Реферат

**«Социология труда и трудовых организаций»**

1. ***Труд и его составляющие***

Общественный труд представляет собой сложное образование, является предметом изучения целого ряда наук. В *социологии труда* выделяют несколько направлений анализа:

* социологию организаций, которая исследует иерархию и структуру управления производством, бизнесом и т.д.;
* социологию профессий, изучающую престижность тех или иных видов деятельности, ценностные ориентации, профессиональную пригодность и т.п.;
* трудовую деятельность как социальный процесс;
* социальные факторы повышения эффективности труда;
* влияние технологических и социальных условий на отношение к труду и т.д.

Безусловно, в одной сравнительно небольшой главе невозможно рассмотреть все аспекты поставленной проблемы.

С социально-экономической точки зрения труд представляет процесс целенаправленного воздействия людей на природу, в результате которого создаются потребительные стоимости, материальные и духовные блага. По мнению К. Маркса, это «процесс, в котором человек своей собственной деятельностью контролирует обмен веществ между собой и природой». Можно привести высказывание Энгельса, которое сводится к тому, что труд — первое и основное условие всей человеческой жизни и притом в такой степени, что мы должны сказать: труд создал самого человека. В данном случае труд рассматривается в качестве основной формы жизнедеятельности человеческого общества, главного условия его бытия. Труд исторически обусловил и способствовал выделению общества из природы, а человека из животного мира.

Обстоятельно исследовал проблемы труда английский ученый Г. Спенсер. Им глубоко проанализированы различные виды труда: сложный, свободный труд, становление и развитие капитала, деятельность рабочих союзов, организация и оплата труда при капиталистической кооперации и т.д. (рабов, крестьян, рабочих). За мизерное вознаграждение они работали по 12—15 часов в сутки, а наукой, искусством и т.д. могли заниматься только аристократы, дети богатых людей и т.п. Неслучайно во многих языках слова «труд» и «трудно», «работа» и «раб» имеют одинаковые корни, а, по определению Аристотеля, «раб — одушевленное орудие, а орудие — неодушевленный раб».

В разные исторические эпохи развития человечества труд выступает в различных формах, которые являются показателями развития общественных отношений.

За последние 150 — 200 лет существенно возросла роль науки, искусства и технического прогресса в жизни общества, особенно развитых стран. Изменилась и структура населения. В прошлом веке население Англии, Франции и Германии на 2/3 состояло из рабочих и крестьян, в настоящее время — всего на 1/3. Теперь основная часть населения — это врачи, инженеры, ученые, деятели культуры. Как показывают расчеты, именно они вносят наибольший вклад в увеличение национального богатства развитых стран.

1. ***Основные категории труда***

Процесс труда включает: *1)* целесообразную деятельность человека, или сам труд; *2)* предмет труда, т.е. то, на что направлена эта деятельность; *3)* орудия производства, которыми человек воздействует на этот предмет.

Необходимо разделять два исходных понятия, которые сейчас мы слышим постоянно: *индивидуальный труд* и *индивидуальная трудовая деятельность.* Первое понятие означает индивидуальное рабочее место, обособленную трудовую зону со своим субъектом, кругом обязанностей и функциями — это элемент *технологического* разделения труда.

Индивидуальная трудовая деятельность — элемент *экономического* разделения труда. Это общественно-полезная деятельность граждан, основанная на личном труде отдельных субъектов и членов их семей. Основу такой деятельности составляют находящиеся в личной собственности средства труда, жилые здания и постройки, земля, производственные объекты, транспортные средства и т.д. Индивидуальная трудовая деятельность выступает элементом разделения труда внутри общества.

Важное значение имеет категория *«условия труда».* Не вдаваясь в детали определения основных ее характеристик, отметим только, что условия труда могут быть нормальные и вредные. При *нормальных* условиях работа не наносит явного вреда здоровью человека. *Вредные* условия труда (работа в шахтах, у доменных или мартеновских печей, в некоторых цехах химического производства и т.д.) опасны для здоровья человека и нередко ставят под угрозу саму человеческую жизнь. Кроме того, условия труда разделяются социологами на *экстремальные, относительно нормальные* и *благоприятные.* Во многом они зависят от организации и содержания труда.

