Министерство общего и профессионального образования

Российский Государственный профессионально-педагогический университет

Институт социологии

Контрольная работа

По курсу:

"Социология труда"

По теме: "Отношения в современной трудовой организации"

Екатеринбург 2007

План

Введение. Общая характеристика социально-трудовых отношений

1. Типы социально-трудовых отношений
2. Проблема отчуждения
3. Профессиональная этика
4. Проблема девиантного поведения на предприятии
5. Системы управления человеческими ресурсами

Введение. Общая характеристика социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), союз работодателей, государство.

Наемный работник – это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель – это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Обеспечивает занятость, условия и оплату труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник-работник, работник-работодатель, профсоюз – работодатель, работодатель-государство, работник-государство и т. п.

1. Типы социально-трудовых отношений

Характеризуют формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

Патернализм: характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Патернализм был характерен для СССР, а в настоящее время характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом.

Конкуренция между людьми и коллективами также может давать неплохой результат. Например, конкуренция среди менеджеров по продажам.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного персонала. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму.

Дискриминация – основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности, конфессии и другим признакам.

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения.

Противоречия в социально-трудовых коллективах объективно неизбежны и при определенных условиях необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, так как они более явно выражают интересы сторон. Однако затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия, его сотрудников и экономики страны в целом. Этим определяется необходимость методов рационального управления конфликтными ситуациями.

По характеру влияния на результат экономической деятельности социально-трудовые отношения делятся на конструктивные, основанные на здоровой конкуренции либо взаимной помощи, и деструктивные, когда общая направленность интересов социальных групп расходится с интересами предприятия.

Основным условием сотрудничества людей является наличие объединяющей ситуации: это может быть война, стихийное бедствие, экологическая катастрофа, выживание и сохранение предприятия в конкурентной борьбе. Также объединяющими могут быть религиозные, политические или научные идеи.

В данный момент в России административно-командная система управления исчерпала себя. На ее место пришли партнерские отношения между начальством и подчиненными, которые более результативны и демократичны.

2. Проблема отчуждения

Отчуждение к труду – состояние бессмысленности, беспомощности, отстраненности.

Бессмысленность труда ощущается людьми, которые, выполняя работу не представляют конечного продукта и его назначения или полагают, что их деятельность не приносит пользу, а может быть даже вредна обществу. Состояние бессмысленности свойственно при любом виде деятельности, однако например, у рабочих оно встречается гораздо реже, нежели у чиновников, литераторов или политиков.

Чувство беспомощности работник может ощущать перед другими сотрудниками, руководителем, представителями власти, криминальным миром.

Отстраненность обусловлена трудностями деловых контактов, отсутствием перспектив роста, неприятием ценностей коллектива, предприятия и общества.

Отчуждение имеет ряд неприятных последствий. Со стороны организма и психики человека отрицательно влияет на здоровье. Ослабляет мотивацию к труду, что сказывается на показателях предприятия, а также создает нестабильные отношения в обществе.

К настоящему времени накоплен опыт для решения проблем отчуждения: например, участие служащих предприятия в распределении прибыли.

3. Профессиональная этика

Необходимость повышения значимости этических проблем экономики объективно обусловлена огромными потерями от нарушения норм морали и права. Темпы роста преступности в развитых странах опережают темпы экономического роста темпы роста населения. Это связано с влиянием экономической идеологии на деградацию морали.

Нравственность, как и другие характеристики трудового потенциала, (здоровье, образование, интеллект, профессионализм) существенно влияет на объем, качество и стоимость продукции. Следовательно, нравственность также должна рассматриваться как экономический ресурс. Поскольку нравственность существенно влияет также на характер взаимоотношений между людьми, она является не только экономическим, но и важнейшим социальным ресурсом.

Основной причиной деградации морали надо признать господствующую экономическую идеологию с ее культом конкуренции, корысти, индивидуализма, максимизации потребления материальных благ. Реклама и поп-культура также воздействуют на темные стороны природы человека. Как подчеркивают авторитетные специалисты по маркетингу, влияние рекламы ощущается как постоянное стремление все к большему потреблению. На коллективном уровне – это основа экономической системы.

