Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет

Кафедра Экономики и управления дорожным хозяйством

Реферат на тему:

Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования

Выполнила:

Студентка ЭУДХ-4-07

Попова Екатерина Сергеевна

Проверила: Борисова Наталья Ивановна

Волгоград 2010

**Содержание**

Введение

Глава 1. Теоретико-методологические основы социальных отношений в трудовом коллективе

Глава 2. Проблемы, возникающие в трудовом коллективе в плане социальных отношений

Глава 3. Способы совершенствования социальных отношений в трудовом коллективе

Заключение

Список литературы

Приложение. Глоссарий

**Введение**

Вопросы экономики и социологии труда тесным образом взаимосвязаны и составляют непосредственный предмет рассмотрения процессов социальных отношений трудовых коллективов.

Исторически сложилась система общественного разделения труда. Члены общества могут заниматься трудовой деятельностью как индивидуально, так и коллективно, объединяясь в различного типа организации, компании, фирмы и т.д. Объединения людей в организации позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда.

Общую картину взаимодействия между людьми в трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения. Взаимоотношения – это система взаимосвязей людей между собой в различных группах. Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными. Межличностные взаимоотношения людей связаны с общественными отношениями и определяются ими. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений.

Актуальность данной темы диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции развертывающихся между ними отношений.

В России в настоящее время достаточно глубоко исследуются проблемы социально-трудовых отношений, занятости, уровня жизни и доходов населения, качества жизни.

Цель – разработка проекта управленческого решения по созданию благоприятных социальных отношений в трудовом коллективе.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить, что такое социальные отношения в трудовом коллективе;

- исследовать проблемы, возникающих в социальных отношениях;

-выявить способы решения проблемы и пути совершенствования социальных отношений.

**Глава 1. Теоретико-методологические основы социальных отношений в трудовом коллективе**

Коллектив – это общность людей, в основе жизнедеятельности которой лежит ценностно-ориентационное единство его членов, причем основные ценностные ориентации являются общественно-значимыми.

Трудовой коллектив является основной ячейкой общества, которая объединяет всех работников предприятия, учреждения, организации для достижения определенной конкретной цели их совместной трудовой деятельности.

Все трудовые коллективы имеют общие свойства:

- наличие общей цели, единство интересов членов трудового коллектива;

- организационная оформленность в рамках социального института;

- общественно-политическая значимость деятельности;

- отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи;

- социально-психологическая общность членов коллектива;

- управляемость;

- наличие четко обозначенной структуры взаимодействий и определенного круга обязанностей, прав и задач.

Работники предприятия представляют собой организационно оформленную общность людей, которая образует его социальную организацию. Такая организация представляет собой систему социальных групп, выполняющих специфические производственные функции и взаимодействующих для достижения определенной цели. Она регулирует свой состав и взаимоотношения между группами работников с помощью иерархической структуры власти.

Социальная структура трудового коллектива – это совокупность его социальных элементов и отношений между этими элементами. Основным элементом структуры трудового коллектива является социальная группа, то есть совокупность людей, обладающих каким-либо общим социальным признаком (например, общей профессией, стажем работы и т.д.) и различающихся по производственным и социальным функциям.

Социальные группы могут быть реальными, которые всегда организационно оформлены, имеют четкое распределение функций, и условными, которые формируются, например, по полу, возрасту, стажу работы и т.д.

Взаимоотношения членов трудового коллектива как высшей стадии развития социальной группы можно структурировать по нескольким направлениям, по мнению Донцова А.И.: социальная структура может быть представлена такими категориями как рабочие (в том числе квалифицированные и неквалифицированные), служащие, специалисты и руководители; функциональную структуру представляют таким образом: работники преимущественно физического труда (основные, вспомогательные, обслуживающие) и работники преимущественно умственного труда (административно-управленческий персонал, производственно-технический персонал).

Производственно-функциональные отношения вытекают из разделения и кооперации труда и имеют две разновидности, которые выделил Е.В.Руденский:

- отношения по горизонтали между работниками, имеющими одинаковое социальное положение;

- отношения по вертикали (организационно-управленческие), т.е. отношения между руководителями и подчиненными.

Важна и социально-демографическая структура, в которой выделяются группы по возрасту, полу, национальности. Для руководителя чрезвычайно важно правильно оценить половозрастную структуру коллектива с психологической точки зрения, поскольку каждый возрастной период имеет свои психологические особенности. При формировании также должны рассматриваться перспективы ее развития по возрастному составу и периоду профессиональной деятельности. Особенности женской и мужской психологии накладывают отпечаток на характер внутригрупповых взаимоотношений. Это отметил Д.Г.Скотт в своей работе: женские коллективы более эмоциональны, ситуативны, в них чаще возникают ролевые конфликты; мужские группы более жестоки, рациональны, но и инертны, прагматичны, имеют тенденцию к деловым и лидерским конфликтам. Поэтому сочетание мужчин и женщин в группе является благоприятным фактором для развития группы и хорошего психологического климата.