Под *организацией труда* обычно понимают форму, способы и порядок соединения живого и овеществленного труда (человек — оборудование, машины, инструмент). Организация труда основывается на таких ключевых элементах, как рабочее место, разделение труда и его кооперация, распределение работы и контроль. Последний элемент означает, что применяются экономические рычаги, социальные санкции и юридические нормы.

1. ***Содержательность труда***

Содержание труда выражает его технико-функциональную сторону, а содержательность труда — *социально-психологическую.* Труд рассматривается человеком как творческий, содержательный, если построен по собственному плану. Подчинение чужой власти, воле — путь к психологическому или социальному отчуждению. Вот почему важно перед работником, сотрудником ставить цель, задачу и стремиться давать простор его фантазии в выборе путей, средств достижения этой цели, безусловно, деликатно контролируя его деятельность.

При организации труда на производстве, при управлении им, в бизнесе, юридической конторе большое значение имеют стимулирование и мотивация труда.

*Стимулирование* — это система материального и морального поощрения трудовых усилий, выраженного в прямой и косвенной форме, шаг от принудительного труда к *свободному.*

*Мотивация труда* — другой, более широкий шаг к свободному труду, побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных человеческих потребностей (в самоутверждении, принадлежности к сильным личностям, активным бизнесменам и т.д.). Мотивы тесно связаны с ценностями и ценностными установками. Мотивы предполагают субъективную оценку того или иного факта, явления; они относительны. В основе ценностей лежит объективное признание чего-либо обществом в качестве непререкаемой нормы, ценности являются нравственными императивами.

Как справедливо утверждают авторы учебника «Социология труда», основными элементами содержательности труда, если ее понимать как социально-психологическую структуру трудовой деятельности, являются:

* цель — осознанный образ предвосхищаемого результата, идеальный план действий;
* отношение к труду — в его основе лежит ощущение осмысленности труда и положенности цели как своей собственной, стремление переформировать окружающий мир по собственному плану;
* стимулы труда - внешние факторы, побуждающие к трудовой активности;
* мотивы труда — внутренние стимулы, потребность, осознаваемая как нечто важное;
* ценности и ценностные ориентации — этические императивы трудовой деятельности.
1. ***Трудовой коллектив как социальная общность и социальная организация***

Трудовая деятельность, как уже отмечалось, может быть индивидуальной и групповой. *Групповая деятельность,* особенно на крупных предприятиях, в акционерных обществах, по форме не может быть никакой иной, кроме коллективной.

*Трудовой коллектив —* это социально-политическое и экономическое объединение людей, организованных для выполнения общественно-значимых и личностно ценных целей деятельности.

Трудовой коллектив — важнейшая характеристика общественною труда. Его необходимо рассматривать как социальную общность и как социальную организацию. Единство этих двух сторон трудового коллектива обусловлено жесткой регламентированностью действий, дисциплиной, системой санкций, В то же время человек обладает правом на труд и, выполняя предписанные функции, в сфере неформальных отношений действует по своему усмотрению.

Т*рудовой коллектив* — это жестко организованная форма деятельности и добровольная общность единомышленников место, где происходит соединение различных интересов и одновременно их сталкивание. Как социальная организация трудовой коллектив есть разновидность общественного института, а как социальная общность — элемент социальной структуры общества. В нем всегда имеются формальная и неформальная системы отношений: административно-правовая структура и структура малых групп со своими межличностными связями.

Административная организация опирается на должностную иерархию (совокупность прав и обязанностей работников) и на структуру власти.

