**Мумладзе Р.Г., Афонин И.Д., Смирнов В.А.**

**Социально-трудовые отношения:**

**сущность и реализация в процессе управленческой деятельности**

**Монография**

**Москва 2016**

**УДК 316(075.8)**

**ББК 60.5я73**

 **М23**

Рецензенты:

О.В. Николаев, д-р экон. наук проф.,

В.Г. Новиков, д-р экон. наук проф.

**Р.Г. Мумладзе**

**М23** Мумладзе Р.Г., Афонин И.Д., Смирнов В.А. Социально-трудовые отношения: сущность и реализация в процессе управленческой деятельности: Монография. — М.: Издательство «Русайнс», 2016. — 140 с.

Материалы монографии предназначены для студентов, обучающихся по программам подготовки магистров направления 39.04.01 – «Социология», профиль: экономическая социология. Данный материал целесообразно использовать при изучении дисциплины «Исследование трудовых отношений в экономической социологии».

В настоящей работе авторы рассмотрели методологические основы социально-трудовых отношений и ряд связанных с ними проблем, таких как: «Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений», «Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения», «Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях», «Основные направления социальной защиты работников в сфере трудовой деятельности» и др.

Изучение рассмотренных в монографии проблем на практических занятиях поможет будущим магистрам освоить актуальные проблемы экономической социологии и подготовить магистерские диссертации.

Содержание монографии может быть использовано студентами и преподавателями, занимающимися вопросами экономической социологии, проблемами управления социально-трудовыми конфликтами.

**УДК 316(075.8)**

**ББК 60.5я73**

© РУСАЙНС, 2016

© Р.Г. Мумладзе, И.Д. Афонин, В.А. Смирнов, 2016

© ISBN

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение…………………………………………………………………………………………..** | 4 |
| **Глава I. Социально-трудовые отношения в экономической социологии: сущность, виды, формы, методы исследования………………………………………………….………** | 5 |
| 1. Теоретико-методологические основы социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений и их характеристика……………….…………………........... | 5 |
| 2. Формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира……………………………………………………………………………………………........ | 17 |
| 3. Сущность и понятие социального партнёрства……………………………….………….….. | 21 |
| 4. Направления формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России…………………………………………………..………………………….…. | 26 |
| 5. Методы исследования социально-трудовых отношений и процессов в социологии труда…………………………………………………………………..……………………………. | 31 |
| **Глава II. Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых** **отношений……………………………………………………………….………………………..** | 38 |
| 1. Понятие управления, формы управленческой деятельности……………………………….. | 38 |
| 2. Стиль руководства производственной организацией……………………………………….. | 41 |
| 3. Методы оценки деятельности руководителя………………………………………………… | 43 |
| 4. Инновационный процесс в управлении: этапы, стратегия………………………………….. | 45 |
| **Глава III. Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений………………………………………………………….** | 64 |
| 1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта……………… | 64 |
| 2. Причины трудовых конфликтов………………………………………………………………. | 70 |
| 3. Разрешение трудового конфликта………………………………………………………….…. | 75 |
| 4. Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения………………………………………………………………………………………… | 80 |
| **Глава IV. Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях…………………………………………………………………………………………..** | 97 |
| 1. Трудовое поведение: понятие, структура, виды, механизм регулирования……………. | 97 |
| 2. Особенности и характеристика различных видов поведения………………………….. | 102 |
| 3. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования……………………………. | 106 |
| 4. Трудовая адаптация в современной экономической ситуации………………………… | 109 |
| **Глава V. Основные направления социальной защиты работников в сфере трудовой деятельности……………………………………………………………………………………** | 119 |
| 1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда……………… | 119 |
| 2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника…………………. | 124 |
| 3. Социальная защищенность от безработицы……………………………………………… | 136 |
| 4. Защита прав работников при банкротстве работодателя……………………….…………… | 138 |
| 5. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников………………………………………………………..……………………………….. | 147 |
| 6. Роль службы занятости в решении вопросов социальной защищенности работников………………………………………………………………………….……………… | 156 |
| 7. Социальная защищенность работников в США и ФРГ………………………..……………. | 164 |
| **План проведения семинара по теме** «Социально — трудовые отношения: их реализация в процессе управленческой деятельности»…………………………..…………………………. | 172 |
| **Заключение………………………………………………………………………..………………** | 175 |
| **Литература………………………………………………………………………………………..** | 176 |

**Введение**

Социально-трудовые отношения пронизывают весь цикл производственных и управленческих процессов. Это отношения, которые, в конечном счете, влияют на взаимодействие начальника и подчиненного, на ритм производственной деятельности и влияют на результаты труда всего коллектива.

Социально-трудовые отношения — каждодневный процесс взаимодействия руководителя и подчиненных. Важно, чтобы эти отношения проходили, строились на основе соблюдения норм права, взаимоуважения, этических и нравственных положений. Немаловажными в основе социально-трудовых отношений выступают традиции коллектива и, в конечном итоге, организационная культура.

Авторы рассматривают не только сущность социально-трудовых отношений, но и все вопросы, так или иначе имеющие отношение к этой сфере: управленческое общение, социально-трудовые конфликты в организации и их урегулирование, трудовое поведение, социальную адаптацию работников, основные направления социальной защиты работников в сфере трудовой деятельности.

Социально-трудовые отношения рассматриваются на фоне происходящих преобразований в рыночной экономике России и поэтому в монографию включены наиболее актуальные вопросы, такие как: трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования; моббинг персонала; социальная защищенность от безработицы; защита прав работников при банкротстве работодателя; сокращение рабочей силы; политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников; роль службы занятости в решении вопросов социальной защищенности работников.

**Глава I**

**Социально-трудовые отношения в экономической социологии: сущность, виды, формы, методы исследования**

**План:**

1. Теоретико-методологические основы социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений и их характеристика.

2. Формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира.

3. Сущность и понятие социального партнёрства.

4. Направления формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России.

5. Методы исследования социально-трудовых отношений и процессов в социологии труда

**1. Теоретико-методологические основы исследования социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений и их характеристика.**

Социально-трудовые отношения — термин, который получил обоснование в экономической социологии в XX в. В настоящее время в научной литературе широко используют термин «социально-трудовые отношения». Содержание социально-трудовых отношенийвключает широкий спектр вопросов: профессиональное обучение работников, развитие системы социальной защиты; оплата труда, условия и организация труда, вопросы социального развития человека, мотивы, ценности, цели деятельности.

Исследование социально-трудовых отношений, предполагает анализ закономерностей и факторов, определяющих их формирование и развитие, систематизацию понятий, используемых для характеристики отношений людей, складывающихся в процессе труда.

Основоположниками формационного и цивилизационного подходов было положено начало научным разработкам в области социально-трудовых отношений, которые доминировали до определённого времени в исследовании общественных систем. При этом методология формационного подхода раскрывает:

- сущность категории «трудовые отношения» (первоначально производственные и индустриальные), акцентируя внимание на исследовании экономических и правовых отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, включая конфликты и вопросы власти;

- цивилизационный подход позволяет рассматривать «социальные отношения» (первоначально «человеческие отношения») и следующие вопросы: доверия, взаимопонимания, сотрудничества и аргументации институциональных различий и культурного многообразия моделей социально-трудовых отношений в разных странах.

**Подходы к структуризации социально-трудовых отношений.** Одним из таких подходов может быть выделение уровней, что позволяет не только чётко обозначить соответствующие им отношения (между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками), но и дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих данные отношения. Так, например, в странах Западной Европы под социальнотрудовыми отношениями подразумевают деятельность институтов и соблюдение процедур, предназначенных для определения условий занятости, оплаты труда и социальной защищённости наёмных работников с целью приведения этих условий в соответствие с изменяющимися обстоятельствами, а также для представления интересов социальных партнёров: профсоюзов и работодателей.

Другим подходом к структуризации является выделение элементов, образующих систему социально-трудовых отношений: субъекты, типы, предметная область, институциональные механизмы формирования и развития, а также критерии их оценки.

Система социально-трудовых отношений, т.е. ее элементы, направления развития и критерии оценки основаны на устойчивой взаимосвязи. Данная взаимосвязь раскрывает природу и причины социализации трудовых отношений, что, в свою очередь, позволяет выработать концептуальные направления развития социально-трудовых отношений в России и определяет логику дальнейшего исследования проблемы.

Исследование закономерностей социализации трудовых отношений рассматриваются в контексте технологических параметров эволюции общественного развития, качественных изменений системы ценностей и интересов человека, культурных основ функционирования общественных систем. Основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и технологических параметров эволюции производственной среды предприятия.

Эволюция роли человека на производстве и эволюция социально-трудовых отношений нашли отражение в соответствующих теориях управления. Известные теории предполагают существование экономического (использование трудовых ресурсов), органического (управление персоналом, управление человеческими ресурсами) и гуманистического (управление человеком) подходов.

Анализ социального развития человека показывает роль человека в системе социально-трудовых отношений.

Во-первых, позволил проследить взаимосвязь между изменениями роли человека в обществе и трудовом процессе и системой социально-трудовых отношений. В частности, проследить, каким образом трансформировался понятийный аппарат и представления о субъекте труда.

Во-вторых, осознать возрастание (и, главное, причины) значимости в производстве личностных качеств человека — работника, прежде всего, таких как инициативность, добросовестность, ответственность, умения и навыки. Понять, почему отношения, основанные на соперничестве и конкуренции, уступают место отношениям солидарности, доверия и взаимопомощи. В свою очередь, это способствует поиску более эффективных механизмов активизации человеческого и трудового потенциала.

В-третьих, оценить эффективность форм совместной деятельности, в том числе и ответить на вопрос, при каких условиях доминирует тот или иной тип взаимоотношений людей в процессе труда.

В-четвёртых, анализ влияния социального развития человека на систему социально-трудовых отношений позволяет обосновать и приоритетные мероприятия, способствующие социализации трудовых отношений на различных уровнях, прежде всего на макро- и микроуровне.

Таким образом, наиболее точно роль человека в системе социально — трудовых отношений отражает понятийный аппарат, используемый для определения работника, участвующего в трудовом процессе.

При этом наблюдается прямая взаимосвязь между этапами промышленных революций (а сегодня уже речь идет о четвертой индустриальной революции), представлениями о субъекте труда, формами совместной деятельности, соответствующей концепцией управления трудовыми отношениями и типом культуры в организации. Четвертая промышленная (или вторая информационная) революция — это будущее, которое уже начинается. Ее первые ласточки — умный дом, когда, например, холодильник оповещает хозяина о том, что продукты, которые тот предпочитает, на исходе, а в самое ближайшее время холодильник сможет сам закупать необходимые продукты в пределах суммы, которую определит хозяин. Это автомобиль «Тесла», который умнеет с каждым месяцем эксплуатации, получая обновления через Интернет и обмениваясь информацией со смартфоном хозяина, изучая его привычки. Что характерно, у «Теслы» уже есть мощные конкуренты. Это, прежде всего калифорнийская компания Faraday.

Пароль четвертой индустриальной революции — «киберфизические системы», или CPS, которые будут определять лицо производства. Четвертая индустриальная, конечно, завораживает своими перспективами. Но достигнуты они будут в острейшей конкурентной борьбе.

Концепция «Индустрия 4.0» не случайно была выдвинута в Германии. Там поняли, что если не попытаться возглавить движение в будущее, можно остаться в прошлом. Немецкая промышленность уже инвестирует 40 миллиардов евро в промышленную интернет — инфраструктуру ежегодно до 2020 года, как сообщает консалтинговая фирма Strategy&.

У гонки в рамках четвертой индустриальной революции есть и стратегическая цель — кто определит будущие технические стандарты, тот займет место наверху. Всем хочется стать завтрашним [Google](http://www.mk.ru/organizations/google/).

Новая революция означает огромный объем коммуникаций между разными системами, все машины должны говорить на одном языке. Если незаконченный продукт прибудет на машину, которая должна будет его довести до конечного вида, но не сможет считать его чип, производство превратится в хаос. Таким образом, определение общих платформ и языков, на которых будут общаться машины разных корпораций, — не просто техническая задача, это заявка на будущие финансовые сливки.

Взаимосвязь эволюции представлений о субъекте труда и системы социально-трудовых отношений, расширяет и углубляет характеристику всех составляющих системы социально-трудовых отношений. Помимо традиционно отмечаемых в научной и учебной литературе по проблемам экономики труда и социально-трудовых отношений — отношения конфронтации, соперничества, солидарности, субсидарности и т. д. дополняются отношениями доверия, взаимопомощи, равноправного сотрудничества, взаимной ответственности.

Не менее важное значение в эволюции социально-трудовых отношений имеет и технологический фактор — промышленные революции и смена технологических укладов.

Анализ влияния представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

Работник выступает как рабочая сила, и человек, носитель определённых качеств и способностей (человеческий капитал), предполагает воздействие управляющей системы на процессы формирования и распределения работников. Более того, массовое конвейерное производство и узкая специализация не требуют от работников уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества.

Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведёт к острейшим социальным конфликтам и конфронтации, бесправию работников и невозможности их влияния на трудовые процессы и принятие решений. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства.

Становление систем социальной защиты и социального страхования служит основой согласования и координации интересов сторон социальнотрудовых отношений при регулирующей роли государства.

Социально-трудовые отношения характеризуются жёсткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

Работник является стратегическим ресурсом и движущей силой (человеческий фактор) в повышении эффективности производства. Усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлечённости работников в управление.

Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнёрства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнёрством и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жёстких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

Работник является носителем уникальных знаний, обладающем опытом, определённой квалификацией, системой ценностей и мотиваций предъявляет и совершенно иные требования к формированию социально-трудовых отношений. Доступность современных технологий, возрастание значимости знаний (прежде всего рынка) в конечной цене товара, развитие сетевых организационных структур и «подключение» всех участников к «цепочке создания ценности» требует от всей системы отношений доверия, сотрудничества, взаимопомощи, командной работы, ответственности, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно. Социально-трудовые отношения характеризуются многообразием институтов, децентрализацией, гибкостью; многообразием форм сотрудничества и направлений (инструментов) развития.

Осмысление новой ситуации в стране идет медленно, а принимаемые меры недостаточны. Провозглашаемые цели социально-экономического развития и используемые инструменты не вполне адекватны реальной ситуации в стране. Нет и глубинного осознания сущностных характеристик современной фазы общественного развития вообще и в России, в частности. До сих пор утрируется значение технологического фактора при его «фетишизации», а понимание роли человека — работника остаётся на уровне второй промышленной революции. Амбициозность российских проектов и стратегия развития до 2020 г. с ключевыми словами «инновации, институты, инфраструктура, инвестиции, интеллект» лишь подтверждают данные выводы. Человек, его социальное развитие «не просматриваются ни в краткосрочных, ни в долгосрочных планах социально-экономических преобразований.

Для России по-прежнему остаются открытыми вопросы, какой тип отношений она формирует: коллективный тип, характерный для индустриального периода развития и массового производства (когда в непосредственное взаимодействие с работодателем вступает не отдельный работник, а их объединения), или ориентированный на личность, на индивидуальные качества и характеристики работника.

Большой научный интерес представляет ответ на вопрос: в какой мере глобализационные процессы и становление нового типа общественных отношений оказывают влияние на Россию, и в какой степени наша страна должна их учитывать при формировании концепции развития социально — трудовых отношений.

Следует рассматривать происходящее в мире движение в сторону постиндустриализма (четвертая промышленная или вторая информационная революция в мире) революция в качестве глобального исторического контекста, на фоне которого происходит трансформация российского общества и который нельзя не учитывать при разработке стратегии развития. Необходимо также добавить, что тенденции формирования постиндустриального общества объективны и непреодолимы, а также то, что социализация и гуманизация общественно-экономической жизни становятся реальностью именно в постиндустриальном обществе. Следовательно, вопрос не в том, следует ли России быть постиндустриальной, а вопрос в том, какую общественную модель формирования постиндустриального общества (и реализации гуманистических ценностей) выберет Россия. Большинство ученых сходятся во мнении, что России не подходит модель, навязываемая со стороны развитых стран. Поэтому ей следует строить альтернативную модель с обязательным введением при определении будущего общества наряду с экономическими и технологическими признаками и такого социального признака, как социальная безопасность, и использование для развития России концепции гуманистической экономики, ставящей своей целью повышение эффективности экономической деятельности за счёт активизации личностно-квалификационных и нравственно-этических факторов. Ряд ученых предлагают разработать и принять социальную доктрину России, которая бы базировалась на национальной и культурной идентичности её народов.

В целом же большинство предлагаемых специалистами стратегий развития России в XXI в. делают ставку:

* во-первых, на активное наращивание и раскрытие интеллектуального потенциала,
* во-вторых, на производство высококонкурентной продукции, которая не производится за рубежом в массовом масштабе,
* в-третьих, на цели и задачи, которые обещают дать явный технологический приоритет (нанотехнологии, космические исследования).

Однако достичь всего этого без ориентации на высокоэффективный труд, квалифицированного и трудолюбивого работника и социально ответственного работодателя невозможно. Именно на стимулирование этих компонентов и должна быть направлена концепция развития социально-трудовых отношений в современной России.

При характеристике современного этапа социально-экономических преобразований в России и объяснении понятия «социальная рыночная экономика» совершенно неприемлем принцип «методологического индивидуализма». Именно новая парадигма «социально ответственного и социально обусловленного индивидуализма» должна составить основу для новых исследований, направленных «на положение индивида в экономике как производителя, потребителя и субъекта» общественных (социально-трудовых) отношений.

**Виды социально — трудовых отношений и их характеристика.** *Социально-трудовые отношения* — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных [трудовой деятельностью](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovaya-deyatelnost.html). Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.)

К субъектам социально-трудовых отношений относятся: наемный работник, работодатель, государство.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации **(**организация и [эффективность труда](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/effektivnost-truda.html); наем — увольнение; оценка, [условия](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/organizaciya-trudovoy-deyatelnosti.html) и [оплата труда](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/oplata-truda.html), вопросы пенсионного обеспечения; кадровая политика организации и т.д.)

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе [трудовой деятельности](http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovaya-deyatelnost.html).

Выделяют следующие виды социально-трудовых отношений по организационным формам.

**Патернализм** характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Оно осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывший СССР.

**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](http://www.grandars.ru/student/nac-ekonomika/nacionalnaya-ekonomika.html) в целом.

**Конкуренция** между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

**Солидарность** предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

**Субсидиарность** означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать **как противоположность патернализму**. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, **не поддаваясь влиянию толпы**.

**Дискриминация** — это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на [рынках труда](http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/rynok-truda.html), дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам. Проявление дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, представлении услуг предприятия работникам, увольнении.

**Конфликт** является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными фордами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

**По характеру влияния на результаты экономической деятельности** и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов: конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества; деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества.

**Конструктивными** могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

**Деструктивные** взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей и т.п.); национальность, семейное положение; образование; отношение к религии; социальное положение; политическая ориентация; уровень доходов; профессия и т.д.

**2. Формы институционализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира.**

Огромную роль в формировании и развитии социально-трудовых отношений сыграли и продолжают играть различные институты. Собственно социально-трудовые отношения рассматриваются через совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между основными субъектами по поводу вопросов гарантий занятости, найма, увольнения, выхода на пенсию, условий труда, распределения доходов. Следовательно, сама сущностная характеристика социально-трудовых отношений уже предполагает их институционализацию, т. е. формирование устойчивых норм, правил, процедур, линий поведения и взаимодействия основных субъектов: наёмных работников, работодателей и государства.

Общая эффективность институтов, отражающих, в том числе, процессы социализации и формирующих нормы и линии поведения субъектов трудовых отношений должна оцениваться не только и не столько потому, насколько они успешно обеспечивают развитие и удовлетворение потребностей человека, сколько по тому, насколько они способствуют его вовлечению в процесс самостоятельной трудовой деятельности. Отсюда — постановка новых вопросов теории социализации трудовых отношений. В частности, каким образом работник, успешно действующий в одной технологической системе (в эпоху массового производства) и социокультурной среде, способен также эффективно трудиться в новых условиях. Осознают ли субъекты социально-трудовых отношений масштабность происходящих социальных изменений, и в каком направлении должны развиваться институты в социально-трудовой сфере? Готовы ли субъекты социально-трудовых отношений к усвоению новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определённые социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов. Наиболее актуальными вышеперечисленные вопросы становятся для современной ситуации в России.

Исследование мирового опыта становления и развития институтов социально-трудовых отношений позволяет:

во-первых, систематизировать институты и устойчивые формы институционализации в системе социально-трудовых отношений на уровне самого работника, организации и государства (мирового сообщества). При этом выделяют институты — субъекты (государство, ассоциации, различные фонды, фирмы и др.) и институты — механизмы (социальное партнёрство, социальная ответственность, коллективные соглашения, индивидуальный трудовой договор, трудовая этика, трудовые практики, доверие и др.). В свою очередь, эти институты делятся на формальные (конституции, хартии, декларации, законы и указы, соглашения и коллективные договоры) и неформальные (традиции, стереотипы поведения, моральные нормы, трудовая этика, трудовые практики);

во-вторых, показать разнообразие институтов в социально-трудовой сфере на уровне государства, организаций, общества в целом. Различная структура институтов и институциональных механизмов в разных странах и их взаимосвязь определяет и специфичность соотношения роли государства, бизнеса и самого работника в развитии и регулировании социально-трудовых отношений в разных странах. Как следствие, показать параметры специфичности самих институтов и институциональных механизмов для той или иной страны на основе того, как они организованы и как соотнесены их роли в развитии социально-трудовых отношений;

в-третьих, полученные результаты (параметры)использовать для анализа институциональных преобразований на различных этапах развития российского общества и аргументации последующих выводов.

Институционализация социально-трудовых отношений проявляется в следующих устойчивых формах социального взаимодействия.

1. Защита со стороны трудового законодательства и государственное регулирование трудовых отношений. Основным институтом в данном случае выступает государство, а основными институтами — механизмами являются трудовое законодательство (Трудовой кодекс и др.) и системы социальной защиты — социальное страхование, социальная помощь, социальные гарантии.

2. Реализация отношений социального партнёрства и договорных отношений, защита интересов наёмных работников в системе социально-трудовых отношений. Основные институты — субъекты — общество в целом, государство, фирмы, ассоциации (например, ассоциации наёмных работников или работодателей), и работодатели; институты — механизмы — коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, контракты, трудовая этика, трудовые практики, трудовые традиции.

Анализ американской, японской и европейской моделей социально-трудовых отношений позволил выделить общее и особенное в процессах становления и развития институтов социально-трудовых отношений. Общими в процессах институционализации социально-трудовых отношений в исследуемых странах (США, Япония и ряд европейских стран) являются:

* наличие жёсткого трудового законодательства и сильное правовое государство;
* формирование прочных механизмов социальной защиты;
* наличие социального страхования;
* существование в тех или иных формах представленности интересов работников в управлении предприятием.

Общим для всех стран является осознание объективных преобразований в социально-трудовых отношениях — необходимость изменений в деятельности профсоюзного движения, трансформация в стратегиях занятости, системах оплаты труда. Между тем, в каждой из анализируемых стран наблюдаются особенности функционирования тех или иных институтов. Так, например, в США на уровне государства закреплены минимальные социальные стандарты, и стимулируется участие самого работника в дополнительных системах социального страхования. Профсоюзы сыграли большую роль в процессах формирования цивилизованных форм социально-трудовых отношений в период становления крупного производства. В США в регулировании трудовых отношений на протяжении всего предшествующего века большую роль играл капитал. Это выразились в формировании систем управления человеческими ресурсами на уровне фирм, поощрении инициативы и стимулировании развития индивидуальных качеств, институционализации экономических форм демократии на производстве.

В Японии же, наоборот, преобладает патернализм в отношениях «работник — работодатель»; велика роль неформальных норм, правил, регулирующих трудовые отношения; развиты различные формы привлечения работников в управление предприятием, основанные на реализации трудовых прав последних. Деятельность профсоюзов в отдельных секторах экономики либо невозможна вообще, либо затруднена, в связи с чем велика роль капитала в регулировании социально-трудовых отношений.

Европейские страны демонстрируют развитие различных институтов, прежде всего формальных, в системе социально-трудовых отношений, пронизывающих все уровни управления. Большинство норм, правил, линий поведения регулируется развитыми механизмами социальной защиты, социального партнёрства и коллективно — договорного регулирования социально трудовых отношений. Наиболее развиты практически во всех европейских странах (исключение составляет Великобритания) различные формы демократии на производстве. Процессы европейской интеграции накладывают также свои особенности на процессы трансформации социально-трудовых отношений и механизмы их регулирования. Выражается это в формировании общеевропейской системы коллективно-договорных отношений, создании советов трудящихся «европредприятий», индивидуализации трудовых контрактов.

**3. Сущность и понятие социального партнёрства.**

Для выработки основных направлений развития социального партнёрства в рамках регулирования социально-трудовых отношений проанализируем становление этого института с выделением особенностей формирующейся модели в современной России.

1. Российская модель социального партнёрства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством.

2. Характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнёрства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей, с другой.

3. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнёрства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное партнёрство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнёрства.

4. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнёрством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности. В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных корректив в утверждённый и действующий документ очень сложно.

5. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе, характеризуемая и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и, в целом, низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

6. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий, носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

7. Сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений, заключаемых и реализуемых в рамках системы социального партнёрства. Эти и другие особенности позволили сформулировать направления развития системы социального партнёрства в рамках выделенных структурных элементов.

**Сущность социального партнерства. С**оциальное партнёрство понимается не только как институт, регулирующий социально-трудовые отношения, но и как механизм, с помощью которого субъекты социально — трудовых отношений усваивают новые социальные роли и образцы поведения. Выделим некоторые направления развития системы социального партнёрства:

1. Социальное партнёрство является одним из тех институциональных механизмов, который способствует формированию и развитию социально трудовых отношений в России. При этом социальное партнёрство наиболее полно соответствует концепции социально-трудовых отношений как по структуре, так и по содержанию, используемым механизмам и критериям оценки.

Во-первых, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений обеспечивают, в свою очередь, развитие системы социально-трудовых отношений на уровне государства (отдельных регионов), на уровне отраслей и на уровне предприятий.

Во-вторых, социальное партнёрство в его классической модели трипартизма способствует формированию цивилизованных интересов институтов — субъектов в системе социально-трудовых отношений — государства, работодателей и наёмных работников на принципах солидарности, социального диалога, соучастия.

В-третьих, предметная область и институциональные механизмы социального партнёрства наиболее полно соответствуют предметной области и механизмам формирующейся модели социально-трудовых отношений.

2. Государство в системе социального партнёрства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Информационная функция государства должна способствовать формированию общественного мнения в целях продвижения основных идей социального партнёрства в России. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнёрства, формируя законодательно-правовую и нормативную базы.

3. Совершенствование социального партнёрства с участием работодателей должно идти по следующим основным направлениям.

Во-первых, повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с государством и работниками (представляющими их интересы профсоюзами)

Во-вторых, проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятий и совместно с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социально-экономических целей развития.

Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнёрства; формирование такой политики, когда нарушение достигнутых договорённостей и соглашений, проявление безответственного поведения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции.

Мероприятия, реализуемые бизнесом в рамках социальной политики, должны быть направлены и на формирование интересов работодателей в системе социально-трудовых отношений через реализацию экономической ответственности (рост прибыли и доходов предприятия) и социальной ответственности (рост заработной платы работников и формирование благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности).

4. Формирование интересов работников в системе трудовых отношений посредством социального партнёрства должно осуществляться через усиление роли профсоюзов в социальном диалоге по следующим основным направлениям.

* Во-первых, расширение прав профсоюзов в законотворческой деятельности с делегированием полномочий контроля реализации и соблюдения принятых решений (на двух- и трёхсторонней основе).
* Во-вторых, развитие нового направления для российского профсоюзного движения — корпоративные профсоюзы, которые должны рассматриваться не через тенденцию к образованию «карманных профсоюзов», а через заинтересованность работодателей и повышение их ответственности в процессах взаимодействия с работниками.
* В-третьих, дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнёрства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (например, Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать снижению издержек на содержание подобных структур.
* В-четвёртых, расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идёт о заключении договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями.
* В-пятых, установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идёт об установлении действительного равноправия сторон социального партнёрства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

5. С учётом специфики социально-экономического развития страны, связанной, в данном случае, с существенной дифференциацией регионов, отличающихся по большинству значимых характеристик (климат, уровень и качество жизни, уровень экономического развития), акцент в анализе механизмов регулирования трудовых отношений в системе социального партнёрства был сделан на региональных соглашениях и коллективных договорах.

