

**С. М. ХАЛИН**

**СОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ  
КОЛЛЕКТИВОВ**

**Тюмень 2004**

**С.М.Халин.** Социология трудовых коллективов: Учебное пособие. — Тюмень: Тюменский государственный университет, 2004. — 70 с.

В пособии рассматриваются основные аспекты формирования, развития и функционирования трудового коллектива как объекта и предмета социологических исследований. В девяти разделах пособия рассмотрены основные признаки коллектива как субъекта трудовой деятельности, а также как важнейшего фактора формирования человеческой личности. Освещены вопросы трудового коллектива и отчуждения труда, стабилизации трудовых коллективов и др.

Пособие предназначено для студентов — будущих экономистов, социологов, управленцев, всех, кто связан с трудовыми коллективами. Основной текст пособия был подготовлен в период начала реформ в стране, в 1992 г.

Печатается по рекомендации кафедры экономики труда и социологии Тюменского государственного университета.

**Рецензенты:**

кандидат философских наук, доцент **В.М.Герасимов**

кандидат философских наук, доцент **Е.А.Эйхельберг**

© ХАЛИН СЕРГЕЙ МИХАЙЛОВИЧ

© ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

## **ПРЕДИСЛОВИЕ.**

В пособии предпринята попытка, используя материалы отечественных источников 70-х – начала 90-х гг. XX в., осветить основные стороны, этапы, моменты формирования, развития и функционирования трудовых коллективов.

Структура пособия включает в себя девять основных разделов, начиная с характеристики социологии трудовых коллективов как особого направления социологии труда, и кончая вопросами влияния фактора трудового коллектива на характер трудовых перемещений людей.

После анализа понятия «трудо́вой коллектив», внимание перемещается на проблемы, связанные с особенностями содержания и характера труда в условиях трудового коллектива, культурой труда в коллективе. Особое внимание уделяется проблеме отчуждения и освобождения (либерализации) труда с точки зрения коллективистских начал.

В разделе, посвященном организации и сплочению трудового коллектива рассматриваются принципы и методы, обеспечивающие этот процесс. Дается характеристика понятия «зрелость трудового коллектива» а также этапов и критериев формирования подобного качества.

Особое место в пособии занимает рассмотрение вопросов взаимовлияния и взаимодействия трудового коллектива и личностной составляющей его членов; влияния трудового коллектива на процессы социальной детерминации личностей своих членов, в том числе, через влияние коллективистских начал на мотивацию трудовой активности людей, попадающих в коллектив. Подчеркивается важность объективной заинтересованности трудовых коллективов во всемерном развитии своих членов.

В пособии обсуждается тема статуса и роли руководителя в условиях трудового коллектива, особенно применительно к положению непосредственных руководителей.

Анализируются черты социально-психологических процессов.

Определенное внимание уделяется также теме занятости населения территории с точки зрения интересов и участия в этом действующих на данной территории трудовых коллективов.

В пособии подчеркивается роль трудовых коллективов как фактора стабилизации жизни территории, страны в целом, а главное — в жизни конкретных людей, работающих в составе этих коллективов.

## ТЕМА 1: СОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА.

*1. Социология трудовых коллективов в структуре социологии труда. — 2. Специфика объектов и предметов социологии трудовых коллективов. — 3. Функции социологии трудовых коллективов.*

Социология трудовых коллективов (далее сокращенно — **СТК**), являясь частью социологии труда, изучает закономерности становления, функционирования и развития трудовых коллективов как специфических социальных общностей, центров сосредоточения особых социальных отношений.

В **СТК** существует множество различных определений понятия «трудовой коллектив». Этому будет посвящена следующая глава настоящего пособия. Здесь же, в начале, достаточно будет в интересах раскрытия исходной темы ограничиться следующим определением, имея в виду коллектив как основной объект исследования в **СТК**: будем понимать под **«трудовым коллективом»** *организованную общность людей, объединенных конкретным видом общественно-полезного труда, осуществляемого в рамках той или иной формы групповой, совместной собственности, и складывающихся в процессе этого труда отношениями сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности, а также экономическими и иными интересами, ценностными ориентациями, установками и нормами поведения.*

Следует иметь в виду, что предмет **СТК** постоянно уточняется, как в силу продвижения в изучении трудовых коллективов, так и в силу логики развития социологии труда и социологического познания в целом. Можно утверждать, в частности, что происходит процесс его постепенного выделения в рамках предметной области социологии труда, как ближайшей родовой социологической дисциплины. В то же время, у **СТК** появились связи с другими ветвями социологической науки, например, с социологией малых групп и другими.

Предметом **СТК** являются, прежде всего, социальные отношения в рамках трудового коллектива, а также все то, что оказывает на эти отношения существенное влияние.

Следует обратить внимание и на то, что в отношении **СТК** можно говорить о наличии **трех основных уровней социологического знания**, которые можно выделить:

1. **Уровень общей теории**, что связано, прежде всего, с самим понятием **«трудовой коллектив»**, носящим очевидно общесоциологический категориальный характер, а также с теми результатами исследований в

рамках СТК, которые с необходимостью нужно учитывать при разработке общесоциологической проблематики.

2. Так называемый *средний уровень социологической теории*, что связано с очевидной необходимостью упорядочения, обобщения и анализа обильного материала о трудовых коллективах, получаемого в ходе их эмпирического изучения.

3. В СТК также очевидно наличествует особый слой знаний о трудовых коллективах, связанный с методикой, техникой и организацией *конкретных социологических исследований* трудовых коллективов.

Будучи наукой о социальных отношениях в трудовых коллективах, механизмах и закономерностях функционирования и развития трудовых коллективов как специфических социальных общностей, СТК выделяет в своих объектах — трудовых коллективах — *подобщности* различных уровней:

1. Сам трудовой коллектив, как целостный социальный организм.
2. Общности внутри трудовых коллективов, различающиеся своим отношением к средствам производства (социально-классовые), что становится весьма актуальным вопросом (проблемой) в связи с переходом к смешанной рыночной экономике.
3. Подобщности, обусловленные общественным разделением труда внутри коллектива (социально-профессиональные).
4. Культурно-образовательные подобщности (группы) внутри коллективов.
5. Половозростные группы.
6. По национальному признаку и другие.

При этом исследуется вся совокупность возникающих на этой основе социальных отношений, взаимодействие всех подобщностей (групп) внутри трудового коллектива, во-первых; и, во-вторых, организация трудового коллектива, система его социальных институтов, выделяемых как доминирующие среди всех других, и лежащих в основе образования трудового коллектива как такового.

СТК включает в себя также изучение личности членов трудовых коллективов, как субъектов и в значительной мере продуктов социальных отношений, социальных действий и особого группового поведения в рамках трудового коллектива.

СТК должна учитывать ведущиеся в социологии в целом дискуссии по поводу самих понятий: «социальное», «социальные отношения», др. То обстоятельство, что пока еще остается нерешенным вопрос о том, что представляют собой социальные отношения вообще, и внутри трудового коллектива в частности — то ли это действительно особый вид отношений, то ли это особый аспект всех иных отношений, то ли еще что-либо третье.

Думается, что вполне оправданной является попытка снять это противопоставление через разработку понимания *социального*, в частности, применительно к трудовым коллективам, *как способа взаимосвязи между субъектами деятельности* (например, трудовой производственной

деятельности) *по поводу становления и изменения положения (статусов) этих субъектов.*

СТК сегодня активно интересуют вопросы преодоления, а, по возможности, и недопущения неоправданного возрождения различных форм социального неравенства внутри трудовых общностей, разрушения коллективистских начал в них. Она должна внести свой вклад в процесс нормальной трансформации сложившихся в стране коллективистских структур с немалым числом деформаций различных их элементов в действительно органические целостности, способные эффективно действовать в условиях цивилизованных рыночных отношений.

Уточнение предмета СТК ставит вопрос о соотношении с другими социологическими дисциплинами, другими областями социологических исследований, в предметную область которых так или иначе включаются трудовые коллективы, те или иные аспекты их жизнедеятельности, а также со всем комплексом экономических наук. Социология трудовых коллективов была и остается тесно связанной со всеми направлениями в рамках социологии труда, многими другими областями социологического познания. Она очевидно предполагает тесную связь с экономикой, социальной и общей психологией, правовыми дисциплинами, а также социальной статистикой.

Актуализуются вопросы связи СТК с этикой, эстетикой, медициной, педагогикой, теорией планирования и управления (прежде всего – теорией социального планирования и управления), другими отраслями науки об обществе и личности.

В свою очередь, растет обратное влияние СТК на другие области исследований. Она вносит свой вклад в комплексное изучение проблем труда, социальной проблематики в целом.

*СТК*, как всякая научная дисциплина, *обладает рядом функций*, например таких, как: 1) теоретико-познавательная, 2) мировоззренческая, 3) критическая, 4) прикладная, 5) гуманистическая, другие.

СТК накапливает знания о своих объектах — трудовых коллективах, синтезирует до известной степени эти знания, стремится составить, по возможности, наиболее полную картину структур и процессов, характеризующих жизнедеятельность трудовых коллективов. Эта **функция** — *накопление и организация знаний о трудовых коллективах* — является основой всех других функций СТК, как особой области научных исследований.

*О методологической функции СТК* можно говорить в том смысле, что вырабатываемые ею обобщенные, носящие очевидный теоретический характер представления о трудовых коллективах, должны с необходимостью приниматься в расчет, учитываться всеми областями научного познания и практики, так или иначе затрагивающими, касающимися проблематики трудовых коллективов.

То же самое можно утверждать и о *мировоззренческой функции СТК*. Понятия, различные положения, обобщения СТК, как непосредственно, так и опосредованно, могут и оказывают влияние на формирование общих

взглядов человека на общество, на свое место в нем, на поведение человека. Это происходит по самым различным каналам, например, через канал непосредственной причастности к проведению социологического исследования в данном коллективе. Или через знакомство с результатами соответствующих социологических исследований через руководство коллектива, или через средства массовой информации. Наконец, через определенное воздействие результатов СТК, которые более или менее активно используются при организации и управлении процессами практически во всех трудовых коллективах.

Что касается **критической функции СТК**, то ее можно и нужно связывать с нацеленностью на получение объективного знания процессов в трудовых коллективах. С тем, что она ставит перед собой задачу оказывать предупредительное воздействие на социальную практику в отношении трудовых коллективов, их членов и членов их семей, как со стороны руководящих, управляющих структур внутри коллективов, так и со стороны территориальных органов управления, региона и страны в целом. СТК обязана информировать общество, трудовые коллективы о возможных негативных и позитивных социальных явлениях и последствиях в их жизни. Что сегодня представляется чрезвычайно актуальным.

**Прикладная функция СТК** является, пожалуй, наиболее представительной. Она непосредственно связана с практикой налаживания и совершенствования, а в сегодняшних условиях — **переналаживания** всей системы управленческих отношений, как внутри коллективов, так и в экономической и социальной сферах общества в целом.

**Гуманитарная функция СТК** наиболее полно должна реализоваться в разработке целей социального развития трудовых коллективов, в разработке программ научно-технического, социально-экономического и социокультурного развития трудовых коллективов, всех их членов.

Следует отметить, что успешное выполнение всего комплекса функций СТК находится в прямой зависимости от системы профессиональной подготовки кадров **социологов** — «**коллективщиков**», в частности, как от самих студентов, изучающих эту дисциплину и решивших избрать социологию труда своей основной специальностью, так и от кафедр, их преподавателей и сотрудников, призванных помочь студентам в освоении их будущей специальности.

## ТЕМА 2: ПОНЯТИЕ «ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ» — ИСХОДНАЯ И ОСНОВНАЯ КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ.

*1. Анализ понятия «трудовой коллектив». Трудовой коллектив и предприятие. — 2. Специфика трудовых коллективов в сравнении с другими видами коллективов. — 3. Классификация трудовых коллективов. — 4. Понятия «основного», «промежуточного» и «первичного (контактного)» трудового коллектива. — 5. Особенности трудового коллектива как социальной общности (группы).*

Понятие «трудовой коллектив» является исходной и основной категорией СТК. Изучение любого трудового коллектива, взятого в любом из его аспектов, предполагает постоянное привлечение данного понятия.

Изучающие курс СТК должны четко представлять себе все основные особенности категории «трудовой коллектив», как в отношении ее предметной области (объема), так и в отношении ее предметного содержания. Для этого нужно специально рассмотреть, во-первых, какие необходимые и существенные признаки трудовых коллективов отражает данное понятие, а, во-вторых, то, какие коллективы существуют в сфере труда.

В приведенном в первой теме рабочем определении понятия «трудовой коллектив» были зафиксированы следующие признаки трудового коллектива:

- 1) организованная общность людей,
- 2) объединение людей на базе конкретного вида общественно-полезного труда,
- 3) наличие групповой (совместной) собственности на применяемые средства производства,
- 4) наличие отношений сотрудничества, взаимопомощи и взаимной ответственности,
- 5) наличие единых экономических и иных интересов,
- 6) наличие общих (объединяющих) ценностных ориентаций, установок и норм поведения.

Наряду с перечисленными признаками, можно встретить также и некоторые иные: например, **признак устойчивости** группы совместно работающих людей, или общность совместно работающих людей как личностей, как участников социальных отношений, др.

Выделяют также **признак целенаправленной управляемости** процесса функционирования и развития данной группы совместно работающих людей. При этом особо подчеркивается значение **самоуправления**.



Обращается внимание на некоторые особые требования, предъявляемые коллективом к авторитету и лидерству. В частности, на такое, как требование органического *единства формального и неформального лидерства и авторитета*.

Кроме того, обращается внимание на то, что коллектив предполагает *добровольность выбора* его личностью, *идентификацию* себя с данной группой.

Наконец, в качестве важного признака трудового коллектива называют *соревновательные отношения* между его членами, в отличие, например, от отношений простой конкуренции.

В различных источниках у разных авторов (см. список литературы — основной и по отдельным главам — в конце пособия) встречается большее или меньшее число признаков трудового коллектива, но, как минимум, *два* имеются во всех: *1) объединение лиц и 2) наличие у них совместной деятельности, их объединяющей*. Но уже даже это сочетание вызывает у некоторых сомнения. Всякое ли объединение занятых совместным трудом лиц может считаться трудовым *коллективом*?

Все же представляется, что *минимальным* может быть набор из *пяти* признаков, каждый из которых является необходимым, но достаточными они оказываются только все вместе взятые: *общность, совместный труд, совместная собственность, управление и самоуправление* и, наконец, *взаимная ответственность и взаимопомощь*. Все другие признаки так или иначе могут быть сведены («выведены») к указанной пятерке. Впрочем, вопрос этот остается пока еще открытым.

Изучающим курс СТК необходимо обратить внимание на факт наличия, наряду с трудовыми общностями коллективистского типа, подобных объединений в других сферах жизнедеятельности общества. Правомерно говорить о воинских коллективах, о коллективах учащихся, коллективах добровольных общественно-политических организаций и объединений и т.д. Иначе говоря, трудовой коллектив является лишь одним из видов коллективов вообще.

С другой стороны, можно говорить о множестве разновидностей самих трудовых коллективов, попытаться выделить различные их виды, построить их классификации. Причем, как это и бывает в подобных случаях, сделать это можно по самым разным основаниям. При этом, как правило, в качестве основания классификации выбирают варьирование того или иного важного (существенного) признака трудовых коллективов, иногда — варьирование нескольких признаков одновременно.