*Социальная структура коллектива* — это, прежде всего совокупность целевых и должностных групп, а также ячеек общественных организаций и отношений между ними. Эти группы объединены единством целей и различаются по производственным и социальным функциям при их реализации1. Поскольку в такую сложную систему входят самые различные элементы, между ними всегда возникают внутренние противоречия. Это естественное состояние функционирования и развития каждой трудовой организации. Важнейшая задача организации — разрешать эти противоречия, желательно не доводя их до конфликтов.

Как отмечалось, между социальной организацией трудового объединения и социальной структурой общества существует тесная взаимосвязь. Но трудовой коллектив входит еще и в территориальную общность людей (находится в поселке, городе и т.д.). Он связан с обществом непосредственно: его работники — это совокупность членов общества, объединенных целями совместной деятельности. Его состав различается по социальным свойствам, детерминированным этническими, демографическими, классовыми, профессиональными и другими характеристиками.

1. ***Трудовая организация - трудовой коллектив***
2. ***Классификация трудовых организаций***

Выделяют *две* основные группы трудовых организаций:

коллективы производственных отраслей: промышленности, строительства, сельского и лесного хозяйства, грузового транспорта по обслуживанию производства, материально-технического снабжения и т.д.;

коллективы непроизводственных отраслей: здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, науки и научного обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, пассажирского транспорта и связи по обслуживанию населения и непроизводственных отраслей, аппарата государственно-административных органов, органов управления, кооперативных, акционерных и общественных организаций, кредитования и страхования и т.д. Конечно, такое деление носит во многом условный характер. В наши дни имеется немало трудовых организаций, носящих смешанный характер. В 1992 г. в первой группе работало до 70% всех трудящихся России. На 1 января 1997 г. в силу структурной перестройки в промышленности, роста безработицы в основных отраслях промышленного производства, перелива капиталов и рабочей силы в бизнес, торговлю и т.д. соотношение стало примерно 52 и 48%. Отток работников из госпредприятий, особенно из ВПК, в кооперативы (в большей степени в посредническо-распределительные), в совместные предприятия продолжается.

Помимо коллективов, занятых в народном хозяйстве, существуют еще учебные, армейские, спортивные и другие коллективы, а также коллективы по интересам (рыболовные, туристские, любителей чего-либо).

В жизни трудовых организаций страны происходят значительные перемены: идет передел собственности. По данным Госкомстата, на 1 января 1999 г. государству принадлежит около 15% собственности. Критерием определения статуса коллектива выступает *отношение к собственности.* Так считает большинство экономистов, социологов. В этой связи существует несколько точек зрения на классификацию трудовых организаций. Приведем наиболее распространенную из них:

* трудовые организации на базе кооперативной, акционерной собственности;
* коллективы, в основе которых лежит общенародная, государственная собственность;
* коллективы, занятые трудом в частном секторе;
* трудовые коллективы совместных предприятий с иностранными фирмами;
* трудовые организации, использующие имущество профсоюзных и других общественных организаций;
* коллективы, занимающиеся подсобным хозяйством при промышленных и иных несельскохозяйственных предприятиях.

Полагаем, что перечисленные формы трудовых объединений не полностью отражают сложившуюся в России картину. Создаются объединения коллективов на договорной основе, куда входят производственные, научно-исследовательские, инженерно-внедренческие организации, высшие учебные заведения, научно-технические, творческие союзы и другие субъекты. Возникают новые формы экономической, научной, финансовой интеграции между субъектами различных государств. Они создаются на базе слияния международных капиталов. Возникают единые международные хозяйственные комплексы. Составляющие их части (по доле акций) остаются в собственности фирм отдельных стран, но действует такой комплекс как единое целое, например международные энергосистемы, машиностроительные и химические комплексы по добыче и обработке алмазов, добыче золота и нефти и т.д.

В последние годы расширяются мелкотоварное производство, индивидуальное предпринимательство и предприятия мелкогруппового труда. Укрепляется правовая основа их деятельности, идет пересмотр налоговой, кредитной, ценовой политики. В сельской местности появляется все больше промышленных предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции (колбасные цеха, консервные заводы и т.д.). Строятся предприятия, не связанные с аграрным производством (деревообрабатывающие, гончарные, швейные мастерские, цеха по изготовлению домашней утвари, глиняных и фаянсовых игрушек и т.д.), т.е. меняется структура агропромышленного комплекса.

