Приложение № 3

Группа № 1. Труд как вид человеческой деятельности.

Задание № 2.

Прочитайте текст и рассмотрите процесс труда как вид человеческой деятельности. Итоги работы представьте наглядно в виде схемы, рисунка или таблицы.

ТРУД КАК ВИД ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Потребности и интересы людей являются той основой, которая предопределяет цель трудовой деятельности. Труд в собственном смысле слова возникает тогда, когда деятельность человека становится осмысленной, когда в ней реализуется сознательно поставленная цель - создание материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей. Этим трудовая деятельность отличается от учебной направленной на приобретение знаний и овладение умениями, и игровой деятельности, в который важен не столько результат, сколько сам процесс игры.

Социологи характеризуют трудовую деятельность, независимо от способа, средств и результатов, родом и общих свойств.

Во-первых, набором трудовых операций, предписанных для выполнения на определенных рабочих местах. В каждом конкретном виде трудовой деятельности выполняются трудовые операции, которые включают в себя различные трудовые приемы, действия и движения. В результате введения новой техники и современных технологий в содержание трудового процесса меняется соотношение между трудом физическим и умственным, монотонным и творческим, ручным и механизированным и т.д.

Во-вторых, трудовая деятельность характеризуется набором соответствующих качеств субъектов трудовой деятельности, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках Чтобы стать профессионалом, человеку нужно приобрести опыт, ему должны быть свойственны обязанность, самодисциплина, деловая честность, ответственность.

В-третьих, трудовая деятельность характеризуется материально-техническими условиями труда. Для достижения цели в трудовой деятельности, как и во всякой иной, используются разнообразные средства. Это прежде всего различные технические устройства, необходимые для производства, энергетические и транспортные линии и другие материальные объекты, без которых невозможен трудовой процесс. Все они вместе составляют средства труда.

В-четвертых, трудовая деятельность характеризуется способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их использования. Важной особенностью трудовой деятельности людей является совместные усилия для достижения поставленных целей.

В-пятых, трудовая деятельность характеризуется структурой организации и управления трудовыми процессом, нормами и алгоритмами, определяющими поведение его участников. В частности, очень важным понятием является дисциплина (трудовая, технологическая, договорная). Инициативность и исполнительность работников позволяет повышать качество труда. Большое значение имеют условия труда. В них включаются степень опасности или безопасности предмета и средств труда, их влияние на здоровье, настроение и работоспособность человека.

Большую роль играет культура труда. Исследователи выделяют в ней три компонента. Во-первых, это совершенствование трудовой среды. Во-вторых, это культура взаимоотношений между участниками труда, создание благоприятного нравственно-психологического климата в трудовом коллективе. В- третьих, осмысление участниками трудовой деятельности содержания трудового процесса, его особенностей, а также творческое воплощение заложенного в него инженерного замысла.

Трудовая деятельность - это важнейшее в жизни любого человека поле его самореализации. Именно здесь раскрываются и совершенствуются способности человека, именно в этой сфере он может утвердить себя как личность.

Группа № 2.Человеческий фактор производства.

Задание № 2.

Прочитайте текст и составьте обобщенный «портрет» современного работника, а также продумайте условия, при которых труд современного работника станет наиболее эффективным. Итоги работы представьте наглядно в виде схемы, рисунка или таблицы.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

Человеческий фактор — это наиболее широкое обозначение всей совокупности свойств работника (квалификации, мотивов поведения, интересов, сознания, культуры и т.д.). Употребляется в сопоставлении с техническими и экономическими факторами. Близок к понятиям «персонал», «рабочая сила» , «работник» и т.п.

Научно-технический прогресс радикально меняет положение человека (субъекта труда) в системе производства: он выводится за пределы непосредственного прогресса создания готового продукта, становится рядом с ним и выступает по отношению к нему в роли контролера, наладчика, регулировщика. Еще раньше человек передал машине сначала исполнительную функцию (воздействие с помощью инструмента на предмет труда), а затем и двигательную, энергетическую. Теперь вместе с сокращением непосредственного участия человека в производстве происходит расширение опосредованных видов труда, связанных с выполнением контрольно-управленческих и логических функций все более высокого уровня, с принятием ответственных решений.

Научно-технический прогресс вызывает изменение роли человека в процессе производства, воздействует на содержание его трудовой деятельности.

Существенно меняется соотношение между физическим и умственным трудом, физическими и интеллектуальными способностями. Если прежде рабочий реализовывал в процессе труда преимущественно физические способности (выносливость, мускульную силу, профессиональную натренированность), то создание машин, выполняющих логические операции, математические расчеты и т.д., выдвигает на первый план такие человеческие способности, как умение анализировать обстановку, сопоставлять данные, ставить цели и т.п. Четкую границу между умственным и физическим трудом установить трудно. Ремонт компьютера связан и с ручным (физическим), и с умственным трудом. А можно ли разделить два вида труда, например, в деятельности хирурга?