Так, например, различают трудовые коллективы *по видам деятельности и конечных продуктов их деятельности* (производственные коллективы, коллективы непромышленной сферы, коллективы учреждений здравоохранения и народного образования, научные, коллективы органов управления и т.д.). *По временному параметру* различают коллективы временные и бессрочные (с непрерывной деятельностью).

Кроме того, выделяют различные уровни проявления коллективистского начала в рамках одной и той же группы совместно работающих людей. Так, говорят об *основном коллективе* (предприятия в целом), *промежуточном коллективе (вторичном)* – коллектив цеха, отдела и т.п., и *первичном коллективе (контактном)* – коллективе бригады, сектора, лаборатории.

Думается, каждый из этих уровней может и должен стать предметом особого анализа. Этому должно быть уделено необходимое время самостоятельной работы студентов по данной теме. Например, в плане обеспечения нормального производства. Так, на общее положение дел на предприятии наибольшее влияние оказывает состояние основного коллектива. Что, конечно, не должно принижать роли промежуточных коллективов и первичных коллективов, особенно занятых на ключевых позициях данного производства.

Нормальное состояние и нормальные взаимоотношения промежуточных коллективных субъектов производственной деятельности обеспечивают, прежде всего, устойчивость, ритмичность работы предприятия, гладкое протекание основных производственных процессов в нем.

На уровне первичных коллективов обеспечивается нормальное (или ненормальное) состояние каждого отдельного работника предприятия, степень его индивидуальной трудовой отдачи.

Заслуживает особого разбора само соотношение понятий: «трудовой коллектив» и «предприятие (учреждение, организация)». Думается, что понятие «предприятие» (и близкие ему) включает в себя понятие «трудовой коллектив», а также такое понятие, как «группа совместно работающих людей», видом которого, в свою очередь, является понятие «трудовой коллектив».

Понятие «предприятие» играет также категориальную роль в СТК. Без его учета и последовательного использования невозможно изучить и объяснить многие важнейшие стороны трудового коллектива как такового. Хотя понятие «предприятие» и имеет значительное внесоциологическое, а именно, специфически экономическое содержание. Об этом еще будет идти речь в последующих темах.

Не следует смешивать и такие моменты, как коллективность, с одной стороны, и противоречивость производственного процесса, точнее, отсутствие или чрезмерную сглаженность противоречий процесса производства. Хотя коллективный субъект труда и выступает специфической формой разрешения многих противоречий в сфере труда на определенной, достаточно высокой стадии развития сферы производства. Но коллективность не устраняет этих противоречий. Коллективное начало позволяет снимать нередко особую напряженность этих противоречий, преодолевать тенденцию превращения этих противоречий в слишком обостренные, а то и в антагонистические. Причем даже с учетом того, что

существует большое разнообразие форм собственности на средства производства и результаты производственной деятельности.

Особое внимание в этой теме следует уделить разбору вопроса о первичном (контактном) производственном коллективе. Именно в нем проявляется наиболее очевидным образом специфика трудового коллектива как особой социальной общности людей.

***Первичный коллектив образуют работники, связанные единой целью и системой непосредственных взаимоотношений в процессе труда.***

Технология производства и внутрипроизводственное планирование создает организационно-производственную базу для формирования первичных производственных коллективов. При этом, совместная трудовая деятельность, построенная на основе определенных отношений групповой собственности, обеспечивает тесное взаимодействие работников не только на функциональном, но и на личностном уровне.

В структуре первичного трудового коллектива (далее – ***ПТК***) выделяют ***три*** элемента:

- 1) лидерскую группу,
- 2) так называемое ядро и
- 3) периферийную часть.

Сам ***лидер*** ПТК является членом ПТК, способным возглавить его и который признается в этой роли большинством членов данного ПТК. Здесь важно, чтобы в одном лице совпадали ***два*** качества — так называемое ***формальное*** и ***реальное лидерство***. Лидерскую группу трудового коллектива и составляют лидеры ПТК, взятого в основных его сферах.

***Ядро*** ПТК — это группа его членов, составляющая обычно 30-40 % от общего их числа, являющаяся носителем сложившегося в данном первичном трудовом коллективе сознания, коллективных норм и традиций. Кстати, можно говорить о ПТК с различным числом ядер, а также о своеобразных безъядерных группах. Большинство последних характеризуется неразвитостью собственно коллективистских качеств в том или ином отношении, или же во всех отношениях в целом. Каждый случай подобных отклонений от некоторой нормы требует специального изучения и представляет собой особо значимый и, в общем-то, плодотворный объект СТК. Думается, что в условиях радикальных экономических реформ, перехода к смешанной рыночной экономике можно и нужно ожидать некоторого всплеска в появлении ПТК с различными отклонениями, возможно даже — с явлениями распада, или существенного снижения коллективистского качества, особенно, если оно не было и ранее таким уж «качественным».

В своем развитии и функционировании все трудовые коллективы призваны выполнять целый ***ряд функций***, которые можно разделить на ***две*** основные группы:

- 1) производственно-экономические функции и
- 2) социальные функции.

С этими функциями студент может ознакомиться самостоятельно (см., например, соответствующие разделы работ 1, 6 и 12 в списке основной литературы в конце пособия).

Ранее в отечественной социологии, связанной с трудовыми коллективами, традиционно в особый раздел выделялся вопрос об общественно-политической организации и соответствующих функциях трудового коллектива. Думается, что в современных условиях будет происходить известное свертывание этих структур и их функций, но не полное их исчезновение. Да, некоторые из них просто запрещены современным законодательством Российской Федерации. В то же время будет возрастать и уже происходит возрастание значения деятельности таких традиционных структур, как профсоюзы. И это не случайно. Происходит также появление особых структурных элементов, связанных с управлением и самоуправлением, начиная со знаменитых советов трудовых коллективов, и кончая советами представителей трудового коллектива как полномочными его представителями с точки зрения владения и распоряжения соответствующими средствами производства.

Ряд поднятых в данном разделе вопросов будет рассматриваться с иных сторон и более подробно в последующих темах.

### **ТЕМА 3: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ТРУД.**

- 1. Трудовой коллектив как специфический субъект трудовой деятельности. — 2. Особенности содержания и характера труда в условиях трудового коллектива. — 3. Трудовой коллектив и разделение труда. — 4. Влияние НТР на содержание, характер и разделение труда в условиях трудового коллектива. — 5. Социальный аспект трудовой деятельности в условиях трудового коллектива. — 6. Влияние коллективистских начал на качество и культуру труда.*

Трудовой коллектив является одним из важнейших видов субъектов труда как фундаментальной формы деятельности человека. Современная стадия развития производства, на которой все больше и больше утверждаются формы совместной, групповой собственности на средства производства, предполагает создание, производство практически любого вида предметов и услуг с участием (соучастием) многих индивидуальных работников.

Занимая в жизни людей, объединенных для производства различных предметов и услуг, ведущее положение, труд одновременно формирует и самих людей. При этом их совместная, взаимно дополняющая друг друга деятельность выступает одним из решающих факторов формирования людей.

Особенно это характерно для такого группового объединения, которое приобретает черты коллектива. Тем более это характерно для групп, фактически уже ставших трудовыми коллективами по всем своим основным признакам, включая, помимо упомянутых выше, специфический вид управления — самоуправление.

Именно коллективный характер объединения людей на базе современных орудий и средств труда в целом дает новый толчок дальнейшему развитию сознания человека, члена трудового коллектива, и дальнейшему развитию общения людей в трудовой и иных сферах.

В свою очередь, социальный характер труда, а вместе с ним коллективистское начало в нем, ступени их исторического развития зависят от особенностей производственных отношений, которые устанавливаются между людьми, членами групповых субъектов трудовой деятельности.

Особого внимания при изучении данной темы требует анализ трудового коллектива как специфического субъекта труда. Речь идет о коллективе как особом носителе предметно-практической — трудовой — деятельности, как об источнике трудовой активности, направленной на предмет труда.

Трудовой коллектив должен быть осмыслен здесь с привлечением *категории практики*, в отношении которой труд оказывается важнейшей, базовой составляющей. Именно в совместном, коллективном труде, прежде всего, появляется и развивается такой феномен, как групповое сознание, в отличие от более позднего по времени формирования самосознания отдельного индивида. Трудовой коллектив выступает в качестве особой формы овладения все новыми и новыми поколениями работников созданным до них потенциалом трудовой культуры — то есть орудиями труда, формами общения в процессе труда, оценками и нормами трудового поведения.

Следует также специально подчеркнуть особый вид активности трудового коллектива в отношении предметов труда, всей окружающей природной и социальной среды, в отличие от активности индивидуальных субъектов труда, а также, и в особенности, в отличие от тех видов групповых субъектов труда, которые представляют собой простые агрегаты механически собранных в одном месте и в одно и то же время индивидов. Здесь проявляет себя особая тенденция социализации индивидов, членов общества, что выступает существенной предпосылкой гармонизации отношений внутри общества, с одной стороны, и между обществом и природой — с другой. Только через действительные трудовые коллективы как особые социальные общности, играющие решающую роль в производственной сфере, общество обнаруживает ту решающую силу, которая способна на благие намерения, глубокое осознание проблем составляющими трудовые коллективы отдельными личностями, как в сфере труда, так и за ее пределами. А главное — силу, способную на превращение этих благих намерений в реальность, и тем самым блокировать развитие отрицательных тенденций в обществе.

Важнейшими понятиями социологии труда в целом и СТК в частности являются понятия «*содержание труда*» и «*характер труда*». Очень важно выяснить особенности применения этих понятий к проблематике трудовых коллективов.

Под *содержанием труда* в общем смысле понимают всю совокупность признаков трудового процесса, включая влияние на него как внутренних, так и внешних условий его существования. При этом особо выделяют так называемое функциональное содержание труда.

Под *характером труда* обычно имеют в виду некоторую совокупность наиболее общих и устойчивых признаков трудового процесса, внутренних и внешних условий, прежде всего, социально-экономических, но также и иных, например, социально-духовных и т.д. Фактически, под характером труда понимается некоторая наиболее общая форма осуществления труда.

В нашем случае речь идет о том, чтобы научиться соединять проблематику трудовых коллективов с категориями содержание и характер труда. Научиться видеть, как сопрягаются между собой эти стороны трудового процесса и особая разновидность группового субъекта труда — трудовой коллектив. Научиться видеть, какое влияние на формирование и функционирование трудового коллектива оказывают характер и содержание труда в том или ином их выражении, по ходу тех или иных изменений в них. И наоборот — научиться видеть, какое обратное влияние (положительное или отрицательное), какое воздействие на содержание и характер труда, какие изменения в них может вызывать коллективное качество трудовой деятельности. Особенно, когда коллективные субъекты труда становятся преобладающими в той или иной сфере или части сферы труда, например, в современной промышленности, тем более, если это будет происходить в трудовой сфере в целом.

Так, например, трудовой коллектив в гораздо более острой форме может поставить вопрос о преодолении тяжелого физического труда на данном производстве, о ликвидации вредных участков производства и т.п. Коллектив может гораздо последовательнее отстаивать требование пересмотреть количественное и качественное соотношение представителей исполнительного и управленческого (административного) труда на данном предприятии, если говорить о содержании труда.

Не менее действенное влияние коллективный (сплоченный, организованный, целеустремленный) субъект труда может оказывать и на характер труда. Если взять ведущую составляющую труда со стороны его характера — социально-экономическую, то со всей очевидностью обнаруживаются возможности воздействия трудовых коллективов на ее элементы: на отношения собственности, способы организации труда, способы включения индивидуального работника, члена трудового коллектива, в совокупный общественный труд; на взаимодействия работников, членов коллектива, в процессе труда и по поводу труда (речь идет об отношениях конкуренции и/или сотрудничества). Тем более оправданно говорить о подобных возможностях в отношении участия в

управлении производством, в связи с влиянием на мотивацию участия в труде, в связи с воздействием на личность работника, члена трудового коллектива вообще.

В данной теме специально следует остановиться на вопросе о соотношении трудового коллектива, коллективного субъекта труда и *разделения труда*. Именно разделение труда в обществе лежит в основе появления практически всех разновидностей трудовых коллективов, если отвлечься на время от так называемого внутреннего аспекта, связанного с качеством развития трудовых коллективов, той или иной стадией их внутреннего становления. Коль скоро на смену примитивным орудиям труда, диктующим ведущее положение работника-«индивидуальщика», если можно так выразиться, приходит членение его функций на многие составляющие, то на смену индивидуальному субъекту труда почти во всех его отраслях приходит групповой субъект, который в дальнейшей своей эволюции и ведет к собственно коллективному субъекту.

Кстати, нужно обратить внимание на тот факт, что человек всегда ведет себя так, как будто он находится в постоянном окружении других людей. Это объясняется его особой — социальной — природой, тем, что его сознание в основе своей есть продукт совместного с другими людьми существования. В трудовом коллективе это проявляется с удвоенной силой, поскольку здесь непосредственно соединяется социальное качество индивида с нормальным социально-групповым качеством. Происходит как бы соединение коллективного и индивидуального социального качества на новом качественном уровне самой трудовой деятельности. И в этом соединении по-новому начинают проявляться и содержание, и характер, и само разделение труда. Сегодня это связано, прежде всего, с текущим этапом научно-технической революции, как самым грандиозным творчески-созидательным явлением XX – начала XXI вв. Уже сейчас стало ясным, что в связи с современной стадией НТР человечество вступает в свое третье тысячелетие существенно обновленным, в том числе с точки зрения трудового процесса, места личности и коллектива в нем.

НТР требует совершенно нового качества личности работника. Она предполагает максимальное развитие практически всех способностей личности. И одновременно с этим она предполагает новое качество сотрудничества, взаимопонимания и взаимной поддержки индивидуальных работников, участвующих в резко усложнившемся совместном труде. Можно утверждать, что современный этап НТР выводит одновременно на новый уровень и личность, и различные объединения личностей, и во многом именно через развитие коллективистского начала. Только сейчас, с учетом и отечественного, и зарубежного опыта, становится ясным, что единственным вариантом дальнейшего успешного развития трудовой сферы в плане человеческого фактора представляется гармонизация личностного и группового, прежде всего, коллективистского, начал. Причем даже при сохранении различных вариантов отношений собственности на средства производства. Не случайно многие специалисты отмечают, что сейчас

ведущим началом становится не тип собственности сам по себе, хотя его особое значение сохраняется, а тип распоряжения собственностью, способ хозяйствования. Происходит явное расслоение прежнего отношения собственности на явно отличные друг от друга владение и распоряжение собственностью. Последнее же, как раз и предполагает активное включение в качестве субъектов хозяйствования всех групп работников, занятых в сфере труда.

Но, пожалуй, самое большое влияние на современный производственный процесс начинает оказывать новое качество социального аспекта трудовой деятельности, социальные отношения в сфере труда и в связи с трудом. Именно в нем в первую очередь и проявляется значение коллективного начала в сфере труда. Собственно, образование трудовых коллективов знаменует собой проникновение в производственную сферу социального начала в полном объеме, ибо каждый трудовой коллектив, каждая трудовая общность представляет собой, фактически, микромодель современного общества со всеми его резко возросшими требованиями ко всем аспектам жизни человека, и прежде всего в сфере труда — базовой для общества.