Переход от планово-распределительной системы ведения хозяйства к рыночной для коллектива предприятия связан с серьезными изменениями принципов его деятельности, так как он становится самостоятельным субъектом на рынке труда, товаров и капитала, сам исследует спрос на соответствующие изделия (товар) и изучает предложения услуг и ресурсов. Поэтому необходимо соответствующее время для организации коллектива предприятия, адаптации его к новым условиям, иначе не избежать негативных экономических и социальных последствий. Решению этой и других проблем могли бы помочь долгосрочные планы социального развития.

1. ***Трудовой коллектив в современной России***

В деятельности трудовых коллективов России в последние годы появилось много новых черт. Одна из них — присутствие в производственных организациях *гастарбайтеров,* т.е. иностранных рабочих. Это и представители южных стран (Турции, Сирии, Болгарии, Югославии), но более 57% — мигранты из стран СНГ. Почти 90% гастарбайтеров — это мужчины в основном в возрасте от 20 до 55 лет. Главная цель их приезда в Россию — заработать деньги, поэтому трудятся они с высокой степенью интенсивности, сверхурочно или в свободное от основной работы время. Условия быта в основном неудовлетворительные, так как предприятия не несут затрат на удовлетворение социальных нужд гастарбайтеров.

Наиболее заметна профессиональная группа строительных рабочих: маляры, штукатуры, плотники, столяры, каменщики, отделочники, плиточники, облицовщики. Эта группа превышает 30% всех гастарбайтеров. Вторая группа — металлообработчики: станочники, слесари, шлифовщики, штамповщики, формовщики, термисты и т.д. Третье место принадлежит работникам, обслуживающим силовые установки: мотористам, электрикам, электромонтерам.

В Москве, Московской области, Краснодарском крае наибольший удельный вес занимают представители строительных профессий (от 60 до 87%), в Ростовской области — шахтеры (82%). В промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и на транспорте занято 94,3% общей численности мигрантов.

Зарубежные мигранты привлекаются в первую очередь на работы, связанные с ручным или машинно-ручным трудом. Лишь у 25% труд механизирован или автоматизирован. Однако большинство (70%) не считают его тяжелым, так как у них нет возможности выбора. К тому же работают они при повышенной опасности труда, во вредных для здоровья условиях, сверхурочно, при большом нервном напряжении. Полностью удовлетворены заработками немногим более 16% мигрантов. У 1/3 опрошенных есть разногласия с администрацией предприятий и властями.

Но проходящие в России социально-экономические и политические перемены имеют и достоинства. Например, изменение форм собственности позволяет уменьшить чрезмерную концентрацию производства. К 1992 г. наша индустрия опережала все промышленно развитые страны по уровню концентрации рабочих; в машиностроении и металлообработке средняя численность персонала на предприятии в России превышала 1600 человек (для сравнения в Германии — 250). Крупные предприятия в России, будучи по существу монополистами, диктовали потребителю цены на свою продукцию. Конкуренция практически отсутствовала. Для сравнения в Японии мелкие и средние предприятия в частном и государственном секторах производят около 60% общего выпуска продукции. Как правило, высокоразвитые капиталистические страны имеют в госсобственности более 50% предприятий промышленности, что позволяет планировать их работу. Сейчас в России, к сожалению, наблюдается другая крайность: нет условий для планового управления экономикой, так как приватизировано около 85% бывших крупных государственных предприятий.