Социально-организационная структура формируется общественными органами, функционирующими на предприятии. Это профсоюз, молодежные объединения, научно-технические общества, общества изобретателей и рационализаторов, советы бригад и др.

В профессионально-квалификационной структуре коллектива выделяют следующие группы работников: высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные, неквалифицированные, практики, работники со средним специальным образованием, с высшим образованием.

Знание этих характеристик позволит руководителю увидеть плюсы и минусы своей организации, коллектива, выявить его психологические особенности, а также те персонифицированные силы, которые способны повысить или, наоборот, снизить эффективность его деятельности.

В рамках социальной организации трудового коллектива выделяют также формальную и неформальную подсистемы регуляции отношений. Они опираются на две достаточно разнородные совокупности средств и отношений с соответствующими им структурами. Каждая подсистема отличается собственной структурой и действует по собственным законам. Они постоянно взаимодействуют, образуя единую систему, дополняя друг друга, иногда противоборствуя.

Формальная структура организации – основа административной структуры – представляет собой систему узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жестко закрепленных ролевых предписаний. Она напоминает пирамиду, горизонтальный срез которой характеризует систему требований функционального разделения труда, а вертикальный (иерархический) – отношения власти и субординации. Формальная организация может быть описана в виде системы подразделений, групп и рабочих мест. Рабочее место отдельного работника и отдельного структурного подразделения в формальной организации определяется позициями, которые они занимают в горизонтальном и вертикальном срезах. В первом случае эта позиция называется функцией, в другом – статусом. Например, позиция начальника отдела труда и заработной платы воплощает в себе два эти состояния: функциональная принадлежность – ОТиЗ, статус – начальник отдела.

Цель формальной организации – сделать управление людьми эффективным, а поведение их контролируемым и предсказуемым. Поэтому в фундаменте такой организации лежит принцип максимального упрощения и стандартизации отношений. Это достигается формализацией ролевых предписаний, введением безличных стандартов и норм, регламентирующих деловое поведение в организации. Итак, формальная организация образует каркас отношений в организации, придает им необходимую устойчивость, позволяя облегчить и рационализировать процесс целедостижения.

Поэтому, отмечает Е.В. Руденский, отличие от формальной, неформальная структура взаимоотношений строится на принципах саморегуляции и самоорганизации. Неформальная структура не является жестко структурированной. Вектор ее направленности меняется. При этом ее направленность может как усиливать и дополнять внешний организационный импульс, так и противостоять ему. Строится она на основе личностных особенностей членов группы, специфики отношений, складывающихся между ними. Здесь нет жестко закрепленных безличных стандартов, делающих организацию устойчивой, напротив, преобладают групповые нормы, а спонтанное взаимодействие людей придает гибкость организационному поведению. Если формальная организация опирается на жесткую структуру отношений, зафиксированную в иерархии функциональных должностных позиций, то в неформальной подобная структура носит ситуационный характер. Таким образом, формальная структура создается отношениями между безличными должностными и профессиональными позициями, а неформальная – отношениями между живыми людьми в процессе их совместной деятельности.

Необходимость в неформальной организации как элементе социальной организации обусловлена рядом факторов:

- невозможность стандартизировать всю совокупность отношений, возникающих на производстве по поводу трудовой деятельности;

- неизбежность возникновения в организации непредвиденных ситуаций, требующих нестандартных решений;

- необходимость отработки новых стандартов поведения, которые первоначально возникают именно в неформальной организации и лишь затем переносятся в формальную;

- невозможность сведения отношений между людьми только к деловым задачам при всем многообразии неделовых отношений.

Последнее условие является основанием для деления неформальной организации на два блока: неформальную организацию, связанную с трудовой деятельностью и так называемую социально-психологическую организацию, регулирующую внепроизводственные связи людей.

Роль социально-психологической организации состоит в поддержке социальной целостности, в снятии социальных напряжений в коллективе, в поддержании у работников высокой самооценки и самоуважения. Социально-психологическая организация проявляет себя главным образом на уровне контактных коллективов, малых групп и опирается на спонтанно формирующиеся здесь межличностные нормы, ценности, механизмы сплоченности и лидерства, на выработанные группой санкции за отклоняющееся поведение.

Коллектив как социально-психологическая характеристика социальных отношений.

Трудовой коллектив характеризуется определенным набором социально-психологических признаков:

1. Совпадение ценностных ориентаций коллектива с ценностными ориентациями общества.

2. Отношения товарищества, взаимопомощи, низкий уровень конфликтности.

3. Доброжелательное отношение к «новичкам».

4. Преобладание оптимистического настроения.

5. Удовлетворенность работой и коллективом.

6. Хорошая трудовая и производственная дисциплина.