Кроме правового обеспечения, повышение ответственности связано с информационным обеспечением. Необходимо, например, 1 раз в год освещение итогов работы Администраций регионов по выполнению принятых на себя обязательств в СМИ, сети Интернет. Причём подобная информация должна быть по требованию доступна всем участникам соглашений. Это касается освещения деятельности профсоюзов и работодателей, а также освещения итогов деятельности рабочих групп по заключению региональных соглашений.

В качестве третьего направления предлагается региональным администрациям проводить и ежегодный информационно — аналитический обзор деятельности работодателей, связанных с вопросами регулирования социально-трудовых отношений. При этом могут быть названы лучшие предприятия в этой области и те, которые не выполняют принятых на себя обязательств. Такое положение вещей может влиять и на размещение государственных заказов при проведении тендеров.

Четвёртое направление. Необходимо привлекать к разработке соглашений на региональном уровне не только заинтересованные стороны (государство в лице региональных властей, работодателей и работников в лице профсоюзов), но и широкую общественность, в том числе и СМИ.

Представляется целесообразным и совершенствование организационно-методической работы (проведение семинаров, конференций, круглых столов, разработка методической литературы). Разработка и внедрение форм статистической отчётности по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с усилением персональной ответственности за несоблюдение принятых на себя обязательств.

6. Система показателей (количественных, экспертно-справочных, информационно-аналитических), характеризующих степень развития региональных соглашений и коллективных договоров.

**4. Направления формирования и развития системы социально-трудовых отношений в современной России**

Направленность процессов социализации трудовых отношений должны обеспечивать гуманизацию и повышение престижности труда, поддержку высокой квалификации и ориентацию на человека — работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом очень важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений — это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определённые социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов.

Современный рынок и компании развиваются очень динамично, в связи с чем абсолютно постоянных видов работ и рабочих мест нет. Это, в свою очередь, требует профессиональной мобильности, ротации персонала и освоение навыков и умений, выходящих за «узкие» границы профессиональной подготовки, активности влияния работников на трудовой процесс (современный работник, будь то рабочий или специалист, должен развивать, в том числе, и коммуникативные и поведенческие навыки).

Следовательно, основное профессиональное требование к работнику в современных условиях — имманентная способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями.

Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования фирмы, с другой, проводить эффективную кадровую социальную политику в целом, направленную на работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) прогнозирование события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

Институциональные механизмы, таким образом, должны обеспечивать и поддерживать:

* с одной стороны, направленность развития системы социально-трудовых отношений,
* с другой стороны, способствовать формированию ярко выраженных интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнёрства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов.

Анализ европейской и российской моделей социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнёрства, социально ответственного бизнеса; использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

Признавая ментальное единство России, необходимо учитывать значительную региональную специфику и дифференциацию при использовании тех или иных механизмов. В частности, в системе социального партнёрства в рамках региональных соглашений должны учитываться региональные особенности и предметная область соглашений корректироваться исходя из уровня развития того или иного региона. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики компании должны учитывать общую ситуацию в стране (уровень и качество и жизни), уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития отрасли, мотивационные ожидания персонала и его удовлетворённость трудом.

6. Необходимость формирования интересов наёмных работников, активизации их человеческого и трудового потенциала определяет развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонификацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей и направленных на учёт и развитие индивидуальных профессиональных качеств.

**Взаимосвязь политики государства на рынке труда и направлений регулирования социально — трудовых отношений.** Социальная политика должна быть направлена на всемерную поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развивая социальные функции и интересы всех субъектов системы социально-трудовых отношений, должна способствовать повышению социальной ответственности государства и предприятия/работодателя. Взаимосвязь политики государства на рынке труда и направлений регулирования социально-трудовых отношений, являющихся частью общей социальной политики государства.

Таким образом, подходы к анализу рынка труда, идентификация проблем формирующегося российского рынка труда и обозначенная концепция развития социально-трудовых отношений позволили сформулировать направления государственного регулирования. При этом должны быть аргументированы такие направления регулирования социально-трудовых отношений, которые:

Во-первых, все элементы системы социально-трудовых отношений находятся в зависимости и соответствии друг другу и развиваются в направлении социализации трудовых отношений.

Во-вторых, обеспечивают социально-экономический прогресс и достижение стратегических ориентиров в направлении гуманизации и социализации, достижение которых невозможно без опоры на труд, высокую квалификацию работника и социально ответственного работодателя. При этом макроэкономическая политика государства должна учитывать особенности и реалии формирующегося рынка труда в современной России.

Выработка приоритетов и направлений регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда опиралась также на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда и включающую следующие основные положения:

1).Только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу;

2).Процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде;

3).Условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством.

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития России должны включать регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям — установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчёта индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового характера); повышение заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости. В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда должны стать активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать:

1.Содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве;

2.Образование и подготовку;

3.Молодёжные программы;

4.Развитие субсидированной занятости;

5.Программы трудоустройства инвалидов.

Перспективным направлением регулирования занятости является такая форма, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Необходимо возродить систему мониторинга социально-трудовой сферы. Причём, объектами мониторинга должны стать, прежде всего, малые и средние предприятия, где институционализация трудовых отношений слабо выражена и чаще всего наблюдается нарушение трудового законодательства. Необходимо предоставить большие полномочия Инспекции труда в вопросах контроля соблюдения трудового законодательства, улучшения условий труда, снижения производственного травматизма.

**5. Методы исследования социально-трудовых отношений и процессов в социологии труда**

Социология труда как одно из направлений социологической науки нацелена на изучение особенностей социальных отношений, складывающихся между отдельными индивидами или группами (трудовыми коллективами) в процессе трудовой деятельности. Для достижения поставленных задач данная дисциплина использует весь арсенал социологических методов и приемов.

В самом общем виде «метод» можно определить как путь или способ исследования (познания). Согласно социологическому энциклопедическому словарю под редакцией академика РАН Г.В. Осипова «Методы социологических исследований — способы построения и обоснования социологического знания; совокупность приемов, процедур и операций эмпирического и теоретического познания социальной действительности. Они включают: методы сбора информации (наблюдение, опрос, анализ документов, эксперимент и др.); методы обработки и анализа данных (факторный, латентно-структурный, корреляционный, регрессивный, дисперсионный анализ, ранжирование, шкалирование, индексирование и т. д.); методы построения теории (дедуктивный, индуктивный, сравнительный, причинный, структурно-функциональный, генетический, идеографический и др.)».

В рамках данного направления чаще всего используются следующие социологические методы: опрос (анкетирование и интервьюирование), анализ документов (качественный и количественный), анализ статистических данных (в том числе вторичный анализ), эксперимент и наблюдение.

Поскольку социология труда направлена на изучение не только узко социологической проблематики, но и включает в свое исследовательское поле вопросы трудовой мотивации сотрудников, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, лидерства, то часто наравне с социологическим инструментарием применяются и методы смежных наук (психологии труда, инженерной психологии и эргономики и др.): хронометраж, тестирование, построение профессиограммы, социометрия и мн. др.

Рассмотрим теперь применение вышеперечисленных методов более подробно.

**Опрос.** Самый распространенный способ получения первичной социологической информации от респондентов с помощью специально подготовленных вопросов, которые могут задаваться как в устной, так и в письменной форме (интервьюирование и анкетирование). Опрос может проводиться как очно, так и заочно (почтовый, телефонный и др.).

Как правило, при проведении социологического опроса исследователь предварительно самостоятельно разрабатывает социологический инструментарий (анкету, бланк интервью, гайд (обзор) и др.). При этом необходимо соблюдение определенных правил. Например, анкета всегда должна иметь четкую структуру, содержание которой состоит из ряда тематических блоков: основные вопросы, связанные с проблемой исследования; вспомогательные вопросы, направленные на уточнение информации, получаемой от респондентов; вопросы социально-демографического характера (так называемая «паспортичка»).

Социологи часто применяют метод массового опроса для выявления потребностей работников, степени удовлетворенности условиями труда, причины текучести кадров, перспектив карьерного роста и т. д., так как получение подобной информации из других документальных источников представляется весьма затруднительным. Тем не менее, существуют и определенные трудности применения метода опроса в трудовых коллективах. В частности, несмотря на то, что анкетирование является анонимным, многие сотрудники не решаются прямо высказывать свое мнение о социальных проблемах на производстве или в организации, опасаясь негативных санкций от администрации.

**Метод фокус-групп.** Метод предполагает проведение группового неструктурированного интервью целевой аудитории по предварительно разработанному сценарию (гайд проведения фокус — группы). Как правило, дискуссию в фокус-группе ведет, направляет и контролирует опытный социолог или психолог (модератор). В отличие от традиционного интервью данный метод позволяет в короткие сроки изучить особенности мотивации и поведения определенной социальной группы (например, трудового коллектива), определить отношение сотрудников к введению инноваций на производстве и др.

**Метод экспертной оценки**. При изучении социально-трудовых отношений возможно применение и метода экспертных оценок. Этот способ сбора информации применяют при необходимости прогнозировать динамику развития того или иного социального процесса в трудовой сфере, а также в ситуации, когда необходимо дать объективную оценку развития социального явления в условиях, при которых самооценка сотрудников организации может оказаться искаженной. В таких ситуациях эффективнее в качестве источника социологической информации использовать наиболее компетентных специалистов в качестве экспертов. Технология экспертного опроса достаточно трудоемкая, она включает в себя различные критерии отбора экспертов, затрагивает вопросы определения уровня их компетентности и др. Опрос экспертов может проводиться как очно, так и заочно (например, телефонный или почтовый опрос).

**Анализ документов**. В самом общем виде анализ документов подразумевает изучение информации, содержащейся в текстовых сообщениях, видео- или аудиоматериалах.

В качестве документов для анализа в социологии труда могут выступать личные дела сотрудников, хранящиеся в отделе кадров; протоколы и приказы организации; правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую деятельность в компании.

Этот метод позволяет получить фактологические данные об организации и проанализировать динамику развития различных социальных процессов в сфере труда, например, текучесть кадров, уровень профессиональной квалификации сотрудников, половозрастной состав сотрудников и т. д. Но необходимо помнить, что данные, полученные в ходе анализа документов, не всегда могут содержать исчерпывающую информацию, необходимую социологу, так как большая часть анализируемых документов создавалась с целями, не связанными с социологическими исследованиями в сфере труда.

В социологии выделяют качественный (традиционный) и количественный (формализованный) анализ документов (контент-анализ). Контент-анализ (анализ содержания) — это метод, основанный на систематической фиксации заданных единиц (категорий) и их подсчете.

**Эксперимент**. Это метод получения социологической информации, при котором создаются контролируемые и управляемые исследователем условия протекания социальных процессов и конкретные социальные ситуации.

Наиболее полное определение социального эксперимента, на наш взгляд, дается в социологическом энциклопедическом словаре: «Социальный эксперимент — метод изучения социальных явлений и процессов, осуществляемый путем наблюдения за изменением социального объекта под воздействием факторов, которые контролируют и направляют его развитие в соответствии с программами и практическими целями исследования. Социальный эксперимент предполагает внесение изменений в сложившиеся отношения; контроль за влиянием изменений на деятельность и поведение личности и социальной группы; анализ и оценку результатов этого влияния».

В зависимости от экспериментальной ситуации выделяют полевые и лабораторные эксперименты. В рамках полевого эксперимента объект исследования находится в естественных для него условиях (например, сотрудники организации в процессе работы). При лабораторном эксперименте социальная ситуация искусственно конструируется исследователем.

**Наблюдение**. Метод сбора первичной социологической информации, предполагающий целенаправленное и систематическое восприятие и фиксацию социального поведения и иных социальных процессов.

Как и эксперимент наблюдение может проводиться в полевых и лабораторных условиях. При изучении социальных процессов в сфере труда возможно использовать как метод включенного, так и невключенного наблюдения. Первый предполагает, что исследователь непосредственно участвует в тех событиях, за которыми наблюдает; второй — что наблюдение ведется как бы со стороны. Также в условиях конкретной организации или предприятия эффективно проведение как систематического (проводимого регулярно в течение определенного периода), так и несистематического наблюдения.

**Анализ статистических данных**. Это процесс изучения первичной статистической информации при помощи различных математических и статистических методов с целью выявления связей между различными социальными показателями (переменными). В настоящее время статистическая обработка данных проводится социологами в основном с помощью соответствующих компьютерных программ (SPSS, Statistica, MicrosoftExcel и др.). В рамках социологии труда часто применяется и вторичный анализ статистических данных (повторный анализ данных, собранных и опубликованных ранее, иногда другим исследователем).

Как уже было сказано выше, в социологии труда часто, помимо социологических методов используются и методы смежных наук. Приведем их краткое описание.

**Социометрия**. Это метод исследования социальных отношений и взаимосвязей в малых группах (например, в производственном коллективе). Анализ социометрических индексов, социограмм и социоматриц позволяет определить уровень сплоченности в группе, особенности внутренней иерархии в организации, состояние межличностных отношений сотрудников, в частности выявить лидеров и аутсайдеров и др.

**Тестирование**. Процесс диагностики социально-психологических качеств личности с помощью специальных валидных методик, содержащих, как правило, набор стандартизированных вопросов и заданий. Часто тестирование применяется при приеме на работу с целью определения профессиональных склонностей и предпочтений соискателей (при профотборе или профориентации). В качестве примера методик можно назвать следующие: опросник «Ориентация» (И.Л. Соломин); «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А. Климов); «Якоря карьеры»: методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) и др.

**Профессиограмма.** Построение профессиограммы по конкретной специальности предполагает составление подробного перечня требований к способностям, навыкам, умениям, психологическим качествам, состоянию здоровья, уровню образования, предъявляемых данной профессией к работнику. Помимо этого, профессиограмма, как правило, содержит описание целей, задач, средств и условий труда.

**Хронометраж**. Это метод исследования временных затрат индивида; с его помощью возможно произвести расчет трудоемкости трудовых операций и установить оптимальные нормы времени, необходимые для их выполнения.

**Глава II.**

**Управленческое общение и его роль в реализации социально-трудовых отношений**

**План:**

1. Понятие управления, формы управленческой деятельности.

2. Стиль руководства производственной организацией.

3. Методы оценки деятельности руководителя.

4. Инновационный процесс в управлении: этапы, стратегия.

**1. Понятие управления, формы управленческой деятельности**

Управленческий цикл носит название административной организации. Административная организация — это система официальных отношений, определенных предписаниями, инструкциями, правилами, законами, распоряжениями, техническими нормативами, картами официальных обязанностей штатным расписанием. Административная организация включает в себя ряд необходимых компонентов:

1). Распределение функций: горизонтальная специализация между целевыми группами (бригадами, участками, цехами, отделами и т.д.); структура и способы действия этих групп обычно оформлены положениями, инструкциями и другими официальными документами;

2). Субординация должностей, т.е. вертикальное распределение прав, обязанностей и полномочий, объёма и меры ответственности в принятии решений на различных уровнях;

3). Систему коммуникаций т.е. систему передачи информации, которая действует «сверху вниз» (передача распоряжений, указаний, заданий), «снизу вверх» и по горизонтали. Эти функции объединяют руководство, т.е. организацию процесса управления, обеспечивающего принятие оптимального решения и его практическое осуществление, а также действенный контроль и проверку исполнения.

Управление представляет собой наиболее рациональный способ организации производственного труда. Управление — это целенаправленный, планируемый, координируемый и сознательно организуемый процесс, способствующий достижению максимального эффекта при затрате минимальных ресурсов, усилий и времени. Управление является объектом изучения многих дисциплин: кибернетики, биологии, экономической теории и т.д.

Специфика социологического подхода к управлению состоит в том, что оно рассматривается со стороны деятельности, интересов, поведения и взаимодействия определенных социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства — подчинения.

Если процессу управления добавить влияние внешнего окружения и технологии, то мы будем близки к содержанию атмосферы, господствующей в организации. Атмосферу в организации можно рассматривать, как соединение тех факторов и свойств, через призму которых организация рассматривает своих членов и свое окружение. Содержание атмосферы организации уточняется на основе субъективного опыта ее членов при помощи специального социологического исследования.

Элементы атмосферы организации: предназначение/задача, технология, окружение, процесс управления, структура организации.

Атмосфера организации: структура организации, независимость, направленность производства, гласность, направленность на развитие отношений между людьми, индивиды — группы — результат.

Синтетический подход к проблеме управления разработал А.И. Пригожин в своей работе «Социология организации» (1980). В его основе лежит принцип, согласно которому, управляющая система представляет собой менее сложный объект, чем управляемая или объект управления. Объект управления обладает относительно самостоятельной формой своего существования а, следовательно, собственной логикой функционирования и инерционностью. Степень свободы, автономии управляемого объекта и выражается понятием «управляемость». Мера управляемости зависит от размеров предприятий, численности персонала, территориального размещения, технологического профиля производства, наконец, сложившихся в коллективе тенденций и норм соблюдения дисциплины, отношения к труду, стиля и методов руководства. Степень управляемости зависит также от гибкости самой системы управления. Громоздкий аппарат, согласно закону Паркинсона, начинает обслуживать самого себя, вместо того, чтобы выполнить свое прямое назначение — обеспечивать эффективность производства. Границы управляемости определяются также сложностью той ролевой структуру, в которую включен руководитель: в должностную, групповую, семейную, профессиональную и т.д. Несовпадение различных ролей, ориентации не может не сказаться на качестве принимаемых решений. Подчиненные также руководствуются различными интересами и тем самым оказывают отклоняющее воздействие на процесс осуществления решений. На основе конкретных эмпирических исследований А. И. Пригожин делает вывод, что управляемость, т.е. управленческое воздействие, составляет 38,2%. Столько приказов и распоряжений не выполняется.

Эффективность управления во многом зависит от качества принимаемых решений. Решение — это центральный элемент управления и организации производства. А.И. Пригожин предложил классификацию управленческих решений, которая бы учитывала, прежде всего, меру вклада решения субъекта в организационные преобразования. Согласно его мнению, все управленческие решения в организации могут быть разделены на два типа:

- *первый* — жестко обусловленные (детерминированные и слабо зависящие от субъекта решения). К этому типу обычно относят либо так называемые стандартизованные решения (обусловленные принятыми выше предписаниями и распоряжениями), либо вторично обусловленные распоряжения вышестоящей организации. Этот тип решения практически не зависит от качеств и ориентации руководителя.

- *второй* — так называемые ситуативные решения, где качества руководителя накладывают серьезный отпечаток на характер принимаемых решений. К ним относятся решения связанные как с локальными изменениями в организации (например, поощрения, наказания), так и с изменениями механизмов, структуры, целей организации. Инициативное решение обычно рассматривается как выбор альтернативы поведения из нескольких возможных вариантов, каждый из которых влечет за собой ряд позитивных и негативных последствий. В числе факторов, влияющих на качество решений, помимо уже означенных ролевых позиций, следует отметить такие, как компетентность персонала готовящего решения, деловые и личные качества руководителя.

**2. Стиль руководства производственной организацией**

В связи с этим одной из важнейших проблем социологии производственных организаций является проблема стиля руководства. Стиль во многом определяет эффективность и авторитет руководителя. В социологической литературе предложены различные классификации и типы стилей руководства. А.Л. Журавлев предложил три основных стиля руководства: директивный (автократический), коллегиальный (демократический) и пассивный (попустительский).

1) Директивный. При строгом применении этого стиля руководства руководитель строит свое поведение в соответствии с принципами формальной структуры. Такой руководитель держит дистанцию по отношению к коллективу, старается избегать неформальных контактов. Он берет на себя всю полноту власти и ответственности за происходящее в организации, обращая внимание не только на результат, но и на процесс. Решения принимаются им единолично, работники получают лишь самую необходимую для выполнения работы информацию. Руководитель такого типа, как правило, властен, требователен, ориентирован только на целевую функцию.

2) Демократический. Этот тип руководителя сочетает в своей работе ориентацию как на формальную, так и на неформальную структуру взаимоотношений с подчиненными, поддерживает с ними товарищеские отношения, не допуская при этом фамильярности. Стремится разделить власть между собой и подчиненными, при принятии решений учитывает мнение коллектива, стремится контролировать только конечный результат, не вдаваясь в подробности процесса. Работники у такого руководителя получают достаточно полную информацию о своем месте в выполнении общего задания, о перспективах своего коллектива.

3) Пассивный стиль максимально ориентирован на поддержание неформальных отношений с сотрудниками, делегирование им полномочий и ответственности. Руководитель представляет подчиненным полный простор, они самостоятельно организуют свою деятельность, решения принимаются коллегиально. Руководитель лишь в случае необходимости включается в производственный процесс, осуществляет контроль, стимулирует работу.

Раскрывая вопрос об управлении производственными организациями, нельзя обойти вниманием и проблему способов, методов, которые используются для корректирования поведения подчиненных и стимулирования их к определенным действиям. В социологической литературе выделяют два принципиально различных метода: прямое администрирование и опосредованное, мотивационное.

В первом случае основная форма управления: приказ, распоряжения, правила и инструкции, санкции за отклонения. Руководитель не только детально определяет цель и задачи подчиненных, но и задает стандарты, регламентирующие порядок деятельности. Потенциал подчиненного здесь почти не задействован. Такой метод управления получил в менеджменте наименование «теории X».

Второй метод предполагает формы косвенного воздействия на поведение человека, материальное и моральное стимулирование его труда. Основная установка при таком подходе заключается в стремлении в максимальном объеме использовать ресурсы и способности каждого работника, мотивировать его к успешной деятельности, учитывая ориентацию работника на каждый конечный результат. В такой организации обращается серьезное внимание на подготовку и повышение квалификации работника, планирование его персональной карьеры, удовлетворение профессионального и творческого честолюбия, потребность в самореализации, важность его роли в процветании организации. Такая модель получила в менеджменте наименование «теории Y».

Наряду с оценкой стиля руководства в социологии предпринимаются усилия по выработке синтетической оценки деятельности руководителя. Одна из них основывается на анализе функциональных обязанностей руководителя. Работа руководителя в этом случае описывается в структуре выполняемых им специфических функций по регулированию совместной деятельности. Например, выделяются такие управленческие функции, как планирование, организация, комплектование штатов, руководство, контроль, и определяется насколько успешно руководитель справляется с данными обязанностями. В основе такого подхода — представление об особых задачах организаторской деятельности, отличающей управленческий труд от исполнительного, а также понимание места и роли руководителя в трудовом коллективе. Он позволяет определить слабые места в работе конкретных руководителей на основе знания об общих задачах управленческой деятельности. Такой подход получил название «теории Z».

**3. Методы оценки деятельности руководителя**

В социологии управления широкое распространение получила оценка по результатам деятельности возглавляемой им организации. Наиболее распространенным и универсальным показателем работы любого управляющего в условиях рыночной экономики является прибыль. Оценка эффективности работы управляющих по прибыли требует анализа многих факторов: использование основных и оборотных средств, эффективность капиталовложений, экономия прямых и косвенных затрат в издержках производства, современная переориентация на рынках сбыта, обеспечение необходимыми ресурсами и т.д.

Оценка по результатам является признанным способом для определения успешности любой деятельности, в том числе управленческой. Однако в социологии еще недостаточно разработаны такие методики, в которых бы удалось установить потенциал, социальную значимость управленческого труда. Так, к результату деятельности руководителя могут быть отнесены: создаваемая структура организационных ролей в коллективе, формируемый порядок делового взаимопонимания и общения, качество подготовки персонала, поддерживаемый микроклимат, восприимчивость управляемой системы к нововведениям, организационная целостность, ценностно-ориентированное единство коллектива и т.д. Естественно, что эти параметры берутся во внимание при условии установления факта, что руководитель уделял внимание этим вопросам в оцениваемом периоде времени. Такой поход в большей мере позволяет определить меру активности и усилий самого руководителя в достижении полученных результатов.

В социологии управления наметилась тенденция к разработке и применению комплексных методик оценки деятельности руководителя. Это предполагает наличие одновременно нескольких предметов в структуре использования информации, а, следовательно, суждение о качестве руководителя зиждется на различных основаниях. Несомненным достоинством такого подхода является многоаспектность отражения в них сложного и многообразного труда руководителя. Здесь следует оценить и мощность руководителя, и условия его труда, и процесс управленческой деятельности, и средства руководства, и результаты его работы.

Выбор адекватных методов зависит от того, какие цели необходимо реализовать оцениваемому субъекту с точки зрения необходимости принятия определенных управленческих решений. Оценка руководителей в организации осуществляется для: контроля за качеством руководства, комплектования руководящего состава, определения программ профессионального роста руководящих кадров, установления рациональной основы для вознаграждения и поощрения успешного труда руководителей. В качестве субъекта оценки обычно выступает руководитель вышестоящей организации.

В последние годы в промышленно развитых странах наряду с традиционным руководителем — менеджером возникла потребность в новом типе управляющих — «инновационном менеджере». Инновационный менеджер, по характеристике С. Банто, не начальник в традиционном смысле этого слова, а сотрудник, партнеру Его деятельность направлена на передачу знаний, реализацию экономических решений, формирование механизмов стимулирования и т.д. Он выступает как бы катализатором совместной деятельности, ведет к поиску новых целей, приводит в движение тех, кто отождествляет себя с этими целями.

Инновационный менеджер достигает цели путем развития внутренних противоречий организации. Его стратегия заключается в постепенном переходе к широкомасштабной кооперации, постановке высоких честолюбивых целей, более быстрому социально-техническому развитию рыночной экономики. Его тактика состоит в смене находящихся на ключевых позициях кадров, опоре на успешно действующие функциональные системы, в отборе, накоплении даже незначительных выгод и преимуществ, после чего следует прорыв к новому состоянию организации. Характеристика инновационного менеджера становится более понятной после изучения самого процесса инновационной деятельности на производственном предприятии.

**4. Инновационный процесс в управлении: этапы, стратегия.**

В настоящее время многие производственные предприятия оказались в кризисе. Одна из причин этого кризиса состоит в том, что их персонал и, прежде всего, руководители оказались психологически не готовы пойти на изменения. Частично в этом обстоятельстве виновато прежнее руководство страны, дезориентировавшее население своими непоследовательными действиями, частично потому, что руководители предприятий надеялись на «авось», на «помощь правительства» и т.д., частично потому, что хотели изменений, но не знали, как это сделать. Но сейчас, по крайней мере, необходимость изменений осознана большинством производственных организаций. Некоторые уже пробовали необходимые преобразования, хотя и для них остается актуальной задача к быстро меняющейся экономической и политической ситуации.

Механизмы приспособления к изменившейся внешней среде, разнообразные преобразования и нововведения разрабатываются в специальной отрасли социологического знания — инноватике. Инноватика — наука о целенаправленных изменениях, нововведениях в социальной организации. Предметом рассмотрения этой темы являются нововведения в производственных организациях, то есть целенаправленные изменения в функционировании предприятий как системы, которые вносят в них относительно стабильные элементы, существенно преобразующие цели, функции и характер их управления. Таким образом, в отличии от различных спонтанно возникающих изменений, инновация рассматривает механизм инициируемых и контролируемых изменений.

Термины «инновация», «нововведения» очень широки и абстрактны. Рассмотрим же некоторые принципы инноватики. Инновационный процесс, по А.И. Пригожину, включает в себя три основных этапа.

*Первый этап* — обнаружение импульса перемен. Это обнаружение происходит на основе анализа поступающей из внешней среды информации. В случае технологических нововведений источником информации могут служить научные публикации, статьи в журналах, монографии, техническая и торговая пропаганда, выставки и ярмарки. В экономической и управленческой сфере о необходимости нововведения могут служить сигналы о трудности со сбытом продукции, снижение прибыли и т.д.