Последнее обстоятельство в наибольшей мере было осознано, к сожалению, не в нашей стране, где коллективизм ранее зачастую просто декларировался, развивался явно односторонне, формально, даже как бы насаждался, а скорее в наиболее развитых странах, где для этого сформировались необходимые материальные, а вместе с ними начали формироваться и качественно новые духовные предпосылки в сфере производства и в связи с ней. Что, конечно, не может служить оправданием немалого числа негативных тенденций в этих странах. Но факт остается фактом. Ведущие фирмы наиболее развитых отраслей экономики этих стран уже ряд десятилетий направляют немало средств на развитие социальной сферы, на формирование из групп индивидуальных работников, занятых в этих фирмах, фактически, некоего совокупного работника, субъекта производственной деятельности, пронизанного коллективистскими началами. Хотя, конечно, традиционный индивидуализм продолжает играть там огромную роль. Но он не остается неизменным, а оказывается вполне в состоянии приспособиться к требованию современного производства и общества в целом, заключающемуся в повышении степени согласованности, организованности, сплоченности всех участников трудового процесса. И речь в данном случае идет не о голых призывах к классовому сотрудничеству, ибо классовые различия также продолжают во многом сохраняться. Взаимное согласование индивидуального и группового, личностного и коллективного начал становится основной тенденцией в трудовой сфере развитых стран, во всей системе современного развитого общества в целом.

Наконец, при освоении данной темы следует остановиться на вопросе о *соотношении коллективистских начал и культуры труда*. Конечно, степень усвоения знаний, навыков и умений, трубящихся для современного производства, зависит, прежде всего, от индивидуальных усилий каждой



личности. Но то, насколько этот процесс будет протекать эффективно, в немалой степени зависит от группового, прежде всего, коллективного начала, как в процессе подготовки человека к труду, так и в самом процессе труда. Да, именно от качества и культуры индивидуального труда зависит степень личного успеха того или иного работника. Но дело в том, что современная культура труда, современное качество труда, взятого во всем его содержании, с необходимостью включает в себя и знания, навыки, умения работника участвовать в совместной деятельности, ладить с коллегами, руководством и подчиненными, тем самым вносить свою лепту в общий успех. Можно сказать, что этот момент во все большей мере превращается в один из ведущих признаков характера современного труда. То есть качество и культура труда сегодня, с одной стороны, и коллективистские начала в труде — с другой, становятся все более и более взаимосвязанными, взаимозависимыми, предполагают и дополняют друг друга.

СТК призвана в своих исследованиях отразить во всей полноте и максимальной глубине все те проблемные вопросы, о которых шла речь выше. Причем это окажется возможным лишь в том случае, если СТК будет использовать весь арсенал средств, наработанных социологией труда, всеми другими социологическими науками. А также средств, разрабатываемых другими науками об обществе и человеке — экономическими, политическими и психологическими.

#### **ТЕМА 4: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ (ОСВОБОЖДЕНИЯ) ТРУДА.**

- 1. Исторические предпосылки коллективизма в сфере труда. —*
- 2. Трудовой коллектив и проблема собственности на средства производства и результаты труда. —*
- 3. Трудовой коллектив в условиях административно-командной системы управления экономикой и обществом в целом. —*
- 4. Трудовой коллектив в условиях экономической реформы, перехода к смешанной экономике. —*
- 5. Коллективистские начала в трудовой деятельности в развитых западных странах. —*
- 6. Трудовой коллектив и проблема демократизации трудового процесса в нашей стране. —*
- 7. Трудовой коллектив и проблема гуманизации труда.*

Каждый *трудовой коллектив представляет собой некоторую социальную организацию*, то есть некоторое объединение работников, совместно реализующих цель по производству материальных или духовных

благ и действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами на основе совместной собственности на средства производства.

В свою очередь, сами социальные организации, как специфические объединения людей (работников) становятся ведущими социальными образованиями лишь на стадии перехода к современному индустриальному обществу. То есть в нынешнем виде трудовые коллективы представляют собой довольно позднее историческое образование. Это не означает, однако, что общество на предыдущих этапах развития было лишено всякого коллективного, тем более, группового начала. Что касается последнего — группового начала, то оно было характерно прежним этапам развития общества в ряде отношений даже в большей степени, чем в настоящее время.

Коллективизм коренится в самом принципе совместного существования людей, их объединении, в том числе для реализации трудовых функций. В этом аспекте коллективизм как бы всегда присутствовал, и всегда будет присутствовать в обществе. Другое дело, что совместное, объединенное существование людей, в том числе как работников, проходит ряд исторических форм своего развития, прежде чем появляется такое образование, как современный трудовой коллектив.

Современный трудовой коллектив соединяет в себе признаки неформального объединения, что было в большей степени свойственно производственным группам доиндустриального общества, с признаками формальной (социальной) организации, сохраняя в себе то и другое в равной мере.

Нужно сказать, что соединение этих начал происходило и продолжает происходить до сих пор не безболезненно. Переход к индустриальной фазе развития трудовой сферы означал во многом разрушение практически всех форм организации доиндустриального труда, в частности, разрушение всех разновидностей общинного качества. Одновременно этот переход означал внедрение в трудовую сферу различных видов социальных организаций с их бюрократическим началом в качестве сущностного признака. Именно этот переход породил период, характеризующийся наиболее тяжкими последствиями для широких масс людей. Для многих современных обществ этот процесс все еще продолжается, в том числе в России.

Следует отметить целый ряд особенностей подобного перехода в нашей стране. В силу малой развитости как собственно трудовой, так и других сфер в нашем обществе, а также в силу кризисного (революционного) характера развития нашей страны, процесс образования социальных организаций, включая трудовые коллективы, принял в нашей стране односторонний, то есть деформированный и деформирующий характер.

Огромное влияние на процесс формирования социальных организаций, и, прежде всего, в трудовой сфере, оказали и продолжают оказывать отношения собственности на средства производства и результаты труда.

Далеко не сразу и далеко не в широких масштабах появились отношения совместной, групповой собственности на средства производства и результаты труда в том или ином виде. Однако думается, именно развитие

этих отношений будет определять во многом дальнейшую судьбу трудовой сферы, многих ее ведущих направлений, во всяком случае.

Надо сказать, что процесс утверждения коллективных форм собственности, фактически, находится в своей ранней фазе развития, что и порождает целый ряд дополнительных трудностей. Можно говорить о *двух* исторически сложившихся вариантах этого процесса:

*а)* отечественном и близких ему по духу подходах, и

*б)* подходе, реализующемся в западных развитых странах.

**Западный вариант**, нужно отдать ему должное, оказался более стабильным, более эффективным, по сегодняшним меркам, хотя и не достигшим пока такого уровня, чтобы можно было говорить о полном утверждении коллективистского принципа и в обществе в целом, и в сфере труда, в частности. Скорее, речь можно вести об очередной фазе, стадии этого процесса «коллективизации». Более того, внешне, по видимости, на Западе продолжает господствовать принцип индивидуализма, а 80-е годы XX в. были объявлены даже годами роста значимости индивидуальности. Все это, однако, не должно заслонить от нас тенденцию западного общества, современного цивилизованного общества вообще, его трудовой сферы, в сторону совместных, коллективных форм организации.

**Отечественный вариант** развития коллективных форм носит существенно отличный, по ряду признаков — противоположный западному варианту, характер. Это связано, прежде всего, с попытками радикально изменить отношения собственности на средства производства. Как известно, в советский период все средства производства были объявлены общественной собственностью, которой от имени народа, от имени рабочего класса, в частности, распоряжалось новое государство, представители которого рекрутировались из этого народа, из рабочего класса. В принципе, преодоление индивидуальной частной собственности на средства производства, предполагающие совместное групповое их использование, является, по всей видимости, объективной тенденцией. На смену индивидуальным частным владельцам таких средств производства должен прийти иной субъект собственности — групповой, что и происходит, например, и прежде всего, сегодня в виде акционерных обществ, хотя здесь возникают свои трудные вопросы совмещения использования и владения. Одним из видов реализации этой общей тенденции является национализация, то есть переход тех или иных средств производства в собственность государства. Другим видом является кооперативная собственность. Третьим, и пожалуй наиболее распространенным, а также наиболее перспективным на данный момент видом реализации указанной тенденции является упомянутая выше акционерная форма собственности, особенно при заметном участии работников тех предприятий, которые находятся в собственности данного объединения акционеров.

В нашей стране после октября 1917 года данный процесс был существенно спрямлен, упрощен, а после свертывания НЭПа он стал полностью контролироваться государством, которое к тому времени

превратилось в подлинного Левиафана, в практически законченную систему административно-командного управления (АКС), подчинившую себе всё и вся в стране, и не только в экономике, но и во всех других сферах жизни общества вообще.

Нужно сказать, что данный отечественный вариант АКС вырос на определенной почве и оттого вынужден был приспособливаться к ряду ее особенностей. Он вырос в стране, только что совершившей социальную революцию, неважно какую; в стране, чей народ пытался «штурмовать небо», одним махом преодолеть все негативное, несовершенное, неразвитое, устаревшее. В сфере труда это проявилось в практике поголовного отказа от прежних подходов, прежде всего, от практики частного владения средствами производства. Именно опираясь на эту тенденцию, возник и укрепился отечественный вариант АКС.

Объединенные, как тогда казалось, да и было на самом деле для очень многих, общими идеалами, массы (именно массы!) работников промышленных предприятий, хотя это и было меньшинство населения, стали формировать особый тип трудовых групп, общностей, занятых на конкретных предприятиях, многие из которых были совершенно новыми, только что построенными и строящимися, у которых можно наблюдать наличие практически всех основных признаков трудовых коллективов, указанных в вышеприведенном определении трудового коллектива. Весь советский период мы связываем с трудовыми коллективами, как ведущими субъектами трудовой деятельности. Сначала, и прежде всего, в промышленности (индустриализация), а затем, несмотря ни на что, и в сельском хозяйстве (коллективизация, создание совхозов).

Надо сказать, что если бы эта тенденция развивалась естественно, если бы она не была использована АКС в своих особых целях, если бы она не была произвольно перенесена, насаждена в таких сферах, как сельское хозяйство («коллективизация»), а также в сфере, где вполне оправдано мелкотоварное производство, в сфере обслуживания, то, в целом, это был бы, а во многом и был, преимущественно здоровый процесс. Насколько это возможно для того этапа развития страны. Но как раз отмеченные выше отклонения превратили тенденцию коллективизации в широком смысле (включая промышленность и другие сферы, не только сельское хозяйство) в нечто отрицательное по преимуществу. При этом пострадала во многом сама промышленная трудовая сфера, где коллективы действительно, можно быть уверенными, объективно имеют будущее.

То, что мы называем трудовыми коллективами промышленных и иных предприятий, требует особого внимания и анализа на предмет выявления наличия у них признаков действительных коллективов. В том числе в отношении собственности на средства производства. Думается, что только с проведением начатой экономической реформы в полном объеме, с переходом к современной смешанной рыночной экономике, трудовые коллективы получают шанс на естественное возрождение, нормальное функционирование и дальнейшее развитие.

Именно в ходе такой реформы групповые субъекты в сфере труда должны обрести все признаки трудового коллектива в их естественном, здоровом варианте, а не как нечто надуманное, выморочное, навязанное извне.

В то же время должен произойти процесс «распада» тех псевдоколлективных образований, в которых неестественным, порой просто принудительным образом соединены индивидуальные и мелкогрупповые субъекты трудовой деятельности, по природе своей не предполагающие массовых объединений коллективистского типа. Но они могут и должны образовать особые типы социальных связей, свойственные их экономической и социальной натуре, например, те же товарищества самостоятельных производителей различных видов, которых, только, например, в США, не говоря уже о Западной Европе, насчитываются тысячи и тысячи.

Смешанная экономика предполагает наличие определенного многообразия субъектов экономической активности. Среди них трудовые коллективы выступают лишь в качестве особого вида субъектов трудовой активности. Фактически, речь идет о формировании совершенно иной экономической среды, с иными требованиями ко всем агентам экономической активности, в том числе, а для нашей страны в первую очередь, к трудовым коллективам. В этом плане можно и нужно говорить об особом обеспечении перехода общества в новую экономическую среду, включая проведение необходимых исследований в рамках социологии трудовых коллективов.

Иная, повторяем, картина развития коллективистских начал имеет место в отношении развитых стран Запада. Активное развитие кооперативных, особенно акционерных форм собственности, не говоря уже о внутренних факторах, требующих совершенствования совместной трудовой деятельности работников всех категорий в этих странах, объективно ведет к превращению групповых субъектов трудовой деятельности в такие образования, которые характеризуются признаками коллективистского качества. Уже сегодня эта тенденция ясно обнаруживается на уровне малых трудовых групп, трудовых микроколлективов, первичных, или контактных, групп в сфере труда, составляющих основу всех без исключения групповых субъектов трудовой деятельности. Это обстоятельство недвусмысленно отмечается многими зарубежными и отечественными специалистами в области социологии труда (индустриальной социологии). Добавим к этому действие потребности современных членов западного общества в усилении, активизации общения, его качественном совершенствовании, и станет еще более очевидной тенденция в сторону коллективистских начал в трудовой сфере. Это, кстати, уже давно отмечается и учитывается в практике управления многих ведущих западных предприятий и фирм, включая японские.

Особого рассмотрения в обсуждаемой теме заслуживает *вопрос о демократизации труда*, всей жизни в нашей стране с точки зрения трудовой сферы. Понятно, что этот вопрос напрямую касается и существующих

трудовых коллективов, и процесса их превращения в нормальные коллективные субъекты трудовой активности, отвечающие требованиям экономической среды, которая, правда, во многом еще только складывается.

Следует сразу же оговориться о том, что проблематика демократизации совершенно по-разному проявляется в трудовой, производственной сфере и в других сферах общества, в частности, например, в политической сфере. Вплоть до того, что то, что вполне допустимо и эффективно с точки зрения демократизации в других сферах, может оказаться совершенно недопустимым, просто вредным, преступным в трудовой сфере, тем более в сфере труда промышленного, высокосложного, а потому особенно чутко реагирующего на малейшие изменения в той или иной ее части.

Демократизация в сфере труда, в жизни трудовых коллективов заключается, прежде всего, в том, чтобы создавались условия, необходимые для нормального развития и функционирования всех здоровых составляющих этой сферы, то есть такие, которые нормально воспринимаются людьми и дают максимальный экономический и социальный эффект.

Применительно к собственно трудовым коллективам это должно означать возможность самим решать свою судьбу, выбирать тот путь — сохранения единства, или расчленения на ряд независимых, самостоятельных единиц, — по которому они будут развиваться дальше. От государства, иных политических образований здесь требуется максимальная ответственность, желание помочь перестройке, не навредив.

Здесь же следует учесть и ту сторону жизнедеятельности трудовых коллективов, согласно которой они состоят из конкретных людей, граждан России, сформировавшихся в определенных условиях, известным образом болеющих за судьбы коллектива и страны в целом. А это значит, что существующие трудовые коллективы несут свою «коллективную» ответственность за своих членов и за все происходящее в стране. Здесь, фактически, речь должна идти о целом комплексе проблем развития нашего общества и об их связи с трудовыми коллективами, требующих совершенно особого обсуждения, быть может, особого спецкурса на стыке социологии труда, СТК и социологии политики, как и ряда других социологических дисциплин.