7. Предрасположенность к общению в нерабочее время.

8. Свободное обсуждение вопросов, связанных с трудовой деятельностью и жизнью коллектива, доброжелательная критика.

Они же выделяют следующие социально-психологические параметры развития трудового коллектива, влияющие на эффективность деятельности: направленность, организованность, психологическое единство.

Направленность изучается с точки зрения ее движущих сил и подразделяется на внешнюю (например, на цели деятельности) и внутреннюю (коллективная и эгоистическая).

Организованность – важнейшая характеристика организации. Это ее способность сохранять устойчивость структуры при обогащении и динамичности функций. Она проявляется в объеме и скорости реакций данной организации на изменение внешней и внутренней среды, в способности коллектива сочетать разнообразие мнений и форм поведения ее участников с единством действия, направленного на достижение единой цели.

Организованность характеризует трудовой коллектив:

а) с количественной стороны (полнота согласованности изменений и действий);

б) с качественной стороны (совершенствование организационных отношений, обогащение форм активности участников коллектива).

Эмпирические показатели организованности коллектива следующие:

- стремление к сохранению группы (коллектива) как целого;

- наличие авторитетного и компетентного руководства.

- единство мнений об организаторах;

- субординационная совместимость;

- способность к согласованным действиям;

- инициативность и самостоятельность членов группы;

- стремление к сотрудничеству и др.

Психологическое единство (сплоченность) – это общность межличностных отношений, единство восприятия внешних и внутренних воздействий, положительный характер эмоциональных установок, отсутствие эгоцентрических устремлений, «пригнанность» всех членов группы друг к другу.

В зависимости от уровня сплочённости выделяют следующие типы коллективов:

1) сплоченный (консолидированный) коллектив. Он характеризуется относительно стабильным составом работников, отношением дружбы и взаимного уважения, высокой дисциплиной и трудовой отдачей;

2) расчлененный (слабосплоченный) коллектив состоит из ряда социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Трудовые показатели, активность и дисциплина этих групп различна;

3) разобщенный (конфликтный) коллектив характеризуется отсутствием личных дружеских контактов, официальными связями его членов, высоким уровнем текучести кадров, низкой трудовой активностью.

По своей направленности сплоченность может быть:

а) положительной (функциональной), т.е. ориентированной на цели и задачи трудовой деятельности;

б) отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих задачам организационного развития.

Различают следующие стадии сплочения трудового коллектива:

1. Ориентационная – это этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе путем целенаправленной ориентации и самоориентации.

2. Взаимоадаптационная стадия – представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива при целенаправленном, воспитательном воздействии руководителя или путем самоадаптации (подражание и идентификация).

На этой стадии создается актив, выделяются добросовестные исполнители, организаторы и дезорганизаторы, складывается группа пассива.

3. Стадия консолидации, сплочения. Это этап зрелости коллектива. Группы формируются по интересам. Большинство работников воспринимает коллективные задачи как личные, возникает сотрудничество, единство работников.

Особую значимость все указанные выше параметры имеют в современных условиях, когда необходимо формирование компетентного рыночного мышления.

Результативность деятельности трудового коллектива во многом определяется состоянием его социально-психологического климата.

Социально-психологический климат – это целостное социально-психологическое состояние коллектива, относительно устойчивый и типичный для него настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организация труда) и характер ценностных ориентаций, межличностных отношений и взаимных ожиданий в нем.

Р.Л. Кричевский выделяет социально-психологический климат:

а) благоприятный, характеризующийся взаимным доверием, уважением, информированностью по значимым вопросам, взаимовыручкой и взаимной ответственностью. При благоприятном климате у человека достаточно развита потребность в труде на общем благо.

б) неблагоприятный, характеризующийся неуважительным отношением коллег друг к другу, черствостью, повышенным уровнем конфликтности в коллективе.

в) неустойчивый, для которого характерна периодичность возникновения конфликтов.

Социально-психологический климат зависит от многих факторов и, прежде всего, от стиля и методов руководства. Поэтому руководитель, владея основами социально-психологических знаний должен эффективно воздействовать на социально-психологические, а через них на организационные и экономические процессы, протекающие в коллективе.

**Глава 2. Проблемы, возникающие в трудовом коллективе в плане социальных отношений**

Английские специалисты по управлению М.Вудкок и Д.Френсис выделили наиболее типичные ограничения, препятствующие эффективной работе коллективов, которые были указаны в работе Д.П.Кайдалова:

1. Непригодность руководителя. Руководство – это, видимо, самый важный фактор, определяющий качество работы коллектива. Организаторские способности имеются далеко не у каждого. Установлено, что такая одаренность встречается в несколько десятков раз реже, чем музыкальные или математические способности.

2. Неквалифицированные сотрудники. Эффективный коллектив должен представлять собой сбалансированное объединение людей, где каждый качественно исполняет свою роль и все решают общую задачу.