*Второй этап* — осознание потребности в изменениях. Это осознание — результат большой аналитической работы, связанной с глубокой психологической ломкой стереотипов, прошлого опыта, кризиса сознания. Центральным моментом этого типа является признание несостоятельности прежнего пути, прежних ценностей и идеалов. В технологическом плане признание есть шаг к примирению с собой, с настоящим, без чего недоступно и творчество будущего.

*Третий этап* — преодоление сопротивления. Сопротивление — это первая реакция на изменения, так как людям требуется время, чтобы оценить издержки и выгоды перемен для себя. Сопротивление изменениям происходит и просто от сознания того, что все они что-то нарушают. Психологической основой сопротивления происходят привычки и инерция, страх перед неизвестным.

В инноватике существует понятие «жизненный цикл» нововведений. Он включает в себя осознание потребности в трех основных стадиях.

*Первая* — зарождение. Включает в себя потребности и возможности нововведений, поиск соответствующего новшества, разработку и экспериментальное внедрение. Инновационные источники создают предпосылки для инновационного замысла. Под инновационным замыслом понимается систематизированное сведение полученных из анализа запросов окружающей среды. Инновационный проект истолковывается как принятый и детализированный замысел. Он может быть представлен в виде проработанной идеи замысла и служит объектом анализа в рамках комплексной стратегии развития предприятия. Инновационный план — это утвержденный инновационный проект. Значительный этап этой стадии — непосредственное внедрение нововведений.

*Вторая стадия* называется диффузией и предусматривает многократное повторение, тиражирование нововведений на других объектах.

*Третья стадия* — рутинизация. Нововведения реализуются на других, постоянно функционирующих элементах соответствующих объектов.

Нововведение не может считаться полностью завершенным, если оно остановилось на любой из промежуточных стадий.

Процесс нововведений требует предварительного диагностического исследования. Инновационный проект должен быть основан на анализе рабочих обменов, в нем должно быть четко определено, кому, от кого, когда и какая информация необходима для выполнения работы.

Первоначальной задачей является поведение и его анализ людей, обладающих ключевым влиянием (формальных и неформальных лидеров), для определения их отношения к переменам в данное время.

Исследователи выделяют три основные стратегии производственных организаций по отношению к инновациям.

1) оборонительная стратегия — организации, придерживающиеся данной стратегии, не стремятся или не имеют возможности проводить инновационные разработки;

2) активно-наступательная стратегия означает постановку цели стать первым, ведущим предприятием в этой отрасли или на определенном участке;

3) умеренно-наступательная стратегия — это позиция второго самого лучшего производителя. Основной целью этой стратегии является обезопасить себя от риска, которому подвергаются первые, но в то же время не опаздывать и стремиться не отставать от тех, кто уже ввел новшества.

Инновационный процесс является источником противоречий, социального напряжения. Всякое изменение неизбежно противопоставляется уже сложившейся организации, ее целям, связям, культуре. Нововведения на какое-то время «сбивают» функционирование организации, требуют ее перестройки, что сопряжено с потерей времени. Одна из специальных проблем инновационного процесса — это обострение противоречия между продукцией прошлого овеществленного труда организаций и живого труда.

Известно, что по мере функционирования организации происходит постоянное накопление «прошлого труда», т.е. техники, материальных форм и организационной структуры. Этот процесс приводит не только к нарастании.«массы», но и «плотности», т.е. усложнению зависимостей между элементами системы. Поэтому перед инициаторами нововведений встает проблема — каким путем провести необходимые изменения, привести организацию в соответствие с радикально изменившейся ситуацией в окружающей среде и в то же время избежать риска гибели самой организации. Менеджер должен принять во внимание факторы совершенствования структуры организации.

Наиболее эффективной может показаться революционная ломка, быстрый демонтаж имеющейся системы целей. Но это очень рискованный шаг потому, что он сопряжен с дезорганизацией и образованием хаоса.

Другой путь — постепенное, «пошаговое» изменение. Здесь, казалось бы, нет риска, но теория систем установила, что такие изменения быстро «приручаются» старой системой и не дают эффекта. Следовательно, системный объект должен меняться также системно, то есть в случае коренной переориентации в деятельности организации в ней должны быть произведены глубокие системные изменения. Растянутыми по времени преобразованиями отдельных элементов положительного эффекта в переориентировании на кардинально изменившуюся окружающую среду не достичь. Осознание этого положения чрезвычайно важно для руководителей и коллективов современных российских предприятий, которые стоят перед необходимостью коренных преобразований основ своей деятельности в связи с изменившейся обстановкой экономической деятельности в нашей стране.

Факторы совершенствования структуры организации: коммерческие идеи и стратегия деятельности, система информации, атмосфера в организации, готовность персонала, руководства, остальной персонал, метод управления и роль руководителей, ресурсы — технологические, духовные.

Как известно, под ролевым поведением понимается поведение личности в группе, детерминированное ее статусом и той ролью, которую она играет в соответствии с этим статусом. С каждым социальным положением (статусом) связывается специфическая система норм и ожиданий, определяющая те или иные виды поведения человека, имеющего тот или иной социальный статус, по отношению к человеку с другим статусом и, наоборот, действия второго лица по отношению к первому. Сама концепция роли, связанная с нормами и ожиданиями, включает в себя три элемента: а) представляемая роль, т. е. система ожиданий индивидов и определенных групп; б) субъективная роль, т. е. те специфические ожидания, которые приписывает самому себе человек с данным статусом; в) играемая роль, т.е. наблюдаемое поведение личности с данным статусом по отношению к другому лицу с другим статусом. Именно этот третий элемент и называется собственно поведенческой реализацией предписываемой роли, или ролевым поведением.

Управленческое общение, в свою очередь, может реализоваться в двух формах:

1). Ситуационных взаимодействий с подчиненными («политика открытых дверей» и т.п.) и

2). В форме производственных совещаний, собраний, конференций, т.е. формализованных и организованных встреч руководителей с коллективом.

Во всех случаях для руководителя очень важно умение слушать, убеждать и выступать перед людьми. Однако часто именно его-то и не хватает! Так, например, при интерпретации ролевого поведения подчиненных их неудачи руководители склонны объяснять личностными качествами, а успехи — внешними обстоятельствами. Кроме того, руководители часто полагают, что так, как думают они, думает большинство людей. Кроме того, нередко возникает ошибка «неравных возможностей ролевого поведения». Суть ее сводится к тому, что руководитель, проводя беседу с подчиненными, имеет определенное преимущество в выборе для себя способа взаимодействия, позволяющего сочетать строгий контроль с не формальностью поведения. Возможности же подчиненного в этой ситуации более ограниченны. Существует и ошибка так называемых «иллюзорных корреляций», состоящая в том, что чаще всего апеллируют не к подлинным причинам тех или иных явлений, а к тем, которые легче припоминаются и воображаются. В результате вывод может быть поверхностным и неполным, а принимаемые на его основе решения — некорректными и даже ошибочными.

При любом разговоре с подчиненными необходимо контролировать ситуацию, имея в виду, что существует пять *ступеней влияния* на людей

Частыми причинами недопонимания могут быть склонность некоторых руководителей не говорить того, о чем они действительно думают и чего хотят, стремление говорить то, что принято, а не то, что они хотели бы сообщить; чрезмерное желание говорить самим, а не слушать других людей. Умение слушать особенно важно для руководителей, и выдающиеся менеджеры это отлично понимают. Известно высказывание по этому поводу Л. Якокка: «Мне как менеджеру самое большое удовлетворение доставляет видеть, как работник, на которого аппарат уже наклеил ярлык посредственного или бездарного, на деле добивается признания, причем только потому, что кто — то выслушал его, вник в его трудности и помог ему их преодолеть». Причинами неумения слушать, по мнению Р. Л. Кричевского, являются:

* отставание слова от мысли;
* стремление дать собеседнику желательный для него ответ;
* неумение сиюминутную критику информации подчинить содержательному ее рассмотрению;
* плохое понимание информации;
* антипатия к говорящему;
* «статусная» самоуверенность руководителя, полагающего, что он и так все знает, ему все ясно и понятно.

Конечно, своеобразным «двигателем» отношений между руководителем и подчиненными является речевая коммуникация**,** предполагающая не только умение слушать, но и умение говорить, которое было предметом риторики еще у древних греков. Особое значение оно имеет при публичном, выступлении руководителя. Выступая перед коллективом, руководитель должен обратить внимание на следующие важные моменты:

* мотивацию слушателей, проявляемый ими интерес к информации;
* компетентность в вопросах, о которых идет речь;
* физическое состояние слушателей;
* демографический состав слушателей.

Кроме учета перечисленных выше моментов, руководитель должен также предъявлять определенные требования к своему выступлению (если он хочет, чтобы оно было воспринято адекватно). К числу этих требований относятся:

* четкость и краткость;
* образная и легкодоступная манера изложения;
* адресность сообщения;
* выделение критических моментов в решении обсуждаемой проблемы;
* представление уже известных альтернативных вариантов ее решения;
* призыв к активности, к действию в конце выступления.

В ходе выступления важно внушить слушателям, что они сами должны что — то предпринять, и таким образом сделать их соучастниками выработки и реализации решения.

К сожалению, в речи многих руководителей присутствуют избитые выражения, штампы, нередки акцентологические ошибки, нет движения мысли, что ставит под сомнение и их профессионализм. По словам Л. Н. Толстого, «фразы такого языка скользят по воображению, не затрагивая сложнейшей клавиатуры нашего мозга». Помимо отмеченных требований к выступлению следует обратить внимание и на так называемые правила риторики:

1). Не строить слишком длинных предложений;

2). Не использовать слишком длинных слов;

3). Реже употреблять безличные предложения;

4). Быть более решительным;

5). Обходиться без утрированных форм вежливости,

6). Не злоупотреблять модными словечками;

7). Не использовать безличных глаголов;

8). Не утверждать слишком много;

9). Задавать не только закрытые, но и открытые вопросы;

10). Правильно себя преподносить, т. е. преимущественно выдвигать на первый план интересы других;

11). Не говорить быстро, без пауз;

12). Поддерживать зрительный контакт с аудиторией. Научиться выполнять эти правила и соблюдать все требования к публичному выступлению чрезвычайно важно, ибо известно, что истинно не то, что говорит «А», а то, что понимает «Б»

В социологической литературе выделяются два уровня коммуникации, реализуемых одновременно:

а). Уровень содержания;

б). Уровень отношений, причем уровень отношений определяет содержательный уровень.

Именно поэтому уровень отношений является важнейшим. А это значит, что никого нельзя убедить одними только аргументами. За руководителем, которого уважают, любят, принимают как образец, идут охотно и легко. По сути, за такой личностью следуют неосознанно. Сознательное же или неосознанное недоверие все осложняет и часто даже самое лучшее сводит на нет.

В связи с этим неизбежно встает вопрос об управленческой этике, т.е. о нормах и принципах поведения руководителя и его взаимоотношений с подчиненными. Отдельные стороны управленческой этики были отмечены ранее (в частности, при описании пяти ступеней влияния на людей). Сейчас целесообразно оценить в целом ее значение и содержание. Управленческая этика оперирует категориями не специфическими, а заимствованными из общей теории нравственности. Однако эти категории конкретизируются применительно к особенностям управленческой деятельности.

Эффективное решение управленческих задач предполагает не только готовность и умение выполнять свой профессиональный долг, но и глубокое осознание руководителем моральной ответственности перед коллективом за результаты своего труда. В основе управленческой этики лежит требование уважения к человеку, его правам и человеческому достоинству, и именно из этих основополагающих этических норм формируется мораль. Известный философ — моралист И. Кант писал: «Две вещи наполняют мою душу восхищением и благоговением, которое тем более возрастает, чем чаще и продолжительнее я задумываюсь над ними. Звездное небо надомной и закон морали во мне». Следовательно, если этика представляет собой совокупность норм, которыми человек должен руководствоваться в жизни, то мораль — это как бы проживаемая этика, т. е. то, как человек в действительности живет.

Ясно, что никакой особой «деловой этики» или «этики деловой жизни» нет. Есть просто этика. Везде пишут и говорят о том, что деловые люди не должны красть, лгать, давать и брать взятки. Но ведь этого не должен делать никто. Определенная должность или род занятий не дают человеку основание делать для себя исключение из обычных правил поведения. Все работники не перестают быть просто людьми, когда их назначают на должности руководителей (предприятий, учреждений, вузов и т. п.). И всегда, во всех слоях общества встречались те, кто лгал, крал, давал или брал взятки. Все это относится к сфере моральных ценностей и морального воспитания личности. С этой точки зрения сомнительно известное утверждение: «Что дозволено Юпитеру, то не дозволено быку». Существует кодекс индивидуального поведения, в котором одни и те же правила в одинаковой степени обязательны для всех. Поэтому руководители должны находить золотую середину между обычными требованиями этики, которые и для них, и для их подчиненных имеют одинаковую силу, и своей социальной ответственностью по отношению к подчиненным. Данное положение означает, что руководитель в особенности должен осознавать себя как личность, которой будут подражать, он должен подвергать себя самооценке и создавать свой образ, соответствующий представлениям об эффективном управляющем, т.е. «Я — концепцию»

Формирование «Я — концепции» — сложный и длительный процесс, развитие которого происходит под влиянием множества самооценок и оценок, исходящих от окружающих людей. Важным условием формирования профессиональной самооценки является уровень личных достижений. Однако при его восприятии возможны некоторые субъективные псевдо оценки. К их числу можно отнести следующие явления: оправдание в своих глазах не слишком благовидных поступков в отношении подчиненных, попытки снизить ценность какой-либо организационной цели, объясняемые при этом так называемыми соображениями высшего порядка, рациональным подходом и т. п.; бессознательное стремление приписать другому лицу собственные негативные чувства, желания, черты (обычно это характерно для тех, кто не способен понять собственные недостатки, склонен к лицемерию); создание идеализированной «Я — концепции», в которой непомерно раздуто «Я» (такой человек постоянно нуждается в признании, на своих подчиненных же смотрит свысока).

Возможность подобных псевдо оценок связана с личностными качествами руководителя, и избавление от них предполагает развитие этих качеств в социально значимом направлении. Это означает, что руководитель не должен пассивно относиться к себе, он должен совершенствоваться, т.е. научиться управлять собой.

Что же такое управление собой? Английские специалисты М. Вудкок и Д. Фрэнсис под управлением собой понимают развитие характерных черт руководителя, позволяющих ему эффективно трудиться. К числу этих черт они относят: здоровье, отсутствие вредных привычек, энергичность и жизнестойкость, спокойный и сбалансированный подход к жизни и работе, способность справляться со стрессами, эффективное использование времени.

Перечисленные качества можно сгруппировать следующим образом:

1). Поддержание физического здоровья;

2). Рациональное распределение сил;

3). Преодоление трудностей;

4). Рациональное распределение времени.

Таким образом, все люди (а руководители в первую очередь!) должны «взять свою жизнь в свои руки» и самостоятельно организовать и устроить свое будущее, т. е. самим быть штурманами своей жизни. Надо реализовать право выбора, самим решить, что сделать из каждого часа, каждой минуты своей жизни. Трудность само менеджмента заключается не столько в организации, сколько в правильном ответе на важнейшие вопросы: в чем смысл жизни? Имеет ли моя жизнь смысл? Имело ли смысл мое прошлое? Человек, живущий с сознанием того, что все, что он делает, бессмысленно, автоматически приобретает комплекс неполноценности (кстати, комплекс неполноценности есть у многих людей, но лишь немногие готовы в этом сознаться, а пряча свои комплексы, они тем самым лишь ухудшают жизненную ситуацию).

Руководитель, управляющий собой, умеет подать себя, создать соответствующий *имидж,* быть лично обаятельным. Руководитель, стремящийся к эффективному управлению, не должен пренебрегать само презентацией своих знаний и умений. Это умение выступает как профессиональное искусство, овладение которым требует постоянной работы над собой и самоконтроля. Личное обаяние — это не внешний эффект, оно недостижимо без истинного человеколюбия, общей культуры и умелого выбора и использования приемов общения, это своеобразная «душевная нота» каждого человека.

Специалисты выделяют ряд технологий формирования имиджа, которые различаются в зависимости от служебного статуса (уровня) руководителя, его пола и возраста, наличия или отсутствия ярко выраженных природных данных и т. п. Не обходят они вниманием и стиль одежды. В частности, рекомендуют при составлении гардероба придерживаться универсальности одежды. Многие же люди будто специально одеваются так, чтобы потерпеть провал на службе. Особенно это относится к женщинам. Они, как отмечает В. М. Шепель допускают три главные ошибки:

а) склонны преувеличивать значение собственной привлекательности,

б) позволяют моде целиком определять выбор одежды,

в) позволяют своему социальному положению влиять на манеру одеваться. Итак, поскольку одежда довольно ярко характеризует личность, она должна использоваться для формирования имиджа и повышения авторитета руководителя.

Труд руководителя по праву считается одним из самых сложных, он по плечу лишь наиболее незаурядным личностям, требует большого темперамента и таланта. Однако именно темпераментные и талантливые люди чаще других вызывают недовольство, порой даже выражаемое в резких формах, так как «выпадают» из общего круга. Таким руководителям особенно необходимо личное обаяние, чтобы сильнее влиять на других людей, с большей эффективностью претворять в жизнь свои замыслы. Однако на пути создания своего имиджа неизбежно предельное напряжение всех жизненных сил. Чтобы и плодотворно трудиться, и долго жить, надо действовать в согласии с естественными законами организма и разумно его поддерживать. При этом предпочтение следует отдавать не физическому и психическому состоянию, как кажется на первый взгляд, а нравственному. Особенно велика животворная сила радости, испытываемой человеком. Положительно настроенный человек говорит не о своих проблемах, трудностях и опасениях, а только о своей цели, своих надеждах, мечтах и желаниях. Подлинный смысл жизни придают отдаленные возвышенные цели. Отсутствие же достойных человека мотивов деятельности является душевной трагедией и разрушает его жизненные устои. «Я старался совершенствовать себя умственно, физически, закаляя волю. Началом всего было, разумеется, нравственное совершенствование».

Овладение навыками нравственного самоконтроля для руководителей является жизненной необходимостью. А для этого, прежде всего, нужно искреннее желание быть порядочным и обладать развитой нравственной волей, позволяющей преднамеренно пробуждать в себе жизненный оптимизм. В связи с этим весьма полезно может быть следующее:

* обращение к каким-то возвышенным идеалам или целям либо радостным воспоминаниям;
* общение с природой, с благородными людьми;
* для мужчин большое значение имеет уважительное отношение к женщине;
* бережное отношение к друзьям; — умение «погружаться» в звуки музыки;
* активные занятия различными видами эстетической деятельности (поэзия, живопись, музыка и т. п.).

Рассмотренные выше аспекты управленческого общения важны при различных формах ролевого поведения руководителя (как при ситуационных взаимодействиях с подчиненными, так и при проведении совещаний, собраний, конференций). Поскольку *деловые (производственные) совещания* предполагают включение всех участников в жесткие рамки выработки управленческих решений, целесообразно на их организации и проведении остановится отдельно.

Как правило, совещание проводится по инициативе руководителя. Но прежде чем вынести на него для обсуждения какой-либо вопрос, следует убедиться, что этот вопрос требует незамедлительного решения. Если нужно всего лишь проинформировать о чем — либо персонал, то совещание нецелесообразно. Достаточно разослать циркулярное письмо (в том числе и через компьютерную сеть, если она уже создана). Обычно совещание организуется в следующих случаях:

* если необходимо принять по данному вопросу коллективное решение;
* если решение вопроса затрагивает интересы одновременно нескольких подразделений и надо знать мнение различных групп работников;
* если совещание все же необходимо провести, то следует заранее сообщить всем участникам его тему. Если вопрос очень важен, то руководитель не должен приглашать участников на совещание через секретаря по телефону. Пригласить надо письменно, с указанием полной повестки дня, регламента и списка участников. Преимущества такого приглашения:
* заставляет приглашаемых продумать вопрос и прийти на совещание с достаточно ясным пониманием проблемы, ее важности;
* дает возможность выработать собственную позицию, собрать факты для обоснования своего мнения;
* заранее устанавливает продолжительность совещания;
* благодаря тому, что содержит список участников, помогает определить, какой поддержки или, наоборот, сопротивления может ожидать приглашаемый;
* позволяет избежать последующих ненужных совещаний по этой же проблеме.

Правильное приглашение на совещание — это не просто организационно-техническая проблема, но и психологическая, так как оно способствует созданию определенного настроя людей на необходимые деловые отношения. Эффективность совещания зависит от того, как идет обсуждение вопросов, как ведется дискуссия. Овладеть механизмом ведения дискуссии непросто. До известной степени ход ее зависит и от вступительного слова председательствующего на совещании (очень часто это сам руководитель коллектива). С психологической точки зрения его роль состоит в том, чтобы задать соответствующую установку на предстоящее обсуждение. Во вступительном слове рекомендуется:

а).Ууказать цель совещания,

б). Изложить порядок ведения дискуссии,

в). Коснуться предыстории рассматриваемой проблемы,

г). Наметить основные направления ее обсуждения,

д). Сформулировать возможные решения и условия их принятия или отклонения,

е). Определить порядок ведения протокола.

Открытие совещания должно занимать не более двух минут. Начинать совещание нужно вовремя, никогда не ожидая опоздавших. Руководитель, который на первом совещании ожидает одного участника, на втором будет ждать всех.

Во время обсуждения руководителю следует быть нейтральным, постоянно поддерживать разговор, поименно вызывать на высказывание участников совещания (причем говорить всегда должен только один человек), чаще подводить промежуточные итоги, не допускать спора, обусловленного эмоциями, во внимание принимать только решения, подкрепленные фактическим материалом, по возможности не затягивать совещание ни на одну минуту.

Руководителю следует зафиксировать, кто и что будет выполнять, и проследить, чтобы все присутствующие получили протокол результатов совещания. Кроме того, необходимо иметь в виду и чисто психологические последствия принятого решения. Люди должны уйти с совещания, не испытывая раздражения, так как последствия столкновений на деловых совещаниях по поводу сугубо производственных проблем порой могут иметь весьма отсроченный характер и обнаруживаться спустя какое-то время в виде личных антипатий. Совещание, проведенное эффективно в содержательном плане и грамотно в психологическом аспекте, не только порождает мотивирующий эффект, но и блокирует возможные в дальнейшем негативные моменты в личных взаимоотношениях.

Следовательно, ролевое поведение — это поведение личности в группе, детерминированное ее статусом и той ролью, которую она играет в соответствии с этим статусом. Концепция роли включает в себя представляемую роль, субъективную и играемую роли, между которыми в реальной жизни возможны значительные расхождения.

Поведенческая реализация управленческой роли подразумевает два условия: формы управленческого общения и управление собой. Управленческое общение осуществляется в двух основных формах: ситуационного взаимодействия и формализованных встреч с персоналом (главным образом в виде деловых совещаний). Во всех формах управленческого общения важны такие качества руководителя, как умение слушать, убеждать, выступать перед людьми.

Роль руководителя очень важна, так как он может или поддерживать социальную организацию или изменять ее, или разрушать. Существует пять ступеней влияния руководителя на людей: расположить к себе, заинтересовать, убедить, воздействовать, завоевать. Условиями доверительных отношений являются: стремление к открытой демонстрации своих намерений, компетентность руководителя, проявление теплоты и доброжелательности в отношениях друг с другом, убедительное изложение информации.

Причинами неумения слушать могут служить: отставание слова от мысли, стремление дать собеседнику желательный для него ответ; неумение сиюминутную критику информации подчинить содержательному ее рассмотрению, плохое понимание информации, антипатия к говорящему, «статусная» самоуверенность руководителя.

Речевая коммуникация предполагает не только умение слушать, но и умение говорить. Существуют правила риторики, которыми необходимо овладевать.

В коммуникации выделяются два уровня отношений: содержательный и психологический, второй уровень определяет первый.

Управленческая этика — это нормы и принципы поведения и взаимоотношений руководителя с подчиненными. В ее основе лежит требование уважения к человеку, его правам и достоинству, на котором базируется мораль.

Формирование «Я — концепции» происходит под влиянием множества самооценок и оценок, исходящих от окружающих людей. Овладение навыками нравственного самоконтроля для руководителя является жизненной необходимостью. Для этого нужно, прежде всего, искреннее желание быть порядочным и обладание развитой нравственной волей, позволяющей преднамеренно пробуждать в себе жизненный оптимизм.

Управление собой, или самоменеджмент, есть развитие характерных черт руководителя, позволяющих ему эффективно трудиться. Их формирование включает четыре группы процессов: поддержание физического здоровья, рациональное распределение сил, преодоление трудностей и рациональное распределение времени.

Руководитель, управляющий собой, умеет подать себя, создать соответствующий имидж, быть лично обаятельным. Личное обаяние — это не внешний эффект, а своеобразная «душевная нота», достигаемая на основе истинного человеколюбия, общей культуры и умелого выбора и использования приемов общения. Одежда также характеризует личность и должна способствовать повышению авторитета руководителя и созданию его имиджа.

Деловые (производственные) совещания предполагают включение всех их участников в жесткие рамки выработки управленческих решений. Они организуются при необходимости принять по какому — либо вопросу коллективное решение или в случае, когда это решение затрагивает интересы одновременно нескольких подразделений.

**Вопросы для повторения:**

1. Дайте определение понятию «административная организация».

2. Какие необходимые компоненты включает в себя административная организация?

3. В чём сущность синтетического подхода к проблеме управления?

4. Назовите 2 типа всех управленческих решений в организации, предложенные А.И. Пригожиным.

5. Перечислите три основных стиля руководства, предложенные А.Л Журавлёвым.

6. В чем суть методов использующихся для корректирования поведения подчиненных и стимулирования их к определенным действиям?

7. В каком новом типе управляющих возникла потребность в последние годы в развитых странах и почему?

8. Для чего необходимы методы оценки деятельности руководителя.

9. Дайте определение специальной отрасли социального знания — инноватики.

10. Какие этапы включает в себя инновационный процесс по А.И. Пригожину

11. Перечислите основные стратегии производственных организаций по отношению к инновациям.

12. Назовите формы реализации управленческого общения.

**Глава III**

**Социально-трудовые конфликты в организации и их роль в урегулировании социально-трудовых отношений**

**План:**

1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.

2. Причины трудовых конфликтов.

3. Разрешение трудового конфликта.

4. Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения.

**1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта**

Исследование проблем конфликта — одно из традиционных и основных направлений социологической науки. В последнее время оно получило название конфликтология.

Трудовой конфликт — это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников. Не всякие организационно-трудовые противоречия создают конфликтную ситуацию. Она формируется при наличии следующих условий:

• противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;

• степень противоречий достаточно высока;

• противоречия доступны для понимания, т.е. индивиды и группы осознают эти противоречия или, напротив, они непонятны;

• противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительно накапливаются, прежде чем появятся какие-то социальные столкновения.

Реализация трудового конфликта зависит от таких субъективных человеческих факторов, как потребности и способности. Индивиды и группы должны, с одной стороны, испытывать довольно сильную потребность в преодолении взаимных сложностей для того, чтобы согласиться или решиться на конфронтацию, с другой — обладать достаточной способностью к вступлению в такую конфронтацию, иметь шанс посредством ее решить свою проблему.

Способность к конфликту имеет конкретные составляющие: личные качества, деньги, связи, авторитет, наличие сторонников и т.д. Отсутствие способности к конфликту — одна из причин того, что трудовой конфликт либо не происходит при достаточных предпосылках, либо ничем конструктивным не завершается. Это достаточно обыденное и часто встречающееся явление, хотя на сегодняшний день в мире существует статистика и криминальных форм его разрешения, что говорит о потенциальной возможности связи трудовых конфликтов и преступности.

По характеру и степени проявления признаков можно различить открытый и закрытый типы трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

• уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;

• наличие или отсутствие реального кофликтного поведения и активности по урегулированию;

• известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее.

Закрытый конфликт чаще всего бывает неблагоприятным. Он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационно-трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала. В закрытом конфликте не только индивиды, но и группы оказываются объектами взаимной манипуляции, не имеют возможности повлиять на негативные процессы.