Что касается *проблемы гуманизации труда* и ее соотношения с проблематикой трудовых коллективов, то здесь сразу следовало бы остановиться на том, что естественное становление и развитие коллективных форм труда представляет собой одно из главных направлений процесса гуманизации — то есть очеловечивания труда уже с позиций современного уровня развития цивилизации и культуры в целом. Это проблема участия коллектива в процессе превращения труда в развитую, гармоническую составляющую человеческой жизни вообще.

Трудовой коллектив, с одной стороны, уже предполагает для своего существования определенную достигнутую степень гуманизации труда, иначе просто невозможно говорить о коллективе как таковом в сфере труда.

Например, трудно совместить наличие трудового коллектива и ненормальных отношений между достаточно многочисленными группами внутри коллектива, да и в обществе в целом. С другой стороны — коллектив выступает в качестве важнейшей предпосылки дальнейшей гуманизации труда.

Проблема гуманизации труда в условиях трудового коллектива может и должна быть разложена на ряд своих составляющих в интересах их социологического изучения.

**Отчужденность труда**, по определению, предполагает отделение субъектов труда от владения и распоряжения средствами производства и результатами своего труда. Отчужденный труд, в свою очередь, предполагает фактическое превращение основной массы занятых в сфере труда людей в один из необходимых факторов производства, наряду с другими — техническими и организационными.

**Освобождение труда (свободный труд)** представляется в качестве процесса, в котором участвуют люди, играющие роль, существенно отличную от роли простого фактора производства наряду с другими, неодушевленными. Можно сказать, что освобожденный труд — это процесс, представляющий собой лишь одну из сторон жизнедеятельности человека, не подавляющую, а, наоборот, поддерживающую все другие стороны жизнедеятельности людей, находящуюся в определенной гармонии с ними. Иначе говоря, свободный труд предполагает не просто человеческий фактор, а всестороннее развитие человека, одной из функций которого является функция человеческого фактора производства, но не просто фактора и только.

Все предшествующие современной стадии развития производства, трудовой деятельности основаны, так или иначе, на сведении человека преимущественно к фактору производства. Современная же его стадия объективно предполагает, требует все более и более гармоничного (для начала — разнообразного, разностороннего) развития человека. Причем, одним из признаков такого развития человека и оказывается возможность, а также необходимость становления способности человека к коллективной деятельности, коллективному труду.

Процесс преодоления отчуждения труда, превращения человека во всесторонне развитого, далеко еще не закончен, в многом — только начат. Он проходит всего лишь очередную свою фазу.

Оправданно, думается, утверждать, что на первой фазе индустриализации (в мировом масштабе) производства дало себя знать очередное усиление отчуждения труда, хотя объективно эта фаза ведет с необходимостью в итоге к его действительному освобождению. Дело в том, что на ранних стадиях индустриализации господствует такая социальная форма, как то, что мы назвали «социальной организацией», с ее очевидно «бюрократическим» уклоном, формальным и бездушным. Это, думается, и способствовало временному усилению отчуждения труда в новой исторической форме. Но именно эволюция самой социальной организации, в

том числе в сфере труда, дает возможность преодолеть временное усиление отчуждения труда, других видов деятельности человека вообще, происходящее в раннекапиталистическом обществе, и всякое отчуждение труда и иных видов деятельности человека вообще. В этом процессе превращения группового субъекта трудового процесса в трудовой коллектив занимает одно из ведущих мест.

Сейчас происходит активное переосмысление подходов К.Маркса к процессам в сфере труда и в обществе в целом. Безусловно, многое в этих подходах требует пересмотра, корректировки, иначе и быть не может применительно к нормальной, здоровой научной теории. Но нельзя не отдать ему должного в том, что он впервые, задолго до стадии всестороннего развития соответствующего предмета, и в целом верно, поставил проблему преодоления отчуждения труда, предложил свое понимание путей преодоления этого отчуждения, соответствующее его историческому времени.

## **ТЕМА 5: ОРГАНИЗАЦИЯ И СПЛОЧЕНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

- 1. Принципы и методы сплочения трудового коллектива. —*
- 2. Процесс сплочения трудового коллектива. — 3. Социальная зрелость трудового коллектива. — 4. Критерии определения уровня социальной зрелости трудового коллектива. —*
- 5. Особенности формирования и развития трудовых коллективов в условиях нового освоения и в традиционных регионах. 6. Рабочее и свободное время в условиях трудового коллектива.*

При рассмотрении данной темы в первоочередном порядке нужно обратиться к факту перемены «всей точки зрения» на трудовой коллектив, его организацию, сплочение и стабилизацию в условиях текущих реформ.. Под этим углом зрения должно быть переосмыслено каждое понятие, каждое положение уже существующих подходов к проблеме организации и сплочения трудового коллектива.

Фактически, сегодня речь идет о том, чтобы заложить в основу организации и сплочения коллективов, новых или обновляющихся, качественно иные, в ряде случаев с точностью «до наоборот», требования. Причем, для уже существующих, обновляемых трудовых коллективов задача перехода на существенно иные, чем прежде, основы организации и сплочения оказывается не менее, если не более, сложной, чем в случае организации новых коллективов. Здесь речь идет о **реорганизации** трудовых коллективов, об их, если угодно, «**пересплочении**». А учитывая то обстоятельство, что в действительности львиную долю и сегодня составляют и еще некоторое время будут составлять уже существующие коллективы,



коллективы действующих еще с советских времен предприятий и организаций, говорить нужно, прежде всего, именно о реорганизации трудовых коллективов.

Если обратиться к определению понятия «*сплоченность*», или «*внутриколлективная сплоченность*» трудового коллектива (см. книгу Дикаревой и Мирской, номер 1 в основном списке), то под этим можно иметь в виду:

— *единство поведения членов трудового коллектива, основанное на общности интересов, ценностей, норм поведения; а также слаженность действий членов коллектива при выполнении общих задач и реализации общеколлективных целей.*

Или, если сказать несколько иначе, сплоченность трудового коллектива представляет собой степень интеграции трудового коллектива, определяемую, в свою очередь:

- уровнем ценностно-ориентационного единства членов коллектива,
- прочностью межличностных взаимодействий в коллективе и
- согласованностью поведения членов коллектива в основных сферах, аспектах его деятельности.

При этом нужно учитывать, что важнейшим условием действительной, а не мнимой, сплоченности коллектива является наличие у членов трудового коллектива возможности определенного выбора вариантов поведения, то есть наличие *свободы выбора* своих действий.

Сплоченность трудового коллектива проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов трудового коллектива друг перед другом.

Далее, следует отметить, что сама сплоченность коллектива, как некоторое его внутреннее качество, является результатом некоторого предшествующего процесса — *процесса сплочения*, смысл которого заключается в формировании и поддержании единства интересов, ценностей и стандартов поведения всех членов трудового коллектива в ходе трудовой деятельности, что и составляет суть сплоченности коллектива.

Сплочению трудового коллектива противостоит *процесс* его *разобщения*, который включает в себя появление *конфликтных ситуаций*.

Явление конфликтности последнее время, в том числе конфликтности в трудовых коллективах, стало активно анализироваться. Появился особый раздел социологии — социология конфликтов, или конфликтология. Очевидно, что СТК должна включать в себя исследования подобного рода.

Важно подчеркнуть, учитывая цели существования трудовых коллективов, его основные функции, прежде всего, производственную, что сплоченность является условием эффективной деятельности «совокупного работника», важнейшим элементом трудового потенциала коллектива, в том числе и в случае недостаточной сплоченности, в силу чего можно говорить о некотором особом социальном, социально-психологическом резерве трудового коллектива, в виде возможного повышения его сплоченности.

Говоря о единстве, как ведущем признаке сплоченности трудового коллектива, следует выделить: *а)* ценностно-ориентационное и *б)* предметно-деятельностное единство. Первое связано с единством понимания и отношения членов коллектива к производственным задачам, личностным качествам друг друга, профессиональной подготовке и т.д. Это единство реализуется в виде обмена подобными ценностями и характеризует трудовой коллектив с точки зрения сходства, подобия, близости идеальных представлений его членов. Предметно-деятельностное единство трудового коллектива как бы продолжает его ценностно-ориентационное единство и реализует его в единстве трудового поведения, предполагающего известное единообразие, согласованность, слаженность действий многих, в пределе — всех, членов коллектива.

При изучении соотношения понятий «сплоченность» и «разобщенность», следует обратить внимание и на соотношение другой пары понятий: «сплоченность» и «состязательность». Причем, последнее — «состязательность» — нужно соотнести еще и с понятием «соперничество».

В норме сплоченность и состязательность дополняют друг друга, образуя диалектическое единство, действительное противоречие, выступающее источником дальнейшего нормального развития трудового коллектива. В случае же отклонения от нормы, превращения состязательности в откровенное соперничество, доходящее до конфликтов, возникает несколько иной тип противоречивости, способный привести даже к разрушению коллектива.

Впрочем, бывают случаи, когда путь развития трудового коллектива через распад несовершенной его формы оказывается попросту неизбежным. Можно предположить, что в ходе экономической реформы, а также реформы всего общества, число таких — конфликтных — случаев резко возрастет.

Различают трудовые коллективы *социально зрелые* и *социально незрелые*. Под социальной зрелостью имеется в виду высокая степень сплоченности коллектива, наличие в нем хорошо отработанных механизмов разрешения всех видов противоречий в интересах эффективного трудового функционирования коллектива, выполнения всех его функций.

В свою очередь, по *уровню сплоченности* различают трудовые коллективы:

1) *сплоченные* — обладающие стабильностью состава, дружескими контактами членов коллектива в рабочее и нерабочее время, высокими трудовыми показателями, наличием коллективного самосознания — «*мы*», в том числе осознания своей принадлежности к *этому* трудовому коллективу, др.;

2) *расчлененные* — характеризующиеся наличием нескольких социально-психологических групп, *прохладно*, а то и *недружелюбно*, и даже *враждебно* относящихся друг к другу, разбросом по уровню трудовой дисциплины и по уровню социальной активности;

3) *разобщенные* — демонстрирующие доминирование над всеми отношениями функциональных отношений, неразвитость социально-психологических контактов, высокую текучесть, частые конфликты.

Для расчлененных и разобщенных трудовых коллективов характерны такие проявления отношений на межличностном уровне, как неосознанный конформизм, подверженность слухам и даже паническим настроениям, высокая эмоциональная неустойчивость.

Зрелость трудового коллектива, степень его сплоченности изучаются путем анализа, с привлечением разнообразных средств, структуры производственного поведения его членов, различных групп внутри коллектива, коллективных взаимодействий, в том числе деловых отношений по горизонтали и по вертикали.

Следует обратить внимание на необходимость специального *управления процессом сплочения коллектива*. Под таким управлением можно понимать специальную деятельность по повышению степени устойчивости и надежности деловых и иных связей между работниками — членами коллектива и их группами, образуемыми по различным признакам.

*Средствами определения зрелости трудового коллектива* могут быть различные показатели: коэффициент текучести, число прогулов, число опозданий, число нарушений, количество конфликтов, групповые индексы социометрического статуса и эмоциональной экспансивности (через социометрические опросы). Сюда же следует отнести всю совокупность средств и методов конфликтологических социологических исследований.

Внутриколлективная сплоченность является важнейшим социологическим фактором, влияющим на *производительность труда*. Причем, следует говорить о *двух* видах *направленности сплоченности* трудового коллектива. Росту производительности труда способствует *положительно* направленная сплоченность, то есть ориентированная на достижение общеколлективных целей. Обратный эффект порождает *отрицательно* направленная сплоченность, то есть дисфункциональная, ориентированная на цели, противоречащие общеколлективным. Отрицательно направленная сплоченность может иметь место как на уровне отдельных работников и различных произвольных группировок отдельных работников, так и на уровне трудового коллектива в целом, например, на уровне первичного или промежуточного трудового коллектива, а порой даже и на уровне основного коллектива. Последнее десятилетие можно наблюдать немалое число негативных моментов во взаимоотношениях именно основных трудовых коллективов, как внутри отрасли, так и на межотраслевом уровне.

Отдельно можно и нужно рассмотреть вопрос о связи сплоченности и *стабилизации трудового коллектива*. Но это удобнее будет сделать при рассмотрении следующей темы, которая специально посвящена вопросам стабилизации коллективов.

Обращаясь к *факторам сплоченности* трудового коллектива, выделим следующие:

1) *общие* — действующие для всех или почти всех трудовых коллективов, например, формы собственности, социально-экономическая политика государства, хозяйственный механизм, социокультурный фон, др.;

2) *специфические*, или *локальные* — действующие внутри отдельных коллективов и вытекающие из особенностей этих коллективов и составляющих их членов.

К локальным также можно отнести внутриколлективные факторы, связанные с организационно-техническими, экономическими, социально-психологическими и психологическими особенностями данного коллектива. Можно, думается, говорить также об общественно-организационном внутриколлективном факторе сплочения, имея в виду деятельность профсоюзных организаций, советов трудовых коллективов, других общественных формирований внутри трудовых коллективов, исключая ячейки различных политических партий, официальная деятельность которых на территории предприятий и организаций существенно ограничена Законом. Последнее обстоятельство внесло весьма существенные изменения в процессы жизнедеятельности трудовых коллективов, ранее во многом контролировавшиеся организациями КПСС.

Важнейшим аспектом темы сплоченности трудового коллектива является *вопрос о трудовой адаптации* работников, членов коллектива, особенно, новых. Он будет рассмотрен в теме 7-й, посвященной проблеме взаимоотношений личности и трудового коллектива.

Такой же важной, а для тюменского региона даже более важной, является *вопрос сплочения трудовых коллективов, работающих в условиях нового освоения*. Здесь, в свою очередь, нужно различать:

1) вопросы соотношения сплоченности и организации новых трудовых коллективов вообще, с одной стороны, и

2) вопросы функционирования уже сложившихся коллективов в условиях нового освоения — с другой.

Надо сказать, что обе эти группы вопросов достаточно мало изучены на сегодняшний день. Практикам-организаторам новых трудовых коллективов, да еще в условиях нового освоения, например, на Тюменском Севере, приходится в основном полагаться на опыт подобной деятельности в уже обжитых, «традиционных» регионах, а также на свой личный опыт организаторской работы в условиях нового освоения.

Как показывает та же практика, в Тюменской области в целом отсутствует соответствующее научное социологическое обеспечение данной работы. Более того, те немногочисленные социологические группы, лаборатории, которые здесь действовали до сравнительно недавнего времени, прекратили свое существование, как это произошло, например, с достаточно крупной социологической лабораторией ЦНИЛ бывшего «Главтюменнефтегаза».

Небольшие подвижки одно время, правда, произошли по линии контактов кафедры социологии Тюменского государственного университета, в том числе благодаря налаживанию элементов сотрудничества с некоторыми

научными социологическими центрами зарубежных стран, в частности, с канадскими социологами. Последние проявили интерес к изучению трудовой деятельности некоторых категорий работников в условиях Тюменского Севера в качестве контрольного объекта исследования подобных вопросов на Канадском Севере.