3. Ненормальный микроклимат. Коллектив составляют люди с разными ценностями и пристрастиями. Объединяют их не только общие цели, но и эмоции. Преданность коллективу – один из признаков нормального климата в коллективе. Высокая степень взаимной поддержки также естественное состояние эффективно работающего коллектива. Недоверие, подозрительность друг к другу разъедают коллектив.

4. Нечеткость целей. Если нет ясного видения общей цели, то отдельные члены коллектива не смогут внести свой вклад в общее дело. Изучение экономических гигантов США и Японии показало, что их успех во многом обусловлен наличием делового кредо, то есть совокупности основных целей и задач. Эти цели конкретно формулируются для трудовых коллективов нижестоящих подразделений в виде принципов деятельности, правил или даже лозунгов, а затем постоянно и умело доводятся до сознания и чувств всех работающих.

5. Неудовлетворительные результаты работы. Бывает, что хороший микроклимат, высокая компетентность сотрудников не дают хороших результатов. Неудачи, как правило, оказывают демотивирующее воздействие на членов коллектива. Задача руководителя в таком случае – поддержать высокий моральный дух сотрудников, предложить соответствующие стимулы для активизации работы подчиненных.

6. Неэффективность методов подготовки и принятия решений.

7. Закрытость и конфронтация. Когда в коллективе нет свободы суждений, в нем возникает нездоровый климат. Члены коллектива должны иметь возможность высказывать свое мнение друг о друге, обсуждать все разногласия. В эффективно работающих коллективах не избегают деликатных и неприятных вопросов, а обсуждают их честно и прямо, не боясь столкновения взглядов и конфликтов.

8. «Неразвитые сотрудники». При прочих равных условиях наибольшими возможностями обладает коллектив с высоким уровнем индивидуальных способностей его членов. «Развитые сотрудники» энергичны, умеют совладать со своими эмоциями, готовы открыто обсуждать свою позицию, могут изменить свою точку зрения только под воздействием аргументов, хорошо излагают свое мнение.

9. Низкие творческие способности коллектива. Эффективный коллектив имеет способность генерировать творческие идеи и осуществлять их.

10. Неконструктивные отношения с другими коллективами. Оппозиция по отношению к другим подразделениям организации чаще всего снижает эффективность деятельности.

Руководитель обязан налаживать связи, изыскивать возможности для совместного решения проблем, добиваться личного взаимопонимания и налаживания сотрудничества.

Учет названных типичных сложностей в организации эффективной деятельности коллектива способен помочь руководителю в выполнении функциональных обязанностей.

Признаки благоприятного морально-психологического климата:

- активное участие всех членов коллектива в управлении, которое может принять форму самоуправления;

- высокая продуктивность коллективной работы;

- развитые межличностные отношения, межличностные контакты в трудовом коллективе предприятия;

- положительная установка коллектива на нововведения.

В эпоху научно-технической революции, бурного развития техники и технологии производства нововведения неизбежны в любом коллективе.

Можно заключить, что формирование положительного морально-психологического климата является одним из механизмов сплочения коллектива.

Другим важным механизмом сплочения коллектива является психологическая совместимость его членов. Наличие даже двух несовместимых людей (особенно в малых коллективах) серьезно сказывается на атмосфере в самом коллективе. Особенно пагубны последствия, если несовместимыми окажутся формальный и неформальный лидеры или непосредственно связанные должностными обязанностями руководители (например, бригадир — начальник цеха). В этих условиях лихорадить будет весь коллектив. Поэтому хотя бы кое-что знать о психологической совместимости необходимо всем, кто работает с людьми, формирует трудовой коллектив.

Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакты между людьми опосредованы их действиями и поступками, мнениями и оценками. Несовместимость порождает неприязнь, антипатию, конфликты, а это отрицательно сказывается на совместной деятельности. Можно дать следующее определение понятию совместимости.

Психологическая совместимость — это социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать (делать непротиворечивыми) свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности.

Если эффект совместимости чаще всего возникает в личных отношениях между членами коллектива, то эффект сработанности является результатом деловых отношений, связанных с производственной деятельностью.

Сработанность — показатель согласованности межиндивидуального взаимодействия в условиях конкретной совместной деятельности. Сработанность характеризуется высокой продуктивностью совместной работы индивидов. Таким образом, основа сработанности — успешность и выгодность именно совместной деятельности, когда между ее участниками возникает согласованность действий. Для нормального функционирования коллектива очень важна сработанность на уровне

«руководитель — заместитель».

**Глава 3. Способы совершенствования социальных отношений в трудовом коллективе**

**Направления совершенствования социально-психологического климата (СПК) в коллективе.**

Совершенствование условий формирования СПК означает выработку и практическую реализацию комплекса технических, экономических и организационно обеспеченных мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку. Причем оценки могут быть дифференцированы по подразделениям, категориям работающих, а также степени неблагоприятности.