Индивиды и группы, имеющие прямое или косвенное отношение к конфликту, являются его субъектами. Они могут быть разделены на следующие категории: первичные агенты, присоединившиеся участники, среда. Эти субъекты образуют социальную структуру трудового конфликта. Различия между субъектами не только условны, но и иллюзорны. Например, внешне конфликтуют индивиды, но за ними в действительности «стоят» соответствующие группы со своими противоположными интересами или, наоборот, внешне конфликтуют группы, но в действительности основу конфликта составляет противоположность именно частных интересов каких — то индивидов. В экономической сфере это бывает довольно часто.

Если меживдивидуальные конфликты переходят в межгрупповые, то конфликты между группами иногда оборачиваются конфликтами внутри этих групп. На межиндивидуальном и межгрупповом уровнях одни конфликты не только порождают, но и подавляют, замещают другие. Субъектами трудового конфликта оказываются иногда не стихийно самоопределяющиеся и проявляющиеся «одиночки», «коллективы» и «массы», а компетентные, опытные и принципиальные активисты и группы давления, способствующие процессу регулирования организационно — трудовых отношений.

Процесс конфликта в организационно-трудовых отношениях часто детерминируется следующим важным обстоятельством. Субъекты трудового конфликта могут быть информированы друг о друге в различной степени, обоюдно или односторонне дезинформированы, что может иметь непредсказуемые последствия. Субъекты трудового конфликта — это часто не равнодействующие факторы. Они могут обладать разной социальной силой вообще или на определенной стадии конфликтной ситуации. Соотношение этих сил может правильно или неправильно осознаваться всеми субъектами трудового конфликта, что также является социальной характеристикой последнего.

Все трудовые конфликты «неповторимы» в зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли и статусы являются их субъектами. В качестве первичных агентов трудового конфликта отдельные работники, трудовые группы, коллективы организаций оказываются, если именно их цели сталкиваются в процессе труда и в распределительных отношениях; именно они особенно четко осознают и принципиально относятся к каким — то противоречиям. Присоединение к конфликту вторичных участников возможно путем либо добровольного, сознательного включения в конфликтную ситуацию, либо привлечения в нее все большего количества участников самими первичными агентами конфликта. Это присоединение происходит по множеству мотивов. При расширении социальной базы конфликта сама конфликтообразующая проблема может усложняться, становиться все более запуганной, что способно создавать лучшие условия для разрешения конфликта.

Среда конфликта образуется на основе того, как индивиды или группы занимают либо нейтральную позицию в конфликтной ситуации, либо безразличны к проблеме, либо воздерживаются от вмешательства с целью его ослабления, либо заинтересованы в продолжении и занимают выжидательную позицию. Не присоединяются к конфликту те, кто не может определить свою позицию, не уверен в правильности его понимания.

В некоторых случаях прямые агенты конфликта стремятся придать своему внутреннему спору широкий социальный масштаб, а свои интересы представить как интересы многих. Это делает их позицию более официальной, сильной. В действительности чаще всего возникают трудовые конфликты, социальная структура которых особенно сложна, т.е. непонятно, кто и какое отношение имеет к конфликту.

Поведение в условиях конфликта является одним из важных критериев типологизации личности работника. Так, одни избегают конфликтных ситуаций любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Более того, поведение в условиях конфликта может быть показателем отношения работника к труду. Возможны варианты зависимости между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.

1. Хороший работник болезненно восприимчив к конфликтам, он особенно нуждается в благоприятном социальном климате, нормальных условиях работы. Плохой же переживает конфликт безболезненно, готов сам конфликтовать часто.

2. Хороший работник безразличен к конфликту, поскольку он полностью занят, его внимание сосредоточено на производственных целях. Плохой «более свободен», уделяет много внимания конфликту, конфликт может быть одним из его занятий на рабочем месте.

3. Хороший работник «нуждается» в конфликтах, только когда они затрагивают организацию труда и после разрешения конфликта значительно ее улучшат. Плохому конфликты в этом смысле «не нужны».

Можно продолжить данный перечень, учитывая большое разнообразие трудового поведения.

Трудовой конфликт, как правило, имеет негативные последствия:

• усиление настроения враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;

• свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;

• падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;

• ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия «по пустякам» во взаимодействиях, переговорах, контактах и т.д.;

• умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», т.е. по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

• умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т.е. установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

 • разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение;

• фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; бессмысленные затраты сил и энергии на вражду и конфронтацию;

• не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия трудового конфликта можно рассматривать также как универсальные показатели, признаки конфликтной ситуации. Сам трудовой конфликт имеет и позитивные стороны, так как часто решает многие задачи, устраняет негативные явления.

Можно выделить следующие позитивные функции трудового конфликта:

* информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем или многим);
* социализации (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);
* нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентации);
* инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается какая-то проблема).

Признание позитивных функций трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать, направлять его на достижение полезных целей.

**2. Причины трудовых конфликтов.**

Исследования причин трудовых конфликтов позволяют подробно их классифицировать и определить возможности и принципы их разрешения. Причина возникает обычно раньше, чем появляется само столкновение социальных сторон. Необходимо также различать причину и инцидент, т.е. какой-то случайный факт отношений оказывается поводом к началу конфликтного поведения. Поводом может быть и умышленно созданная ситуация.

Причины трудовых конфликтов прежде всего можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной. Объективные организационно-трудовые причины конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации и т.д. Одним словом, существуют своеобразные «антагонистические» и «неантагонистические» организационно-трудовые противоречия как причины конфликтов.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

Объективные и субъективные причины не всегда различимы, между ними иногда нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда способны в конечном итоге привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии могут искажать организационно-трудовые отношения, усложнять их. Кроме того, существует категория причин, которые можно определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, не поняли их смысла достаточно точно. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник — сами работники.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

1. Проблемы распределительных отношений. Они обычно являются наиболее вероятными факторами конфликтных ситуаций на производстве. Индивиды и группы конфликтуют, прежде всего, по поводу присвоения каких-либо благ и ценностей. В связи с распределительными отношениями возможен трудовой конфликт из-за: факта распределения благ (справедливо—несправедливо); переопределения уже присвоенных, полученных благ; самого принципа, критерия распределения благ. Конфликт перераспределения болезненнее, чем конфликт распределения; конфликт из-за принципа распределения носит более идейный и конструктивный характер, чем конфликт из-за фактического распределения. Например, если все работники по их собственным оценкам имеют достаточно хорошие условия труда, то конфликт между ними не возникает; если же при равных результатах труда заработная плата одной из групп работников значительно повысилась без достаточных на то оснований, то возможен конфликт. Объектом и предметом конфликта в производственных условиях могут быть не только заработная плата, но условия и содержание труда, норма выработки и т.д.

Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут быть между бедными и бедными, богатыми и бедными, богатыми и богатыми, индивидами и группами, занятыми в одинаковых или разных сферах труда и экономической деятельности. Этот конфликт возможен при любой системе распределительных отношений. Например, конфликт может вызвать слишком сильная зависимость заработной платы от возраста и т.д.

2. Сложности функционального взаимодействия. Это одна из самых скрытых причин трудового конфликта. Конфликтующими сторонами оказываются индивиды и группы, включенные в единые функциональные отношения, связанные дифференциацией и кооперацией трудовой деятельности. Наблюдения показывают, что чаще конфликтуют те, кто проявляет особую активность. Замечено также, что причиной конфликтной ситуации часто служит бездействие одних по сравнению с другими. Главным здесь является следующее противоречие: чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношения самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения.

3. Ролевые противоречия. Конфликтные ситуации в организационно — трудовых отношениях часто создаются ролями, выполняемыми индивидами и группами, т.е. происходит ролевой конфликт. У него два аспекта — объективный и субъективный. Объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и различными способами поведения индивидов. Например, производители и потребители, рабочие, занятые основным и вспомогательным трудом, связаны между собой разной степенью ответственности, несовместимостью интересов, жесткой контрактностью и формальностью. Здесь определенные действия одной стороны приносят либо существенный ущерб, либо существенную выгоду другой, что обусловливает высокую степень вероятности не только взаимоотчужденности, но и борьбы, соперничества. Одна из особенностей конфликтной ситуации на ролевой основе — установка субъектов на определенные действия.

Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои представления и взгляды по поводу ролей друг друга. Если «исполнение» своей роли одной стороной не соответствует представлению о данной роли другой стороны, то это несоответствие и приводит к конфликту, т.е. причиной конфликта является нереализация взаимных ролевых ожиданий субъектов.

4. Сугубо деловые разногласия. В данном случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождениях во взглядах на организацию работы, правильное решение проблем производства, нормы взаимоотношений и т.д. Это своего рода «идейный» конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

5. Раздел вины, ответственности. Если организация переживает неуспех, неблагополучие, работает нерентабельно, на грани банкротства и т.д., то это способно вызвать конфликтную ситуацию. Довольно редко вся трудовая группа, организация принимает на себя ответственность, чаще всего происходит болезненный процесс определения конкретного виновника, персонификации вины, что и становится причиной трудового конфликта.

6. Лидерство. Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда проявляются процессы ненормального соперничества, инициативы, доминирования. Самосознание индивидов и групп рождает разного рода личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой. Лидерство и основанный на нем трудовой конфликт могут проявиться не только в сложных, но и в простых видах трудовой деятельности, где выполняются самые примитивные задачи и функции. Любая проблема в совместной трудовой деятельности может умышленно использоваться для борьбы за лидерство. В результате трудовой конфликт может протекать как борьба за власть и господство; занятость, сохранение собственной работы; наставничество; выполнение престижных ролей.

7. Ненормальные условия труда. Они являются частым раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. Высокая плотность рабочих мест, «скученность» работников в помещении, вынужденная высокая интенсивность контактов, работа на несовременном оборудовании с применением старых технологий являются самостоятельной причиной трудовых конфликтов, хотя полностью это не всегда осознается.

8. Несовместимость. Под несовместимостью понимают существенные различия в характеристиках субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. В организационно-трудовой сфере проявляются случаи несовместимости в опыте, квалификации, образовании; экономической психологии и отношении к труду (одни ориентируются на минимум активности и максимум вознаграждения, другие — на максимум активности и максимум вознаграждения, третьи — на минимум активности и минимум вознаграждения; если эти типы вынуждены взаимодействовать, то между ними неизбежны конфликты). Несовместимость — это явление не только объективное, но и субъективное. Конфликтность в социально-трудовые отношения вносят не только действительно существующие различия, но и мнения об этих различиях.

9. Половозрастной состав организации. Существуют различные точки зрения по этому поводу. Например: межполовые различия могут вызывать конфликтность через несовместимость вследствие многих идейных стереотипов; способствуют нормальному социально-психологическому климату, предохраняют от конфликтов.

В отношении межвозрастных различий и их значения в организационно-трудовых отношениях чаще всего оговариваются следующие проблемы, вызывающие конфликтность:

• молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности, недооценивать опыт старших;

• опытные старшие работники не оказывают помощи молодым, особенно в период адаптации;

• опытные старшие работники иногда недооценивают способности молодых;

• молодежь не всегда понимает некоторые специфические сложности и потребности работников старшего поколения, их консерватизм (старшие абсолютизируют свои знания и опыт; часто считают, что они во всем правы), слабую способность воспринимать новое;

• работники старшего поколения иногда слишком ревностно относятся к «слишком быстрой» карьере молодых, их достижениям и т.д.

Считается, что при соответствующей культуре отношений именно разновозрастной состав персонала трудовой организации, группы дает лучшие показатели социально — психологического климата, способствует профессиональному и экономическому успеху.

10. Социальные различия. Трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться различиями между людьми сословно — классового, расового, этнического, религиозного, политического характера. Требуются не только культура самих людей, но и талант администратора в предотвращении таких конфликтов. Необходимо быть достаточно компетентным, чтобы полно и правильно понимать сложные социальные различия, создавать на их основе оптимальные социально — трудовые отношения.

**3. Разрешение трудового конфликта.**

Разрешение трудового конфликта — это процесс или целенаправленная деятельность, снимающие его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным. Не всегда установимы четкие границы между разрешением конфликта и самим конфликтом, поскольку он иногда протекает как конструктивное преодоление трудовых проблем.

С теоретической точки зрения разрешимость трудового конфликта зависит от степени его сложности. Однако в действительности последняя довольно трудно определяется и прогнозируется. Самые незначительные проблемы оборачиваются острой конфликтной ситуацией, а самые значительные иногда так и не перерастают в открытый и длительный конфликт. Можно сформулировать несколько конкретных факторов, обусловливающих сложность трудового конфликта.

1. Масштаб конфликта. Он определяется общим количеством участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; количеством сторон, позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта могут появиться три, четыре и т.д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет его разрешение. Количество участвующих не является однозначным фактором. Трудовой конфликт между группами может быть так же прост, как и между отдельными работниками. Более того, в междисциплинарном конфликте сильнее проявляются личностные факторы, что усложняет его разрешение. В межгрупповом конфликте участники могут осознавать его масштабность, связанные с ним последствия, риск, ответственность, поэтому особенно стремятся к его разрешению. В межиндивидуальном конфликте преимуществом является простота обсуждения; оно может происходить оперативно, в рабочем порядке (если не требуется заключение специалиста или мнение администратора по какой — то проблеме), однако здесь слабее «коллективный разум», меньше вероятность компромисса.

2. Длительность конфликтной ситуации. Разрешить конфликт на его начальной стадии может быть проще, так как он еще не персонифицирован (не получил характера личной вражды), невелики разрушительные последствия конфликта, не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта. Все это говорит о том, что конфликт необходимо разрешать как можно раньше. В то же время поздняя стадия конфликта может иметь свои преимущества при его разрешении, поскольку причина конфликта стала для всех ясной, понятной; все устали от конфликта и хотят его урегулирования; мотив игры сменяется мотивом риска.

3. Новизна или стандартность конфликта. Если подобный конфликт уже имел место ранее, то сейчас он будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как к уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решения этой проблемы.

4. Объективные или субъективные причины конфликта. Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, так как требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствующих организационно-трудовых изменений.

5. Субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованием, то способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте. Однако острые конфликты возможны на уровне не только рабочих, но и специалистов, администраторов, не только в производственных трудовых группах, но и в коллективах с интеллектуальным трудом. Высокий уровень культуры иногда, наоборот, способствует конфликтам в силу более принципиального отношения людей к делу.

Можно выделить следующие конкретные модели разрешения трудового конфликта.

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, свои возможности «выиграть» конфликт — как более слабые.

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «сталкивается» на какую-то третью сторону, т.е. решается за счет этой третьей стороны.

5. Существуют такие типы разрешения конфликта, как: автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций.

6. Общеорганизационный, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений; самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности; публичный, если в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают.

7. Административный конфликт, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта.

1. Реорганизация — изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон.

2. Информирование, т.е. социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мира в данном конкретном случае.

3. Трансформация, т.е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.

4. Отвлечение — перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внимания на что — либо общее, что способствует сплочению.

5. Дистанцирование — исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.

6. Игнорирование — умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

7. Подавление — это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

8. Конформное предпочтение — решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Разрешимость и разрешение трудового конфликта во многом определяются особенностями поведения индивидов и групп в определенных условиях. Обратим внимание на некоторые негативные поведенческие явления в конфликте:

* драматизация конфликта — преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний, последствий их нереализации;
* установка на конфликт как самоцель — превращение конфликта в игру, возведение своей позиции в принцип, отношение к компромиссу, как к потере достоинства;
* эксплуатация конфликта, т.е. заинтересованность в нем как условии достижения каких — то целей; свойственная многим субъектам «угроза вражды» как способ самоутверждения, занятия какой-то позиции;
* персонализация конфликта — придание объективной проблеме личностного характера и значения.

Изложенная теория трудового конфликта является общей. Она может конкретно разрабатываться в трех направлениях: конфликты между работниками и трудовыми группами; конфликты между персоналом и администрацией; конфликты между организацией в целом и внешней социально-экономической средой.

Наряду с негативными последствиями трудовой конфликт выполняет и некоторые позитивные функции:

* через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем и многим;
* в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях;
* в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентации;
* конфликт стимулирует изменения, через него официально признается какая-то проблема.

Подводя итог срассмотрения конфликта, необходимо выделить и следующие формы разрешения конфликтов: реорганизация, информирование, трансформация, отвлечение, дистанцирование, игнорирование, подавление, комфортное предпочтение.

**4. Моббинг персонала — разновидность трудового конфликта и возможности его разрешения.**

Моббинг (от англ. mobbing — притеснять, грубить, нападать; mob — толпа) — это коллективный психологический террор, травля в отношении кого-либо из работников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемые с целью заставить его уйти с места работы.

Моббингом обозначают такие действия, которые профессор юридического факультета Университета Саффолка Дэвид Ямада назвал общими для всех, или «не различающими статуса». Чаще всего жертвами моббинга становятся:

• студент на стройке;

• рабочий в офисе;

• секретарь на новом месте;

• сотрудник, назначенный внезапно начальником над своими бывшими сослуживцами;

• сотрудник, резко пониженный в должности;

• коллега, с которым приходится вдруг делить работу;

• верующий в ряду убежденных атеистов, и наоборот;

• иностранец (житель ближнего зарубежья);

• иностранец (житель дальнего зарубежья);

• «удачливый» провинциал.

Обычно моббинг протекает по двум сценариям:

1).«Черный». Моббер вызывает жертву на конфликт по любой причине, подключая коллег. Жертва недолго борется и пытается доказать свою невиновность, после чего деморализуется и пишет заявление об увольнении по собственному желанию. «Черный» сценарий характерен для компаний со слабым менеджментом и низкой корпоративной культурой;

2).«Белый». Сотрудника в вежливой форме тихо и постепенно выживают с работы. Этот сценарий обычно применяют менеджеры среднего звена. Любая инициатива работника пресекается, его лишают заданий, ему делают формальные замечания о профпригодности, внешнем виде и т.п. Невзначай распускаются сплетни о его некомпетентности. «Белый»моббинг может затянуться на месяцы, нанося максимальный ущерб здоровью жертвы.

Моббинг подразделяется на два основных вида:

1). Вертикальный (преследования со стороны начальства, иногда его еще называют боссинг). Причины вертикального моббинга: травля новичков, проверка эмоциональной и профессиональной устойчивости (может прекратиться, когда нового сотрудника признают «своим»); зависть (как правило, жертва преследования молода и талантлива и преследуется пожилыми сотрудниками, которым необходимо удержаться на месте до пенсии); боязнь конкуренции; неординарность сотрудника (белых ворон редко любят); напряжение внутри коллектива, требующее выхода;

2). Горизонтальный (преследования со стороны коллег). Причины горизонтального моббинга: чувство неполноценности и желание утвердить свой авторитет за чужой счет, личные счеты с работником, желание освободить рабочее место для кого — то из «своих». Благосклонность со стороны начальства (этот фактор обычно сопровождается завистью). Иногда человек становится объектом сразу обоих видов моббинга: начальник отдела может подвергаться прессингу со стороны «самого главного начальства» и презрению со стороны коллег.

Типичные фазы развития моббинга в трудовом коллективе по своей сущности похожи на любой из конфликтов:

Фаза 1. Формирование предпосылок. В качестве предпосылок моббинга могут выступать оставшийся неразрешенным конфликт на рабочем месте или высокая эмоциональная напряженность в связи с неблагоприятным психологическим климатом.

Фаза 2. Начальная фаза моббинга. Как средство разрядки и снятия эмоционального напряжения происходит поиск «виновника», и в отношении этого сотрудника начинают проявляться агрессивные выпады коллег или руководства в виде недовольства или насмешек. Как следствие, на этой фазе у жертвы начинают появляться первые нарушения в эмоциональной сфере (эмоциональные срывы), что лишь «подливает масло в огонь» и усиливает психотеррор.

Фаза 3. Активная фаза моббинга. В этой фазе агрессивные выпады и насмешки становятся систематическими, привязаны к объекту моббинга и уже не зависят от его реальных поступков и результатов деятельности. Во всем находится только негативные моменты. В результате у жертвы возникает устойчивое ощущение затравленности, проявляются признаки нарушения здоровья, усиливаются хронические заболевания.

Фаза 4. Социальная изоляция жертвы моббинга. В этой фазе происходит полная или частичная изоляция работника от участия в коллективных и общих корпоративных мероприятиях, а также в совместном рабочем процессе. Его не приглашают на корпоративные праздники, отмечание дней рождения коллег, совместные чаепития и т. п. Оказавшись в социальной изоляции и информационном вакууме, работник не получает положительных оценок своим действиям, теряет ориентиры и становится все более беспомощным и неуверенным в профессиональной деятельности. К тому же, у него начинают проявляться серьезные физические и психические заболевания, что приводит к большому количеству пропусков по болезни.

Фаза 5. Потеря рабочего места. Чаще для сохранения психического и физического здоровья подвергшийся моббингу сотрудник сам находит другое место работы, или ему настоятельно предлагают уйти по собственному желанию, или серьезно страдает его профессиональная состоятельность.

Моббер — источник стресса в коллективе, человек, постоянно ищущий возможность «подсидеть», уволить неугодного ему человека. Часто мобберы действуют не поодиночке, а группами и, чтобы бороться с ними, необходимо понимать, как они думают и действуют.

Существует четыре основных типа мобберов:

Тип «Позер». Обычно женщина, стремящаяся создать впечатление доброго, заботливого и сострадающего человека. За красивой маской скрывает обманчивую и высокомерную натуру. Профессионально некомпетентен. Может демонстрировать открытую злобу, если назначается за что-либо ответственным. Не позволяйте людям этого типа подходить к вам слишком близко. Может показаться, что регулярные чаепития с обсуждением личной жизни заставят этот тип вести себя с вами по-другому, но, как показывает практика, они лишь дают мобберу пищу для дальнейшей травли.

Тип «Имитатор». Ищет почета и уважения, при этом страдает недостатком профессионализма в своей области и интеллекта. Не желая самосовершенствоваться, все свои силы направляет на обман, мошенничество и лесть. Действует то же правило: держитесь подальше от его интриг, хотя для успокоения его эго можете давать ему возможность проявить себя в том, что он считает своей сильной стороной.

Тип «Авторитет». Как правило, настоящий профессионал, хотя часто сфера его деятельности очень узкая. Плохо умеет общаться с людьми, не умеет налаживать контакт. Если вы хотите быть, а не называться профессионалом, вам неизбежно придется вступить с ним в дискуссию. Наилучшей тактикой будет дать ему возможность высказать свое мнение и поступить в соответствии с ним в тех случаях, когда это не вредит делу.

Тип «Кукловод». Интеллектуал, не способный на сочувствие. Чувства вины и раскаяния — чуждые для него категории. Упивается ролью наблюдателя, натравливая людей друг на друга. Любит управлять потоками информации, контролировать принятие решений, особенно кадровых. В качестве исполнителя любит использовать тип «Имитатор». С «Кукловодом» справиться практически невозможно — он живет по иным внутренним законам и руководствуется правилами, которых обычному человеку не понять. Либо вы живете в мире, где все готовы рвать друг другу горло, либо увольняетесь.

Существует много причин того, почему одни коллеги вдруг резко меняют свое отношение к другим, и те становятся мишенью для скандалов и интриг, придирок и обвинений:

• внутренняя конкуренция среди персонала в торговой фирме за большую эффективность работы с клиентами;

• внешняя для фирмы кризисная ситуация;

• приход нового коллеги, воспринимаемый как угроза;

• наличие большого числа претендентов на единственное освободившееся карьерное место;

• резкое повышение одного из коллег по службе;

• обычная зависть или жажда славы;

• страх за свое существование;

• нежелание раскрытия подробностей «старых дел»;

• слабость;

• неприятие иногородних, провинциалов, «столичных штучек», представителей другой национальности, иностранцев;

• предубеждение против инвалидов;

• социально — политическая ангажированность;

• неприятие «белых ворон»;

• «миссионерская забота» о жертве;

• особо галантное или грубое отношение к женщинам;

• активное противостояние сексуальному домогательству.

Часто для организации и виновников моббинга он вовсе не является заветной мечтой и главной целью их поведения. Именно по этой причине своевременное вмешательство менеджера по персоналу способно радикально улучшить ситуацию.

В качестве организационно-управленческих средств профилактики моббинга в служебных коллективах выделяются следующие:

• формирование здоровой корпоративной культуры в организации;

• поддержание здорового социально-психологического климата в служебных коллективах;

• развитие навыков управления у высшего руководства;

• создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников;

• рациональное и четкое разделение труда между отделами, исключение возможности дублированных или пересекающихся заданий различных подразделений;

• четкое формулирование служебных обязанностей каждого работника с обозначением границ их персональной ответственности;

• формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений, рационализация и открытость информационных потоков в организации;

• формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста;

• формирование нетерпимого отношения к разносчикам сплетен и любителям интриг на работе;

• исключение интимных или родственных связей между подчиненными и руководством.

Возможные варианты разрешения ситуации:

• руководство организации (в том числе менеджер по персоналу) не замечает или пытается не замечать существования моббинга на своем предприятии;

• руководство организации (и менеджер по персоналу) само является виновником появления моббинга;

• руководство организации (или хотя бы менеджер по персоналу) принимает все меры, чтобы избавить и защитить сотрудников от появления и существования моббинга.

Широкое распространение моббинг получил в реорганизованных фирмах, в которых несколько сотрудников кажутся новому начальству лишними (например, решено сократить число штатных рабочих мест или изменилось штатное расписание). Как правило, чем больше сотрудников подвергаются моббингу, тем меньшее их число в действительности должно подать заявления об уходе.

В целях профилактики от появления конфликта следует:

• не отдавать открыто предпочтения никому из своих сотрудников — это может стать провокацией и поводом для моббинга;

• никогда не поддерживать сотрудников, если явно видно, что кто-то из них хочет очернить одного из коллег в глазах руководства, имейте свое мнение о каждом из сотрудников и отстаивайте его;

• показать персоналу, что руководство фирмы против моббинга;

• постараться поддержать того, кто стал жертвой моббинга;

• продемонстрировать эту свою поддержку не вовлеченным и конфликт сотрудникам.

Также в многочисленных исследованиях приводятся различные советы и рекомендации как себя вести, чтобы избежать моббинга на рабочем месте. В обобщенном виде эти рекомендации для менеджеров и сотрудников можно представить следующим образом:

• будьте доброжелательны со всеми сотрудниками. На обаятельных моббинг не направляют;

• не сплетничайте, а услышав сплетню, не пересказывайте ее другим;

• никого не унижайте. Напротив, старайтесь хвалить человека, возвышать его в собственных глазах и в глазах других;

• постарайтесь найти золотую середину между тем, чтобы сохранить свое лицо и не выделяться из коллектива;

• не позволяйте унижать себя. Иногда нужно «показать зубы»;

• соблюдайте традиции коллектива. Участвуйте в корпоративных мероприятиях;

• если кто-то из сотрудников пытается вас «достать», не нервничайте, спокойно поговорите с ним, выясните, чего он добивается. Старайтесь не реагировать на обидные слова. Помните, что обижают тех, кто обижается;

• не фамильярничайте с начальником. Даже если вы с ним друзья, не афишируйте это, а лучше — дружите за пределами организации;

• добросовестно выполняйте свои обязанности. В случае конфликта начальник будет на вашей стороне, так как он не захочет терять ценного работника.

«Трудные» руководители классифицируются:

1. «Мафиози» («бык») — классический персонаж анекдотов и бандитских телесериалов. На вид похож на боксера, борца или уголовника. Образованием не замучен. Любит простые виды бизнеса, не требующие большого количества мозговых извилин (рынок, автозаправка, автосервис, автостоянка). Специфическая примитивная речь с большим количеством слов, не переводимых на иностранные языки. Много выпивает (дорогой коньяк, виски, водка), курит. Ездит на «джипе», живет в особняке или коттедже, любит азартные игры. Любит «расслабляться» на отдыхе за границей. В работе с персоналом царит полный «беспредел» и низкая оплата труда. Разделяет людей на тех, кто сильнее и слабее его. Побаивается первых и презирает вторых. Пренебрежение ко всем, кто слабее его, кто соглашается с ним и уступает ему — характерная черта такой личности. Часто испытывает желание публично унижать, подавлять своих подчиненных. Ощущает тем большую злобу и стремление унизить, чем более беспомощной и слабой выглядит жертва.