На трудовую деятельность коллективов (ее ритм, интенсивность, эффективность и т.п.) оказывают большое влияние многие факторы: географическая среда, ход годового времени, климат, т.е. многие объективные условия. Немаловажен и такой аспект, как социально-психологический и моральный климат в коллективе. Например, ритм труда, образ жизни трудового коллектива большого города резко отличается от образа жизни людей деревни. В сельскохозяйственном акционерном, кооперативном товариществе, артели, объединении люди работают и проживают часто в одном и том же месте. Они нередко связаны кровнородственными узами, у них крепче соседские взаимоотношения, преемственность поколений, относительно небольшой набор специальностей и профессий. Здесь слабее сказывается влияние формальной организации и большую роль играют неформальные структуры, эффективнее «работают» нравственные нормы, сильнее чувство родной земли. При схожести многих признаков коллектив, работающий в большом городе, имеет свои особенности, для него характерна социальная анонимность.

Трудовой коллектив, объединение может выступать в качестве большой группы, внутри которой формируются свои социально значимые ценностные нормы и установки, потребности и интересы. Вступая в трудовой коллектив, объединение, личность включается в новую систему социальных отношений, принимает особую ответственность перед коллективом и обществом. Происходит адаптация индивида к коллективным требованиям, принципам и нормам. Новичок вынужден принять те «правила игры», которые сложились в коллективе, как говорится, вписаться в него. В противном случае система (коллектив) чаще всего просто отторгает его.

Трудовой коллектив — субъект деятельности. Производственные отношения (самостоятельность, самофинансирование, распоряжение своими фондами и средствами и т.д.) чаще всего складываются помимо воли членов коллектива. Но регулирование, развитие, применение средств происходят благодаря сознательно-волевой деятельности участников производства. При активном отношении членов трудового объединения к средствам, условиям и результатам производства последние выступают как принадлежащие участникам производства. В этом случае трудовой коллектив становится субъектом производственных отношений. У членов коллектива тем крепче чувство хозяина, чем выше их трудовая и социальная активность, закрепленная в институте собственности и самоуправления. Институт собственности и самоуправления в отличие от управления одних людей другими при помощи государственного аппарата создает личную заинтересованность каждого работника в хозяйском отношении к использованию машин и оборудования, земли и энергоносителей и т.д.

1. ***Функции трудового коллектива***

Труд в его широком понимании выполняет социоантропогенетическую функцию. А трудовая организация, коллектив – многофункциональное образование. Его основными функциями являются производственная, совладельческая, организационно-регулятивная, или управленческая, социальная, воспитательная и др.

Основная функция — *производственная.* Для того чтобы коллектив работал эффективно, важно создать нормальные условия труда и отдыха. Кроме того, это важное условие для воспроизводства рабочей силы. Реализация основной функции в свою очередь предопределяет последующую, тоже очень важную функцию — *совладельческую* (на средства производства). Быть совладельцем собственности на средства производства (государственной, акционерной, частной и т.д.) — дело ответственное и порой рискованное. Эта функция проявляется прежде всего в социальных отношениях в процессе трудовой деятельности. Коллектив, приватизировавший основные фонды предприятия (завода, фабрики, рудника, земли и построек, конторы и банка и т.д.), выступает как субъект регулирования условий своего развития. Иные формы деятельности трудовой организации возникают на частных совместных (российско-иностранных) предприятиях.

Производственная функция коллектива отражает в основном технико-экономическое содержание труда, совладельческая — его социально-экономический характер и выражается, в частности, в социальной структуре коллектива. В трудовой коллектив могут входить и владельцы предприятия, и наемные работники. Совладельческая функция на совместном и частном предприятии будет выражать место и роль коллектива в общественной организации труда, системе распределения произведенного продукта, способе его присвоения.

Степень реализации этой функции можно измерить с помощью таких показателей, как

* + социальная организация трудового коллектива;
	+ система подбора, расстановки, обучения, социального, вертикального перемещения кадров;
	+ совершенствование отношения к труду;
	+ морально-психологический климат и др.