Деятельность по улучшению условий формирования СПК может осуществляться по нескольким направлениям в зависимости от отрицательно влияющих факторов:

1. Улучшение условий труда. При исследовании условий труда необходим их пофакторный анализ применительно к конкретному рабочему месту. Это важно, так как условия труда не только формируют отношение к нему, но и объективно обусловливают конечный результат.

2. Совершенствование организации и стимулирования труда. Совершенствование организации труда осуществляется по следующим направлениям:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;

- улучшение, организации и обслуживания рабочих мест;

- совершенствование нормирования труда, подготовка и повышение квалификации работников;

- рационализация режимов труда и отдыха.

По этому направлению нет четко определенных норм как в случае совершенствования условий труда. Здесь требуется углубленная исследовательская работа с использованием специальных методик.

Сложным и противоречивым в своем влиянии на СПК является действующая система стимулирования. Материальные и моральные стимулы являются стержневым моментом в формировании социально-психологического статуса человека в коллективе. Кроме индивидуальных особенностей личности на восприятие стимулов влияют групповое мнение, условия труда и быта, традиции, нормы и ценности.

Первоначальными условиями социально-психологически благоприятного восприятия системы стимулирования работников являются:

- понятность механизма связи усилий и вознаграждения;

- учет социально-демографических, личностных, индивидуальных особенностей работников и характеристик первичного коллектива (нормы, ценности, традиции).

3. Совершенствование социально-демографических характеристик коллектива. Социально-психологическая структура коллектива непосредственным образом влияет на процесс формирования СПК, так как выражает сущностную сторону личностных черт работника. Совершенствование структуры коллектива необходимо связывать с его производственными целями, кадровым потенциалом, общими условиями деятельности.

Необходимо соблюдение положения о достаточном разнообразии социально-демографических характеристик и положения о социально-демографических ограничениях на совместимость и срабатываемость участников трудового процесса. Так, в смешанных по полу коллективах выше культура общения; сочетание различных возрастных и образовательно-квалификационных групп создает лучшие предпосылки для сокращения сроков адаптации; молодежные коллективы более мобильны к освоению новой техники.

4. Совершенствование взаимоотношений и стиля управления. Взаимоотношения в коллективе - важнейший индикатор, указывающий на состояние СПК в коллективе. Часто о взаимоотношениях судят по степени конфликтности на определенном отрезке времени. При этом нежелательны не сами по себе конфликты, без них не может быть жизненного процесса. Главное, чтобы в результате их разрешения уходило все старое, мешающее развитию коллективов и росту людей как личностей.

Важно учитывать в практической работе по совершенствованию СПК стиль руководства. Любая работа по совершенствованию стиля руководства предполагает наличие его оценки, дифференцированной по подразделениям. Очевидно, что стиль руководства должен определяться уровнем развития коллектива и изначально существующими в нем отношениями, традициями, ценностями, нормами.

Таким образом, регулирование СПК имеет специфику в соответствии с уровнем формирования и проявления климата. На уровне организации в целом наибольшую отдачу дают материально-вещественные факторы (условия, организация, стимулирование труда), в малой группе - те факторы, которые связаны с социально-психологическим настроем, межличностными взаимодействиями. На личностном уровне главное условие благоприятного СПК - формирование устойчивой трудовой мотивации.

Самым важным для руководителя в конфликтных ситуациях является их профилактика. Не разрешение, а именно профилактика, т. е. предупреждение развития самих конфликтных ситуаций. Однако, если конфликт налицо, следует принимать деятельное участие в разрешении конфликта, применяя для этого те или иные пути (примирение сторон, путь компромисса, разрешение споров на деловой основе и т. п.)

Под эффективностью работы коллектива понимается успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является сверхаддитивный эффект. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

**Заключение**

Общую картину взаимодействия между людьми в трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений.

При возникновении каких-либо проблем и сложностей в социальных отношениях трудового коллектива руководитель обязан налаживать связи, изыскивать возможности для совместного решения проблем, добиваться личного взаимопонимания и налаживания сотрудничества.

Можно сделать вывод, что совершенствование условий формирования социально-психологического климата (СПК) означает выработку и практическую реализацию комплекса технических, экономических и организационно обеспеченных мер по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку.

Руководитель играет важную роль в создании благоприятного СПК коллектива организации. Создание нормальных взаимоотношений - основная задача руководителя в достижении успешности функционирования организации.

Изучение СПК коллектива необходимо для наиболее эффективного использования рабочей силы, т.е. для совершенствования, повышения эффективности организаций.