2. «Новый русский» — в последние годы он сильно потеснил предыдущий тип начальников. Чаще всего молодой, около 30 лет, образованный, очень богатый. Происхождение состояния не афишируется, чаще всего финансовые махинации с банком или использование бюджетных средств. Высшее образование — экономическое, юридическое, иногда техническое. Никаких проблем с общественной моралью или корпоративной этикой. Глубоко презирает всех, кто стоит ниже его на социальной лестнице, но внешне соблюдает рамки приличия. Интроверт (закрытая личность), в общении с подчиненными обычно не проявляет эмоций. Смотрит в разговоре в сторону или сквозь человека. Если тема или собеседники ему не интересны, то готов через 3 — 5 минут завершить разговор («жесткий стиль»). Предпочитает нанимать в организацию высококвалифицированный персонал (юрист, бухгалтер, менеджер). Оплачивает труд очень хорошо, но в случае «проколов» — выгоняет не задумываясь.

3. «Авторитет» — властный, сильный руководитель авторитарного стиля, не терпит возражений. Это образ «красного директора», традиционного советского руководителя: строгого, солидного, опытного, ответственного и знающего «реальную экономику страны». Подчиненные, которые не хотят смотреть на него «снизу — вверх» вызывают агрессивную реакцию, поскольку ломают его представления о должном. Живет по пословице «начальник всегда прав». Может быстро уволить непокорного, даже своего ближайшего помощника. Но это не всегда так. Обладает незаурядной волей и мощной энергетикой. От подчиненных ждет не столько одобрения и восхищения своей персоной, сколько беспрекословного выполнения приказов. Быстро принимает решения, не всегда обоснованные и справедливые, «рубит с плеча». В современном бизнесе осваивается плохо — это исчезающий тип руководителя.

4. «Наполеон» — обычно (но не всегда) маленького роста, невзрачная внешность, куча комплексов. Уровень интеллекта чаще всего средний («звезд с неба не хватает»). Стремится к власти для залечивания своих психологических травм. Брал усердием, старанием и трудолюбием («задницей»). Очень тщеславный, с трудом пробился в начальники. Больше всего на свете боится потерять должность и статус. Дисциплинирован, подтянут, организатор по натуре, интроверт. Поведение в коллективе — «из грязи — в князи». Любит себя и свои заслуги. Злопамятен до конца жизни, обидчив, шуток и критики не прощает, предпочитает лесть, обожает, когда хвалят его заслуги, кабинет, труды и достижения.

5. «Важная птица» или «надуватель щек» — достаточно распространенный тип руководителя среднего звена, недавно выбившегося в начальники. Способности посредственные, интуитивный тип личности, низкий или средний уровень интеллекта, плохая память и аналитические способности, высокомерен. Ориентирован на личные и семейные потребности, никогда себя не забывает. В трудовом коллективе предпочитает слабых подчиненных, конфликты, «наговоры» и лесть.

6. «Организатор» («Энтузиаст»). Постоянно в движении, чрезвычайно общителен (холерик), предпочитает быстро решать оперативные задачи в ущерб стратегическим, его отличает высокий уровень интеллекта. Внешний образ доброжелательного, живого, увлеченного собеседника, может быстро организовать выполнение любого дела и мобилизовать трудовой коллектив на достижение цели. Однако, способен довести подчиненных до тихого сумасшествия своими «идиотскими» начинаниями и «ценными» инициативами. Поэтому из «организатора» редко выходят первые руководители — чаще всего он добирается до главного инженера, заместителя по экономике или персоналу.

7. «Хитрый лис» — внешне всегда улыбающийся, приятный человек. Получил хорошее образование, всесторонне развитая личность, обязательно имеет хобби (рисует, сочиняет стихи, нумизмат, музицирует), творческий тип личности, холерик или флегматик, ориентирован на окружающую действительность, быстро реагирует на изменение среды, обычно не имеет проблем с моралью, уходит от конфликтов. Имеет твердый авторитет важного человека у высшего руководителя, к нему приходят за советом. В коллективе предпочитает тишину и мелкие конфликты, не любит авторитарность, но вынужден подчинятся вышестоящему начальнику.

8. «Серый кардинал» — очень сильная личность в коллективе, предпочитает находиться «в тени» и на вторых ролях при молодом или старом руководителе, обычно в возрасте за 50 лет и старше. Имеет блестящее образование, очень высокий интеллект, обладает отличной памятью и огромным производственным или кадровым опытом. Внешне аскетического вида, худой, мрачный, интроверт. Решения сам не принимает, любит готовить решения и проводить их в жизнь через высшее руководство («Ваша идея»), хороший дипломат, причем соблюдает интересы предприятия или организации.

9. «Задира» — громогласен, стоек, тверд, грозен, агрессивен, и о нем поговаривают, что он имеет влиятельных друзей в высоких инстанциях (часто «задира» делает это сам). «Задиры» боятся двух вещей: собственного несовершенства и любой формы близости. Когда вы имеете дело с руководителем этого типа, стойте прямо, смотрите и говорите открыто, называйте его по имени, чтобы привлечь его внимание, но не принимая «боевой стойки», и попытайтесь решить с ним интересующую вас проблему. Старайтесь контролировать собственный страх, так как страх только подстрекает («заводит») руководителя этого типа. Не показывайте своего волнения и дайте «задире» время излить гнев. Избегайте «любого столкновения». Будьте дружелюбны, но тверды. Улыбайтесь, если это кажется уместным, но не будьте напуганы. Сосредоточьтесь на проблеме и ваших нуждах. Если вы проявите уважение, а не страх, «задира» будет искать другую «жертву».

10. «Медведь» обычно дружелюбен, мил и доброжелателен. Однако такие руководители имеют два главных недостатка: любой ценой откладывают решения и обходятся утверждениями общего характера, избегая быть конкретными. Медлительные менеджеры фактически являются жертвами взыскательного, педантичного воспитания. Медлительные руководители боятся сделать ошибку, которая может обнаружить их профессиональную непригодность и промахи. Спросите, что он имеет в виду, когда использует неопределенные или двусмысленные слова, и договоритесь о точных и реальных сроках выполнения работы. Используйте позитивные приемы и избегайте нажимов: медлительный руководитель и так достаточно не уверен. Попытайтесь решить проблемы с помощью расположенных в ряд альтернатив. Окажите руководителю поддержку после того, как он принял решение. Когда он принимает решение, увеличьте вашу бдительность; принимая от него поручения и распоряжения, не торопите события.

11. «Боец» (для женщин «амазонка»). «Боец» — это «ходячая бомба» с часовым механизмом. Его (или ее) гнев лежит не на поверхности. «Боец» взрывается неожиданно: много кричит, атакует и выплескивает свой сарказм. Когда его вспышка раздражения оканчивается, он обратно «вползает» в свое угрюмое молчание. Для «бойца» восстановление справедливости (реальной или воображаемой) является целью, отмщение — орудием. «Боец» боится своего собственного гнева и проявления своих эмоций, а также неискренности в любой форме. Когда вы обращаетесь к руководителю такого типа, пытайтесь противостоять ему конструктивно. Попросите личной встречи с ним; не допускайте отклонений или срывов. Затем покажите ваши серьезные намерения, сосредоточившись на вопросе; попытайтесь направить его энергию в русло решения проблемы. Сделайте это вызовом для него: ведь ему нравятся вызовы.

12. «Льстец» постоянно улыбается, дружелюбен, угодлив, с чувством юмора. «Льстецы» говорят людям то, что те хотят слышать. Необходимость в одобрении делает их специалистами по уловкам. «Льстец» боится прямого разговора и прямого действия, что иногда приводит к порождению врагов. Он нуждается в одобрении — так дайте его ему, смейтесь над его шутками и наслаждайтесь его рассказами. Но не позволяйте ему брать нереальные обязательства. Поддерживайте его ответственность и требуйте фактов: фамилии, место действия, конкретная задача и подтверждение истинности. Дайте ему понять, что честность — это самая лучшая политика.

13. «Всезнайка» знает много, но его проблема в том, что он действует так, как будто знает все. Он (или она) очень нетерпелив, что проявляется в неспособности слушать. Если «всезнайка» сталкивается с отрицательными явлениями, он критикует то, чего сам не знает, обвиняет других, поскольку сам мало нуждается в подсказке и не любит работать в группах. «Всезнайка» думает, что его личный разум и знания — единственный способ оценки выполнения работы другими людьми. «Всезнайка» боится не угодить другим, боится резкого падения собственных стандартов совершенства. Спрашивайте у «всезнайки», слушайте его и выражайте ему признательность; затем установите обратную связь и предложите альтернативы.

14. «Лентяй» (разгильдяй). Личные привычки (склонности) «лентяя» могут раздражать и даже вызывать отвращение; беспорядок и хаос проявляются как в его (или ее) работе, так и в личной жизни. «Лентяи» не могут ориентироваться в порядке вещей и определять приоритеты задач; их одежда постоянно смята, испачкана или порвана. Если вы работаете с «лентяем», поддержите его, когда он случайно проявит аккуратность в своем поведении, и помогите ему достичь большего порядка в его личной и профессиональной жизни. Покажите на собственном примере, что если вы будете вести себя так же, как он, то дело остановится.

15. «Ненормальный» («Озабоченный»). Такой руководитель проявляет аномальное (отклоняющееся от нормы) поведение. «Ненормальные» руководители пытаются отделаться от ответственности и надеяться, что люди будут «покрывать» их. Его поведение быстро проявляется в служебных командировках, т.к. он чаще напивается, грубит, пристает к женщинам, скандалит. «Ненормальный» руководитель боится ответственности и, возможно, даже при достижении успеха ведет себя неадекватно. Некоторым служащим следует иметь собственные досье по аномальным действиям руководителя; такие документы могут обеспечить убедительное доказательство своей правоты в случае конфронтации.

Имея дело с «трудным» руководителем, вы можете выбрать несколько приемлемых вариантов общения, поведения:

1). Ничего не делайте. Просто продолжайте делать то, что вы делали все время. Конечно, это уже привело к существующему положению и не обещает ничего хорошего. Но если ваша боязнь попытать счастья больше, чем степень вашей неудовлетворенности, может быть, самое лучшее — позволить событиям развиваться своим чередом, ибо любой другой курс может просто «подлить масла в огонь»;

2). Переоцените своего руководителя. Отдельные руководители в действительности не являются «трудными». Некоторые служащие думают, что они имеют «трудных» руководителей, в действительности у них просто различные представления об их ролях, целях или ценностях;

3). Усовершенствуйте свой стиль. Иногда самый лучший подход — забыть о стремлении изменить руководителя и усовершенствовать собственное поведение;

4). Поговорите с вашим руководителем. Прежде всего, вам нужно оценить, насколько хорошей кандидатурой для диалога «один на один» является ваш руководитель. Некоторые руководители просто не практикуют этот вид межличностного общения, и в таком случае вам лучше отказаться от этой попытки;

5). «Поговорите анонимно». Если вы боитесь сказать руководителю о том, что Вы думаете, прямо, можете попробовать довести до него свои мысли с помощью тактичного, внимательного, но все же честного письма;

6). Выберите перевод (по службе). Если вам нравится ваша организация, но не нравится руководитель, получение перевода может быть для вас наилучшей альтернативой. Подберите тип руководителя, которого вы хотели бы иметь, и решите, какого типа работу вы хотели бы делать для него;

7). Подойдите к вышестоящему руководителю. Эта стратегия рискованна, но она может быть эффективной. Помните, что существует большая вероятность того, что «большой босс» может встать на сторону вашего босса;

8). Сумейте совладать с «трудным» руководителем. Если ни одна из перечисленных стратегий Вас не привлекает, может быть только один выход — Вы должны суметь «укротить» своего руководителя. Если вы пойдете навстречу некоторым его (ее) нуждам, он (или она) обычно будет стараться не потерять вас;

9). Смените организацию. Перемена обстановки часто может творить чудеса. Но нет никакой гарантии, что руководитель в другой организации будет лучше, чем ваш нынешний.

За рубежом, где эта проблема актуальна давно и специалисты не замалчивают ее, а пытаются найти выход из ситуации, есть различные варианты борьбы для жертвы. В Скандинавии и немецкоговорящих странах для того, чтобы решить проблему моббинга законодательным путем, приняли новые законы, упреждающие появление этого явления, защищающие и обеспечивающие безопасность сотрудников на рабочем месте, включая эмоциональную составляющую здоровья на работе.

Уже в 1993 году Национальное управление по охране труда Швеции приняло положение о преследованиях по месту работы. Более того, были созданы новые организации для оказания помощи жертвам моббинга по всей Европе и Австралии. Меры по борьбе с проявлениями моббинга, по оказанию помощи его жертвам и предотвращению возникновения этого явления в дальнейшем были приняты за относительно короткий период времени. Например, в ежедневной прессе были опубликованы номера телефонов «горячей линии» и контактные адреса для получения консультаций по этому вопросу. Мировой опыт доказывает распространенность и небезопасность такого явления, как моббинг.

Социальные и экономические последствия синдрома под названием «моббинг» еще предстоит подсчитать в количественном выражении. Моббинг может продолжать свое существование ровно столько, сколько ему позволяется.

**Вопросы для повторения:**

1. Дайте определение понятию «трудовая организация».

2. Перечислите и охарактеризуйте пункты, которые входят в основные группы процессов в трудовой организации.

3. Дайте определение «трудовому конфликту». При каких условиях он возникает?

4. Перечислите типы трудового конфликта.

5. На какие категории делятся субъекты трудового конфликта?

6. На какой основе образуется среда конфликта?

7. В чём состоят основные причины трудовых конфликтов?

8. Какие факторы обуславливают сложность трудового конфликта?

9. Дайте определение «разрешению трудового конфликта».

10. Перечислите конкретные модели разрешения трудового конфликта.

11. Назовите формы разрешения трудового конфликта.

12. Охарактеризуйте негативные и позитивные поведенческие явления в конфликте.

13. Перечислите последствия трудового конфликта.

14. Существуют ли позитивные стороны трудового конфликта? Если да, назовите их.

15. Сущность моббинга как трудового конфликта.

16. Классификация мобберов и возможные варианты поведения работников с ними.

17. Возможности профилактики моббинга в трудовых коллективах.

**Глава IV.**

**Трудовое поведение и социальная адаптация работников в современных условиях**

**План:**

1. Трудовое поведение: понятие, структура, виды, механизм регулирования

2. Особенности и характеристика различных видов поведения

3. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования

4. Трудовая адаптация в современной экономической ситуации

**1. Трудовое поведение: понятие, структура, виды, механизм регулирования**

К числу ведущих категорий социологии труда относятся социальное поведение и его модификации — трудовое, экономическое, организационное, функциональное, коммуникационное, производственное, демографическое, нормативное и девиантное. В них отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива.

Социальное поведение — процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека; сложнейшая система адаптации и приспособления личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе социума; активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, сообразуясь со своими собственными представлениями, ценностями и идеалами.

Разновидностью социального поведения являются трудовая деятельность и трудовое поведение.

Трудовая деятельность — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Здесь ставятся следующие цели:

• создание материальных благ, средств жизнеобеспечения;

• оказание услуг различного целевого назначения;

• разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов;

• накопление, консервация, передача информации и ее носителей.

Трудовая деятельность независимо от способа, средств и результатов характеризуется рядом общих свойств:

* функционально-технологическим набором трудовых операций;
* предписанной рабочим местам функциональной программой;
* набором соответствующих качеств субъектов труда.

Эти свойства определяются:

* в зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках;
* материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации;
* определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации;
* нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

Трудовое поведение — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

• периодически (циклически) повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;

• маргинальные (от лат. *marginalis* — находящийся на краю) действия и поступки, которые формируются на стадиях переходного состояния от одного статуса в другой;

• поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;

• действия осмысленного характера на основе устойчивых убеждений;

• акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

• спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;

• осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

• действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение классифицируется по различным основаниям: предметно-целевой направленности; по перспективам достижения определенных целей; контексту трудового поведения, т.е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми развертывается все многообразие поступков и действий; методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов; по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т.д.

Общая характеристика трудового поведения:

* это отражение функционального алгоритма производственного процесса,
* представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;
* форма приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;
* оно выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые восприняты индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта;
* отражает характерологические черты личности работника;
* есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

**Виды трудового поведения, механизм регулирования.** В литературе дается различная классификация видов трудового поведения, зависящая от того, что вкладывается в ее основание. Учитывая это, можно предложить следующие виды трудового поведения:

* + - 1. Индивидуальное, коллективное;
			2. Предполагающее взаимодействие;
			3. не предполагающее взаимодействие;
			4. Исполнительское, управленческое;
			5. Жестко детерминированное, инициативное;
			6. Нормативное, отклоняющееся от нормативов;
			7. Установленное в официальных документах, неустановленное;
			8. Ценностное, ситуативное;
			9. Позитивное, негативное;
			10. Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве создание трудовой атмосферы;
			11. Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции;
			12. Соответствующие желаемым образцом трудовой жизни, не соответствующие;
			13. Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника);
			14. Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства потенциала.

Виды трудового поведения трудно ограничить этим перечнем. Для выявления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о «хорошем» или «плохом» работнике. Так, в ходе социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим основаниям: выполнение и перевыполнение норм выработки; повышение качества своей работы и продукции; рационализаторская и изобретательская деятельность; точное соблюдение требований технологии производства и т.д. Все это виды исполнительского поведения.

К управленческому поведению рабочих традиционно относят участие их в управлении и самоуправлении производством, в обмене опытом и т.д.

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей. Имеют место различные составляющие трудового поведения:

* потребности — нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом;
* интересы — реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни;
* мотивы — осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение);
* ценностные ориентации — разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов;
* установка — общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта;
* трудовая ситуация — комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс;
* стимулы — внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

**2. Особенности и характеристика различных видов поведения.**

Поведение можно рассматривать в зависимости от целей, которые ставят перед собой исследователь.

Функциональное поведение. Это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места. Функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от степени сложности и специализации. Различия наблюдаются только в преобладании физических или умственных нагрузок. В одном случае доминируют физические, а в другом умственные нагрузки.

Экономическое поведение. Всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности в процессе производства, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. В противном случае, если не будет компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), то начнется падение интереса к такого рода деятельности.

Можно сформулировать следующие виды экономического поведения:

* «максимум дохода ценою максимума труда»,
* «гарантированный доход ценою минимума труда»,
* «минимум дохода при минимуме труда»
* «максимум дохода при минимуме труда».

Существуют различные формы экономического поведения в сфере распределения и потребления.

Экономическое поведение характеризуется понятием эффективность. Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как к производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д.

Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

На экономическое поведение оказывает влияние ряд факторов:

* технический (использование новой техники и технологии),
* организационный (как улучшается организация производства и труда),
* социально-экономический (влияние условий, содержания труда, его нормирования и оплаты),
* социально-психологический (удовлетворенность трудом, морально-психологический климат в коллективе),
* личностный (образовательный и культурный уровень работника),
* общественно-политический (это солидарность наемных работников, деятельность профсоюза и т.д.).

Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности (когда работник является полным или частичным собственником средств производства).

**Формы поведения:**

1. Организационное и «административное поведение» Его суть состоит в формировании позитивной мотивации членов трудовой организации. Для этих целей активно используют различного рода стимулы: моральные, материальные, социальные. Субъекты организационного поведения — отдельные работники, социальные группы, которые действуют в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать и соотносить процессы достижения своих специфических целей с целями и задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены.

2. Стратификационное поведение. Это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения.

3. Адаптивно-приспособленческое поведение. Оно проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив, профессиональную среду. Происходит постепенное врастание человека в профессиональную и социальную среду, формирование четко определенной линии трудового поведения.

Такое поведение можно наблюдать везде. К нему относятся и такие виды поведения, как конформистское — приспособление к установкам других лиц, особенно вышестоящих в иерархической ступени управления, и конвенциональное — форма приспособления индивида, работника к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре, постоянно возобновляющаяся система компромиссов.

4. Субординационные формы поведения Они проявляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд функций. В частности, обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. Эти виды поведения связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, формы признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий. Но в этом поведении можно наблюдать различного рода деформации, когда, например, власть трансформируется в официальные и неофициальные привилегии, не имеющие ни экономического, ни социального оправдания.

5. Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Личность может подавлять других своим волевым или должностным темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспосабливаться. Людей с такой формой поведения часто называют моральными вампирами.

Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц является причиной конфликтов и конфликтных ситуаций в трудовой организации. Одна из разновидностей этой формы поведения — спонтанное, немотивированное поведение, возникающее под воздействием сильных эмоций в экстремальных, нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на трудовом процессе, усиливают негативную мотивацию работников, способствуют отказу (явному или скрытому) от выполнения заданий и распоряжений.

6. Деструктивные формы поведения — это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить следующие формы такого поведения: противоправное; административно-управленческое связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей; дисфункциональное (профессиональная некомпетентность); индивидуально-целевое, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов; групповой эгоизм; имитационное поведение, псевдоактивность; виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство; девиантное, связанное с реализацией ассоциативных привычек и склонностей.

**3. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования**

Становление и распространение новых видов трудового поведения является решающим фактором перехода к новым формам хозяйствования, которые в настоящее время не однородны. Наряду с элементами экономического механизма они включают элементы, отражающие распад командно-административной системы руководства и управления. Это неизбежно порождает некоторые противоречивые черты в трудовом поведении различных групп работников, задерживает распространение новых видов трудового поведения, которые нередко отвергаются общественным мнением.

Разгосударствление и приватизация, основанные на многообразии форм собственности,

во-первых, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению, которое не обеспечивается социальными гарантиями;

во-вторых, создают потенциальную возможность конкуренции, а значит при последовательном развитии ведут к качественному изменению трудового поведения как хозяйственных руководителей и специалистов, так и рабочих.

Социальный механизм трудовой активности персонала, в том числе роста интенсивности труда, находится под влиянием разнообразных факторов — стимулов и факторов — тормозов, среди которых можно выделить два фактора — стимула, действующих на уровне предприятия.

*Первый фактор* — это понимание всем персоналом экономических и юридических принципов функционирования акционерной собственности в достаточной степени, чтобы ощутить четкую зависимость своего благосостояния как от достижений предприятия в целом, так и от своего личного трудового вклада.

*Второй фактор* — это возможность рабочих участвовать в управлении своим предприятием. В практике других стран широкое распространение получили так называемые «партисипативные методы управления», когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Ему предоставляется возможность распоряжаться (голосовать) своими акциями при принятии управленческих решений и даже самостоятельно решать вопросы, связанные с организацией и условиями труда.

Несомненно, процесс приобщения работников к реальной власти происходит крайне болезненно и вызывает сопротивление со стороны администрации. В то же время ясно, что новая философия взаимоотношений внутри предприятий и фирм должна формироваться и в российской экономической среде.

Сегодня на многих предприятиях независимо от форм собственности взаимодействие социальных групп характеризуется тем, что руководители продолжают осуществлять авторитарный стиль управления. Они еще не несут необходимой ответственности перед коллективом за принимаемые экономические решения. У инженерно-технических работников только начинают появляться стимулы к инновациям.

Новые требования к работникам, возможности, которые открываются перед ними по формированию и реализации специальных качеств, прогрессивных видов трудового поведения

Как видим, трудовое поведение в основном реализуется на промышленном предприятии, поэтому необходимо рассмотреть формы его проявления в новых условиях хозяйствования, которые создаются в результате экономических реформ и демократизации общества. А для этого необходимо провести следующие мероприятия:

• отменить все запретительные акты и законы за исключением пресекающих противоправную деятельность;

• предоставить предприятиям гарантии независимой коммерческой деятельности, собственной инвестиционной политики, свободной хозяйственной деятельности (право выбора поставщиков и рынков сбыта, право покупки на внутреннем и внешнем рынке сырья, оборудования, технологий и т.д.);

• демонополизировать и децентрализировать общественное производство;

• создать стимулы, способствующие экономическому росту, и т.д.

Деятельность промышленных предприятий и управление ими должны осуществляться на началах хозрасчета. Новые условия хозяйствования требуют широкого разнообразия форм собственности. Демократической основой хозяйственного механизма должны являться перестройка внешних условий функционирования хозяйственного механизма, звена как реального товаропроизводителя, вступающего в рыночные отношения, с правом образования любых объединений, ассоциаций; углубление самоуправления в трудовой организации; модификация субъекта управления.

Новые условия хозяйствования на уровне предприятия должны отражать состояние социальной политики и большинство социальных проблем должно решаться на уровне предприятия.

Научно-технический прогресс необходимо рассматривать как важное условие хозяйствования. Только это позволит постоянно увеличивать эффективность и качество труда, снижать себестоимость выпускаемой продукции.

Примерно по данному сценарию идут преобразования в стране. А если учесть, что все эти преобразования идут ради активизации деятельности работника (человека), то актуальным становится вопрос изучения отношения работника к труду и удовлетворенность им.

**4. Трудовая адаптация в современной экономической ситуации.**

Процесс адаптации работника рассматривался ранее как вживание в коллектив и овладение определенными профессиональными навыками. Однако такое рассмотрение процессов трудовой адаптации в современных условиях является недостаточным, необходимо рассмотрение адаптации работников к современной экономической ситуации,

Как показали проведенные исследования современный российский работник уже не чувствует себя в стабильных условиях, рыночные механизмы привели к высвобождению рабочей силы, к появлению открытой безработицы. Все это приводит к повышению требований к работникам, к появлению конкуренции на рынке труда, к перемещению работников в рамках трудовой и социальной иерархии, то есть к повышению их социальной и трудовой мобильности. Все это позволяет говорить о том, что процессам адаптации работника в конкретном трудовом коллективе предшествует его адаптация к современным экономическим условиям в целом.

В большинстве современных социологических исследований в качестве основополагающего критерия адаптированности работника принимаются субъективные показатели: оценка жизненной ситуации, оценка своего положения в жизненной ситуации, эмоциональное состояние в связи с ситуацией и своим положением в ней и др.

Выделяют три уровня адаптированности населения к новым экономическим условиям.

1. Лица с высокой степенью адаптации однозначно считают реформы необходимыми и полезными. Их личные дела в сегодняшних условиях складываются благополучно. От реформ они многое получили. Как результат — состояние психологического комфорта.

2. Лица с низкой степенью адаптации пессимистично воспринимают экономические преобразования, считая, что перемены в экономике заметно осложнили их личную жизнь, привели к потерям. В итоге — негативные эмоциональные переживания, порой отчаяние, безысходность.

3. Лица со средней степенью адаптации занимают промежуточное положение. От хорошо адаптированных они отличаются большей критичностью в оценке влияния реформ на их жизнь. В связи с трудностями — озабоченность, тревога. Но критичность их умеренна. В отличие от лиц с низкой адаптацией, они более оптимистичны, наряду с трудностями отмечают положительные изменения. Эмоциональный фон жизнедеятельности представителей этой группы более благоприятный.

В ходе исследований были выделены некоторые статистические зависимости. Так было выявлено, что на высокий уровень адаптированности положительно влияет уровень образования. Кроме того, наиболее часто низкая степень адаптации диагностировалась у людей 30 — 50 лет.

На процессы адаптации работников к новым условиям, к условиям рынка оказывают влияние ряд факторов.

Ведущая роль среди них принадлежит факторам «материального» характера. Так, 60% респондентов беспокоит заработок, 24% работников обеспокоены надежностью места работы, способного обеспечить уверенность в будущем.

Важным фактором, влияющим на адаптацию человека, являются его индивидуальные особенности, которые либо помогают вписаться в сегодняшние условия, либо загоняют в жизненный тупик. Анализ причин, способствовавших успешной адаптации людей в условиях рынка, показывает, что у многих дела идут успешно не за счет конструктивных действий, а благодаря обстоятельствам благоприятно сложившимся еще в доперестроечное время (вторая половина 80-х гг. XX в.), — хорошей профессии и подходящему месту работы.

Поведение людей с высокой степенью адаптации отличается большей активностью, наиболее активны в стремлении приспособиться, лица до 30 лет. Они составляют большую часть сменивших в недавнем времени работу или специальность. Служащие и представители массовой интеллигенции предпочитают оставаться на прежних рабочих местах, их деятельность сводится, главным образом, к подработке.