При анализе процессов организации новых трудовых коллективов особе внимание должно быть уделено вопросам формирования *статусных и ролевых структур* этих коллективов, в частности, вопросам, связанным с ролью руководителя вновь образуемого предприятия или организации. Но об этом речь также пойдет ниже, в одной из последующих тем.

Кроме того, при анализе вопросов образования нового трудового коллектива, как, впрочем, и вопросов, связанных с любым другим коллективом, важно исходить из представлений о *стадиях повышения сплоченности* трудового коллектива. Это следующие стадии:

- 1) *стадия первичной ориентировки* в ситуации, формирование общих для членов нового трудового объединения людей ценностей, или для новых членов уже существующего коллектива;
- 2) *стадия взаимной адаптации* членов нового трудового коллектива, или новых членов коллектива в отношении «старых», а «старых» — в отношении новых. Это стадия закрепления позитивных личностных отношений между большинством или значительной частью членов данной трудовой общности;
- 3) *стадия углубленной интернализации* (усвоения) членами коллектива его общих целей, норм, установок;
- 4) наконец, *стадия превращения* трудовой общности в согласованно действующую трудовую общность, то есть в достаточно созревший трудовой коллектив.

Следует также обратить внимание на то, что сплоченность трудового коллектива может не просто иметь положительную или отрицательную направленность, но еще и обладает свойством *обратимости*. Сплоченность коллектива может ослабляться на новой стадии его развития и функционирования в силу действия как внешних, так и внутренних факторов, в свою очередь, подразделяющихся на общие и специфические (локальные).

Более того, нормальное функционирование трудового коллектива может быть вообще сведено к нулю в результате разобщения, конфликта, распада данного коллектива.

Радикальное реформирование нашего общества накладывает самый серьезный отпечаток на все процессы жизнедеятельности трудовых коллективов, всех категорий их членов. Происходят принципиальные изменения в подходах к анализу вопросов сплоченности коллективов. Только постоянный анализ и обобщение практики функционирования коллективов в новых условиях может быть условием успешного развития самой социологии трудовых коллективов.

## ТЕМА 6: СТАБИЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ.

*1. Понятие устойчивости и изменчивости трудового коллектива. — 2. Факторы стабилизации трудовых коллективов. — 3. Социально-экономические проблемы стабилизации трудовых коллективов в условиях перехода к рыночной экономике. Конфликты в трудовых коллективах. — 4. Кадровая политика и методы формирования социальной структуры трудовых коллективов. — 5. Проблема стабилизации трудовых коллективов в условиях нового освоения. — 6. Социологическое обеспечение стабилизации трудовых коллективов в современных условиях.*

Данная тема является продолжением предыдущей. Но если в предыдущей теме исходным, базовым понятием была «сплоченность трудового коллектива», то в настоящей теме таковым является понятие «стабильность трудового коллектива». Оба понятия тесно связаны друг с другом, дополняют друг друга и не могут использоваться друг без друга. Это не случайно, ибо они отражают признаки единого, целостного объекта, взятого в его становлении, развитии и функционировании — трудового коллектива.

Можно утверждать, что понятие «стабильность трудового коллектива» более богатое, чем понятие «сплоченность трудового коллектива» в том смысле, что оно предполагает наряду со сплоченностью, являющейся преимущественно социально-психологическим, субъективным параметром, наличие явных объективных параметров, характеризующих трудовой коллектив со стороны устойчивости не только социально-психологических, субъективных признаков, но и социально-статусных, социально-ролевых, социально-профессиональных, социально-экономических, наконец, что немаловажно, социально-технологических, связанных с наличным разделением труда в рамках данного трудового коллектива.

**Стабилизацию трудового коллектива** можно понимать как процесс, в ходе которого формируется такая его характеристика, которую мы называем «стабильностью». В свою очередь, **стабильность трудового коллектива** представляет собой некоторое динамически устойчивое состояние коллектива, взятого как система, которое позволяет коллективу эффективно функционировать и развиваться в условиях постоянных внешних и внутренних воздействий, и связанных с ними изменений, при сохранении всех своих основных структур.

Дело в том, что трудовой коллектив относится к тому типу органических систем, который предполагает постоянный, непрерывный обмен веществом, энергией и информацией как между составляющими их

подсистемами и элементами, так и с внешними агентами, природной и социальной окружающей средой. Поэтому трудовым коллективам изначально присуща характеристика изменчивости. Это, в свою очередь, сразу же задает ограничения на то, что может и должно фиксироваться понятием «устойчивость» применительно к трудовому коллективу, на которое опирается приведенное только что определение «стабильности трудового коллектива».

Речь идет не о чем-то аморфном, неподвижном, застывшем, а об устойчивости, представляющей собой некоторый вид динамического равновесия, устойчивости чего-то постоянно меняющегося, движущегося, текучего. Налицо формальное противоречие, и это естественно, ибо в основе функционирования и развития трудового коллектива как системы органического типа заложен способ разрешения реального, жизненного, диалектического противоречия, связанного с производством различных видов материальных и духовных благ, удовлетворяющих потребности общества, различных его членов.

Стабильность, таким образом, противоположна как нестабильности, так и застою трудового коллектива. А суть процессов стабилизации коллектива заключается, с одной стороны, в преодолении различных дестабилизирующих обстоятельств, а с другой — в недопущении застойных явлений, в том числе, в виде чрезмерной приверженности однажды найденному виду динамического равновесия. Иначе говоря, процесс стабилизации трудового коллектива предполагает также возможность и необходимость перехода от одного вида динамического равновесия к другому, смену устойчивых состояний.

Последнее обстоятельство очень важно иметь в виду в связи с происходящей в обществе экономической и политической реформой и необходимостью управления процессами стабилизации трудовых коллективов в этих условиях.

Стабильность трудового коллектива зависит от многих факторов, внешних и внутренних, объективных и субъективных. Процесс же стабилизации коллектива предполагает своевременное и правильное реагирование на каждый из этих факторов.

К числу **внешних факторов** можно отнести все элементы производственно-экономической среды за пределами предприятия — состояние отрасли, состояние рынков сбыта, социально-экономическую политику государства, ход экономической реформы, а также политической, динамику миграционных процессов в стране, в регионе, городе, др.

К числу **внутренних факторов**, влияющих на стабильность трудового коллектива, можно отнести все элементы внутренней производственной среды — состояние оборудования, формы организации и оплаты труда, условия труда и производственного быта, уровень трудовой адаптации работников, степень социальной зрелости коллектива, качество управления и самоуправления в коллективе, уровень текучести кадров, социально-психологический климат в коллективе и т.д. и т.п. К числу

внутренних факторов надо отнести также всю совокупность так называемых личностных факторов, характеризующих членов трудового коллектива: социально-демографические — образование, стаж, квалификация, социальное происхождение, а также пол, возраст, семейное положение, др.; психологические — уровень притязаний, восприятие самого себя и т.д.; др.

Все факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива, можно также подразделить по основанию зависимости (независимости) от сознания членов коллектива, а именно: на объективные и субъективные. **Объективные факторы** — это такие, которые не зависят от сознания, желаний, настроений членов коллектива, будь то рядовой работник или руководитель; это факторы, которые нужно принимать в том виде, как они есть. **Субъективные факторы** — это факторы, которые связаны с наличным сознанием членов коллектива, его психологическими и идеологическими элементами.

В случае подразделения всех факторов стабилизации трудового коллектива на объективные и субъективные все вышеперечисленные факторы на существенно иные разновидности, вне зависимости от их подразделения как внешних и внутренних. Следует только обратить внимание на то, что большинство субъективных факторов сосредоточивается внутри трудового коллектива. Хотя таковые имеются, безусловно, и среди внешних факторов, таких как, например, социально-экономическая политика государства, точнее, ее восприятие людьми, членами различных коллективов.

В условиях перехода к рынку обостряются все социально-экономические вопросы жизни трудовых коллективов. Фактически, речь идет о сильнейшем испытании коллективов на прочность и даже на самую способность выживать. От трудовых коллективов всех типов и видов сегодня требуется мобилизация всех своих моральных и физических сил, чтобы справиться с ситуацией, перейти в новое состояние стабильности, даже к новому качеству стабильности вообще.

Механизмами, обеспечивающими такой переход, как впрочем, и обеспечивающими стабильность трудовых коллективов в любой другой ситуации, являются различные **социальные институты**, действующие как внутри коллективов, так и за их пределами: экономические, правовые, политические, идеологические, как бы кому-либо не нравилось само слово «идеология». Но в первую очередь речь должна идти о социальных институтах, действующих внутри коллективов.

Эти социальные институты регулируют отношения внутри коллектива и отношения коллектива со средой. Они призваны формировать такое соотношение интересов членов коллектива, которое бы принималось всеми как справедливое.

Именно различные социальные институты, непосредственно связанные с трудовым коллективом, через различные формы контроля обеспечивают устойчивость, предсказуемость и управляемость индивидуального поведения членов коллектива, соблюдение ими различных ограничений, вытекающих как из специфики основной деятельности



коллектива, так и из особенностей отрасли, ситуации в экономике страны и в стране в целом, нарушение которых снижает социальную стабильность данного коллектива.

Другое дело, что в настоящей фазе развития нашего общества в целом происходят коренные изменения самих социальных институтов, начиная с государственных, и кончая внутри-коллективными. А задача стабилизации трудовых коллективов приобретает второе измерение — наряду со стабилизацией, то есть поиском устойчивого состояния основной производственной деятельности, должна идти, причем, с опережением, стабилизация самих социальных институтов трудового коллектива, начиная с института собственности на средства производства и произведенный коллективом продукт.

Стабилизация внешних и внутренних социальных институтов сегодня объективно должна предшествовать стабилизации всей жизнедеятельности трудовых коллективов. Ибо последняя — стабилизация трудовых коллективов — есть результат гибкого, эффективного функционирования социальных институтов, их способности регулировать, держать под контролем взаимодействие интересов членов данного коллектива, как между собой, так и с интересами членов других коллективов, различных категорий населения территории, региона, страны в целом.

*Внешним проявлением нарушения стабильности* трудового коллектива являются следующие моменты:

- снижение динамизма, экономической эффективности предприятия (организации);
- возникновение застойных явлений в различных сферах, частях коллектива и коллектива в целом;
- увеличение числа и масштабов конфликтных ситуаций внутри коллектива и на уровне взаимодействия его с окружающей экономической и иной социальной средой;
- резкий (заметный) спад удовлетворенности членов трудового коллектива самим коллективом, своим положением в нем, своей трудовой деятельностью вообще;
- увеличение числа рецидивов антиобщественного поведения членов коллектива, в том числе на территории самого предприятия (организации);
- рост числа нарушений трудовой дисциплины во всех ее аспектах и другие.

При этом нарушение стабильности коллектива может носить: *а)* качественный или *б)* количественный характер. Во втором случае оно носит ситуативный характер и может преодолеваться трудовым коллективом при сохранении им своего качества, неизменности всех его основных структур.

При параллельном количественном и качественном нарушении стабильности трудового коллектива, что сегодня в условиях всеобщей реформы приобрело всеобщий характер, это нарушение может перерасти в

**кризис трудового коллектива.** Кризисное состояние свидетельствует о необходимости перевода коллектива в качественно новое состояние.

Факт повальной дестабилизации трудовых коллективов в условиях перехода к смешанной рыночной экономике предполагает рассмотрение и сравнение отечественной практики развития экономики, особенностей административно-командной системы управления, и зарубежной практики, построенной во многом на классических принципах капиталистического способа производства, адаптированных к современным обстоятельствам — достижениям научно-технического прогресса, росту ценностей демократии, свободы личности.

Учитывая массовый характер проявления дестабилизации трудовых коллективов в условиях современной России, а также закономерности развития и функционирования коллективов в любых других обстоятельствах, особое внимание в данной теме следует уделить **проблеме конфликтов в трудовых коллективах.**

Конфликт вообще и в трудовом коллективе в частности представляет собой столкновение противоположно направленных действий людей, различных их групп, вызванное расхождением их интересов, ценностей, норм поведения.

**Конфликт** — это особый вид общения, основанный на некотором противоречии (реальном или иллюзорном, субъективном или объективном), дошедшем в своем развитии до некоторой критической фазы. В этом смысле следует различать конфликт и **конфликтную ситуацию.** Последняя — конфликтная ситуация — может существовать задолго до прямого столкновения ее участников. Думается, оправданно будет утверждать, что массовые конфликты в трудовых коллективах сегодня во многом являются следствием многочисленных конфликтных ситуаций и в коллективах, и в обществе вообще, порожденных административно-командной системой управления на различных фазах ее становления и функционирования, вышедших наружу, как только началась ломка АКС и замена ее механизмами, основанными на реальных рыночных экономических законах, принципах демократии и свободы личности, в том числе, экономической свободы.

К числу основных **компонентов всякого конфликта,** в том числе в трудовом коллективе, относят:

1) **элементы** (стороны, участники) конфликта, каковыми в нашем случае являются члены коллектива, их группировки, участвующие в конфликте;

2) **объект конфликта** и

3) **инцидент,** как совокупность действий различных элементов — оппонентов. Важнейшей характеристикой оппонентов является их сила, или **ранг оппонентов.**

По сфере распространения различают **деловые и личностные конфликты.** Среди деловых конфликтов особо выделяют **трудовые споры,** то есть конфликты между рабочими и служащими, с одной стороны, и

администрацией — с другой. Среди деловых также выделяют *позиционные конфликты*, связанные с известной противоположностью производственных задач отдельных подразделений предприятий (организаций), например, между выпускающими и контролирующими подразделениями (ОТК).

По составу участников различают конфликты *горизонтальные* (между коллегами, смежниками) и *по вертикали* (между подчиненными и руководителями).

При этом, как в указанных, так и в любых других конфликтах различают *положительную и отрицательную стороны*, или функции, в зависимости от того, приближает или отдаляет тот или иной конфликт благоприятное для коллектива и его членов разрешение соответствующего противоречия.

В самом процессе регулирования конфликтных ситуаций, при преодолении конфликтов выделяют несколько *стадий*:

- 1) выяснение интересов и целей сторон (элементов) конфликта;
- 2) отделение причин от повода конфликта;
- 3) анализ предшествующих конфликту взаимоотношений сторон;
- 4) установление сферы действия конфликта;
- 5) выбор и реализация способа разрешения конфликта.

*Способы разрешения конфликтов*, в свою очередь, подразделяются на следующие:

- 1) взаимное примирение сторон;
- 2) собрание трудового коллектива, принимающее решение, обязывающее все стороны конфликта;
- 3) признание вины одной из сторон;
- 4) (механический) увольнение того или иного члена коллектива, или, в крайнем случае, даже расформирование данной трудовой общности решением вышестоящей инстанции.

Большое значение для стабилизации трудового коллектива, для преодоления конфликтов в нем имеет *кадровая политика*, правильное формирование структуры трудового коллектива с учетом социальных особенностей всех составляющих его категорий и групп. При этом особое внимание уделяют, конечно, подбору руководящих кадров, и, прежде всего — *первых руководителей* коллектива (будущего коллектива, если речь идет о создании нового предприятия). Действия первого руководителя коллектива являются одним из основных внутренних субъективных факторов стабилизации (дестабилизации) трудового коллектива. А владение руководящими кадрами навыками и умениями анализа конфликтов, поиска способов разрешения конфликтов и их применения — это одна из основ управления процессами сплочения и стабилизации трудовых коллективов.