**Список литературы**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М: ЮНИТИ, 1999.
2. Андреева Г.М., Социальная психология. - М., 1980.
3. .Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н., Социально-психологический климат коллектива и личность.-М.: Мысль, 1983.
4. Василюк Ф.Е., Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций).-М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. - М/ Триада Лтд 1997.
6. Выханский О.С., Наумов А.И., Менеджмент.- М., Гардарика, 1996.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов М.: Норма-Инфра, 1998.
8. Гришина Н.В., Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов.Автореферат канд. дисс.- Л., 1978.
9. Гришина Н.В. Социально-психологические конфликты и совершенствование взаимоотношений в коллективе.// Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Шороховой Е.В.- М., 1983.
10. Донцов А.И., Психология коллектива.-М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984 .. Ершов А.А., Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. - Л., 1976 .
11. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебник для вузов.- М.: Академия, 2000.
12. Егоршин Л.П, Основы управления персоналом: Учебное пособие. - Новгород:НИМБ, 2003.
13. 3акиров Ш.М., Савруков Н.Т. Менеджмент: Конспект лекций. -СПб.: Политехника, 2001.
14. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2002.
15. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И., Единоначалие и коллегиальность.-М., 1979 .
16. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Практикум. - М.: Инфра-М, 1999.
17. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1991.
18. Кураков Л.П., Кураков В.Л. Экономико-юридический словарь. -Чебоксары: изд-во ЧГУ, 2000.
19. Парыгин Б.Д., Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. / Под ред. В.А. Ядова.- Л., Изд-во « Наука».
20. Интернет-источник: http://ru.wikipedia.org/wiki
21. http://www.psychological.ru

**Приложение. Глоссарий**

##### 1. Безработица - социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнить [20]

##### 2. Безработица вынужденная - безработица, вызванная отсутствием рабочих мест, соответствующих квалификации безработных специалистов. [20]

##### 3. Безработица длительная - безработица в течение 8-18 месяцев, сопровождаемая общей деквалификацией безработного, потерей трудовых навыков и способности интенсивно работать в течение необходимого времени. [20]

##### 4. Безработица добровольная - безработица, вызванная тем, что часть рабочей силы не желает работать за ставку заработной платы, низкую по сравнению с пособиями по безработице и социальным льготам. [20]

##### 5. Безработица зарегистрированная - незанятое население, ищущее работу и взятое на учет. [20]

##### 6. Безработица застрахованная - зарегистрированные безработные, получающие пособие. [20]

##### 7. Безработица институциональная - безработица, порождаемая институтами рынка труда и факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы. [20]

##### 8. Безработица классическая - безработица, являющаяся результатом слишком высокой ставки заработной платы по сравнению с той ставкой, которая бы уравновешивала спрос на рабочую силу и ее предложение. [20]

##### 9. Безработица маргинальная - безработица слабозащищенных слоев населения: молодежи, женщин, инвалидов. [20]

##### 10. Безработица остаточная - безработица отдельных трудоспособных граждан, которые не могут найти экономически оправданного места работы, даже в условиях полной занятости. [20]

##### 11. Безработица региональная - социально-экономическая ситуация в определенном регионе, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу. [20]

##### 12. Безработица сезонная - безработица, связанная с колебанием количества рабочих мест в зависимости от времени года. [20]

##### 13. Безработица скрытая - в рыночной экономике - наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу. [20]

##### 14. Безработица структурная - безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. [20]

##### 15. Безработица технологическая - безработица, возникающая при развитии автоматизации производственной деятельности. [20]

##### 16. Безработица фрикционная - временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую. [20]

##### 17. Безработица хроническая - отсутствие работы в течение длительного периода времени. [20]

##### 18. Безработица циклическая - разница между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. [20]

##### 19. Безработица экономическая - безработица, вызываемая конъюнктурой рынка - свертывание убыточных производств под влиянием закона о банкротстве и нежелание правительства поддерживать убыточные отрасли и предприятия. [20]

20. Взаимоотношения – это система взаимосвязей людей между собой в различных группах. **[8]**

##### 21. Воспроизводство - воссоздание израсходованных факторов производства посредством их последующего производства. [7]

22. Групповые нормы - общие правила поведения, которых придерживаются члены группы. **[8]**

##### 23. Закономерности межличностных отношений - объективно существующие, существенные связи явлений, возникающих в межличностном общении и накладывающих значительный отпечаток на его характер. [8]

##### 24. Занятость - участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. [20]

##### 25. Занятость вторичная - дополнительная работа, основанная на временной или постоянной добровольной трудовой деятельности в свободное от основной работы время. [20]

##### 26.Занятость неполная - система трудоиспользования, при которой продолжительность рабочего времени значительно ниже нормативной, установленной для данного вида деятельности или профессии в данной организации или в отрасли. [20]

##### 27. Занятость первичная - трудовая деятельность по основному месту работы. [20]

##### 28. Занятость полная – 1. состояние занятости, при котором спрос на рабочие руки равен предложению; при этом работники могут найти работу, а предприниматели - работников в приемлемо короткие сроки; 2. уровень занятости, при котором все лица, вышедшие на рынок труда, способные трудиться и активно ищущие работу, могут получить ее. [20]