Трудовая деятельность человека имеет большое значение в процессе *формирования его личности.* Сфера влияния труда охватывает все важнейшие элементы структуры личности. Труд чаще всего становится организующим и координирующим центром психологических потребностей людей, средством, упорядочивающим их жизнь, регулирующим поведение, взаимоотношения с окружающей средой. Таким образом, основной функцией является производство материальных и духовных ценностей. В ее реализации коллектив выступает в первом лице. Что касается функции совладельца общенародной собственности на средства производства, то коллектив по иронии судьбы долгое время был только вторым лицом, так как главным распорядителем средств производства до последнего времени оставалось все-таки государство, а не предприятие. Даже колхозы не имели возможности полностью распоряжаться артельной продукцией. От имени государства, народа чиновники отраслевых министерств решали все вопросы, часто ставя свои узковедомственные интересы выше интересов не только трудовых коллективов, но и общенародных (например, переброска рек, вырубка лесов и т.п.). Отрицалось право предприятия и на обособленную часть средств производства, и на собственные доходы.

Реализация функции совладения средствами производства наиболее полно проявляется, когда работники вступают на путь аренды или приватизации предприятия. Арендные отношения предполагают, что арендаторы, производя материальную продукцию, оплачивают предприятию стоимость аренды и распоряжаются оставшимися после вычетов налогов средствами по своему усмотрению. Иные отношения собственности и организации производства существуют в старательских добывающих артелях, в акционерных предприятиях. В последних работники за вложенные личные средства получают процент от прибыли и становятся совладельцами капитала. Свои специфические особенности в отношении собственности имеются и в смешанных предприятиях, куда привлекается отечественный и зарубежный капиталы.

Важной функцией трудового коллектива, объединения является *управленческая.* Наиболее полно она реализуется через управление и самоуправление предприятием. Участие трудящихся в организации производства — это осуществление властных функций.

На предприятии действуют различные общественные объединения трудящихся, в частности, советы трудовых коллективов (СТК). Как форма участия рабочих в управлении предприятием она зародилась в 1918—1920 гг. в Германии, была отменена в 30-х гг., а затем вновь восстановлена в 1945 г. В СССР советы трудовых коллективов появились в конце 80-х — начале 90-х годов.

Промышленная, а шире — трудовая демократия в лице СТК предполагала расширить границы реального влияния трудящихся на принятие управленческих решений. Им даже предоставлялось право вето на многие решения администрации, что было предусмотрено законом о государственном предприятии (объединении). Согласно этому закону, на предприятии должно произойти разделение властей: СТК выступает как заводской парламент, дирекция, администрация — как исполнительная власть. Как показала жизнь, полномочия и ответственность трудовых коллективов, не имеющих четких юридических рамок и гарантий, оказались очередным демократическим мифом. Ясные, всесторонне взвешенные законы, охраняющие интересы трудящихся, очень нужны сейчас, во время неразберихи, вседозволенности директорского корпуса; во время, когда появляется много новых форм организации предприятий.

1. ***«Три кита разрухи»***

Именно так назвал свою большую аналитическую статью в «Независимой газете» старший сотрудник Института Гудзона, приглашенный ученый Высшей школы международных отношений университета Джона Хопкинса Дэвид Сэттер. В подзаголовке статьи он называет этих китов разрухи: уничтожение инфляцией сбережений граждан, «дикая» приватизация и криминализация. Они привели к тому, что сейчас в России правят бал страх, нужда и преступность1.

Одну из главных причин разрухи сферы экономики России (и не только ее) Д. Сэттер видит в том, что реформаторы не обеспечили правовые и этические рамки процесса реформ. Американский ученый подчеркивает, что неуважение к закону (о чем мы говорили выше. — *Авт.)* со стороны реформаторов привело к серьезным последствиям. Во-первых, они старались претворить реформы в жизнь как можно скорее.

... В то же время пренебрежение законом как таковым позволяло им смотреть сквозь пальцы на нарушения закона другими, пользовавшимися любыми способами проникновения в основное русло российской экономики.

В результате за годы реформ в экономике России произошли значительные (в большей части негативные) перемены: росла и продолжает расти безработица. Процесс этот далеко не однозначен. Одно дело, когда закрываются нерентабельные предприятия. И совсем другое, когда в целях приобретения лакомого куска, объявляют банкротами вполне конкурентоспособные предприятия различных форм собственности.