Русские философы начала ХХ века – Н. Бердяев, Вл. Соловьев, С. Франк – глубоко анализировали процесс деградации нравственности, обусловленный экономической идеологией. Они подчеркивали, что для выживания человечества необходимо "накопление сил добра", то есть повышение нравственного потенциала общества.

Для изменения сложившихся негативных тенденций объективно необходим пересмотр теоретических основ экономической науки. Модель, основанная на корысти предпринимателя, не должна оставаться исходным пунктом для экономических концепций. Необходима теория, учитывающая весь спектр воздействия хозяйственной деятельности на общество, включая возможные негативные последствия. Такая теория называется метаэкономикой.

Для практической реализации многоаспектного анализа хозяйственной деятельности важно найти форму взаимосвязи экономических, этических, психологических и других факторов. Такой универсальной формой является структура задач оптимизации, включающая систему ограничений и критерий оптимальности. В большинстве практических ситуаций этические, психологические, политические и экологические факторы должны учитываться в системе ограничений, а критерий оптимальности должен выражать стремление к минимизации затрат ресурсов.

Практическая реализация принципов этики должна осуществляться с учетом особенностей различных видов деятельности человека. Исходя из этого разрабатываются проблемы медицинской этики, инженерной этики, этики руководителей, банкиров, этики в сфере маркетинга. Однако специфика видов работ не должна заслонять приоритетности фундаментальных этических принципов. По существу, отраслевые этические кодексы выражают эти общие принципы в терминах профессиональных языков. Так, основной постулат клятвы Гиппократа "не навреди" относится не только к медицине, но и ко всем видам человеческой деятельности.

Различия этических кодексов обусловлены прежде всего целями соответствующих работ. Так, инженеры стремятся в первую очередь о обеспечению надежности и безопасности технических средств; экономисты – к повышению конкурентоспособности предприятий и т. п.

Особенно велика роль профессиональной этики в сфере науки. Это объективно обусловлено тем, что содержание деятельности ученых практически не может контролироваться обществом, административные и экономические взаимосвязи в сфере науки имеют весьма ограниченное применение. Вместе с тем результаты научного исследования могут оказать решающее влияние на развитие цивилизации. Наиболее известны принципы научной этики, сформулированные Робертом Мертоном:

1. Универсализм, утверждающий универсальную достоверность научного знания независимо от места совершения открытия и личности ученого;
2. Коллективизм, предписывающий ученым немедленно передавать свои достижения в общее пользование;
3. Скептицизм, обязывающий ученых критически относиться к собственным достижениям и результатам своих коллег;
4. Бескорыстие, предполагающее, что целью научной деятельности является поиск истины, а не материальных выгод.

Эти принципы относятся преимущественно к фундаментальной науке. Вместе с тем, принципы Мертона создают определенный эмоциональный фон, который способствует развитию и прикладной науки. Наряду с названными, к основным положениям этики относятся также следующие принципы:

1. Ответственность за возможные последствия применения научных результатов; важность этого принципа особенно важна для таких областей, как ядерная физика, генетика, химия взрывчатых веществ.
2. Уважение к результатам коллег, предполагающее обязательность ссылок на авторов любым заимствованных результатов.

К сожалению, в конце ХХ века экономический образ мыслей стал преобладающим для значительной части ученых, что заставило, например, Российскую академию наук создать комиссию по борьбе с фальсификацией научных исследований. Эти меры необходимы, однако, существенное улучшение моральной атмосферы в науке возможно только на основе радикальных перемен в духовной жизни общества в целом.

4. Проблемы девиантного поведения на предприятиях

Одна из наиболее негативных тенденций развития цивилизации состоит в постоянном росте преступности, в том числе на рабочем месте.

Воровство, взятки, мошенничество, коррупция, уклонение от уплаты налогов, искажение данных бухгалтерского учета стали бичом экономики многих стран. 87% менеджеров способны на мошенничество и 55% не доверяют высшему руководству..