##### 29. Занятость потенциальная - показатель, характеризующий верхний предел занятости, который может быть достигнут при определенных условиях в том или ином районе. [20]

##### 30. Занятость рациональная - занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны. [20]

##### 31. Сверхзанятость - ситуация, при которой работник может увеличить полезность, увеличивая свой досуг и уменьшая доход. При этом предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы. [20]

##### 32. Забастовка - крайняя форма проявления трудового конфликта; (организованное профсоюзом) коллективное прекращение работы рабочими и служащими, предъявляющими предпринимателю или государству экономические, социальные или политические требования. [20]

##### 33. Забастовка быстрая - спонтанно организованная забастовка, спровоцированная каким-либо случаем на работе и возникающая без санкции профсоюза. [20]

##### 34. Забастовка предупредительная - забастовка, которая предполагает краткосрочное прекращение работы и является выражением намерений перейти к более серьезным действиям, если требования работников не будут удовлетворены. [20]

##### 35. Забастовка сидячая - забастовка, при которой работники приходят на свои места, но отказываются и выполнять работу, и покинуть рабочие места. [20]

##### 36. Забастовка частичная - забастовка, в которой участвует часть рабочих и служащих предприятия или отрасли экономики. [20]

##### 37. Забастовка экономическая - забастовка, вызванная неудовлетворенностью заработной платой или иными условиями работы. [20]

##### 38. Занятость теневая - активное участие граждан в теневой экономической деятельности. [20]

##### 39. Занятость эффективная - занятость, при которой сведена к минимуму циклическая безработица и существует достаточный резерв рабочей силы для структурных маневров в производстве. [20]

##### 40. Коллективизм - нравственный принцип, противоположный индивидуализму, не терпящий себялюбия, своекорыстия и эгоизма, отдающий приоритет коллективным началам в организации общественной жизни и трудовой деятельности. [17]

41. Коллектив - это группа совместно работающих лиц, в которой люди взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждый оказывает влияние на других и одновременно находится под его влиянием. **[17]**

42. Коллектив трудовой первичный - трудовой коллектив участка или подразделения. **[17]**

43. Коллектив трудовой неформальный - неформальная реальная общность, не имеющая юридического и фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы, симпатий и практической пользы. **[17]**

44. Коллектив трудовой формальный - трудовой коллектив, созданный по воле руководства для организации производственного процесса. **[17]**

45. Коллективное поведение - тип поведения индивидов или социальных групп, ориентированный на достижение общих целей. **[17]**

##### 46. Коллективное решение - управленческое решение, в разработке которого участвует весь персонал организации. [17]

##### 47. Конфликт - перерастание конфликтной ситуации в открытое столкновение; борьба за ценности и претензии на определенный статус, в которой целями являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника. [4]

##### 48. Конфликт трудовой - конфликт между работодателем и работниками или между работодателем и профсоюзом работников. [4]

49. Конфликтный коллектив – коллектив, характеризующийся отсутствием личных дружеских контактов, официальными связями его членов, высоким уровнем текучести кадров, низкой трудовой активностью. **[4]**

##### 50. Межличностные отношения - система установок, ожиданий, стереотипов, ориентации, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. [8]

##### 51. Менеджер - наемный работник, занятый профессиональной организаторской деятельностью в органах управления предприятия, фирмы, учреждения, наделенный субъектом собственности определенными полномочиями. [20]

##### 52. Миграция рабочей силы - перемещение трудоспособного населения из одних населенных пунктов в другие с переменой места жительства, места приложения труда независимо от продолжительности, регулярности и цели. [20]

53. Мотивация - это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения. **[14]**

##### 54. Мотивация трудовой деятельности - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. [14]

##### 55. Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. [20]

##### 56. Нетрудоспособность - потеря трудоспособности в результате несчастного случая или болезни. [20]

57. Организованность **–** 1.умелое взаимодействие членов коллектива, бесконфликтное распределение обязанностей между ними, хорошая взаимозаменяемость. 2. способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. **[11]**

##### 58. Отношения с общественностью - система связей фирмы с общественностью, прессой, выборными учреждениями и общественным и организациями. [1]

##### 59. Оценка работы - определение относительной сложности различных видов работ. [11]

##### 60. Оценка результативности труда - направление деловой оценки персонала организации по уровню эффективности выполнения работы оцениваемым сотрудником. [11]

##### 61. Подчиненный - должностное лицо, подчиняющееся старшему по должности. [12]

##### 62. Предложение труда - выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях. [20]

##### 63. Производственные отношения - отношения между людьми, складывающиеся в процессе производства и обусловленные определенным уровнем развития производительных сил и формой собственности. В свою очередь производственные отношения обуславливают классовую структуру общества. [11]

