-терєв). Зокрема, -С. Струмилін досліджував бюджети робітників, взаємодію науки і виробництва, розробляв соціальні основи першого п'ятирічного плану господарства країни. Помітний інтерес викликають праці С. Струмиліна з методичних проблем соціології, розробки прийомів ранжування, статистичних методів опрацювання інформації тощо.

Директор Центрального інституту праці О. Гастєв вивчав проблеми наукового нормування, культури праці, виробничої поведінки, раціональних методів та прийомів у трудовому процесі. Він є родоначальником соціоінженерного напрямку у вітчизняній соціології.

Одним із головних центрів розвитку соціології праці став Всеукраїнський інститут праці (м. Харків) на чолі з Ф. Дунаєвським. Він займався питаннями керівництва трудовими колективами, удосконалення організаційної структури і стилю управління тощо.

Цікаві соціологічні ідеї про працю наявні у працях М. Вітке, В.

Добриніна, А. Макаренка, які розглядали питання формування трудового колективу, колективної праці, співвідношення лідерства та керівництва. Завдяки доробкові цих вчених були закладені наукові засади соціологічної теорії колективу.

Водночас тривали дослідження умов життя й побуту робітничого класу, інтересів робітничої молоді, трудових конфліктів тощо. Загалом внесок тогочасних вчених у формування соціології праці був значний, але із скасуванням соціології як наукового напрямку цей доробок завмер на рівні концептуального осмислення, не створивши єдиної теорії праці.

Відродження соціології праці почалося з середини 50-х років. Були проведені масштабні соціологічні дослідження щодо впливу науково-технічного прогресу на соціальну та професійну структуру робітників, їх ставлення до праці. Наприкінці 60-х років було видано монографії з проблем праці А. Здравомислова, В. Ядова, В. Осипова.

У 60—80-ті роки були здійснені теоретичні та емпіричні дослідження різноманітних проблем праці: соціального планування (М. Руткевич, Ж. Тощенко, С. Фролов); проблем формування і функціонування трудового колективу (М. Лапін, В. Шдмарков, Б. Князев); впровадження госпрозрахунку, нових форм організації та оплати праці (Н. Алексєєва, І. Сто-ля); професійної орієнтації молоді (В. Шубкін, М. Титма); впливу науково-технічного прогресу на міграційні процеси, динаміку соціальної структури (В. Осипов, Ф. Філіпов); праці керівника виробництва (В. Шепель, Б» Паригін, Д. Кайда-лов, Є. Суїменко); соціальних аспектів науково-технічної революції (В. Афанасьєв, М. Дряхлов, В. Васильєв). У 1966—1975 рр. соціальні проблеми праці розглядалися у понад 4 тис. монографій та статей.

В останнє десятиліття ХХ ст. соціологія праці, як і вся галузева соціологія, переживає кризу: значно скоротилася кількість дослідних установ, соціологічних служб на підприємствах, які вивчають проблеми праці. Внаслідок відсутності фінансування практично не проводяться соціологічні дослідження трудових процесів і явищ.

ЗНАЧЕННЯ СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ У ВИРІШЕННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ

Головною соціально-економічною проблемою, вирішенням якої займається соціологія праці, є зайнятість населення. Тривалий час домінував погляд, що радянське суспільство забезпечувало необмежені можливості для повної зайнятості населення. Загальна обов'язковість праці, пріоритет громадського над особистим були визначальними не одне десятиріччя. Але й тоді реальність суперечила панівній філософії щодо загальнодоступності праці. Про це свідчили наявність поряд з регіонами, де завжди був дефіцит

трудових ресурсів (Україна, центральна частина Росії тощо), регіонів, де був надлишок їх (Середня Азія, Закавказзя). Опосередковано про це свідчить і значна кількість осіб з вищою освітою, які з різних причин не змогли влаштуватися на роботу за спеціальністю. Перехід до ринку різко загострив існуючі проблеми зайнятості, доповнивши їх новими. Скорочення виробництва, фінансова та матеріальна заборгованість, проблеми в реалізації продукції спричинили звільнення значної кількості працівників. Армію безробітних поповнювали ті, хто ще донедавна вважав своє трудове становище міцним і стабільним.