Важную роль в процессе адаптации играют индивидуальные качества и личностные особенности людей. Из приведенных данных следует, что на отсутствие здоровья, находчивости, жизненной ловкости указывают чаще всего респонденты с низкой адаптацией. Особенно это характерно для интеллигенции. На недостаток здоровья чаще всего сетуют женщины. Для многих людей слабое здоровье действительно проблема, но исследования показывают, что ряд людей прячут свою пассивность за ссылками на недомогание.

Люди с высоким уровнем адаптации к рыночным экономическим условиям среди качеств, отсутствие которых мешает достижению успеха, отмечают прежде всего: умение от слов перейти к делу (23%), силы характера (23%), молодости (20%), смелости и решительности (18%), квалификации и знаний (15%).

При оценке личных качеств, отсутствие которых препятствует достижению успехов в жизни 40% людей с низким уровнем адаптации отметили такие качества, как нахальство и бесцеремонность. Это объясняется как минимум, двумя фактами, определяющими такое мнение.

Прежде всего, это расхожий в обществе образ преуспевающего человека — «этакого хама и циника, попирающего нормы права и общественного поведения». Именно с ним сравнивают себя некоторые из анкетируемых.

С другой стороны в ряде случаев срабатывает механизм психологической защиты по типу рационализации, когда ситуация человеком упрощается и он успокаивает себя: «Да, другие преуспели в жизни, но за счет нахрапистости, что добродетелью вовсе, не является. Был бы и я таким же бесцеремонным — все сложилось бы иначе, но я не такой плохой, а, следовательно, лишен успеха».

Одновременно не учитывая факторы, которые в действительности во многом определяют эффективность деятельности и при этом не расходятся с представлениями о порядочности. Так, 45% людей с высоким уровнем адаптации к современным экономическим условиям считают, что важнейшими условиями, при которых человек может успешно прожить в наше время, являются выгодные связи, столько же называют активность и предприимчивость; 70% опрошенных называют умение по настоящему работать, не лениться; 35% отмечают наличие хорошей специальности; 28% выделяют личную честность и порядочность.

Успешная адаптация к условиям рынка в значительной мере возможна лишь в том случае, если идеология, концепция реформ совпадет с ценностными ориентациями, представлениями, психологическими установками человека. Во многих случаях о таком совпадении говорить не приходится, и это является одним из обстоятельств, затрудняющих адаптацию.

Довольно распространенной остается ориентация на уравнительность в доходах. Лишь 15% респондентов не видят ничего страшного в том, что разница в материальной обеспеченности будет велика. Допускают дифференциацию доходов, но при условии, что она будет незначительна — 47%, полностью отрицают возможность имущественного расслоения 26% опрошенных.

Для того, чтобы лучше уяснить особенности адаптации современных работников к новой экономической ситуации, следует еще раз отметить, что многие из них вынуждены искать работу, оказавшись безработными из — за процессов высвобождения рабочей силы, идущих в настоящее время в России. В такой ситуации работник часто оказывается в ситуации, когда поиск новой работы или адаптация в конкретной организации требуют от него определенных жертв и компромиссов, часто понижения его трудового и социального статуса. Такая ситуация принципиально отличается от той, которая была в советский период.

В советской экономике существовали три главных источника предложения рабочей силы.

Первая группа включала тех, кто впервые начинал трудовую деятельность: выпускников школ, техникумов, ВУЗов, демобилизованных военнослужащих срочной службы и т.д. Им еще предстояло получить определенный трудовой статус и закрепиться в нем.

Вторая группа объединяла людей, которые после длительного добровольного или вынужденного перерыва возвращались к активной трудовой жизни. Речь идет, например, о долго не работавших в общественном производстве домохозяйках, некоторой части пенсионеров и инвалидов. При новом трудоустройстве они могли существенно потерять в трудовом статусе по сравнению с тем, что имели до перерыва

И, наконец, третья группа — те, кто добровольно менял место работы. В данном случае имеется в виду обычная текучесть кадров, когда человек получает возможность повысить свой трудовой статус (место в иерархии, зарплату, престиж работы и т.п.), получив дополнительные блага, либо сократить физические и психологические издержки, связанные с отношениями в коллективе, удаленностью от дома и т.п.

Таким образом, если раньше перемещения работника по иерархии трудового статуса было жестко детерминированы, то в условиях рынка он зачастую должен сам решать, как в условиях возросшей трудовой мобильности вести себя на рынке труда. При всем многообразии возможных типов поведения (от открытия собственного бизнеса до организации забастовок и политической борьбы с правительством) можно выделить две принципиальные стратегии поведения работника, если он оказался перед необходимостью приспосабливаться к изменившимся условиям на своем предприятии или на вынужденном увольнении. Эти адаптационные стратегии могут быть выражены единым признаком (фактором) противодействия или подчинения работников неблагоприятным обстоятельствам. То есть всех работников, которые в современных (непривычных для большинства и потому не благоприятных) условиях вынуждены искать работу и адаптироваться к ней, можно разделить условно на две группы в соответствии со стратегией поведения.

Первая группа работников сочетает стремление удержать, восстановить или даже повысить трудовой статус и готовность пойти для этого на дополнительные затраты физической и умственной энергии (повышать квалификацию, работать более интенсивно).

Вторая группа работников, напротив, предполагает серьезные уступки: получать меньшую зарплату, трудиться на любой (сколь угодно худшей) работе, в пределе — вообще лишиться ее и жить на пенсию или накопления. При такой позиции человек не планирует дополнительных физических и умственных затрат.

Можно привести некоторые отличительные признаки двух вышеперечисленных типов работников. Так, второй тип отличается от первого старшим возрастом, низким образованием, меньшей зарплатой, большей усталостью и сравнительно высокой долей женщин. Понятно, что молодым, более образованным и квалифицированным мужчинам проще затратить дополнительные усилия, повысить квалификацию, после увольнения найти работу по специальности. Людям пожилым, не обладающим достаточным образованием, здоровьем и физическими возможностями это дается труднее. Кроме того, им зачастую проще пойти на уступки, ибо многие имеют «тылы» для отступления (это накопления прошлых лет, приближающаяся пенсия, взрослые дети).

Те, кто настроены бороться с обстоятельствами, особенно ценят гарантии высокого уровня оплаты, ориентированы на самореализацию и автономию в труде. «Уступчивые» же в первую очередь озабочены гарантиями занятости, и их главное опасение — перспектива потери постоянной работы. Для представителей этой группы больше, чем для других, работа является источником уважения, авторитета в глазах окружающих, им психологически сложнее оказаться без нее или в ситуации вынужденной смены предприятия.

Готовность к подчинению или противодействие обстоятельствам тесно связаны с мотивационной сферой личности, а также с элементами экономического сознания. Так, для категории противостоящих обстоятельствам характерно: неполная самоотдача в труде, наличие существенных резервов интенсификации трудовой деятельности, согласие на санкции относительно «лишних» работников, вплоть до их увольнения, высокая мотивирующая роль заработка. Такая ориентация сознания работника отражает его высокую конкурентоспособность. Противостоит этой позиции позиция низкой конкурентоспособности, которая характеризуется: полной самоотдачей, отсутствием резервов для интенсивного собственного труда, максимальная терпимость к «лишним» работникам, отказ от ориентации на высокий заработок, как на ведущий мотив трудовой деятельности. Таким образом, рабочие, ощущающие себя конкурентоспособными на рынке труда, намерены противодействовать неблагоприятным обстоятельствам, а те, кто не уверены в себе, склонны уступать.

Рассмотрев некоторые факторы адаптации работников в современных экономических условиях, представляется интересным привести некоторые данные, характеризующие то, как меняется трудовой и социальный статус работников, потерявших прежнюю работу и вынужденных адаптироваться к новым трудовым местам. Такая категория работников практически отсутствовала в советское время, однако с развитием рынка в России при его принципиальной нестабильности, при отсутствии гарантии работы, количество таких работников будет возрастать.

Социологические исследования показали, что при устройстве на новую работу большинство рабочих (примерно 90%) осталось рабочими. Среди служащих лишь около 60% сохранили свой социальный и трудовой статус, большинство оставшихся (30 %) перешли на рабочие места, при этом (10%) перешли на места специалистов. Двое из трех потерявших место специалистов нашли себе новую работу в границах той же социально — профессиональной группы. Оставшаяся треть влилась, в основном, в ряды тех, кто выполняет простую работу, не требующую специального образования. Лишь 6 % специалистов стали руководителями. В целом была выявлена тенденция уменьшения доли вернувшихся в прежнюю социальную группу по мере роста статуса группы «выхода».

Движение «вниз» трудового и социального статуса некоторых категорий работников становится платой за восстановление постоянной занятости. Это подтверждает на российском материале известную закономерность, отмеченную для стран с рыночной экономикой: восстановление занятости после периода безработицы часто сопровождается вертикальной мобильностью с понижением профессионального статуса.

Объективные показатели изменения социально — профессионального статуса при переходе на новую работу лишь очень условно отражают реальную закрепленность человека на новой работе, его удовлетворенность ею. Анализ субъективных оценок нового места работы, в частности, показывает, что при переходе на новую работу каждый четвертый понес потери в условиях и режиме труда. Однако общий баланс потерь и приобретений скорее позитивный, чем негативный. Каждый третий отметил ,что на новом месте условия и режим работы улучшились, а более 40 % не заметили серьезных перемен. Это означает, что почти 3/4 трудоустроившихся не проиграли.

Почти каждый второй отметил рост реальной покупательной способности заработка. Для 28 % он остался примерно прежним, 22 % понесли потери. Более 40 % опрошенных констатируют, что на новом месте возросла интенсивность работы, трудовая нагрузка. Еще столько же отмечают, что нагрузка не изменилась. Чаще перемены связаны с ростом трудовых затрат. С экономической точки зрения факт позитивный; сами же работники могут оценивать это обстоятельство и негативно. В интегральном виде сравнение нового и прежнего мест работы выражается в высказываниях респондентов об изменении удовлетворенности работой.

В целом 70 — 76 % респондентов довольны своей новой работой. Такой высокий процент показывает, что перемены к новой работе, были вынужденными. Позитивные оценки изменений и переживания удовлетворения работой могут быть интерпретированы двояко.

Во-первых, в данных субъективных феноменах отражаются реальные сдвиги к лучшему в производственной ситуации.

Во-вторых, это также и результат снижения уровня притязаний в отношении новой работы у тех, кто потерял прежнюю и некоторое время находился без работы.

**Вопросы для повторения:**

1. Сформулируйте сущность понятия «социальное поведение». Какие существуют разновидности социального поведения?

2. Определите цели трудовой деятельности.

3. Представьте структуру и общую характеристику трудового поведения.

4. Назовите факторы, влияющие на формирование трудового поведения.

5. Выделите виды трудового поведения и дайте их краткую характеристику.

6. Покажите факторы, влияющие на рост интенсивности труда.

7. Чем характеризуется взаимодействие социальных групп на современных предприятиях?

8. Перечислите уровни адаптированности населения к новым экономическим условиям.

9. В каком случае возможна успешная адаптация к условиям рынка?

10. На каких основаниях классифицируется трудовое поведение?

11. Какие выделяют виды поведения в зависимости от целей, дайте краткую характеристику этим видам.

12. Назовите факторы, оказывающие влияние на процессы адаптации работников к новым условиям.

**Глава V.**

**Основные направления социальной защиты работников в сфере трудовой деятельности**

**План:**

1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.

2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.

3. Социальная защищенность от безработицы.

4. Защита прав работников при банкротстве работодателя.

5. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.

6. Роль службы занятости в решении вопросов социальной защищенности работников.

7. Социальная защищенность работников в США и ФРГ

**1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.**

Социальная защищенность — это конституционное и законодательное обеспечение всего комплекса прав и свобод человека. Социальная защита — это более конкретное понятие и сводится к работе по реализации прав и свобод. Например, конституционное право на труд не может быть реализовано, если нет законов, регламентирующих трудовые отношения, а также системы государственных и общественных институтов, которые “заставляют” это законы работать. Сущность социально-экономической защищенности граждан состоит в законодательном обеспечении их экономических, политических, социальных и иных прав и интересов. Различают два вида социально-экономической защищенности: ограниченную и абсолютную.

Ограниченная социально-экономическая защищенность — это обеспечение всем членам общества гарантированного минимума уровня жизни, защиты от тяжелых физических лишений. Другими словами, ограниченная защита — это определенный минимум в еде, жилье и одежде, достаточный для поддержания здоровья и работоспособности. Данный вид защищенности достижим для всех и не должен рассматриваться в качестве привилегии. Это законное требование каждого члена общества и является естественным дополнением рыночной системы.

Абсолютная защищенность обеспечена государством и предоставляет относительное благополучие какому-то лицу или категории граждан. Цель абсолютной защищенности — застраховать отдельных членов общества от того, что является нормой для рынка, от возможного уменьшения уровня их доходов. Обеспечение государством этого вида защищенности есть, по сути дела, проведение в жизнь “справедливого” вознаграждения, т.е. вознаграждения, соотнесенного с субъективными достоинствами человека, а не с объективными результатами его труда. Это обеспечение для определенной группы или социального слоя людей “заслуженного” или “положенного” уровня доходов. Субъектами социально-экономической защищенности являются: государство, профсоюзы, союзы и ассоциации предпринимателей, различные общества и объединения потребителей. Абсолютная защищенность характерна, как правило, для общества, в котором осуществляется полный контроль над рынком или вообще ликвидированы рыночные отношения. И в том и в другом случае мы имеем дело с обществом тоталитарного типа, которое может существовать и при капитализме и в других общественно-экономических формациях.

*Социальная защита —* необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX — начале XX в., а соответствующий термин впервые появился в США в 30 — х гг. и постепенно распространился в западной социологии, обозначая систему мер, защищающих любого гражданина и вообще любого жителя страны от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода (из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т.п.).

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия «социальная защита». Сама система социальной защиты в широком смысле — это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

- трудоспособным гражданам — за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;

- социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

В узком смысле социальная защита — это система законодательных, социально-экономических, и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека (в частности, на работника в трудовой организации), обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой — институциональную, т.е. систему институтов, которые ее обеспечивают (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации). В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;

- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

- создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т.д.;

- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;

- обеспечение экологической безопасности членов общества;

- защита граждан от преступных посягательств;

- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;

- создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;

- защита от политического преследования и административного произвола;

- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

- создание благоприятного психологического климата как в обществе в целом, так и в отдельных ячейках и структурных, образованиях, защита от психологического прессинга;

- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему — социально ориентированное рыночное хозяйство, в рамках этой трансформации сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма: предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы, трудовые организации и т.д. Можно сказать, что на Западе к настоящему времени сложилось несколько моделей систем социальной защиты граждан. Выделяются американская, европейская, японская модели, в рамках которых имеются свои разновидности. Им присущи некоторые общие черты и наряду с этим — специфические, национальные.

Проходящие в России глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий в частности чрезвычайно актуальной. Объективная потребность, коренящаяся в сути рыночной экономики, порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным в нынешней ситуации является усиление социальной защиты от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии — это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения в любом обществе осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

Любая социальная защита строится на определенных социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему. Гарантии должны:

- регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между спросом и предложениями рабочей силы;

- содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);

- гарантии должны быть рассчитаны на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разделена на следующие группы:

- пригодных для работы в современных условиях;

- тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;

- тех, кто может работать, но при создании подходящих условий труда;

- не пригодных для работы;

- не желающих работать.

Для полной ясности о социальных гарантиях приведем некоторые положения законодательства по этому вопросу:

1. гарантии в реализации права на труд:

а) свобода выбора занятий и работы;

б) государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни;

в) государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы;

г) безработных государство бесплатно обучает новым профессиям и т.д.

2. дополнительные гарантии некоторым категориям граждан:

а) молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;

б) женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей — инвалидов;

в) безработным; освобожденным из мест заключения;

г) беженцам и т.д.

3. профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4. создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.

6. работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. в условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособий по безработице и т.д.

**2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника**

В любом государстве существует целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт можно определить как устойчивую форму организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. К первому виду (классу) социальных институтов социологи относят социально-организационные институты, ко второму — социально-нормативные.

Важнейшим и наиболее мощным социальным (социально-организационным) институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из множества разных институтов. С точки зрения социальной защиты их можно разделить на группы:

1. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании и различные специализированные фонды, а также благотворительные организации.

2. Большую группу социально-организационных институтов образуют различные общественные, политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

3. Институтами, призванными осуществлять защиту работников наемного труда, являются профессиональные союзы. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации — «независимые» профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им вправе выступать в качестве защитника, было бы несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур.

Основная деятельность как «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ — использование (для защиты прав и интересов трудящихся) форм и механизмов социального партнерства. Данный подход был разработан и хорошо зарекомендовал себя в странах развитой демократии. Суть этого подхода заключается не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений. Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение при создании в Российской Федерации различных постоянно и временно действующих, 2 - 3 — сторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях (федерация, регионы, отрасли, территории, предприятия). Эти институты на основе взаимных консультаций, переговоров, договоренностей между сторонами могут принимать ряд совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), осуществляющих функции социальной защиты трудящихся. Они могут рассматриваться как особая разновидность институтов и именоваться институтами социального согласия.

Наряду с социально-организационными институтами в обществе имеется множество нормативных систем, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе. Но поскольку они выступают средствами организации совместной деятельности людей, определяют их роли и статусы, такие нормативные системы, не имеющие организационного воплощения, но играющие определенную роль в социальной защите, тоже являются социальными институтами (это определенные нормы, ценности и т.д.). Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов. Большое значение для обеспечения социальной защиты прав и интересов трудящихся как раз и имеют такие институты, как трудовое право, институты трудового законодательства. Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры и т.д.

Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой низовой структуры, как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации тоже являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. А если их рассматривать под углом зрения социальной защиты, то их роль и деятельность оказываются довольно сложными и противоречивыми, не позволяющими дать им однозначную характеристику.

Основная производственная деятельность сама по себе не предусматривает осуществление социальной защиты прав и интересов занятых на этих предприятиях работников. Стремление к достижению основных целей — повышению эффективности производства, снижению себестоимости, повышению качества производимой продукции и т.д. — может даже приводить к нарушению прав и интересов работников. Поэтому необходимы специальные институты социальной защиты работников на предприятии.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Повышение защитной роли этих организаций особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или перепрофилирования. Да и при более или менее нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть коллективного договора кардинально изменилась в последнее время, потому что наемным работникам потребовалась надежная юридическая база социальной защищенности.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является трудовой контракт. Его нельзя однозначно и, безусловно, рассматривать как институт социальной защиты, но он может выступать таковым при следующих условиях:

- если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что специально предусматривает систему обеспечения прав работников;

- если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных социально-экономических гарантий.

Все вышеперечисленные социальные институты в той или иной степени включены в механизм социальной защиты.

Процесс формирования механизма социальной защиты в нашей стране идет непрерывно и уже сегодня можно говорить о трех его компонентах:

- институциональном, включающем весь перечень существующих институтов социальной защиты;

- инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты;

- деятельном, когда используются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты — нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д.

Необходимо выделить основные принципы механизма социальной защиты:

* социальная защита должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих;
* социальная защита не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни. Например, можно повысить пенсии или заработную плату, но не заботиться о создании необходимой социальной инфраструктуры, в результате не будет необходимого эффекта;
* социальная защита должна опираться на национальные и культурные традиции народов, учитывать их;
* социальная защита должна базироваться и на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу. Например, добиваться получения достойной трудового человека заработной платы, которая позволила бы противостоять налогам и другим издержкам, включиться в систему индивидуального страхования, откладывать деньги на приближающуюся старость и т.д.;
* необходимо активно развивать и формировать у людей элементы самозащиты. Ведь никто и ничто так надежно не защитит работника, как он себя сам. Работник, наравне с субъектом — государством, должен нести ответственность за себя (например, каждый обязан вести здоровый образ жизни и т.д.).

Социальный пакет также должен включаться в механизм социальной защиты. Мотивации сотрудников (материальной и нематериальной) в последние годы стараются уделять повышенное внимание, в соответствии с новыми критериями организации рабочего процесса и современными условиями ведения бизнеса. Одним из наиболее распространенных видов мотивации является социальный пакет, представляющий собой льготы, которые предоставляются работодателем помимо закрепленных законодательством прав сотрудника. Некоторые работодатели уверены, что «соцпакет» — это предоставление сотрудникам оплачиваемого ежегодного отпуска и больничного, однако это является узаконенными правами сотрудника. Среди потенциальных работников также встречается аналогичное представление о соцпакете, хотя, по наблюдениям социологов, если еще 4 года назад такого ошибочного мнения придерживалось около 20% соискателей на место работы, то сейчас этот процент существенно снизился.

Виды социального пакета:

1. Государственный соцпакет — это такой пакет, который предоставляется государством, имеет обязательный характер и регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В обязательный или государственный социальный пакет входят:

- оплата больничных листов;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска;

- обязательное социальное страхование (отчисления в пенсионный фонд, уплата подоходного налога);

- возмещение расходов, связанных с командировками сотрудников (ст. 167 — 168 ТК РФ);

- возмещение транспортных расходов сотрудникам, работа которых имеет разъездной характер (ст. 168.1 ТК РФ);

- целый ряд гарантий предоставляется сотруднику при исполнении им государственных или общественных обязанностей (сдача донорской крови, участие в судебном разбирательстве в роли присяжного заседателя и прочее) (ст. 170 — 172 ТК РФ) и т.д.;

2. «Частный» социальный пакет — это пакет, который предоставляется работодателем и носит необязательный характер. В «частный» пакет можно включить:

- добровольное медицинское страхование — наиболее привычный и частый элемент соцпакета. Для работодателя здесь выгода прямая, хотя и не очевидная: это профилактика серьезных заболеваний и сезонных эпидемий на производстве.

- льготы на питание. Собственная столовая или бесплатные обеды в офисе работают в первую очередь на сокращение времени обеденных перерывов.

- оплата мобильной связи;

- оплата обучения;

- предоставление ссуд и кредитов;

- подарки на различные праздники;

- частичная или полная оплата отпуска;

- предоставление жилья;

- предоставление автомобиля;

- оплата бензина;

- корпоративные мероприятия;

- оплачиваемый иностранный языки и т.д.

В свою очередь «частный» соцпакет с точки зрения функций, выполняемых социальным пакетом, можно разделить на компенсационный и мотивационный.

К компенсационному социальному пакету относятся меры, которые предпринимает работодатель, для возврата личных средств работника, затрачиваемых им во время исполнения должностных обязанностей. Это, например, такие возвратные выплаты, как оплата мобильной связи, компенсация бензина и амортизации при использовании личного автомобиля, оплата/покупка жилья для работника.

Мотивационный пакет. Это все дополнительные блага, которые работодатель предоставляет сотрудникам по своей инициативе и за свой счет. Сюда можно отнести и медицинскую страховку, и корпоративный транспорт, и обучение сотрудников.

Мотивационный пакет в свою очередь разделяют ещё на три блока: забота о здоровье, развитие корпоративной культуры, отдых и развлечение.

К заботе о здоровье сотрудников можно отнести медицинскую страховку. Предложения, направленные на развитие корпоративной культуры, чаще всего подразумевают под собой наличие системы премий, выделение и награждение сотрудников ценными подарками. Данные меры способствуют росту производительности труда сотрудников и поддерживают здоровый интерес к труду.

Организация отдыха и досуга сотрудников помогает убить сразу двух зайцев: сплачивает коллектив и помогает восполнить силы сотрудников после периода плодотворной работы. Очевидно, что к этому блоку можно отнести корпоративные мероприятия, походы в театр или кино, пикники и экскурсии.

Наличие соцпакета, как гарантии социальной защищенности, становится все более определяющим при выборе места работы, и при двух равных предложениях, сотрудник выберет компанию, гарантирующую получение льгот. Еще несколько лет назад, согласно соцопросам, предоставление хорошего соцпакета только для трети потенциальных работников могло стать решающим при выборе компании — работодателя, однако на сегодняшний день значимость соцпакета отмечает все большее количество респондентов. Это объясняется и тем, что в современных условиях ритм и интенсивность работы, а также требования к выполнению служебных обязанностей, значительно возросли. Исходя из этого, если работник полностью выкладывается на своей работе, то ему требуется обеспечение соответствующих условий труда и отдыха. В некоторых случаях сотрудникам бывает недостаточно стандартного пакета, и они уделяют внимание наличию дополнительных льгот. К примеру, в западных компаниях набор соцпакета обычно стабилен, и внесение добавочных льгот рассматривается довольно редко.

Для самих компаний соцпакет является одним из критериев солидности, стабильности и успешности, а также показателем уровня корпоративной культуры. В большинстве случаев, солидные соцпакеты предоставляются крупными компаниями, имеющими для этого все средства и возможности. Естественно, есть работодатели, считающие, что высокой зарплаты сотруднику вполне достаточно для покрытия расходов, в том числе и на транспорт, поэтому необходимости в соцпакете нет. Однако большинство современных руководителей уже осознали значимость мотивации для сотрудников, так как успешность работы компании складывается из трудовой деятельности конкретных людей. Хотя в отношении того, насколько соцпакет стимулирует результативность работы и повышает производительности сотрудника, трудно дать однозначный ответ.

Необходимость в появлении социального пакета сформировалась на основе западных традиций и норм ведения бизнеса, где эффективность соцпакета уже давно проверена на практике. В России соцпакет поначалу предоставляли только зарубежные организации, а в наших компаниях мотивация носила эпизодический характер и проявлялась лишь в виде подарков или премий к праздникам и в частичной компенсации личных расходов сотрудников по работе. С течением времени это оказалось недостаточным и для российского бизнеса, поэтому набор льгот, получивший название «социальный пакет», постепенно вошел в общепринятую практику. Это объясняется расширением внешних связей и необходимости соответствовать уровню корпоративной культуры, а также некоторым перераспределением сил внутри бизнес-структур, в результате чего статус работника стал приобретать значимость.

В идеале при приеме на работу руководители компании должны разъяснять сотрудникам суть социального пакета и знакомить с полным перечнем льгот — при условии, естественно, если они заинтересованы удержать потенциального работника и привлечь его к работе. Для постоянных работников очень важна идеологическая подоплека: необходимо представлять соцпакет не столько как конкретные льготы, предоставляемые «с барского плеча», сколько как глобальную заботу о своих сотрудниках. Нередко компании используют соцпакет для утверждения своих позиций в конкурентной среде и наполняют его дополнительными льготами, чтобы «переманить» больше ценных работников.

Рассчитывать на привлечение высококвалифицированного персонала без предоставления соцпакета на сегодняшний день практически нереально. Соцпакет обеспечивает конкурентоспособность предприятия и дает возможность удержать ценных работников от ухода в другую компанию, стимулируя их на долгосрочное сотрудничество. По крайней мере, для половины опрошенных социологами работников предоставление солидного соцпакета становится фактором, удерживающим их от принятия решения сменить место работы. Социальный пакет определяется в зависимости от должности и значимости работы сотрудника для компании, и наиболее внушительными льготами обеспечиваются, в первую очередь, менеджеры среднего и высшего звена и другие представители управленческих структур. Большие затраты на соцпакет работников низшего звена, среди которых большая текучесть кадров, считаются невыгодными.

В каждом конкретном случае набор льгот соцпакета определяется самой компанией, так как данные льготы оплачиваются за счет получаемой прибыли. Руководителям необходимо соблюдать определенный баланс, чтобы желание сформировать положительный имидж компании с предоставлением соцпакета не отразилось на общем финансовом положении. Однако, в большинстве случаев, этого не происходит, и руководители оптимально рассчитывают собственные финансовые ресурсы. Некоторые работодатели проводят анкетирование среди сотрудников и выявляют те льготы, в которых они особенно нуждаются, чтобы не затрачивать лишние средства на полный соцпакет. Из наиболее значимых пунктов, как правило, указывается медицинское страхование, корпоративный отдых, а также бесплатные обеды и оплата проезда, а для молодых сотрудников приоритетной может явиться возможность проходить стажировку за счет фирмы и посещать курсы иностранного языка. Как правило, учитываются некие совокупные потребности работающего персонала, и из списка льгот исключаются те, которые не являются востребованными большинством сотрудников. Хотя одним из основных недостатков соцпакетов в российских условиях является именно их усредненность: в частности, соцпакет обычно формируется без разделения служащих на возрастные категории.