Искусственно сокращают удельный вес живого труда на единицу продукции. В силу тяжелого социально-экономического положения на рынке труда в России происходят сложные, порой взаимоисключающие процессы, молодежь, имеющая высшее образование, не может найти применения своим знаниям, сфера высококвалифицированного труда сокращается. А с другой стороны, сокращается естественный прирост трудовых ресурсов и т.п.

Разрешить этот сложный узел социально-экономических противоречий не просто. Одной из главных причин, мешающих России двигаться по пути социально-экономического прогресса, как считает ученый Н. Шмелев, является повальное воровство — сверху донизу. Он пишет, что разворовано, ушло на беспардонное обогащение «новых русских» и коррумпированных чиновников, на бегство капиталов за границу, по разным оценкам, — 300—350 млрд. долл.

Н. Шмелев считает, что для оздоровления экономики России «треть промышленного потенциала необходимо закрыть за полной нежизнеспособностью..., еще примерно треть нуждается в радикальной и чрезвычайно дорогой модернизации». Далее он предлагает найти полезное занятие примерно трети рабочей силы, ибо именно таким реально является нынешний потенциал безработицы, а для этого нужно создать мощный процветающий сектор мелкого и среднего частного предпринимательства, чего за более чем десять лет реформ сделать так и. не удалось.

... если не произойдет ничего сверхъестественного, Россия выйдет на уровень производства 1989 года... где-то в интервале между 2010 и 2015 годом.

Важно заметить, что разгромленные союзными войсками Германия и Япония решили подобные проблемы гораздо эффективнее. Но там на первом месте стояли общенародные, государственные интересы: прежде всего защита собственного производителя, система патернализма, ориентация на приобретение патентов и лицензий на передовые технологии, внедрение их в производство, создание новых рабочих мест, упор на патриотические чувства собственного народа и т.д.

России, безусловно, есть, что перенять у этих стран, у современного социалистического Китая, который более полутора десятка лет добивается самых высоких темпов развития промышленности и сельского хозяйства. Важно развивать все предприятия, отдав предпочтение наиболее гибким. К последним относятся малые предприятия. Такой вид предпринимательства имеет свои особенности, одна из которых — своеобразный жизненный цикл, предопределенный более высокими, чем у крупных предприятий, издержками и ограниченностью ресурсами. Они особенно нуждаются в льготах (предусмотренных законами) на этапе становления. Государство может помочь стать им на ноги, используя для этого различные рычаги.

Другой немаловажный фактор стимулирования развития предприятий — обращение к *патриотическим чувствам* трудящихся.

Мы выше отмечали важность *мотивации труда.* Мотив может превратиться в цель жизни, в устойчивый подвижнический образ жизни, в действия человека, направленные на достижение не только личных или групповых, но и общественных целей. Мотивация может быть внутренней и внешней. *Внутренняя мотивация* прежде всего обусловливается интересом индивида к какому-либо виду работы, деятельности, ее значимостью, содержанием.

*Внешняя мотивация* чаще всего выступает в двух формах: административной и экономической. Ее чаще называют *стимулированием.* Она может осуществляться различными методами: разъяснением, воспитанием, личным примером, системами поощрений и показаний в иерархии организации.

Мотивационная структура характеризует соотношение мотивов, определяющих поведение человека. Это отношение формируется под влиянием как генетических факторов, так и среды, в которой человек воспитывался и действовал.

В общем плане мотивы поведения человека можно разделить на эгоистические и альтруистические. Первые направлены на благосостояние индивида, вторые — семьи, коллектива и общества в целом.

Следующим рычагом стимулирования жизнедеятельности трудовых коллективов могут выступить *планы социального развития.* В проекте новых и реконструируемых предприятий необходимо закладывать такие мероприятия, которые обогащали бы содержание труда рабочих. Социальные показатели в планах развития трудовых коллективов должны не только нести информационную нагрузку, но и легко превращаться в управленческие решения.