Говоря о кадрах, кадровой политике применительно к вопросам стабилизации трудовых коллективов, преодоления в них конфликтов и конфликтных ситуаций, важно использовать еще одно понятие — *«социальный статус члена трудового коллектива»*, а также связанное с ним понятие *«статусная структура трудового коллектива»*. При этом

важно учесть все разновидности статусов и статусных структур коллектива: социально-производственные, социально-экономические, социально-политические (прямо или косвенно), социально-организационные, социально-культурные, др.

Учесть нужно и динамическую составляющую социального статуса члена коллектива, то есть возможность и способности членов трудового коллектива изменить свой статус (тот или иной, или сразу несколько) в коллективе. Это выражается в понятиях «*социальная мобильность*» и «*социальное продвижение (социальная карьера)* члена трудового коллектива».

В зависимости от того, в каком направлении, или в какой части происходит изменение статуса члена коллектива, различают *трудо­вую мобильность*, *профессиональную мобильность*, *вертикальную* и *горизонтальную мобильность* в рамках данного трудового коллектива и т.д.

Знание особенностей социальных статусов членов коллектива, тенденций мобильности и социального продвижения, существенно облегчает поиск способов разрешения конфликтов, повышает эффективность управления и самоуправления процессами стабилизации и сплочения трудового коллектива.

Особую проблему для поддержания стабильности трудового коллектива, до недавнего времени, а во многом и до сих пор, хотя и существенно в измененном виде, составляет *текучесть кадров* на данном предприятии (организации, учреждении).

Следует иметь в виду, что какой-то уровень текучести кадров является оптимальным для данного трудового коллектива. Практически не существует коллективов, в которых не было бы никакой текучести кадров вообще. Вопрос состоит в том, чтобы четко представлять себе этот уровень и активно действовать в сторону минимизации отклонений от него. Например, через обеспечение оптимальных темпов социального развития трудового коллектива с учетом специфики всех категорий его членов. А также через совершенствование всей кадровой политики, работы с персоналом на предприятии — работы по профориентации, приему и расстановке кадров, профессиональному обучению и переобучению, по оказанию помощи в адаптации новым членам коллектива, улучшению социально-психологического климата в коллективе, работы с увольняющимися, и в частности с уходящими на пенсию, и т.д.

Рассмотрение темы стабилизации трудовых коллективов предполагает далее анализ этой проблемы применительно к условиям нового освоения. При этом важнейшим моментом выступает учет и всестороннее рассмотрение условий нового освоения в качестве особого блока объективных и субъективных внешних и внутренних факторов стабилизации (дестабилизации) коллектива. Вплоть до выведения различных «поправочных коэффициентов» для всех традиционных факторов стабилизации коллективов, применительно к условиям нового освоения, особенно, если речь идет о таком труднодоступном регионе, как Тюменский

Север. Это касается и резкого увеличения материальных и финансовых затрат, как на производственные, так и на непроизводственные нужды. Это касается характера миграции населения и мобильности кадров предприятий и организаций. Это касается личностных факторов стабилизации трудовых коллективов. Это касается характера конфликтов и конфликтных ситуаций в коллективах, работающих в условиях нового освоения, поиска способов их разрешения и т.д. и т.п.

В заключение рассмотрения темы стабилизации следует остановиться на вопросах о том, что эта проблематика, пожалуй, является одной из наиболее, если не самой «социологической». Поскольку, будучи наиболее интегративной, по сравнению с другими, тема стабилизации к тому же содержит в себе в качестве существенных множество признаков явлений жизни трудовых коллективов, изучение которых возможно, прежде всего, именно средствами социологической науки. Это касается всего комплекса субъективных факторов стабилизации трудовых коллективов, а их, как мы видим, немало. Но это же касается и всего комплекса объективных факторов, поскольку ни один из них не будет учтен нормально, адекватно, если он не воспринят соответствующим образом субъективно. Иначе говоря, субъективное восприятие объективных факторов является само по себе важнейшим фактором стабилизации (дестабилизации) коллектива, доступным изучению опять же и прежде всего средствами социологии.

Конечно, сегодня приходится только мечтать о солидном социологическом обеспечении хода радикальных реформ в обществе. И отсутствие подобного обеспечения существенно затрудняет ориентировку всех участников реформы. Правильная же ориентировка в текущих обстоятельствах жизненно важна для трудовых коллективов. Есть надежда, что так или иначе данное обстоятельство будет все больше и больше осознаваться трудовыми коллективами, их руководителями и они пойдут на не такие уж и большие затраты, чтобы организовать у себя добротные социологические службы. Пока же, к сожалению, ситуация остается крайне неудовлетворительной.

**ТЕМА 7: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРОИЗВОДСТВА. ЛИЧНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

- 1. Место и роль трудового коллектива в социальной детерминации структуры личности своих членов. —*
- 2. Требования трудового коллектива к своим членам и личности к трудовому коллективу. —*
- 3. Особенности социально-психологических процессов в условиях трудового коллектива. —*
- 4. Трудовой коллектив и проблема активизации человеческого фактора производства. —*
- 5. Влияние коллективистских начал на управление человеческим фактором производства. Специфика вертикального и горизонтального срезов человеческого фактора в условиях трудового коллектива. —*
- 6. Статус и роль руководителя в условиях трудового коллектива. —*
- 7. Особенности положения непосредственного руководителя в условиях трудового коллектива.*

Особое место в проблематике СТК занимает вопрос о соотношении коллектива и личности, с которым, в свою очередь, тесно связан вопрос об активизации человеческого фактора производства в условиях трудового коллектива.

Коллектив играет весьма существенную роль в процессе социальной детерминации своих членов, в их формировании.

Понятно, что всякий трудовой коллектив состоит из конкретных отдельных личностей. Он, однако, не сводится к простой сумме своих членов, их личностей. Здесь имеет место особый, но достаточно распространенный в общественной жизни тип связей. Трудовой коллектив, как некоторое органическое целое, оказывает особе воздействие на личность каждого своего члена. В свою очередь, отдельные личности играют важнейшую роль в становлении, развитии и функционировании коллектива.

Трудовой коллектив является мощнейшим фактором *социализации* каждого своего члена, под которой понимается процесс становления личности последнего, в данном случае, личности человека, именно как члена трудового коллектива. Это связано со всеми сторонами деятельности человека как члена коллектива — с процессом обучения и усвоения (закрепления) индивидуумом ценностей, норм, установок, образцов поведения, присущих данному коллективу, а через него и обществу в целом,

проводником которого во многом оказывается коллектив в отношении своих членов.

Сама личность в условиях трудового коллектива выступает в виде некоторой уже сформировавшейся в той или иной степени индивидуальной системы социально значимых черт индивида, опосредствующих его участие в предметной деятельности и в общении в данном коллективе и за его пределами. Речь здесь идет, конечно, прежде всего, о производственной деятельности и об общении с другими членами данного трудового коллектива.

Как нечто уже в значительной степени сложившееся, личность члена трудового коллектива обладает рядом признаков:

- она уже усвоила ряд социальных функций,
- у нее имеется определенный уровень самосознания;
- ей характерно, с одной стороны, стремление к идентификации себя с данным трудовым коллективом, а с другой — стремление к известному обособлению, проявлению своей индивидуальности;
- ей присуще стремление быть полноправным субъектом социальных отношений вообще, и тех, которые сложились в данном коллективе, в частности.

Процесс *дальнейшей социализации* личности в трудовом коллективе осуществляется как в ходе целенаправленного воздействия на личность через сложившуюся в коллективе систему воспитания, так и под влиянием практически всего круга обстоятельств, действующих внутри коллектива непосредственно, или опосредованных трудовым коллективом. При этом нужно отметить особенности дальнейшей социализации личности в условиях трудового коллектива по *трем* направлениям:

- 1) в производственной сфере,
- 2) в сфере самосознания личности члена коллектива,
- 3) в сфере общения.

Вторая — сфера самосознания — играет решающую роль в формировании собственного «Я» члена трудового коллектива, в осмыслении своей принадлежности к данному коллективу, своих социальных ролей в нем.

Понятно также, что нужно иметь в виду и роль трудового коллектива в процессе дальнейшей социализации личности в связи с основными стадиями ее участия (отношения) в трудовой деятельности вообще:

- 1) дотрудовой стадии — например, через участие трудового коллектива в профориентации школьников;
- 2) трудовой стадии и
- 3) послетрудовой стадии — например, через поддержание связей с бывшими членами трудового коллектива, вышедшими из него, в том числе по возрасту или болезни.

В рассмотрении вопросов участия трудового коллектива в социализации своих членов разумно выделить процессы адаптации работников к данному коллективу.

Под *адаптацией в трудовом коллективе* имеется в виду включение личности в новую для нее предметно-вещественную и социальную среду жизнедеятельности данного трудового коллектива. Речь идет о включении личности в систему внутри коллективных отношений, с занятием в этой системе целого ряда позиций:

- как работника,
- как коллеги,
- как члена определенной профсоюзной организации и т.д.

При этом нужно учесть то, что каждая такая позиция внутри коллектива накладывает на личность определенную совокупность стандартов, образцов поведения — требований, вытекающих из соответствующей данной позиции социальной роли.

В свою очередь, личность, вступая в трудовой коллектив, уже имеет некоторые свои собственные цели, потребности, нормы, установки поведения. А значит — она также предъявляет трудовому коллективу свои требования, связанные, например, с обеспечением определенного уровня условий труда и оплаты, определенного качества отношений между членами трудового коллектива и т.д. Как бы на первый взгляд несоизмеримыми ни были такие партнеры, как трудовой коллектив в целом, особенно если это коллектив крупного предприятия, и личность человека, выбравшего этот коллектив.

Именно в ходе взаимодействия личности и трудового коллектива происходит их взаимное приспособление, собственно, протекает процесс адаптации, который носит очевидно двусторонний характер. Последнее следует подчеркнуть особо. Так как нередко перед лицом как бы тотального превосходства трудового коллектива над личностью отдельного работника обратное воздействие (личности на коллектив) затемняется, нередко принижается, а то и вовсе забывается или сознательно отбрасывается как нечто несерьезное, ничтожное.

Различают *первичную адаптацию* и *вторичную адаптацию* в трудовом коллективе. Вторичных адаптаций одного и того же работника, кстати, может быть несколько, как в одном и том же коллективе, так и в разных коллективах. Первичная адаптация имеет место тогда, когда речь идет о личности молодого человека, юноши или девушки, только начинающих свою трудовую деятельность и для которых данный трудовой коллектив является первым вообще в их жизни полноценным трудовым коллективом, в котором они собираются трудиться.

Вторичная адаптация связана либо с переходом в данный коллектив из другого коллектива, либо с качественными изменениями внутри одного и того же коллектива, например, с переходом коллектива в некоторое новое качественное состояние (см. предыдущую тему о стабилизации трудового коллектива). Кстати, сегодня по ходу радикальной реформы члены всех трудовых коллективов как бы заново видят себя и свой коллектив в совершенно новом качестве. В настоящее время в стране идет самая массовая за всю историю экономики страны, и не только экономики, адаптация людей,



граждан России, к новым условиям, в том числе применительно к трудовым коллективам, «старым» или новым.

Помимо указанных двух видов адаптации — первичной и вторичной, нужно также различать *адаптацию различных категорий членов трудового коллектива*, например, рабочих, с одной стороны, специалистов и служащих — с другой, или работников промышленных предприятий и работников различных организаций и учреждений и т.д. и т.п.

По каждой из разновидностей адаптации нужно учитывать несколько их аспектов:

- 1) психофизиологический, связанный с условиями труда;
- 2) профессиональный, связанный с уровнем владения специальностью, профессией;
- 3) социально-психологический.

Социально-психологический аспект адаптации связан с включением работника в наличную систему взаимоотношений, сложившуюся в данном трудовом коллективе, а именно:

- деловые и личные взаимоотношения в коллективе;
- социально-психологические позиции отдельных членов коллектива;
- наличие формальных и неформальных лидеров коллектива, связанных с различными его уровнями и срезами.

Сама личность может оценивать те или иные стороны трудового коллектива как положительные, или как отрицательные. Но нужно иметь в виду, что *успешная адаптация* личности к данному коллективу предполагает установление в основе своей положительных взаимоотношений личности с товарищами по первичному, по крайней мере, коллективу, с непосредственным руководителем, а также представителями администрации предприятия (организации).

Важно подчеркнуть, что трудовой коллектив имеет особую социальную значимость и ценность для личности в процессе ее социализации, жизнедеятельности вообще, по сравнению с трудовой общностью, еще не развившейся, или даже не могущей стать коллективным качеством по самой своей природе. Трудовой коллектив гораздо больше соответствует социальной природе личности человека, нежели другие типы и виды трудовых общностей. Коллективистское качество трудовой группы последовательно развивает такие качества личности, как заинтересованность в общем успехе, сопереживание успехов и неудач других членов коллектива, справедливое отношение к каждому члену коллектива, уважение мнения других людей, доброжелательность и т.п. А все эти качества очевидным образом способствуют повышению эффективности производства.

После сказанного вполне оправданно остановиться на *вопросе об активизации человеческого фактора производства*, причем, как применительно к отдельной личности, так и ко всей трудовой общности, трудовому коллективу в целом.

В качестве фактора производства человек выступал всегда: и на заре своего становления, на, так сказать, еще доличностной стадии; и на стадии формирования личностного качества, но когда это качество еще не принималось в серьезный расчет; и позднее, вплоть до сегодняшнего этапа, когда стало очевидно, что без учета качества работника как целостной личности не может быть дальнейшего продвижения в увеличении производственной эффективности.

Следует также сказать о том, что и с продолжением тенденции роста значимости и ценности личности в сфере производства, даже, что весьма вероятно, если в будущем личность станет рассматриваться в качестве высшей ценности в самой сфере производства, она и тогда не потеряет своего качества фактора производства. Причем, как мы думаем, роль трудового коллектива в этом процессе будет только возрастать, хотя, конечно, будут происходить и качественные изменения в самих трудовых коллективах.

Под *человеческим фактором производства* понимают исторически сложившуюся совокупность основных трудовых качеств людей как работников соответствующих предприятий, организаций и учреждений:

- их ценностные ориентации в отношении трудовой деятельности;
- принципы трудовой морали;
- нормы трудового поведения;
- планы относительно трудовой деятельности на будущее;
- уровень профессиональных знаний, навыков и умений;
- представления людей о социальной справедливости (несправедливости) в сфере труда, о правах и свободах в сфере труда;
- представления о трудовом долге и т.д. и т.п.

Различая личностный и групповой уровни человеческого фактора производства, следует особо подчеркнуть человеческий фактор в трудовом коллективе, как определенное соотношение, единство личностного и коллективного начал. И рассмотреть вопросы:

- что дает личность трудовому коллективу в плане использования человеческого фактора на уровне коллектива в целом?
- что, в свою очередь, дает трудовой коллектив личности в плане использования резервов человеческого фактора на уровне личности?
- что представляет собой человеческий фактор трудового коллектива, взятый в вертикальном и горизонтальном разрезах?
- наконец, нельзя не остановиться здесь и на вопросе об особой роли личности руководителя трудового коллектива, как весьма существенного элемента человеческого фактора данного коллектива.