Эффективность того, насколько «работает» соцпакет, во многом зависит от восприятия самих руководителей необходимости тратить деньги на предоставление льгот. Если это воспринимается как обязательные траты, без которых невозможно сейчас осуществлять коммерческую деятельность, то это непременно проявится в формальном подходе руководства. Такие компании обычно предоставляют стандартный соцпакет и стремятся сэкономить на каждом пункте. Однако если воспринимать затраты на соцпакет как долгосрочные инвестиции, то это принесет свои плоды и реальную выгоду для компании. В частности, выгодным вложением капитала для компании в рамках предоставляемых льгот является обучение за счет фирмы наиболее перспективных работников. Есть опасность, что, повысив свою квалификацию, работники начнут искать другую работу, но для этих случаев заключаются договоры, которые обязывают сотрудника отработать в компании оговоренный период времени.

По мнению руководителей компаний, затраты на социальный пакет в плане обеспечения здоровья сотрудников также выгодны самим работодателям — снижается необходимость в оплате больничных. Учитываются и психологические факторы: в частности, для сплочения сотрудников весьма эффективными является и организация корпоративных мероприятий и совместные выезды на природу. В качестве дополнения к основному соцпакету методы организации коллективного досуга являются весьма действенными, особенно если к участию в мероприятиях привлекаются члены семьи работника. Это повышает значимость сотрудника в его собственных глазах и в глазах его близких, что не может не отразиться на уровне его лояльности.

Иногда случаются казусы: за обещанные при поступлении на работу льготы из зарплаты сотрудника изымается их оплата. К примеру, бесплатные обеды или месячный абонемент в бассейн оказываются платными, вне зависимости от того, воспользуется ли работник этими услугами или нет. Справедливости ради следует отметить, что если бы сотрудник оплачивал эти услуги самостоятельно, это вышло бы дороже, однако в некоторых случаях ему приходится лишаться части зарплаты за то, чем он даже не будет пользоваться. Такой подход характерен, в большинстве случаев, для средних компаний, стремящихся соответствовать принятому в современной корпоративной среде уровню ведения бизнеса, но не имеющих для этого финансовых средств для покрытия расходов за счет фирмы.

Застраховаться от подобных ситуаций можно на этапе поступления на работу и оговорить льготы, предоставляемые компанией под видом внушительного соцпакета и условия пользования этими благами. При заключении трудового договора следует обратить внимание на то, будет ли вычитаться стоимость «бесплатных» услуг из зарплаты. Информация о самой компании из уст ее постоянных работников также окажется нелишней, поэтому если возникают сомнения по поводу навязывания ненужных услуг под видом заботы о сотрудниках, можно пересмотреть свое желание работать на эту фирму или изначально поставить жесткие условия.

Итак, с течением времени соцпакет из способа дополнительного (и не всегда обязательного) поощрения превратился в стандартный и действенный инструмент мотивации персонала, а для потенциальных работников — в одно из базовых требований к работодателю. Без предоставления соцпакета у работодателя практически нет шансов укомплектовать свой штат высококвалифицированным персоналом.

Затраты на соцпакет лучше воспринимать не как обязательную трату денег, а как инвестиции в свое же собственное дело и в людей, от которых зависит процветание компании. Естественно, во многих случаях оценить реальную отдачу, полученную от предоставления соцпакета, достаточно сложно. Если, к примеру, после введения медицинской страховки можно подсчитать экономию на оплату больничных листов, то для оценки результатов нематериальной мотивации денежные эквиваленты не всегда применимы. Во всех случаях, соцпакет на сегодняшний день — это непременное условие ведения бизнеса и залог успеха компании в любой сфере деятельности, а для работников — важнейшие социальные гарантии, позволяющие полноценно жить и работать.

**3. Социальная защищенность от безработицы.**

В проблеме безработицы следует выделить два аспекта. Первый из них рациональное использование факторов производства и повышения его эффективности. И, кроме того, экономике противопоказана как полная занятость, так и чрезмерно высокая безработица. Осознание необходимости социально — экономической защиты трудящихся от негативных последствий безработицы способствовало разработке соответствующей государственной политики и программ воздействия государства на рынок труда.

Существуют основные направления государственного регулирования сферы занятости:

во-первых, программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе;

во-вторых, программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;

в-третьих, программы содействия найму рабочей силы. Например, в США на протяжении последних 15 - 20 лет был принят ряд законодательных актов, на основании которых разрабатывались крупномасштабные программы по названным направлениям.

Следует различать три вида финансовой помощи безработным:

во-первых, пособия по безработице;

во-вторых, помощь по безработице;

в-третьих, помощь, обеспечивающая минимальный прожиточный уровень, в том числе частичное возмещение платы за квартиру и некоторые другие коммунальные услуги.

Эти выплаты являются, образно говоря, движением вниз по социальной лестнице при окончании срока получения пособия и отсутствии места работы человеку выделяется помощь по безработице и т. д.

Самой существенной социальной помощью потерявшим работу является пособие по безработице. В ФРГ в его создании участвуют на равных трудящиеся и предприниматели. Во Франции и Японии доля взносов предпринимателей выше — соответственно 70 и 60%, а в США, Италии и некоторых других странах этот фонд создается полностью за счет средств предпринимателей, в Швеции в образовании фонда участвует и государство, которое вносит примерно 32%, предприниматели — 63%, а трудящиеся только 5%.

Пособие по безработице выплачивается во всех капиталистических странах. Его размер составляет в среднем от 40% заработка во Франции до 60 — 80% в Японии. Например, чтобы получить право на пособие в течение 4 месяцев, трудящийся должен иметь трудового стажа не менее 3 лет и 1 год страхового стажа. Для получения пособия по безработице на 6, 8, 10 и 12 месяцев во всех случаях необходимы трудовой стаж не менее 4 лет и страховой стаж соответственно 1, 8, 24, 30, 36 месяцев.

Помощь по безработице — это продолжение процесса социальной зашиты трудящегося в случае, если в течение времени до получения пособия по безработице он не смог решить вопрос о трудоустройстве. Этот вид помощи в одних странах выплачивается в виде твердой ставки. Например, во Франции, она составляет от 65 до 180 франков в день на одного человека и зависит от возраста. В других странах — это доля в заработной плате (в ФРГ — 56 — 58%). В США и Японии такая помощь не существует.

В России процесс социально — экономической защиты трудящихся от безработицы находится в зачаточном состоянии. Многие проблемы в законодательном порядке еще не решены.

**4. Защита прав работников при банкротстве работодателя.**

Институт банкротства, безусловно, является неотъемлемым рыночным инструментом оздоровления экономики. Однако, с другой стороны, банкротство неминуемо влечет за собой изменения в организации производства и труда или ликвидацию предприятия и, как следствие — массовое высвобождение работников, потерю ими заработка и иных социальных выплат.

Более того, признание банкротом и ликвидация работодателя с большим количеством работников (градообразующие предприятия) может привести к социальному взрыву. В истории различных государств немало соответствующих примеров. Так, в Италии большие социальные потрясения вызывало банкротство компании Parmalat, в США много внимания уделялось банкротству компании GM и массовым увольнениям на предприятиях этой компании, в России немало социальных проблем было вызвано банкротством Бирюсинского гидролизного завода и др.

Банкротство крупного работодателя всегда влияет на уровень безработицы в стране и является социально значимым ввиду нарушения баланса на рынке труда. В связи с этим становится очевидной необходимость вмешательства государства в данные отношения с целью закрепления за работниками ряда прав и гарантий, что способствовало бы смягчению негативных социальных последствий такого явления, как банкротство.

Однако в российском законодательстве, к сожалению, недостаточно полно сформулированы и раскрыты подходы к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда в условиях несостоятельности (банкротства) организаций. Тем не менее, темпы экономического развития государства и развития гражданского общества диктуют необходимость гибкого регулирования труда работников при применении к работодателям процедур банкротства.

В то же время, трудовое законодательство Российской Федерации достаточно четко регулирует правоотношения, возникающие в связи с массовыми увольнениями работников. Однако механизмы, гарантирующие защиту работников при массовых увольнениях, зачастую неприменимы к случаям ликвидации организации вследствие банкротства. Так, во избежание массовых увольнений работодатель может прибегнуть к таким мерам, как введение в организации сокращенного рабочего времени, предоставление дополнительных льгот и компенсаций высвобожденным работникам, организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействие им в трудоустройстве, заключение, наконец, договора коллективного страхования на случай потери работы и др. Однако в ситуации возбуждения производства по делу о банкротстве весьма важно иметь действенный механизм защиты именно такого права работников, как право на своевременную и в полном объеме оплату труда.

На сегодняшний день основой правового регулирования указанных правоотношений на международном уровне являются Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Согласно положениям Конвенции в рамках защиты прав работников первостепенное значение имеет именно аспект защиты материальных требований работников к работодателю.

Положения данной Конвенции конкретизируются в Рекомендации МОТ от 23 июня 1992 г. № 180 (в Рекомендации расширяется перечень требований трудящихся, защищаемых посредством привилегий).

Кроме того, принят ряд региональных международных актов, в которых закреплены понятие несостоятельности и основные положения, касающиеся защиты прав работников при банкротстве. В частности, в ЕС урегулированию рассматриваемых отношений посвящены следующие акты:

- Директива Совета от 14 февраля 1977 г. № 77/187/ЕЭС по приведению в соответствие законов государств — членов ЕС по вопросам защиты прав работников при передаче предприятия или части предприятия,

- Директива Совета 80/987/ЕЭС от 20 октября 1980 г. о сближении законодательства государств — членов относящегося к защите работников в случае банкротства работодателя.

Нормы директив ЕС также распространяются на отношения по истребованию работниками задолженности по оплате труда и иным социальным выплатам.

Действующее российское законодательство, а также законодательство ряда стран СНГ значительно шире трактует вопросы прав работников при банкротстве. Отечественным законодательством установлен ряд прав работников, предполагающих их информирование и активное участие в арбитражном процессе по делу о банкротстве. Однако ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» №127 — ФЗ от 26.10.2002г. указанный вопрос регулируется выборочно, имеются серьезные пробелы; в частности, в законе отсутствует комплексный механизм, позволяющий полностью защитить права работников при проведении процедур банкротства в отношении работодателя.

В конечном итоге, защита прав работника при банкротстве должна отвечать следующим условиям:

- сохранение или трансформация рабочих мест работодателя — банкрота;

- обеспечение выплат компенсаций работникам в размере не менее прожиточного минимума;

-предотвращение понижение социального статуса работника;

- обеспечение экономической стабильности в регионе (особенно в случае банкротства градообразующих предприятий);

- предупреждение оттока населения из соответствующего региона.

Из изложенного выше следует, что закрепление определенных гарантий при банкротстве необходимо не только в целях защиты прав отдельно взятого работника, но также и для решения таких вопросов, как рост доходов населения в целом, обеспечение стабильности в экономике, сохранение социального мира страны. Государство без социальных потрясений — это равномерно и стабильно развивающееся государство. Иначе говоря, конечной целью механизмов, направленных на защиту прав работников при банкротстве, является обеспечение социально — экономической стабильности в государстве в целом через повышение эффективности защиты каждого работника в отдельности, поэтому развитие и совершенствование института защиты прав работников при банкротстве представляется одной из стратегических целей социальной политики государства.

Практически во всех странах мира в случае возбуждения дела о банкротстве в отношении работодателя автоматически «включается» специальный правовой режим требований работников к работодателю, вытекающих из требований по оплате труда или иных связанных с ними требований, что соответствует уже давно выработанным международным стандартам. Российский Закон о банкротстве не является исключением.

Суть данного правового режима заключается в том, что работники, перед которыми имеется задолженность по заработной плате (иным выплатам социального характера) становятся кредиторами работодателя, имеющими требования в размере задолженности перед ними. В свою очередь государство, как правило, гарантирует работнику частичную выплату задолженности по заработной плате в виде определенных компенсаций. При этом порядок удовлетворения требований по заработной плате, возникших до возбуждения дела о банкротстве, отличается от порядка удовлетворения таких требований, возникших уже после принятия судом решения об открытии дела о банкротстве. В остальных вопросах регулирование рассматриваемых отношений в различных государствах существенно отличаться.

Заметим, что требования работников, как кредиторов, имеют особый правовой режим. Согласно положениям Конвенции МОТ № 173 такие требования могут быть защищены законодательно установленным приоритетом и (или) так называемыми гарантийными механизмами. В первом случае требования работников, основанные на трудовых правоотношениях, в рамках дела о банкротстве удовлетворяются преимущественно перед требованиями иных кредиторов. Во втором случае такие требования удовлетворяются не за счет средств должника, а за счет средств специально созданных для этих целей учреждений (такие выплаты носят компенсационный характер). Во многих странах законодательством о банкротстве предусмотрено комбинированное применение этих двух способов защиты прав работников при банкротстве работодателя.

Примечателен опыт стран Европейского союза. Правовое положение работников, так четко и детально регламентированное трудовым законодательством, приобретает совершенно иной окрас при банкротстве работодателя. В большинстве государств западной Европы указанные вопросы регламентированы внутринациональным законодательством, но основу этих положений внутринационального законодательства заложили акты Европейского союза.

Основываясь на положениях Директивы ЕС № 80/987 помимо привилегий, предоставленных внутринациональным законодательством требованиям работников, в большинстве стран Европейского союза созданы специальные гарантийные фонды, за счет средств которых погашается часть требований работников к работодателю. К примеру, гарантийные учреждения имеются в большей части стран Европейского союза: Испании, Германии, Франции, Польше, Эстонии, Латвии и других.

Принципами европейской модели защиты прав требований работников при несостоятельности работодателя являются обязательность, солидарность, финансирование за счет заработной платы (за некоторыми исключениями), финансовая независимость гарантийных фондов, административная независимость гарантийных фондов, некоммерческий характер системы гарантирования.

При этом принцип обязательности подразумевает невозможность отказа от участия в системе гарантирования, все работники и работодатели в соответствии с внутренним законодательством обязаны участвовать в системе гарантирования. Однако принцип обязательности не исключает возможности работодателя самостоятельно обеспечивать дополнительную защиту материальных требований трудящихся. Таким образом, система обязательного гарантирования не мешает созданию доверительных фондов дополнительной защиты материальных прав трудящихся. Однако в данном случае заработная плата не может быть обременена дополнительными удержаниями, а все отчисления в доверительные фонды осуществляются за счет работодателя.

Принцип солидарности обуславливает выплаты компенсаций вне зависимости от реального поступления средств в гарантийный фонд от конкретного работодателя. Средства гарантийного фонда аккумулируются централизованно и не имеют адресного характера, что позволяет повысить степень эффективности системы гарантирования.

Финансирование деятельности фондов осуществляется за счет средств, преимущественно получаемых в качестве взносов (отчислений) предприятий, и в результате инвестиционной деятельности самих фондов. Однако, в некоторых странах фонд дополнительно получает субсидии из бюджета соответствующих органов. Источниками финансирования гарантийных фондов, как правило, являются работодатели и работники. В Ирландии и Нидерландах, к примеру, взносы являются обязательными и для работников.

Расчет размера и порядок отчисления средств в фонды в разных странах Европейского Союза определяются по-разному. Например, в Бельгии размер отчислений для работодателей устанавливается правительством каждый год. Однако не во всех случаях финансирование идет напрямую через работодателей, иногда эту функцию берет на себя государство. Так, в Дании отчисления в фонд производятся непосредственно из государственного бюджета, куда они поступают от работодателей в виде налогов.

Финансовая независимость фондов означает независимость гарантийного учреждения от источников финансирования. Так, даже при государственном финансировании фонд остается относительно самостоятельной организаций со специальной правоспособностью.

Административная независимость гарантийных фондов обеспечивается путем гибкости системы управления фондом. Администрирование фондами могут вести как государственные органы, так и независимые организации. К примеру, в Великобритании соответствующий фонд администрируется и контролируется Департаментом занятости, а в Испании и некоторых других странах Европейского союза эту функцию берет на себя независимый общественный орган, во главе которого стоит Административный совет.

Суть администрирования можно свести к решению следующих вопросов:

- во-первых, сбор взносов (отчислений) в фонд,

- во-вторых, осуществление компенсаторных выплат работникам,

- в-третьих, возврат выплат, которые были сделаны работникам, не имеющим на них права, а также истребование с предприятия — должника выплат в счет погашения компенсаций, которые были выплачены работникам.

Во всех случаях администрацию фонда курирует соответствующий государственный орган, задачами которого являются расследование ситуации на конкретном предприятии, если в отношении него возникают подозрения о несостоятельности, а также консультирование работников по вопросам гарантий выплаты заработной платы, установление права работника на получение гарантированных выплат.

Целью деятельности гарантийного фонда не может быть извлечение прибыли. Поэтому фонд не может быть создан в форме коммерческой организации. В то же время в целях обеспечения эффективности деятельности фонда средства фонда могут быть инвестированы в целях увеличения денежной массы.

Что касается российского законодательства в рассматриваемой области, защита прав работников при банкротстве в РФ основывается главным образом на системе привилегий. Основной гарантией прав работников является их привилегированное положение по отношению к другим кредиторам в соответствии с очередностью удовлетворения требований кредиторов (статья 134 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» №127 — ФЗ от 26.10.2002г.). Требования работников по оплате труда и выплате выходных пособий удовлетворяются во вторую очередь, после удовлетворения требований граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью.

Однако заметим, что привилегированная очередность погашения требований работников должника эффективна лишь тогда, когда средств должника достаточно для их погашения; поскольку в противном случае, если средств должника недостаточно для погашения требований второй очереди, такие требования считаются погашенными (статья 142 ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» №127 — ФЗ от 26.10.2002г.).

К тому же в РФ наметилась тенденция изменения законодательства о банкротстве, заключающаяся в том, что указанные выше правила очередности удовлетворения требований кредиторов обрастают все новыми исключениями (в частности, изменения, внесенные в ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» №127 — ФЗ от 26.10.2002г.) Федеральным законом от 30 декабря 2008 г. № 306 — ФЗ, а также вносимые Федеральным законом «О клиринге и клиринговой деятельности»). Такие изменения являют результатом ослабление защиты прав работников при банкротстве работодателя.

Причины подобной тенденции, видимо, кроются, в частности, в самой сути несостоятельности как экономического института, вступающей в конфликт с социальными задачами, которые необходимо решать также в рамках этого института. Вопросы баланса социальных прав и экономической целесообразности в рамках банкротства еще долго будут обсуждаться юристами и экономистами. Представляется, что именно на обеспечение указанного баланса, прежде всего, направлены вышеуказанные нормы действующего законодательства стран Европейского союза.

Очевидно, что снижение защиты прав работников при банкротстве работодателя должно быть компенсировано какими-либо средствами и способами. Таким способом может стать создание в Российской Федерации гарантийного механизма по аналогии с уже существующими в развитых странах системами гарантирования требований работников при банкротстве. Механизм гарантирования в нашем законодательстве можно определить в различных формах. Так, он может быть создан как в рамках уже существующих институтов (например, государственные внебюджетные фонды) или учреждением новых (фонд, государственная корпорация или другие формы).

Кроме того, необходимо четко обозначить роль и место работников при проведении процедур банкротства работодателя. Процент задолженности по заработной плате и выходным пособиям в структуре кредиторской задолженности зачастую занимает не последнее место и может сравниться с задолженностью перед крупным кредитором. В этой связи необходимо отметить, что работники должника в большинстве своем заинтересованы в реабилитации должника и восстановлении производства. Именно их действиями в ходе реабилитационных процедур банкротства может произойти восстановление платежеспособности должника. Поэтому необходимо максимально четко описать механизм информирования работников должника о возбуждении дела о банкротстве и ходе процедур банкротства¸ а также порядок их прямого или опосредованного участия в процедурах, применяемых в деле о банкротстве.

Совсем необязательно совершать «переворот» в законодательстве о банкротстве, достаточно лишь изучить зарубежный и международный опыт, в котором четко прослеживается тенденция к обеспечению прав работников с использованием института гарантийных учреждений и активной роли работников в судьбе их предприятия.

**5. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.**

Задачи сокращения рабочей силы — это повышение производительности труда, сокращение издержек, повышение эффективности деятельности и так далее.

Причины расторжения трудовых отношений и ликвидации рабочих мест могут быть организационные, экономические и технологические.

К организационным причинам можно отнести слияние или поглощение компании, изменение структуры организации, спад объема производства, изменение ассортимента выпускаемой продукции, изменение профиля деятельности, ошибки, изначально допущенные при планировании, ошибки в нормировании труда.

Экономическими причинами являются экономические кризисы, конкурентная борьба, снижение объема продаж, необходимость сокращения издержек по каким — либо причинам.

Технологические причины — это изменение технологии производства, автоматизация процессов труда, приобретение нового оборудования и технологий.

Если увольнения носят массовый характер, то вопросы социальной защищенности и дальнейшего трудоустройства высвобождаемых работников решаются совместно работодателем, профсоюзом, государственными органами власти и службами занятости.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (05.02.1993 №99) комплекс мер, принимаемых работодателем для усиления социальной защищенности высвобождаемых работников может включать:

- мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;

- льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем;

- порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

- гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;

- обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами договоров коллективного страхования рабочих и служащих на случай потери работы.

При кратковременном снижении объемов производства целесообразно предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;

- перевод работников предприятий на режим неполного рабочего времени;

- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

К мероприятиям, проводимым с участием государственных органов относятся:

- профессиональная переподготовка, повышение квалификации работников, трудоустройство которых затруднено из-за специфики профессий (шахтеры, работники атомных электростанций и т.д.);

- оказание материальной помощи уволенным работникам и членам их семей при переезде к новому месту жительства;

- перепрофилирование предприятий и создание новых рабочих мест;

- приватизация предприятий.

Одним из возможных методов высвобождения рабочей силы является сокращение рабочего места в связи с уходом на пенсию. Также может быть предложен досрочный выход на пенсию. Такая мера является наиболее приемлемой с точки зрения социальной защищенности.

Кроме прямого увольнения можно использовать косвенные методы устранения избытка персонала: отказ от продления срочного трудового контракта, ротация, бессрочные неоплачиваемые отпуска, частично оплачиваемые отпуска, применение нетипичных форм занятости.

Появление избытка рабочей силы в организации можно предотвращать используя:

- срочные трудовые контракты;

- лизинг персонала — аренда персонала у кадрового агентства;

- аутстафинг — оформление сотрудника, работающего в организации в штат кадрового агентства в случае если организация не может содержать этого сотрудника;

- аутсорсинг персонала — вывод за пределы компании определенной функции, которую будет выполнять сторонняя организация.

По рекомендации Международной Организации Труда прекращение трудовых отношений может допускаться только в том случае, если оно обосновано уважительной причиной, связанной со способностями или поведением трудящегося или обусловленной эксплуатационными требованиями предприятия.

Уважительными причинами не могут считаться: членство в профсоюзе, намерение стать представителем трудящихся, подача жалобы на работодателя, участие в разбирательстве против работодателя по обвинению в нарушении законодательства, раса, цвет кожи, пол, семейное положение, религия, политические взгляды, происхождение.

Наемный работник должен иметь право опротестовать прекращение с ним трудовых отношений, для чего должны существовать органы, рассматривающие причины увольнения. Данные уполномоченные органы должны иметь возможность в случае решения в пользу наемного работника выставить предписания работодателю по выплате компенсаций наемному работнику и восстановлении на работу.

Если решено прекратить трудовые отношения с наемным работником, то он должен быть уведомлен об этом заблаговременно и ему должно предоставляться время для поиска новой работы без снижения заработка. Увольняемый работник должен получать от работодателя документ, удостоверяющий сколько и в какой сфере он работал, в документе не должно указываться что-либо неблагоприятное для работника. Для увольняемого работника должны быть предусмотрены социальное страхование и выплаты, производимые работодателем.

Заинтересованные стороны должны принимать все возможные меры, позволяющие снизить сокращение рабочей силы без снижения эффективности работы предприятия. Если все же принято решение о сокращении рабочей силы, то необходимо заблаговременно консультироваться с заинтересованными сторонами (в том числе с государственными органами) по вопросам предотвращения сокращения рабочей силы, обучению и переобучению, переводу на другую должность, уменьшению последствий сокращения, распределению сокращений по времени, отбору трудящихся, подлежащих сокращению.

Если сокращение рабочей силы может повлиять на состояние региона или отрасли, то о нем должны быть уведомлены государственные органы.

Критерии отбора трудящихся, попадающих под сокращение, должны устанавливаться заранее. Это могут быть следующие критерии: обеспечение эффективности работы предприятия, квалификация, опыт, стаж, возраст, семейное положение.

По мере возможности сокращенные сотрудники должны быть немедленно обеспечены работой, например, с помощью служб занятости.

При обратном приеме на работу приоритетом должны пользоваться сокращенные ранее сотрудники.

Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу. Согласно Федеральному закону «О занятости населения» безработные граждане в Российской Федерации имеют следующие гарантии государства:

- социальная поддержка;

- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;

- финансирование материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

В качестве социальной поддержки государство гарантирует безработным гражданам:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Пособие по безработице выплачивается только гражданам, признанным службой занятости безработными. Правительством Российской Федерации ежегодно определяется минимальный и максимальный размер пособия по безработице.

Законодательством определены следующие размеры пособий по безработице:

1. Пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей):

- в первом (12 — месячном) периоде выплаты:

- в первые три месяца — в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

- в следующие четыре месяца — в размере 60 процентов;

- в дальнейшем — в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

- во втором (12- месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

2. Пособие по безработице гражданами впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, начисляется:

- в первом (6- месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;

- во втором (6- месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

3. Гражданам, уволенным из организаций по собственному желанию пособие по безработице начисляется:

- в первом (6- месячном) периоде выплаты — в размере полуторакратной минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;

- во втором (6- месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Пособие по безработице начисляется гражданам с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия).

Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь.

Граждане, высвобождаемые с предприятий в связи с сокращением штатов либо ликвидацией предприятия имеют дополнительные гарантии.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Согласно Федеральному Закону «О занятости населения» гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) если у него есть такая возможность.

Увольнение по сокращению допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае если причины связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

**6. Роль службы занятости в решении вопросов социальной защищенности работников.**

Регулирование рынка труда в стране осуществляет служба занятости (СЗ), призванная содействовать найму, подготовке и переподготовке кадров, оказывать помощь безработным. Основными принципами в работе службы занятости являются: децентрализация; гибкость и мобильность; демократизм; рациональное сочетание в управлении вертикальных и горизонтальных связей.

Перед службой занятости поставлены следующие задачи:

- учет свободных мест и граждан, нуждающихся в трудоустройстве;

- информирование о возможностях трудоустройства;

- содействие гражданам в выборе подходящей работы и работодателям в подборе необходимых работников;

- сохранение и организация новых рабочих мест путем прямого инвестирования и кредитования;

- организация общественных работ;

- организация профессионального обучения и профессионального консультирования незанятых граждан;

- оплата обучения, включая содержание (аренду) помещений и выплату стипендий;

- регистрация безработных;

- выплата пособий по безработице и других видов материальной помощи;

- оформление досрочного выхода на пенсию;

- разработка программ занятости;

- мероприятия по социальной защите различных групп населения.

Государственная система службы занятости имеет три уровня подчиненности:

I уровень — федеральная служба занятости;

II уровень — региональные организации службы занятости;

III уровень — местные организации службы занятости, в том числе городские, районные организации, их филиалы, бюро, центры и т.д.

Для решения перечисленных выше задач каждый уровень системы службы занятости выполняет как общие, так и частные, присущие только ему функции.

Общими функциями служб занятости всех уровней являются:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу;

- оказание помощи в выборе работы;

- организация подготовки и переподготовки кадров.

Для федеральной службы частными являются функции:

- разработка целевых программ занятости, в том числе межрегиональных и региональных;

- поиск и разработка механизма финансирования этих программ;

- определение основных направлений профессионального обучения;

- создание правовой и нормативной базы функционирования;

- координация работы региональных и местных служб занятости.

Для местных организаций службы занятости частными являются функции, связанные с работой непосредственно с гражданами: регистрация безработных, поиск свободных мест, трудоустройство, выявление актуальных профессий, переобучение и выбор курсов, а также учебных программ.