1. ***Трудовой конфликт в коллективе***

В организациях, учреждениях, в цехе или в отделах нередко возникают трудовые конфликты. Их причины самые разнообразные, но, как правило, его основой являются *противоречия.* Конфликтующие субъекты (их часто называют агентами конфликтов) ставят перед собой порой прямо противоположные цели, но мотивируют их самыми благородными порывами. К *агентам конфликтов* относятся индивиды или группы, стремящиеся удовлетворить, прежде всего, свои интересы и действующие, как правило, в первых рядах. Есть индивиды или группы, которые «изображают шум за сценой»: молчаливое большинство. Они вносят косвенный вклад в разжигание конфликта, не будучи замешанными в нем непосредственно. Но во время нарастания конфликта они могут оказаться на первых ролях; третий вид групп — те, кто заинтересован в разрешении конфликта.

Следует знать, что конфликт — это часто неэффективный путь разрешения возникающего противоречия, так как из-за сильных эмоций, вспыхивающих во время конфликта, замедляется и сужается мышление, включаются и работают более примитивные пласты психики. Но если выбора нет и конфликт — единственный доступный способ урегулировать противоречие, руководитель коллектива, организации должен войти в конфликт, чтобы управлять им, держать инициативу в своих руках.

Вступая в конфликт, надо знать ответы на следующие вопросы:

* Желательно и возможно ли устранить противоречие вообще? Надо ли это делать (так как противоречие — двигатель развития организации)?
* Если устранить противоречие необходимо, то какие пути, средства решения этого вопроса наиболее экономичны и этичны?
* Как долго может длиться конфликт и хватит ли у вас сил для победы?
* Какими могут быть результаты конфликта?

Кроме того, необходимо иметь ясное представление о силах конфликтующих субъектов, о союзниках, об отношении к конфликту со стороны других субъектов (бригад, коллективов, других смен, цехов, конкурентов, общественных организаций, государственных учреждений и т.д.).

Если конфликт неизбежен, надо, взяв под контроль свои чувства, определить его подлинные причины, локализовать его, стараться избегать чрезмерной концентрации на защите, держать инициативу в своих руках. Возможны четыре исхода конфликта:

1. *подчинение* требованиям (забастовщиков, стачечников и т.д.);
2. *компромисс;*
3. *сдача* позиций или бегство от конфликта;
4. *интеграция,* объединение усилий конфликтующих сторон в поисках разумного преодоления противоречий. В этом случае конфликт смягчается действием таких факторов, как:
	* ориентация на кооперацию, сотрудничество и взаимопомощь как ценности уравнительного коллективизма;
	* участие работников в коллективном принятии решений, что позволяет удерживать конфликт в допустимых границах;
	* переплетение ролевых позиций, исключающее структурный источник конфликта.

Но надо помнить, что *уравниловка* обостряет неудовлетворенность тех, кто, считая всех равными, видит себя социально обделенным. Идеология уравниловки — одна из причин агрессивного поведения участников конфликтов. Другие причины: неадекватное отношение к конфликту со стороны администрации и со стороны трудового коллектива; отработанная методика улаживания конфликта, в результате чего деструктивные силы берут верх над конструктивными; порой необоснованное перекладывание на администрацию разрешения тех социальных проблем, которые надо решать совместными усилиями. Важно, чтобы обе конфликтующие стороны брали на себя и права, и обязанности, а главное — всегда умели найти причины конфликта, а не бороться с их последствиями.

На базе складывающихся в России рыночных отношений трудовые коллективы во многом утрачивают существовавшие нормы морали, особенно в сфере общения между руководителями и подчиненными, сослуживцами, товарищами по работе, разными коллективами и др. Формирование системы нормальных рыночных отношений предполагает и создание нормальной морально-психологической атмосферы, здоровой конкуренции, желания работать не только для собственного материального блага, но и с пользой для общества в целом.