Новейшие техника и технология стимулируют развитие способностей человёка и в то же время предъявляют высокие требования к личности работника. Следствием ошибки рабочего- станочника могла стать одна испорченная деталь. Ошибки оператора АЭС или ошибки пилота авиалайнера могут обернуться тягчайшими последствиями. Казалось бы, работа сводится к слежению за приборами и нажатию кнопок, на деле же усиливаются эмоциональное напряжение, психические нагрузки, возрастает роль таких моральных качеств личности, как чувство ответственности, самодисциплина, самоконтроль.

Таким образом, наряду с преобразованием технического фактора производства значительно увеличивается роль человеческого фактора. Это должны учитывать создатели сверхсложных инженерных систем, в которые включен человек. Поскольку человеческое поведение в социотехнических системах может быть фактором риска, необходимо повышение надежности работника в непредвиденных ситуациях.

Исследователи указывают на новые квалификационные требования к современными профессиям, имеющим дело с высокотехнологическим оборудованием. Среди этик требований: способность к абстрактному мышлению и умение свободно пользоваться языком информатики; умение анализировать статистическую и графическую информацию, логически мыслить, гибко и быстро реагируя на всякое изменение производственной ситуации; знание некоторых общеобразовательных дисциплин (математики, физики, программирования) в объеме, превышающим уровень средней школы.

Свойства человеческого фактора в современном мире меняются под влиянием значительных сдвигов в жизни общества (прежде всего в связи с обновлением материально-технической базы, а в нашей стране еще и вследствие перехода к рыночной экономике), а также по мере его собственного развития (роста образования, общей культуры, качеств жизни).

Заметим, то в науке отмечается ограниченность понятия «человеческий фактор». Человека нельзя рассматривать лишь как фактор производства. Человек, его разностороннее развитие — это самоцель; его жизнь, права и свободы — высшая ценность.

Группа № 3.Социальное партнерство.

Задание № 2.

Прочитайте текст и исследуйте природу социального партнерства. Итоги работы представьте наглядно в виде схемы, рисунка или таблицы). Каждая группа защищает свою работу.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В процессе трудовой деятельности возникают социально- трудовые отношения между работниками, с одной стороны, и работодателями (владельцы предприятий, организаций или представителями) – с другой. Они могут приобретать конфронтационный характер, когда возникающие между сторонами контакты разрешаются силовыми методами (через забастовки и локауты). Однако мировой опыт во второй половине прошлого века показал и иную модель отношений – социальное партнерство. В 90-е гг. XX века эта модель получает признание и в России.

В широком смысле социальное партнерство – это определенный тип общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, их общественными объединениями, органами власти и бизнесом, основой которого является достижение согласия по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития. В более узком смысле – это система взаимоотношений между органами государственной власти, представителями трудящихся и работодателями, предпринимателями основанная на равноправном сотрудничестве.

Вы знаете о том, что интересы наемных работников и работодателей во многом не совпадают. Между ними возникают противоречия, нередко порождающие конфликты, которые могут затрагивать любые вопросы трудовой деятельности: ее нормирование и оплату, рабочее время и охрану труда, социальные гарантии и право на объединение. Механизм социального партнерства дает возможность решать спорные вопросы не на основе конфронтации, а посредством переговоров, путем согласования интересов, на базе разумного компромисса.

Социологи отмечают следующие отличительные черты социального партнерства: участие наемных работников в управлении предприятиями в разных организационных формах, включая профсоюзы; переговорный характер урегулирования возникающих между сторонами (с объектами трудовых отношений) разногласий и противоречий; наличие механизмов и правовых институтов по согласованию интересов партнеров на разных уровнях; согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне разделения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите субъектов трудовых отношений; снижение уровня и смягчения трудовых конфликтов в форме забастовок и локаутов.

 В России социальное партнерством в сфере труда регулируется в настоящее время Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1991 г.).

Существует несколько форм социального партнерства. Одной из них является коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению. Такие договоры – это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. Их говорят и заключают от имени работников и работодателей их представители. Договор может включать взаимные обязательства сторон по таким вопросам, как формы, системы и размеры оплаты труда; рабочее время и время отдыха; улучшение условий и охраны труда работников; экологическая безопасность, охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучение, и т.п.

К формам социального партнерства относится и участие работников, их представителей, их представителей в управлении организацией. Среди форм такого участия – получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и др.

Формой социального партнерства является также участие представителей работников в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров. С этой целью создается комиссия по трудовым спорам из представителей работников и работодателей.

Анализируя процесс становления социального партнерства в России, эксперты отмечали, что он происходил негладко. Трудности на этом пути объясняются слишком большим разрывом в доходах различных групп населения и социально-психологической неготовностью к восприятию идеи социального партнерства, недостаточным развитием гражданского общества, несоблюдением частью представителей бизнеса цивилизованных «правил игры», разобщенностью профсоюзов, несовершенной системой властью. Взаимосвязь всех названных задач определяет перспективу развития социального партнерства в нашей стране.