Отвечая на поставленные вопросы, нужно обратить внимание на ряд моментов.

О *значении личности* для человеческого фактора. Личности в трудовом коллективе составляют саму его основу. От того, каков набор и подбор личностей членов данного коллектива, зависит общее, или совокупное качество человеческого фактора коллектива, его эффективность в производственном процессе.

О *значении трудового коллектива* для человеческого фактора. От трудового коллектива зависит общее состояние трудовой среды на данном предприятии. В развитом трудовом коллективе трудовая среда максимально приспособляется к отдельным категориям работников, к отдельным работникам в том числе, тем самым максимально содействуя отдаче человеческого фактора производства на микрогрупповом и личностном уровнях.

В *горизонтальном срезе* человеческий фактор предполагает наличие определенных отношений между коллегами по первичному коллективу, между смежными подразделениями, то есть между самими первичными коллективами. Находясь в этих отношениях в качестве полноправных членов и частей единого трудового коллектива, работники получают дополнительный импульс для достижения общего конечного успеха.

Нормальные отношения по *вертикали человеческого фактора* в коллективе также должны содействовать повышению его отдачи. Они смягчают формальность, чрезмерную функциональность, определенную жесткость управленческих отношений, придавая им гуманизированный характер.

Рассматривая вопрос о *месте и роли руководителя* в трудовом коллективе, в едином коллективном человеческом факторе, следует различать позиции:

- а) первого руководителя (первых руководителей),
- б) руководителей среднего звена и
- в) непосредственных руководителей первичных коллективов.

Существует множество особых моментов во взаимоотношениях руководителей и исполнителей в трудовых коллективах применительно к первому руководителю и руководителям первичных коллективов.

Сложность *позиции первого руководителя* трудового коллектива связана с тем, что, с одной стороны, он (она) находится в опосредованных отношениях с подавляющим большинством членов коллектива. С другой — позиция первого руководителя предполагает некую «личностную» стыковку со всеми членами коллектива, признание его как «своего», как отвечающего требованиям коллектива. Это играет большую роль в принятии работниками, членами трудового коллектива решения о том, является ли данный коллектив для них референтной группой или нет. Если нет, то требования, предъявляемые руководителем к работникам, могут существенно терять в силе своего управляющего воздействия, тем самым, снижая показатели производственной эффективности предприятия.

Особенность *положения непосредственного руководителя первичного коллектива* также тесно связана с личностным аспектом отношений членов данного коллектива. Но здесь имеет место именно и прежде всего непосредственная личностная связь между руководителем первичного коллектива и его подчиненными. Многие зависит от того, насколько умело непосредственный руководитель соединяет в себе функции (роли), с одной стороны, представителя администрации, управленческой

иерархии, а с другой — члена данного первичного коллектива со всеми вытекающими из этого последствиями.

Подбору непосредственных руководителей первичных коллективов должно уделяться особое внимание во всяком трудовом коллективе.

Социология трудовых коллективов включает в себя исследования всех названных выше моментов человеческого фактора в условиях коллектива. При этом в таких исследованиях могут и должны быть задействованы как все собственно социологические приемы и подходы, так и такие, которые лежат на стыке социологии труда и экономических дисциплин, социологии труда и социальной психологии, а также социологии труда и психологии личности.

## **ТЕМА 8: МОТИВАЦИЯ И ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

*1. Соотношение понятий «интерес трудового коллектива» и «интерес личности (индивидуальный)». — 2. Коллективные и индивидуальные ценности (на примере профессиональных интересов и ценностей). — 3. Влияние коллективистских начал на мотивацию трудовой деятельности. — 4. Особенности проявления коллективистских начал во внешних и внутренних регуляторах (стимуляторах) трудовой деятельности человека в рамках трудового коллектива. — 5. Коллективистские начала — объективная предпосылка становления труда как потребности личности. Трудовой коллектив и проблема разумных потребностей. — 6. Объективная заинтересованность трудового коллектива во всемерном развитии личности своих членов.*

Тема 8 естественно вытекает из всех предыдущих, развивая их, особенно темы 5,6 и 7. Это и понятно, ибо судьба стабильности трудового коллектива, степень его сплоченности, формирование благоприятных для производства и человека отношений между членами коллектива, личности и коллектива во многом практически напрямую детерминируется тем, каково по преимуществу отношение работников — членов данного коллектива — к труду вообще, к своей работе в данном качестве и в данном коллективе, в частности. От того, из чего они исходят, на какие представления — ценности — опираются, связывая свою жизнь с данным коллективом, данным производством и т.д.

Центральным понятием рассматриваемой является понятие **«мотивации труда работника»**. Но усвоение этого понятия применительно к трудовому коллективу предполагает углубленное знакомство с целым

рядом других понятий, таких, как: «интерес (личный и коллективный)», «ценность (личная и коллективная)», «соотношение интересов и ценностей», «мотивация», как родовое в отношении понятия «трудовая мотивация», «отношение к труду», др.

Под социальными *интересами, связанными с трудом*, понимаются реальные причины действий, формирующиеся в сфере труда в зависимости от положения и ролей человека в ней.

Можно и нужно различать личные (*индивидуальные*) и *групповые* (в том числе коллективные) *интересы* людей в сфере труда, имея в виду, с одной стороны, причины, побуждающие к определенным действиям в сфере труда отдельного работника, в зависимости от его места и роли в том или ином производственном (трудовом) процессе; с другой — причины, связанные с положением и ролью целых трудовых групп, общностей, в частности, трудовых коллективов, вызывающие соответствующие совместные групповые, или коллективные, действия.

Индивидуальные и групповые трудовые интересы тесно связаны друг с другом и должны анализироваться совместно. Особенно это касается соотношения индивидуальных (личных) и групповых трудовых интересов в условиях трудового коллектива, что накладывает свой неизгладимый отпечаток, как на первые, так и на вторые.

В трудовых интересах находят свое наиболее обобщенное выражение актуальные потребности людей в обеспечении материальных условий своей жизни.

Важно также отметить, что трудовые интересы ориентированы либо на сохранение, либо, наоборот, на изменение существующего положения индивида (личности), группы в целом, в трудовой сфере. При этом осознание трудовых интересов происходит непрерывно в виде постоянного сравнения положения различных работников, различных их категорий и групп, в сфере труда.

Трудовые интересы, присущие отдельным личностям, отдельным категориям и группам работников внутри коллективов, отдельным коллективам в целом, могут как совпадать, так и отличаться друг от друга, вплоть до обнаружения полной противоположности при определенных обстоятельствах. Понятно, что именно в связи с этим обстоятельством возникает насущная необходимость в регулировании трудовых интересов на всех уровнях и во всех сферах, что находит свое выражение, в частности, в разработке экономической политики государства, создании целой совокупности специализированных механизмов — институтов и организаций, занимающихся подобным регулированием.

Очень важно не забыть отметить резкое обострение сегодня вопросов регулирования трудовых интересов в нашем обществе на всех уровнях в связи с проводимой радикальной экономической реформой, имеющей очевидное формационное качество.

Другим понятием, необходимым для анализа вопросов мотивации труда, отношения к труду является понятие «*трудовые ценности*», а также

понятие об иных ценностях, играющих важную роль в жизнедеятельности трудовых коллективов, их членов.

Под **трудовыми ценностями**, или ценностями в сфере труда, можно понимать значимость явлений, предметов, отношений и т.д. в сфере труда с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям работника, трудовой группы, трудового коллектива.

Трудовые ценности, в частности, профессиональные ценности, представляют собой, с другой стороны, требования к различным субъектам трудовой деятельности, сформировавшиеся в процессе развития производства, других сфер трудовой деятельности, в процессе становления личности данного работника, данной трудовой группы, и в частности, данного трудового коллектива. Именно поэтому трудовые ценности, так же, как и трудовые интересы, выступают, с одной стороны, в качестве регуляторов трудовой деятельности, а с другой — сами нуждаются в учете и регулировании.

Трудовые ценности, в том числе связанные с профессией, профессиональной подготовкой, совершенствованием профессиональной структуры занятых на том или ином производстве людей, в том или ином трудовом коллективе, призваны обеспечивать целостность производственных трудовых систем, эффективное их функционирование. Так, единство трудовых и иных ценностных ориентаций, наряду с общими, близкими интересами, является важнейшей сущностной характеристикой полноценного трудового коллектива. С другой стороны, именно трудовой коллектив оказывается той эффективной формой объединения работников, благодаря которой здоровые индивидуальные трудовые ценности находят свою поддержку, приобретают значительный дополнительный вес, многократно усиливаются, распространяются.

Конечно, индивидуальные и групповые, в том числе коллективные, ценности, ценностные структуры могут и, как правило, в чем-то всегда не совпадают в каждый конкретный момент времени. Кроме того, нужно учитывать возможные разнонаправленные изменения этих структур с течением времени. Именно этим во многом объясняется острота ситуаций в жизни трудового коллектива, взаимоотношениях коллектива и отдельных его членов, в том числе ситуаций очевидно конфликтного характера. Все это предполагает постоянный учет в каждом трудовом коллективе динамики индивидуальных и коллективных ценностных структур, эффективную деятельность по их притирке, гармонизации. В условиях трудового коллектива подобное регулирование в сфере ценностей и через сферу ценностей находит свое, можно утверждать, особо благоприятное выражение.

Свое естественное воплощение, в свою очередь, материальные потребности людей, выражающие и оформляющие их трудовые интересы и ценности находят в **механизмах мотивации трудовой деятельности**.

Под **мотивом** в сфере труда понимается побуждение к трудовой активности, трудовой деятельности индивидуального работника или целой

группы (например, коллектива), связанное со стремлением удовлетворить потребности в материальном обеспечении своей жизни, жизни своих семей.

Используя понятие «мотив», можно охарактеризовать понятие **«мотивация трудовой деятельности (труда)»** как **совокупность всех мотивов**, отражающих в себе всю совокупность внешних и внутренних условий, побуждающих работников к трудовой активности, а также различные признаки предметов труда, на которую эта активность может быть направлена.

Следует сразу отметить, что сама трудовая активность, ее истоки и особенности могут носить как достаточно **осознанный**, так и в той или иной мере **неосознанный** характер. В последнем — неосознанности активности — содержится известный резерв повышения производственной, трудовой отдачи того или иного работника, того или иного коллектива, трудовой группы в целом.

Конечно, ведущую роль при этом играет осознаваемая, то есть оформленная в интересах и ценностях, потребность субъекта трудовой деятельности в достижении определенных материальных и духовных благ, включая желаемые условия самой трудовой деятельности.

Трудовую мотивацию, особенно в рамках трудового коллектива, как внутреннее побуждение к активности работников, их групп, следует отличать от непосредственных внешних побуждений к трудовой деятельности, то есть от воздействий объективных условий трудовой деятельности, которые превращаются в элементы мотивации — мотивы труда лишь в том случае, если они становятся субъективно значимыми для работников. Оставаясь на домотивационном уровне, эти объективные условия труда играют роль чисто внешних регуляторов (стимулов) труда.

Здесь важно подчеркнуть, что, получая широкое распространение в данной трудовой общности, данном трудовом коллективе, осознаваясь в качестве совпадающих, индивидуальные мотивы труда превращаются в собственно коллективные мотивы. Формируется **групповая или коллективная мотивация труда**, то есть такая, носителем которой оказывается совокупность связанных производственным процессом работников в целом. Последнее следует особо подчеркнуть в отношении нематериальных мотивов, то есть мотивов, связанных с духовными образованиями, духовным качеством. И особенно здесь важно подчеркнуть роль именно трудового коллектива, как специфического группового носителя той или иной разновидности трудовой мотивации. Закреплением духовных элементов трудовой мотивации отдельных работников трудовой коллектив отличается от простой механической совокупности (агрегата) работников, что имеет принципиально важное значение для дальнейшего совершенствования человеческого фактора производства в условиях углубления научно-технической революции, возрастания роли тонкой психологической организации личности работника, связанной со многими современными профессиями.

Современному работнику нужна современная, отвечающая его природе *микросоциальная среда*, как нечто органически близкое ему. Таковой, по нашему убеждению, является полноправный, полноценный, то есть полноправный трудовой коллектив.

В структуре трудовой мотивации, как и всякой иной мотивации, следует различать несколько уровней, *иерархию мотивов*, начиная с наиболее общих, характеризующих направленность трудовой, профессиональной деятельности субъекта (концептуальные, или понятийные представления о труде, система трудовых ценностей), и кончая конкретно-ситуативными, связанными с удовлетворением частных, промежуточных нужд в данной конкретной трудовой ситуации.

В структуре сложных мотивационных комплексов, связанных с трудовой деятельностью, можно выделить несколько *ведущих мотивов*, или доминирующих, а также *подчиненные мотивы*, или периферийные, которые тоже связаны с трудом.

Здесь же нужно отметить, что подобные комплексы трудовых мотивов существенно рознятся у членов трудовых общностей типа простой механической суммы, агрегата, и у членов трудовых коллективов, даже находящихся не в самых развитых своих фазах. В случае же самих трудовых коллективов различаются мотивационные структуры, соответствующие основным фазам, этапам развития коллективов. Это структуры мотивов сплоченных коллективов, с одной стороны, и мотивационные структуры разрозненных и разобщенных коллективов — с другой. У последних — разобщенных коллективов — есть немало общих признаков со структурами мотивов механических объединений отдельных работников.

Через воздействие на различные группы структуры уже имеющихся на данный момент мотивов, а также через формирование и развитие новых мотивационных структур, осуществляются все виды регулирования трудовой деятельности людей. Процесс этот нередко именуют *стимулированием*, имея в виду оказание воздействия на тот или иной трудовой или иной мотив данного индивидуального работника, или сразу на целую группу мотивов. Подобное может осуществляться сразу в отношении некоторого объединения работников, в отношении трудового коллектива, в частности.

С ценностно-мотивационными структурами, задействованными в трудовой деятельности, связано рассмотрение *вопроса о превращении труда* только лишь из средства удовлетворения других потребностей *в самостоятельную*, возможно даже ведущую *потребность* личности. Нужно сказать, что в этом вопросе о превращении труда, трудовой деятельности в потребность личности, в некую особую необходимость, существует немало, во-первых, многих не проясненных до сих пор мест, а во-вторых, немало просто-напросто запутанных и напутанных мест. Думается, что в некотором смысле труд всегда составлял и составляет потребность человеческого индивида, с некоторой поры — личности. В противном случае трудно объяснить саму предрасположенность человека к труду, как



целесообразной и целенаправленной деятельности, огромные достижения в сфере организации и технического оснащения трудового процесса сегодня.

Да, в разное время в прошлом все это носило, надо полагать, весьма различный характер для различных категорий участников трудового процесса на различных стадиях его развития. В том числе в виде откровенно навязываемого извне невыгодного для индивида способа трудового поведения, трудовой деятельности. Это и сегодня местами еще сохраняется. Вопрос состоит в том, чтобы достаточно систематически шло совершенствование всех сфер и сторон трудовой деятельности, и прежде всего тех, которые до сих пор еще низводят занятых в них людей до уровня исполнителей самых примитивных операций и действий. То есть вопрос стоит не о превращении труда в жизненную потребность вообще, а о целенаправленном совершенствовании всех сфер и сторон трудовой деятельности и о формировании отношения к труду в виде потребности в труде, с соответствующей мотивацией у возможно большего числа групп, различных категорий работников. В идеале и перспективе — у всех категорий и групп.