Суспільство ніколи не може бути зацікавлене у перетворенні працівників на пасивних споживачів, що неодмінно призводить до деградації їх творчих, професійних та людських якостей, з метою активної протидії цьому явищу розробляються програми зайнятості населення, які містять комплекс засобів, спрямованих на вирішення проблем як зайнятого, так і незайнятого населення; прогнозування дисбалансу на ринку праці; професійний підбір, підготовка і перепідготовка кадрів; запобігання масовому безробіттю; стимулювання гнучкого ринку праці; стабілізація кадрів на підприємствах тощо.

Значна роль у цьому відводиться соціології праці, яка бере участь у формуванні методичних рекомендацій щодо вироблення програм зайнятості населення. Ці програми здебільшого охоплюють такі питання:

- стабілізації сфери застосування праці;
- створення додаткових робочих місць;
- внутрігалузового та територіального перерозподілу працюючих;
- організацію професійної орієнтації, перепідготовки та підвищення кваліфікації працюючих;
- соціального захисту працюючих громадян;
- організацію громадських робіт і тимчасової зайнятості;
- управління програмою та контролю за її виконанням.

Соціологія праці бере активну участь у виробленні та реалізації засобів соціального захисту працюючих. Раніше ці питання відображались у планах економічного і соціального розвитку підприємства. Згодом цю роль частково перебрав на себе Колективний договір між працівниками та адміністрацією підприємств. Для забезпечення ефективності цих договорів соціологи праці повинні спочатку вивчити потреби та інтереси робітників у виробничій та невиробничій сферах, виробити разом з іншими службами заходи щодо їх задоволення. Певну роль відіграє соціологія праці в організації контролю за реалізацією та визначенням ефективності цих договорів.

Ефективною є участь соціології у вивченні умов праці, хоча донедавна вона більше займалася дослідженням не об'єктивних умов праці та їх впливу на працівників, а вивченням їх ставлення до різноманітних аспектів виробничої ситуації, тобто наскільки задовольняють ці елементи (умови

праці, заробітна плата, організація праці тощо) інтереси й потреби працівників.

Актуальним напрямом соціології праці є впровадження на підприємствах наукового менеджменту. Ускладнення соціально-економічних умов праці, самостійність підприємств, ринкові відносини потребують уважнішого ставлення до проблем регулювання трудової поведінки сучасного працівника. Надто важливим є питання щодо формування його трудової мотивації, яка давала б змогу ефективно працювати, почуватися комфортно, бути впевненим у своєму майбутньому. Тісно пов'язане з ним питання стимулювання працівників у ринкових умовах. Тому завдання соціології праці полягає у вивченні потреб та інтересів працівників, виробленні на цій основі ефективної системи матеріальних, соціальних, соціально-психологічних стимулів.

Важливою для соціології є і проблема адаптації працюючих до нових умов праці: оновлення економіки, впровадження сучасних технологій, зміни соціально-психологічних стосунків між працівниками. У зв'язку з цим соціологія вивчає особливості адаптації різноманітних верств працівників, а також чинники, які позитивно впливають на цей процес. Однак соціологія праці повинна виробляти рекомендації щодо трудової мотивації, адаптації, стимулювання праці, соціально-психологічного клімату не тільки на рівні окремого підприємства. Ще важливішим є її вихід на «макрорівень», тобто у сферу формування державних програм щодо трудової мотивації, адаптації до нових умов праці, вироблення загального стимулюючого механізму тощо. Тоді конкретні рекомендації щодо окремого підприємства стануть насправді дійовими.

Соціологія праці бере участь у розробці таких проблем:

- діагностування процесів, які відбуваються у трудових колективах;
- вивчення соціального самопочуття працівників;
- вирішення трудових конфліктів;
- встановлення «зворотного» зв'язку між керівниками та працівниками для прийняття науково обґрунтованих рішень;
- вивчення ділових і особистих якостей керівників підприємства;
- організація ділових ігор, тренінгів для розв'язування різноманітних проблем підприємства, формування ефективного стилю керівництва;
- участь у виробленні іміджу сучасного керівництва;
- участь у маркетингових дослідженнях тощо.