64. Профессиональный отбор - процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы. **[13]**

65. Психологическое единство – это общность межличностных отношений, единство восприятия внешних и внутренних воздействий, положительный характер эмоциональных установок, отсутствие эгоцентрических устремлений, «пригнанность» всех членов группы друг к другу. **[19]**

##### 66. Психологическая защита - психологическая система регуляции психики человека, направленная на снятие или уменьшение тревожности, связанной с ощущением конфликтной ситуации. Психологическая защита ограждает личность от негативных эмоций и переживаний. [19]

67. Психологическая совместимость — это социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать (делать непротиворечивыми) свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности. **[19]**

##### 68. Рабочая сила - физические и духовные способности человека, которые используются в процессе труда при создании товаров или оказании услуг. [20]

##### 69. Работники умственного труда - обобщенная социальная группа работников, занятых преимущественно различными видами умственной деятельности: врачи, учителя и др. [20]

##### 70. Руководитель - работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива. [20]

##### 71. Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. [20]

##### 72. Рынок труда закрытый - соглашение, по которому работодатели могут использовать труд только членов профсоюза. [20]

##### 73. Рынок труда нерегулируемый - рынок труда, связанный со сферой хозяйствования, целиком или отчасти ускользающей от регулирующего воздействия государства и профсоюзов, что выражается в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п. [20]

##### 74. Рынок труда открытый - экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Различают официальную и неофициальную части рынка труда. [20]

##### 75. Рынок труда первичный - рынок труда, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников. [20]

##### 76. Рынок труда регулируемый - рынок труда, характеризующийся законодательным регулированием экономических социальных и трудовых отношений и развитой системой коллективных договоров как источника нормативного регулирования. [20]

##### 77. Рынок труда частичный - рынок труда, в условиях которого факторы спроса и предложения рабочей силы действуют в весьма ограниченных рамках, определяющихся прежде всего проводимой в стране политикой поголовной занятости независимо от потребностей производства. [20]

78. Сверхаддитивный эффект - способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений. **[16]**

79. Слабосплоченный коллектив – коллектив, состоящий из ряда социально-психологических групп, имеющих своих лидеров, трудовые показатели которых, а также активность и дисциплина – различны. **[19]**

80. Содержание труда - совокупность физических и умственных действий работников, предусмотренных данной технологией и организацией труда. **[20]**

81. Социальная группа - совокупность людей, объединенных общностью интересов, профессии, деятельности и т.п. **[8]**

##### 82. Социальные отношения – 1. отношения людей друг к другу, складывающиеся в исторически определенных общественных формах, в конкретных условиях места и времени. 2. отношения между социальными субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распределении жизненных благ, условий становления и развития личности, удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей. [19]

##### 83. Социальный статус - соотносительная позиция индивида или группы, определяемая социальными, природными признаками, а также престижем и местом в структуре власти. [12]

##### 84. Социальный статус профессии - обобщенный показатель сравнительного положения той или иной профессии среди других профессий. [13]

85. Социальная структура трудового коллектива - характеристика трудового коллектива по полу, возрасту, профессиям, национальностям и другим социальным показателям. **[6]**

86. Сплоченный (консолидированный) коллектив – коллектив с относительно стабильным составом работников, отношением дружбы и взаимного уважения, высокой дисциплиной и трудовой отдачей. **[19]**

##### 87. Социальное управление - сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе использования присущих системе объективных закономерностей и тенденций. [20]

88. Социально-психологический климат – это целостное социально-психологическое состояние коллектива, относительно устойчивый и типичный для него настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организация труда) и характер ценностных ориентаций, межличностных отношений и взаимных ожиданий в нем. **[19]**

89. Сработанность — показатель согласованности межиндивидуального взаимодействия в условиях конкретной совместной деятельности. **[20]**

##### 90. Среднегодовая численность населения - средеарифметическая величина численности населения на начало текущего года и на начало следующего года. [20]

##### 91. Структура управления организацией - совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений. [20]

##### 92. Теоретическая численность населения - человеческая популяция в демографическом анализе и демографических моделях. [20]

93. Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и культурных ценностей. **[20]**

##### 94. Трудовые ресурсы - часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом. [20]

##### 95. Трудовой потенциал работника - совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности. [20]

##### 96. Трудовая деятельность - осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы. [20]

##### 97. Численность населения - число людей в определенной их совокупности, рассматриваемой как население. [20]

##### 98. Фактическая численность населения - количество людей, населяющих определенную территорию: район, город, страну и др. [20]

99. Условия труда - совокупность физических и химических воздействий производственной среды, которые испытывает человек на рабочем месте. **[20]**

100. Характер труда - социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, другими работниками, с предприятием в целом, который зависит от формы собственности, системы оплаты труда и распределения прибыли. **[20]**