Анализу причин и мер предупреждения преступности за последние годы посвящено значительное число публикаций, в том числе монографических. Большинство авторов считают, что главная причина роста преступности в повсеместном падении нравственности. Значительная часть населения оказалась неспособной разумно использовать экономическую свободу, предоставленную экономическим государством. Последствия от глобального роста преступности могут быть больше, чем от глобальной экономической катастрофы.

Росту преступности на предприятиях способствуют следующие факторы:

1. Несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников. В таких случаях часть персонала пытается восстановить справедливость путем хищений и приписок.
2. Неясность в правах собственности. Это способствует девиантным действиям высших менеджеров.
3. Сложная производственная и организационная структура, наличие дочерних фирм, филиалов и других экономически самостоятельных подразделений;
4. Запутанная система учета;
5. Низкое качество должностных инструкций: нет четкого понимания кто за что отвечает;
6. Необоснованная система отбора и аттестации персонала;
7. Распространение компьютерных систем планирования и учета.

Девиантному поведению в значимой мере способствует атмосфера отчуждения, которая в последние годы усилилась на предприятиях России. Этому способствует неоправданный разрыв в доходах высшего слоя управления и основной части персонала.

Выделяют три основные предпосылки корыстных действий:

1. Личные качества людей: порочные страсти, завышенные потребности;
2. Внешние обстоятельства
3. Возможности для преступных действий.

Для предупреждения экономических преступлений на предприятии специалисты рекомендуют

* Совершенствование систем отбора и оценки персонала, сбор информации о потенциальных сотрудниках, оценка не только деловых, но и моральных качеств;
* Упрощение организационных структур;
* Совершенствование систем учета;
* Дублирование и контроль бухгалтерских операций;
* Организация систем внутреннего аудита.

5. Системы управления человеческими ресурсами

Управление человеческими ресурсами осуществляется на различных уровнях: от мирового сообщества до подразделений предприятия.

Наиболее общие рекомендации по управлению трудовой деятельностью разрабатывает МОТ, которая имеет свои представительства в различных странах, в том числе и в России. Рекомендации МОТ направлены, прежде всего, на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работополучателями и государством. Страны, которые выполняют рекомендации МОТ, пользуются признанием в международных отношениях, имеют приоритеты при распределении ресурсов международных фондов.

В каждой стране есть система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политике. Для России таковыми являются Министерство Труда и социального развития и Федеральная служба занятости. Они разрабатывают нормативные документы по:

* Условиям труда на всех предприятиях
* Соотношению оплаты труда на государственных и частных предприятиях
* Управлению занятости населения
* Пенсионному обеспечению
* Помощи безработным, людям с ограниченными возможностями и малообеспеченным
* Организации взаимоотношений представителей работодателей и работополучателей.

На предприятиях России функции управления персоналом разделены между отделами кадров, подготовки кадров, организации труда и заработной платы, главного технолога, техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований. При этом отдел кадров подчиняется заместителю директора по кадрам и режиму; отделы труда и заработной платы – заместителю директора по экономическим вопросам; отделы главного технолога и техники безопасности – главному инженеру; отдел подготовки кадров – заместителю директора по кадрам или главному инженеру.

Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок, выполнением поручений руководителя предприятия и директивных органов.

На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе этой службы выделяются подразделения или сотрудники по следующим основным группам функций:

* Планирование, численность персонала;
* Анализ и регулирование условий труда;
* Обеспечение безопасности труда
* Отбор персонала, оформление на работу, увольнение;
* Организация труда;
* Оценка и аттестация персонала
* Повышение квалификации;
* Оплата труда
* Социальные проблемы персонала;
* Организация взаимоотношений между администрацией, профсоюзами, работниками.

На федеральном уровне заключается генеральное соглашение между представителями профессиональных союзов, работодателей и Правительства РФ. Генеральные соглашения заключаются также на уровне субъектов Федерации.

Отраслевые соглашения заключаются между отраслевыми профсоюзами, объединяющими работодателей и представителей государства.

На предприятии основой регулирования является коллективный договор, который заключается на срок от одного до трех лет между работодателем и представителем наемного персонала. В коллективном договоре фиксируются взаимные обязательства по основным вопросам условий и оплаты труда.