Прочтите параграф и ответьте на вопросы в конце параграфа

Ответы присылать по эл.почте: oleg.russkikh.70@mail.ru

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 процесса 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?  
      Однако и у нас, и во всем мире научно-техническая революция влечет за собой усиление умственных функций труда. При этом возрастает творческое начало — способность оценивать ситуацию и принимать самостоятельные решения.  
      Новейшие техника и технология стимулируют развитие способностей человека и в то же время предъявляют высокие требования к личности работника. Следствием ошибки рабочего-станочника могла стать одна испорченная деталь. Ошибки оператора автоматической линии влекут за собой сотни бракованных деталей. 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 современным профессиям, имеющим дело с высокотехнологическим оборудованием. Среди этих 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, превышающем уровень средней школы.  
      Рост информационного компонента в трудовой деятельности происходит и в связи с возросшими темпами старения информации в различных сферах человеческой деятельности. Отсюда — требование к работнику быть способным непрерывно в течение своей трудовой жизни обновлять и пополнять свои знания.  
      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, качества жизни).  
      Заметим, что 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.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

      В процессе трудовой деятельности возникают социально-трудовые отношения между работниками, с одной стороны, и работодателями (владельцами предприятий, организаций или их представителями) — с другой. Они могут приобретать конфронтационный характер, когда возникающие между сторонами конфликты разрешаются силовыми методами (через забастовки и локауты). Однако мировой опыт во второй половине прошлого века показал и иную модель отношений — социальное партнерство. В 90-х гг. XX в. 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. Поскольку в данном параграфе речь идет о труде, социальное партнерство мы будем рассматривать во втором значении.  
      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 (субъектами 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 смягчение трудовых конфликтов в форме забастовок и локаутов.  
      В России социальное партнерство в сфере труда регулируется в настоящее время Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (1999 г.).

|  |
| --- |
| С 2000 г. в подготовке и осуществлении Генеральных соглашений, в которых определяются приоритеты социального партнерства, участвуют представители 30 профсоюзов, 30 объединений работодателей и 30 представителей Правительства Российской Федерации. |

      Существует несколько форм социального партнерства. Одной из них являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и их заключению. Такие договоры — это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения в организации. Их готовят 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 обучением, и т. п.  
      К формам социального партнерства относится и участие работников, их представителей в управлении организацией. Среди форм такого участия — получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке, принятии коллективных договоров и др.  
      Формой социального партнерства является также участие представителей работников в досудебном разрешении индивидуальных трудовых споров. С этой целью создаются комиссии 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 власти. Между тем взаимная согласованность, учет интересов различных социальных групп являются необходимым условием развития экономики, формирования гражданского общества, создания сильного государства. Взаимосвязь всех названных задач определяет перспективу развития социального партнерства в нашей стране.  
http://prosv.ru/ebooks/Bogolubov_Obwestvozn_10_Ucheb/images/15_1.JPG**Основные понятия:** труд, социология труда, социальное партнерство.  
http://prosv.ru/ebooks/Bogolubov_Obwestvozn_10_Ucheb/images/15_1.JPG**Термины:** содержание труда, условия труда, дисциплина труда, культура труда, человеческий фактор производства.

|  |
| --- |
| Задания |

      1) Какие аспекты труда изучает социология? 2) Что входит в понятие культуры труда? 3) Почему в современных условиях меняются требования к человеческому фактору производства? 4) Что такое социальное партнерство? 5) Как происходит становление социального партнерства в России?