Много внимания уделяется социально незащищенным слоям населения. Предусматриваются специальные меры по профессиональной реабилитации инвалидов, адаптации военнослужащих в гражданской среде, содействию развития малого бизнеса, трудоустройству подростков, организации профессионального консультирования различных групп населения, включая школьников, участию в решении региональных проблем рынка труда, таких, как миграция работников за рубеж, работа на дому, работа неполный рабочий день, трудоустройство лиц, освобожденных из мест заключения, и др.

Основными источниками финансирования служб занятости являются обязательные отчисления работодателей и средства обязательного страхования.

В 1991 г. в России была сформирована государственная служба занятости. В настоящее время в стране действуют Федеральная служба занятости (ФСЗ): 83 региональных организаций ФСЗ в областях, краях, республиках, 2390 городских и районных центров (бюро) занятости, 54 их филиала, 52 учебно-методических центра, 7 центров профориентации. В них работают почти 36 тыс. человек.

Службы занятости организуют обучение и переобучение безработных на базе своих учебных центров, которые бывают многофункциональными, многоуровневыми, общеобразовательными и предоставляющими дополнительное образование. Источниками финансирования учебных центров являются средства, привлекаемые из республиканских и местных бюджетов, а также из государственного фонда занятости.

Деятельность учебных центров служб занятости строится на основе следующих принципов:

- опережающее обучение;

- содействие самозанятости населения;

- формирование социального заказа на обучение;

- предоставление различных услуг в выборе профессий и специальностей;

- предоставление преимуществ в обучении для граждан, нуждающихся в социальной защите, т.е. для лиц, долгое время не имеющих работу, молодежи, инвалидов, одиноких, многодетных, беженцев, женщин и др.

Центры оказывают как платные, так и бесплатные услуги:

- методическая помощь в организации профессионального обучения;

- организация обучения и переобучения рабочих и специалистов на предприятиях в районе;

- подготовка граждан для предпринимательской деятельности;

- стимулирование деловой активности населения;

- консультирование и предоставление информационных услуг, в том числе работодателям и гражданам.

Постоянное поддержание определенного уровня занятости населения — сложная проблема для любой страны, в том числе имеющей многовековые рыночные традиции. Считается, что в сфере занятости рынок не может оказывать автоматического влияния на процесс саморегулирования. Поэтому во всех странах рыночной ориентации проводится политика регулирования занятости на основе, применения постоянных, гибких по формам и средствам мер воздействия на сферу занятости. Обеспечение более полной и эффективной занятости населения является одной из важнейших задач любого демократического общества.

Государственная политика в области занятости должна решать два основных вопроса:

во-первых, удовлетворение потребности в рабочей силе функционирующего инвестирующего капитала. Энергично и прибыльно функционирующий капитал — лучшее свидетельство эффективного использования рабочей силы;

во-вторых, обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования людей. Забота о благосостоянии населения является традиционной функцией государства.

Политика российского государства в области занятости осуществляется по следующим направлениям:

- обеспечение равных возможностей трудоустройства всем гражданам страны независимо от пола, национальности, возраста, социального положения и вероисповедания;

- соблюдение добровольности труда, свободного волеизъявления граждан при выборе вида занятости;

- обеспечение социальной защиты в области занятости;

- поддержка самостоятельности регионов при проведении централизованных мероприятий государства в решении проблем занятости;

- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности;

- координация деятельности в области занятости с другими направлениями деятельности государственных органов — экономическими и политическими, включая социальное обеспечение, регулирование и распределение доходов;

- поощрение работодателей, создающих новые рабочие места;

- обеспечение занятости для малочисленных народов с учетом исторически сложившихся видов занятости;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости.

Государственная политика занятости в стране направлена не только на регулирование общих процессов в сфере труда, но и на осуществление их в рамках мер, разработанных для регулирования локальных (региональных) рынков труда. Схожие по регионам тенденции функционирования рынка труда определяют эффект при едином подходе к решению проблем занятости, особенно в расчете на перспективу. Для каждого региона в соответствии с особенностями рынка вообще, и рынка труда в частности, разработаны дифференцированные подходы к мерам регулирования, установлен их приоритет:

1) для Центрального, Волго-Вятского и Уральского регионов:

- совершенствование профессиональной переподготовки высвобождаемых работников;

- создание новых рабочих мест;

- поддержание и оказание помощи в развитии процессов самозанятости;

- поощрение миграции населения;

- диверсификация источников средств финансирования региональных программ занятости;

2) для Западно-Сибирского, Восточно-Сибирского и Дальневосточного регионов:

- оценка перспектив занятости в базовых отраслях регионов;

- поддержка диверсификации производства на основе более полного использования богатых ресурсов регионов;

- поддержка традиционных видов занятости коренного населения;

- расширение спектра профессий и специальностей при подготовке и переподготовке кадров;

- образовательное и финансовое содействие развитию самозанятости и мелкому бизнесу;

3) для Поволжского, Центрально-Черноземного и Северо-Кавказского регионов:

- углубление агропромышленного профиля подготовки и переподготовки работников;

- содействие развитию самозанятости населения;

- активное содействие усилению агропромышленной специализации регионов;

- создание новых рабочих мест, особенно в сфере услуг.

Государственная политика регулирования занятости в различных странах выработала различные подходы к решению проблемы. Например, в Германии принят закон о содействии занятости, предусматривающий оказание помощи во временной занятости пожилым людям и инвалидам, По закону фирме, нанимающей работников старше 50 лет, предоставляются займы и субсидии, направляемые в дальнейшем на доплаты этим работникам. Подобный подход применяется и по отношению к молодежи, В США государство полностью освобождает от налогов те средства, которые направляются фирмой на обучение молодежи. Кроме того, предприятия, где организована подготовка лиц в целях их дальнейшего использования для собственных нужд, полностью или частично освобождаются от уплаты взносов в фонд социального страхования. В Великобритании работники государственных служб занятости заблаговременно посещают предприятия, подлежащие серьезной реорганизации, с целью выявления требуемой переориентации работников. Во Франции действует национальная ассоциация профессиональной подготовки для решения проблем переориентации. Услугами этой ассоциации могут воспользоваться предприниматели, заключившие с ней контракт. В Дании для лиц, не имеющих работу более полугода, составляются индивидуальные планы поиска работы и подготовки к ней.

При проведении государственной политики занятости все большее значение приобретают конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ). Разрабатываются различные конвенции в области труда и его оплаты на основе применения современных правил и подходов. Международная организация труда была создана в 1919 г. с целью содействия общественному прогрессу, повышения благосостояния населения, улучшения условий труда и защиты прав человека на основе установления и поддержания эволюционным путем социального мира между различными слоями общества.

Для достижения этих целей МОТ решает следующие задачи:

- разрабатывает согласованную политику и программы, направленные на решение социально-трудовых проблем;

- разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций для реализации принятой политики;

- помогает странам — участницам в решении проблем занятости и сокращения безработицы;

- защищает права человека, в частности на труд и на объединения, защищает человека от принудительного труда, дискриминации и т.п.;

- организует и ведет борьбу с бедностью, за улучшение жизненных условий трудящихся, развитие социального обеспечения;

- разрабатывает программы в области улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;

- содействует организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительством по регулированию социально — трудовых отношений;

- разрабатывает меры по защите наиболее уязвимых групп трудящихся женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся — мигрантов.

Деятельность МОТ ведется как на макро-, так и на микроэкономическом уровне. Меры макроэкономического характера охватывают область минимальной заработной платы, уровень жизни работников, инфляционные процессы. Меры микроэкономического характера охватывают область переобучения, создания системы непрерывного образования и др.

Результатом работы МОТ являются конвенции и рекомендации, которые применяют правительства многих стран, заботящихся о собственном авторитете. Конвенция МОТ — это международный договор, который должен быть ратифицирован и соблюдаться государствами — членами. Рекомендация МОТ представляет собой ориентир для отдельного государства в выработке политики, разработке национального законодательства и практических мер в социально-трудовой сфере. Разработками МОТ могут пользоваться как правительственные структуры, так и представители организаций трудящихся и предпринимателей.

В настоящее время МОТ стала, по существу, международным координатором работ по организации труда, ведутся работы в области охраны, гигиены труда и производственной среды. В вопросах заработной платы МОТ не ставит своей целью унификацию подходов. Главное — достижение гарантий оплаты труда, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни и признание принципа равенства вознаграждения за равный труд. Уделяется внимание индексации заработной платы, оценке и оплате труда по результатам.

**7. Социальная защищенность работников в США и ФРГ**

В СШАеще в 1883 году был принят закон Пендлтона, который по оценке самих американских правоведов положил начало современной государственной службе. Именно этот закон впервые ввел систему должностей и окладов. Вся нормативно — правовая база, регулирующая систему государственной службы, совершенствует систему оценки результативности и эффективности деятельности правоохранительных служб.

Закон о результатах деятельности Правительства, принятый Конгрессом США в 1993 году, к примеру, закрепил приоритетное направление совершенствования службы в сторону приближения административных методов к рыночным принципам и механизмам. Положения этого закона констатировали необходимость активного внедрения в служебную деятельность служащих исполнительной власти некоторых аспектов бизнеса относительно «борьбы за клиента», создание культуры «государственного предпринимательства».

В рамках решения этой задачи значительное место отводилось повышению результативности и эффективности деятельности государственных служащих, оцениваемых по количеству и качеству оказываемых ими услуг.

В нынешнем своем виде государственная служба в США регулируется целым рядом нормативных правовых актов. Суть в том, что в основе государственной службы США лежит «система заслуг», когда любое действие в отношении госчиновника (прием на службу, служебное продвижение, понижение в должности, увольнение и т.п.) обуславливается его способностями и личностными качествами. Это правило строго соблюдается и контролируется Советом по защите системы заслуг.

Шкала заработных плат государственных служащих США, включенная в свод законов США, представляет собой таблицу, где по вертикали определены ступени государственного служащего, а по горизонтали стаж его службы. В связи с этим уровень заработной платы возрастает по диагонали. При установлении конкретного размера должностного оклада служащим высшего руководящего состава, руководители ведомств должны учитывать качество исполнения ими должностных обязанностей, в достижении стоящих перед ведомством целей, которое оценивается на основе таких критериев как: улучшение действенности и эффективности управленческого труда, качества работы, включая сокращение объема делопроизводства; экономия денежных средств; своевременность исполнения должностных обязанностей; иные показатели действенности, эффективности и исполнительной дисциплины лиц, подчиненных государственному служащему.

В отношении поощрений сотрудников можно отметить, что в США применяются следующие меры: благодарность, премирование, повышение должностного оклада, повышение в должности, повышение должностной квалификации, присвоение почетных званий.

Премируются в общем порядке только те государственные служащие, деятельность которых оценивается как успешная. При этом для выплаты премии должны соблюдаться несколько условий. Во-первых, размер единовременного премирования не должен превышать 20% от суммы должностного оклада. Во-вторых, одновременно может поощряться не более 50% служащих высшего руководящего состава в каждом из ведомств, имеющих в своем составе больше четырех должностей этого уровня.

В особом порядке глава ведомства или президент могут давать денежное поощрение за особые заслуги в защите общественных интересов или за внесенный вклад в работу. Как правило, сумма указанных премий составляет 10 тыс. долл., в исключительных случаях — 25 тыс. долл.

Почетные звания заслуженного и выдающегося государственного служащего присваиваются сроком на один год не чаще раза в 4 года. Общая численность заслуженных государственных служащих не должна превышать 5%, а общая численность выдающихся государственных служащих — 1% от общего числа служащих высшего руководящего состава государственной службы США.

Необходимо отметить, что в США также достаточно развита система социальной защиты государственных служащих, в том числе система льгот. Например, «социальный пакет» полицейского США весьма высок. Сотрудники полиции в нем очень заинтересованы и это является одним из факторов для эффективной службы и причиной, удерживающей сотрудников на работе в полиции и стремлении доработать до пенсионного возраста. Начальная заработная плата полицейского в США, не столь высока и составляет около 25000 тысяч долларов в год. С учётом средней зарплаты и уровня жизни это не большая сумма, но ежегодно она увеличивается и весьма значительно. В полиции возможны переработки, которые поощряются. За них выплачивается дополнительная зарплата в повышенном размере. Также немаловажным аспектом, способствующим привлечению граждан на службу в полицию, является медицинское страхование. Медицинские услуги в США довольно дороги. Часть медицинской помощи оплачивается городскими департаментами полиции, другая часть — страховым медицинским фондом, который формируется профсоюзами полицейских, куда полицейские отчисляют, в зависимости от состава семьи, большую или меньшую сумму денег. Медицинское страхование сохраняется и после выхода полицейского на пенсию. С начала 2004 года в США разрабатываются программы поощрения государственных служащих, которые ведут здоровый образ жизни. Например, уже заявлено, что в штате Арканзас эти служащие смогут получить денежную премию или скидки при оформлении медицинской страховки, а в качестве проверочных тестов будут использоваться уровень сахара и холестерина в крови, отказ от курения и т.д.

Через 20 лет работы в полиции сотрудник может выйти на пенсию и получать при этом три четверти своего среднего месячного заработка. Проезд в общественном транспорте у всех полицейских бесплатный. Многие полицейские, детективы, в первую очередь работающие по борьбе с организованной преступностью, по борьбе с терроризмом, имеют служебный автотранспорт. Обслуживаются машины за счет полиции. В случае получения увечья, полицейский получает любую медицинскую помощь, которая оплачивается в полном размере. В период лечения, полицейский освобождается от всех налогов, а в случае смерти, предусмотрены очень высокие выплаты семьям погибших. Высокая и стабильная оплата полицейских позволяет им брать в кредит жилье, квартиры или дома, машины.

В Германии конституционной основой оплаты служащих является «принцип содержания», который является одним из основных правовых принципов статуса государственных служащих. При определении размера заработной платы служащего государственной службы существенное значение имеют его образование, уровень профессиональной квалификации, способность к данному виду деятельности. Заработная плата чиновников Германии в основном зависит не от объемов выполненной ими работы, а от уровня его образования и статуса, то есть к какой из категорий относиться занимаемая им должность, или присвоенный чин. Отрицательным моментом является то, что из-за такой законодательно закрепленной системы оплаты труда и социальных гарантий на государственную службу в Германии стремятся менее квалифицированные сотрудники, высококвалифицированные работники предпочитают работать в частном секторе экономики, где оплата труда зависит от объемов выполняемой ими работы.

В стране существуют четыре ранга государственной службы, и от уровня образования — среднее, среднее специальное, высшее — зависит, на какой ранг может претендовать и, соответственно, какой оклад может быть назначен сотруднику. При этом уровень оплаты труда государственных служащих основывается на том, что она должна быть адекватной общественному статусу сотрудника, чтобы он имел возможность вести соответствующий его положению образ жизни. Тем не менее, размер оплаты труда служащих государственной службы ниже, чем у работников частного сектора экономики.

Однако эта разница компенсируется социальными гарантиями и социальным обеспечением, предоставляемым государственным служащим. Например, на государственной службе служащий в большей степени защищен от безработицы, чем сотрудники частных компаний, со службы сотрудник немецкой полиции может быть уволен только в случае осуждения судом.

В условиях карьерной системы размеры должностных окладов служащих государственной службы, а также всех предусмотренных дополнительных выплат: премий, надбавок и доплат определяются на законодательном уровне.

В Германии заработная плата госслужащих складывается из нескольких составляющих. Важнейшим элементом заработной платы является должностной оклад по занимаемой должности, который составляет около 85% совокупного дохода. Помимо этого, государственным служащим выплачиваются различные доплаты и надбавки, которые, соответственно, составляют 15% заработной платы.

Например, существует «местная» надбавка, размер которой зависит от семейного положения сотрудника. У сотрудников, состоящих в браке и у сотрудников, имеющих детей, размер указанной надбавки выше, чем у холостых и бездетных сотрудников. Необходимо также отметить, что данная надбавка устанавливается не в процентной величине, а в абсолютных денежных размерах. Для каждого из четырех рангов устанавливается своя фиксированная величина этой надбавки. Иными словами, для всех должностей внутри одного ранга размер этой надбавки одинаков.

Существуют также небольшая ежемесячная «надбавка для сбережений», надбавка за работу за границей. Важнейшей надбавкой является «министерская», которая выплачивается всем чиновникам, работающим в министерствах и администрации федерального президента.

Немецким чиновникам полагаются новогодние премии в размере месячного оклада. Выплачивать какие — либо персональные надбавки или индивидуальные премии не принято.

На законодательном уровне также закреплена система социальных гарантий. Государственным служащим Германии предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью шесть недель. При этом при уходе в отпуск (обычно летом) выплачиваются отпускные в размере, зависящем от семейного положения сотрудника. Тем чиновникам, которые регулярно работают более пяти дней в неделю (в праздники, выходные дни, ночью), к отпуску могут добавить еще до восьми дней.

В Германии нет специальных надбавок за военные чины и звания, за особый вид службы. Такая категория чиновников имеет иные социальные гарантии, например, дополнительный отпуск, бесплатную страховку, право на бесплатный проезд в городском транспорте, право более раннего выхода на пенсию, бесплатное медицинское обслуживание в государственных клиниках (в отличие от полицейских, гражданским государственным служащим за счет государства оплачивается лишь 50% расходов, остальные 50% расходов чиновник оплачивает самостоятельно, либо чиновник должен быть застрахован).

Немецкие государственные служащие имеют право на пенсионное обеспечение, обеспечение семьи после смерти служащего, выплаты в случае его исчезновения, несчастных случаев, переходные выплаты и компенсации в особых случаях.

Можно отметить, что материальное стимулирование немецких служащих в виде жалования и других выплат, а также система социального обеспечения компенсируют повышенные требования и ограничения, связанные со службой на государство и обеспечивают им достойный уровень жизни. Тем не менее, хотя в Германии существует широкий и хорошо отлаженный механизм стимулирования труда государственных служащих, в последние годы ученые отмечают, что для повышения эффективности государственного управления необходимо вводить более гибкие инструменты материального стимулирования государственных служащих.

В отличие от стран с карьерной системой государственной службы, при которой единые должностные оклады устанавливаются на законодательном уровне, в странах с позиционной системой должностные оклады определяются различными ведомствами с учетом выделенных им бюджетных средств, в соответствии с коллективными договорами, заключенными между соответствующим государственным органом и профсоюзами как представителями государственных служащих.

В странах с позиционной системой государственной службы, таких как, например, США, Канада, Великобритания, Франция и некоторых странах ЕС, преобладают более индивидуальные и гибкие формы и системы оплаты труда служащих, чем в странах с карьерной системой государственной службы, близкие к частному сектору экономики.

Более того, ряд стран уделяет значительное внимание повышению эффективности использования человеческих ресурсов в области государственного регулирования и правоохраны. Безусловно, каждое государство формирует и развивает свои системы оценок эффективности и формы стимулирования служащих правоохранительных служб, опираясь на свой опыт, политическую, социальную и экономическую ситуацию в стране.

**Вопросы для повторения:**

1. Дайте определение понятию «социальная защищенность».

2. В чем сущность социально-экономической защищенности граждан?

3. Покажите отличие ограниченной социально-экономической защищенности от абсолютной защищенности.

4. Выделите основные направления социальной защиты в сфере труда.

5. Какие институты имеют большое значение для обеспечения социальной защиты прав и интересов трудящихся?

6. На каких условиях трудовой контракт может выступать, как институт социальной защиты?

7. Перечислите основные принципы механизма социальной защиты.

8. Какие льготы должны входить в состав социального пакета?

9. Как определяется компанией набор льгот социального пакета? Почему социальный пакет может быть выгодным для компаний

10. Перечислите основные направления государственного регулирования сферы занятости.

11. Какие существуют особенности найма работников в особых условиях рабочей среды?

12. Каким условиям должна отвечать защита прав работника при банкротстве?

13. Выделите причины расторжения трудовых отношений и ликвидации рабочих мест.

14. Какие гарантии государства имеют безработные граждане РФ?

15. Каковы задачи службы занятости и общие функции службы занятости?

16. Покажите направления политики российского государства в области занятости.

**План проведения семинара по теме**

**«Социально-трудовые отношения: их реализация в процессе управленческой деятельности»**

**Вопросы для обсуждения:**

1. Сущность социально-трудовых отношений.

2. Механизм реализации социально-трудовых отношений.

3. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.

4. Сущность концепции гуманистической экономики.

5. Человеческий потенциал и его роль в реализации социально-трудовых отношений в развитых странах.

6. Формы институциализации социально-трудовых отношений в развитых странах мира.

7. Сущность институтов — механизмов социально-трудовых отношений и их роль.

8. Системы социальной защиты (социальное страхование, социальная помощь, социальные гарантии) и их характеристики.

9. Процессы социализации трудовых отношений и их роль в гуманизации, повышении престижности труда.

10. Социальная политика государства и ее роль в реализации социально-трудовых отношений.

11. Социальная политика предприятий и ее роль в гуманизации социально-трудовых отношений.

12. Взаимосвязь структурных элементов социальной политики и системы социально-трудовых отношений.

13. Сущность концепции достойного труда, предложенной Международной организацией труда.

14. Социальная безопасность: сущность, признаки и ее роль в развитии экономики России.

15. Государственное регулирование доходов населения.

16. Сущность политики занятости и стимулирования создания рабочих мест.

17. Мониторинг социально-трудовой сферы: цели, задачи, реализация.

18. Сущность и понятие социального партнерства. Направления совершенствования социального партнерства.

19. Роль профсоюзов в реализации социально-трудовых отношений.

20. Трудовое право и его роль в обеспечении социально-трудовых отношений.

21. Система показателей, характеризующих степень развития социально-трудовых отношений (уровень и качество жизни, уровень и качество трудовой жизни).

22. Механизм активизации человеческого и трудового потенциала.

23. Социальная ответственность бизнеса в реализации социально-трудовых отношений.

24. Индивидуальный трудовой договор и его значение социально-трудовых отношениях.

25. Методы исследования социально-трудовых отношений и процессов в социологии труда: общая характеристика.

26. Опрос и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

27. Метод фокус-групп и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

28. Метод экспертной оценки и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

29. Анализ документов и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

30. Эксперимент и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

31. Эксперимент и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

32. Наблюдение и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

33. Анализ статистических данных и его роль в исследовании социально-трудовых отношений.

**Заключение**

Анализ поставленных и рассмотренных проблем в монографии имеет немаловажное значение для всех, кто занимается изучением социально-трудовых отношений и их реализацией в практической деятельности. Будем очень рады, если наши материалы помогли в рассмотрении такой сложной и важной проблемы исследователям — магистрам, так и практическим руководителям в сфере производства.

Работодатель также должен осознавать масштабность происходящих перемен и быть не только экономически, но и социально ответственным. Собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, с социально-экономической точки зрения, среду функционирования фирмы, с другой, проводить эффективную кадровую социальную политику в целом, направленную на улучшение условий труда работников предприятия и совместно с заинтересованными структурами (например, профсоюзами) осуществлять прогнозирование событий в сфере социально — трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

Социология труда как одно из направлений социологической науки нацелена на изучение особенностей социально-трудовых отношений, складывающихся между отдельными индивидами или группами (трудовыми коллективами) в процессе трудовой деятельности. Для достижения поставленных задач данная дисциплина использует весь арсенал социологических методов и приемов, которые также были представлены в материалах монографии.

**ЛИТЕРАТУРА:**

**Основная литература:**

1. Актуальные проблемы управления персоналом : сб. материалов III Всерос. науч. — практ. конф., посвящ. памяти проф. Г. В. Багаева / науч. ред. А. Р. Кудашев. –Уфа. : БАГСУ, 2012.
2. Балика З. С. Методологический анализ типологии социального поведения : монография / З. С. Балика ; М — во образования и науки Рос. Федерации, Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Нижегор. гос. архит. — строит.ун — т». — Н. Новгород : ННГАСУ, 2011. — 198 с.
3. Батурин В.К. Общая теория управления: учеб.пособие / В. К. Батурин. — М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2012. — 487 с.
4. Граждан В.Д. Социология управления. Учебник. — М.: Издательство Юрайт, 2012. — 604 с.
5. Добреньков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. — М.: ИНФРА — М, 2011.
6. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: учеб.пособие / Ю. Н. Лапыгин. — М.: ИНФРА — М, 2011. — 328 с.
7. Петросян Д.С. Организационное поведение. Новые направления теории: учеб.пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина; под ред. Б.А. Райзберга. — М.: ИНФРА — М, 2011. — 271 с.
8. Плотников В.М. Индивидуальные социально — психологические механизмы социального поведения человека // Вестн. Нижегород. Ун-та им. Н.И. Лобачевского. — 2011. — № 4 — 1. — С. 361 — 367
9. Поликанова О.Ю. Исследование моббинг — процессов в системе межличностных конфликтов среди работников организации / О.Ю. Поликанова, М.Н. Вражнова // Молодой ученый. — 2011. — № 4 — 3. — С. 78 — 83
10. Социологический энциклопедический словарь./Редактор — координатор — академик РАН Г.В. Осипов. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА — ИНФРА. М), 2000.
11. Тощенко Ж.Т. Социально–технологические проблемы рабочего места // Тощенко Ж.Т. Социология труда : учеб. для вузов / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова. — М., 2012 — 462 с.
12. Эконеомика и социология труда: учеб. для студ.вузов по спец. «Управление персоналом». / Под ред. А.Я. Кибанова — М.: ИНФРА — М, 2012. — 584 с.
13. Экономика и социология труда : учеб. для вузов/ ред. А.Я. Кибанов. — М.: ИНФРА, 2010. — 584 с.

**Дополнительная литература:**

1. Ботякова Л.В., Савина М.С. Технологии и методы профессиональной ориентации населения. М., 2010.
2. Журина А.Я., Захаров Н.Н., Чистякова С.Н. Мои жизненные и профессиональные планы. М., 2010.
3. Савина М.С. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., 2006.
4. 2. Старцева Т.Е., Смирнов В.А. Социология управления: учебное пособие. — Королев: КИУЭС, 2012. — 166 с.

**8.2. Электронные образовательные ресурсы**

1. БабосовЕ.М. Социология управления. Пособие для студентов вузов. — Минск: ТетраСистемс, 2012. — 272 с. [http://www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru/78539_Sotsiologiya_upravleniya_Posobie_dlya_studentov_vuzov.html)

2. Кикоть В.Я. Социальное управление. Теория, методология, практика: монография / В.Я.Кикоть, Д.И. Грядовой. — М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2012. — 311 с. <http://znanium.com>

3. Социология управления. Учебно — методический комплекс для подготовки магистров. / Под редакцией: Бойков В.Э. — М.: Издательство РАГС, 2012. — 353с. <http://www.biblioclub.ru>

4. Управление социальным развитием организации: Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л.Кузнецов. — М.: НИЦ ИНФРА — М, 2013 — 208 с. <http://znanium.com>

5. ФененкоЮ.В. Социология управления. Учебник. — М.: Юнити — Дана, 2012. — 215 с. <http://www.biblioclub.ru>

**Электронные учебники на сайте Университетская библиотека онлайн:**

1. Козина Е. С. Экономика и социология труда. Методические указания — М.: Директ — Медиа, 2013. — 85 с.<http://socioline.ru>

2. Кучмаева О. В., Золотарева О. А., Егорова Е. А. Экономика и социология труда. Учебное пособие — М.: Евразийский открытый институт, 2013. — 318 с.<http://socioline.ru>

3. Социология. Учебник — редактор: Батурин В. К. — М.: Юнити — Дана, 2012. — 488 с.<http://socioline.ru>

4. Тощенко Ж. Т. Социология. Учебник — 4 — е изд., перераб. и доп. — М.: Юнити — Дана, 2012. — 608 с. <http://socioline.ru>

5. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учебник — М.: Юнити — Дана, 2012. — 424 с.<http://socioline.ru>

**Электронные учебники на сайте znanium.com:**

1. Маскаева А. И., Амирова Д. Р. Экономика и социология труда: учебное пособие. — М.: ИНФРА — М, 2013. — 172 с. <http://znanium.com>

2. Оксинойд К. Э. Социология труда: учебное пособие. — М.: ИНФРА — М, 2014. — 350 с.<http://znanium.com>