Конечно, до идеального положения дел в создании таких условий труда, при которых труд приобретает характер самостоятельной потребности в нем самом, а не рассматривается людьми как простое средство достижения удовлетворения только других потребностей (чем труд всегда был, и, что важно подчеркнуть, всегда останется), еще очень и очень далеко. Еще долго придется изыскивать всевозможные способы смягчения действия на личность работника, на работающего человека вообще различных неблагоприятных условий, факторов труда. И здесь хорошим инструментом таких поисков может служить трудовой коллектив, как возможность реализовать в трудовой сфере не только трудовые функции, но и целый ряд других, прежде всего связанных с удовлетворением потребности в нормальном, человеческом общении; потребности в комфортном окружении, где, в свою очередь, могут реализоваться потребности в признании человека как личности другими людьми, особенно вышестоящими в производственной иерархии, а также потребности в поддержке со стороны других людей, других личностей и т.д.

В последнем случае речь идет о потребностях, не связанных, казалось бы, с производственными функциями. То есть при этом еще не происходит превращение в потребность самого труда, то есть осуществления личностью тех или иных производственных функций. Нет превращения этих функций в самоцель. Но должно ли последнее иметь место само по себе вообще?

Такая сторона трудовой деятельности, как *творчество* (например, в виде новаторства, или рационализаторства, а то и открытия), требует зачастую огромной концентрации всех сил личности, предполагает своего рода подвижничество и даже порой самопожертвования. Но не стоит забывать, что, несмотря на всю свою ценность, такая деятельность, такое сосредоточение на ней, не могут продолжаться бесконечно и непрерывно. Более того, именно для своего полного успеха такая творческая деятельность

как раз и предполагает особую организацию условий своего осуществления, всемерную поддержку такого режима трудовой деятельности. Это предполагает, в том числе и не в последнюю очередь благоприятные взаимоотношения с коллегами, смежниками, начальством и, если имеются, подчиненными. Все то, что может и должен давать сплоченный, динамично развивающийся трудовой коллектив.

Утопией, на наш взгляд, является представление о трудовой сфере будущего общества как о механическом взаимодействии гениальных рабочих-одиночек.

Отмеченная выше зависимость реализации трудового потенциала личности работника, для которой труд сам по себе уже стал потребностью, от соответствующего окружения (в лице трудового коллектива) имеет и обратный вектор:

— только трудовая группа, в которой значительную или даже преобладающую часть работников составляют личности, для которых труд стал или становится потребностью сам по себе, может рассматриваться в качестве трудового коллектива.

Сплоченный, здоровый трудовой коллектив и работник, для которого труд уже является не только необходимым средством добывания жизненных благ, но и сам по себе становится одним из таких благ, — это стороны одной и той же медали. Как личность заинтересована в развитии трудового коллектива, как условия своего успеха, так и трудовой коллектив объективно заинтересован во всестороннем развитии и совершенствовании личности своих членов.

Конечно, наши реальные обстоятельства сегодня далеки от того, чтобы породить непосредственно самые совершенные формы отношений трудовых коллективов и личностей. Но есть, думается, достаточно обоснованная уверенность, что реформа экономики во многом как раз и должна поспособствовать выправлению этих отношений, во всяком случае, их выздоровлению (если сама реформа, конечно, не будет при этом деформирована).

## ТЕМА 9: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА ТРУДОВЫХ ПЕРЕМЕЩЕНИЙ.

*1. Трудовой коллектив и территория (территориальная общность). — 2. Трудовой коллектив и проблема занятости населения территории в условиях радикальной экономической реформы. — 3. Трудовой коллектив и проблема текучести кадров. — 4. Уровень зрелости трудового коллектива как фактор стабилизации кадров.*

Каждый трудовой коллектив функционирует в определенной среде на определенной территории. Как правило, его члены проживают на данной территории, являясь также членами соответствующей территориальной общности как некоторого целостного образования, а также — членами различных социальных групп внутри данной территориальной общности, реальных и номинальных.

Особый случай, который нужно здесь иметь в виду, применительно к условиям Тюменского Севера, составляют трудовые коллективы, члены которых, все или в той или иной части, приезжают на время трудовой деятельности в рамках этих коллективов из других территорий, сегодня — даже из зарубежья, в основном, правда, ближнего. Это коллективы, работающие вахтовым и вахтово-экспедиционным методами. В подобных случаях происходит как бы разрыв внутри-коллективных и социально-территориальных связей, как в отношении территории, где находится постоянное место жительства членов коллектива, так и в отношении территории, на которой располагается основное производство данного коллектива.

В любом случае трудовые коллективы тысячами нитей связаны с различными элементами и структурами территории, на которой они расположены, несут перед ее населением определенные обязательства.

В условиях радикальной экономической реформы происходят кардинальные изменения территориальных условий функционирования всех трудовых коллективов. А значит, существенно изменяется вся совокупность непосредственных и опосредованных связей трудовых коллективов и соответствующей социально-территориальной общности, всех составляющих ее социальных групп. Известно, например, что сегодня фактически поставлено под удар почти неминуемого распада большое количество трудовых коллективов, работающих в Тюменском регионе.

Ни одна территория, проживающее на ней население не в состоянии решать свои социально-экономические, да и все иные проблемы, иначе, как развивая различные виды производства, то есть опираясь на формирование, развитие и нормальное функционирование соответствующих субъектов

экономической, производственной деятельности, в том числе и в первую очередь опираясь на трудовые коллективы соответствующих предприятий, организаций, а теперь — различных фирм, включая те, которые опираются на иностранный капитал. В свою очередь, эти субъекты, трудовые коллективы, фирмы оказывают существенное, нередко решающее влияние на протекание всех без исключения социальных процессов на данной территории.

Одним из таких процессов, базовым для экономики региона, является процесс, точнее, система процессов **трудоустройства населения** данной территории. Эта система характеризуется таким параметром, как **движение трудоспособного населения** данной территории, других регионов внутри сферы занятости; распределение и перераспределение, воспроизводство трудового потенциала территории.

Важнейшей структурой, механизмом, формой реализации трудовой занятости населения территории оказывается интересующий нас трудовой коллектив. Процессы распределения и перераспределения, воспроизводства трудовых ресурсов являются проблемой, одинаково важной как для территории, так и для соответствующих трудовых коллективов.

Из сказанного вытекает то, что необходимо развивать механизмы, обеспечивающие скоординированные подходы к проблеме состояния занятости населения территории со стороны трудовых коллективов и различных территориальных структур — властных, хозяйственных, социальных.

Под **трудоустройством населения** территории понимается его включенность в общественное производство. Подобное включение происходит преимущественно через уже существующие трудовые коллективы. При этом различают население территории, занятое в материально-производственной и непроизводственной сферах, функционирующее в различных отраслях региона, различающееся по профессиональному составу, по степени механизации их труда и т.д.

Иначе говоря, население территории включается в трудовые коллективы территории, имеющие свое соответствующее строение в зависимости от разделения труда.

Еще совсем недавно в стране, в Тюменской области имела место своего рода практически полная занятость трудоспособного населения, его включенность в различные виды трудовых общностей, которые именовались трудовыми коллективами. В настоящее время положение существенно изменилось. Появились первые тысячи, десятки и сотни тысяч, даже миллионы **безработных**. Похоже, что рост безработицы все еще продолжается.

Кроме того, дают знать о себе такие явления, как:

— отказ трудовых коллективов от стратегии экстенсивного развития производства, то есть от того, что ранее вызывало быстрый рост рабочих мест, а значит и постоянный поиск новых работников;

— усиление необходимости перераспределения трудовых ресурсов в сферу обслуживания, здравоохранения, образования, досуга, то есть в

трудовые коллективы и иные субъекты трудовой и иной деятельности в непроизводственной сфере.

Все это требует новых организационных подходов и мер по перестройке функционирования уже существующих трудовых коллективов и вновь создаваемых трудовых общностей.

Сегодня остро стоит вопрос об обеспечении социальных гарантий занятости населения, об обязательствах, которые в связи с этим должны взять все трудовые коллективы территорий, иные субъекты трудовой деятельности.

И все же безработица, прежде всего структурная, стала фактом. Возник, хотят ли этого или не хотят трудовые коллективы, *рынок труда*, где им и приходится искать и отбирать новых работников, возвращать тех, кто им по тем или иным причинам вынужден покинуть коллектив.

Понятно, что речь идет, прежде всего, о такой социальной группе, как *молодежь*. Но не только. Вопросы взаимоотношений трудовых коллективов и своих молодых членов, молодежи территории вообще, всегда были непростыми. Теперь они приобрели дополнительную остроту. При всей активности этой демографической группы, она не может заняться только новыми видами труда, включиться в новые формы организации труда, открыть, как говорится, свое дело. Большинство представителей подрастающих поколений, так или иначе, должны будут связать свою жизнь с уже существующими трудовыми коллективами. Вопрос в том — как связать и с какими коллективами, на каких условиях и при каких взаимных обязательствах и гарантиях.

В то же время проводимая в настоящее время экономическая реформа, структурная и организационная перестройка трудовых коллективов, помимо восстановления экономических принципов и рычагов в своих законных правах, предполагает приоритетность социальных целей занятого в хозяйстве страны, всех ее регионов населения, а также и неработающего населения, прежде всего детей и пенсионеров. Об этом говорится во всех официальных и неофициальных документах Правительства, Государственного собрания, Президента, партий и движений, всех органов и организаций на региональном и местном уровнях. Об этом же заявляют возрождающиеся предпринимательские структуры, владельцы малых и средних частных предприятий и т.д. На этом настаивают все без исключения трудовые коллективы. Вопрос в том, насколько все это реально выполнимо.

Обратной стороной проблемы занятости трудоспособного населения долгое время была и остается, хотя и в несколько модифицированном виде, *проблема текучести кадров*. Текучесть кадров вносила и вносит немало осложнений в жизнь трудовых коллективов.

Если говорить о текучести кадров применительно к трудовым коллективам, то она представляет собой процесс неорганизованного изменения персонального состава коллективов в некоторый период времени, например, в течение года, влияющий на производственное

функционирование и всю жизнедеятельность коллектива, а через нее и на регион, страну в целом.

К текучести кадров в трудовых коллективах относятся все увольнения работников по собственному желанию, в связи с призывом в Вооруженные Силы, по болезни, в связи с выходом на пенсию. Сюда же относятся уволенные за нарушение трудовой дисциплины, др.

Несмотря на многие неудобства, доставляемые текучестью кадров, она является неизбежным, а потому и необходимым каналом движения рабочей силы между отраслями, между территориями и внутри территорий. К тому же текучесть кадров, как неорганизованные специально переходы работников из одних трудовых коллективов в другие, намного превосходит по своему объему так называемые организованные переходы, хотя последние тоже играют известную роль в жизни трудовых коллективов. Например, и особенно, плановый перевод части некоторого коллектива на новое место в связи с организацией нового производства, а значит, и в чем-то нового коллектива, для которого переводимая часть прежнего коллектива становится как бы его временным организационным ядром. До тех пор, пока новый (обновленный) трудовой коллектив не сформируется в достаточно полном составе и в нем не выделится ядро уже собственного сложившегося полноценного коллектива.

Различают *верхнюю и нижнюю границы допустимой текучести кадров* трудового коллектива, за рамками которых она превращается в сильный фактор дестабилизации коллектива, резкого снижения производственных показателей, старения коллектива, торможения его развития. Это, соответственно, характеризуется примерно следующими пропорциями: **10-25%** в год и **3-5%** в год.

В основе текучести кадров, как неорганизованных переходов, очевидно, лежит *неудовлетворенность* различных *интересов* работников, превращающаяся в соответствующий набор мотивов перемены места работы:

- неудовлетворенность организацией и условиями труда,
- неудовлетворенность размером заработной платы,
- неудовлетворенность жильем (отсутствием жилья) и возможностями коллектива помочь решить эту проблему,
- неудовлетворенность культурно-бытовым обслуживанием,
- наконец, неудовлетворенность социально-психологическим климатом в коллективе, стилем руководства, др.

Существенную роль могут также играть семейные обстоятельства, а также перемена места жительства.

Текучесть кадров в трудовых коллективах, несмотря на свой стихийный, как бы, характер, в значительной мере может и должна регулироваться. В каждом трудовом коллективе следует сформировать четкую систему управления перемещениями кадров, в том числе связанных с их текучестью. Эта система может и должна предусматривать участие коллектива в решении следующих вопросов:

- совершенствование системы оплаты и стимулирования труда,

- обогащение содержания труда,
- улучшение условий и организации труда,
- обоснованность изменения социально-демографической и профессиональной структуры коллектива,
- расширение гласности в делах коллектива,
- совершенствование управления делами предприятия (организации), а также применения методов и стиля руководства,
- увеличение степени удовлетворения социально-бытовых нужд членов коллектива, др.

Подобная стратегия закрепления нужных кадров должна сочетаться с достаточно гибким регулированием движения работников, членов коллектива, в масштабах предприятия (организации) и, по возможности, за его пределами, в той степени, в которой это может зависеть от коллектива.

Работа по стабилизации трудового коллектива, регулированному перемещению кадров должна проводиться дифференцированно, с учетом причин, мотивов *потенциальной текучести кадров*, присущих, с одной стороны, молодежи, а с другой — женщинам-работницам, работникам зрелого или пожилого возраста и т.д.

Как составная часть планов социального развития трудового коллектива, мероприятия по предотвращению избыточной текучести кадров должна быть в постоянном поле зрения всех его членов.

Из сказанного выше ясно, что вопросы занятости населения, текучести кадров вообще и применительно к трудовым коллективам, в частности, во многом принимает вид социальных перемещений, связанных как со сферой труда, так и с другими сферами. Эта тема имеет известное развитие в социологии труда и должна быть дополнена результатами исследований по СТК.

Студентам, изучающим социологию трудовых коллективов, необходимо знать и владеть соответствующим понятийным аппаратом и социологическим инструментарием, разработанными в социологии труда применительно к теме трудовых перемещений. Речь идет, прежде всего, о самом понятии «трудовые перемещения» как категории социологии труда, о видах и формах трудовых перемещений, о возможностях управления трудовыми перемещениями.

**Трудовые перемещения** — это процессы, связанные с изменением места работников в системе общественного разделения труда.

Трудовые перемещения применительно к трудовым коллективам являются механизмом воспроизводства их состава, включая отбор работников, их распределение и производственную деятельность. Здесь перемещения происходят в рамках социально-экономической структуры коллектива, шире — в рамках территории, на которой размещено предприятие, еще шире — в рамках страны в целом и даже в международном масштабе. Международные масштабы стали особенно актуальными, в частности, применительно к Тюменской области, в связи с образованием на

месте бывшего СССР пятнадцати новых независимых государств — бывших союзных республик.

По мере накопления изменений в трудовом коллективе, территории, отрасли, страны в целом в сфере трудовых перемещений происходят изменения соответствующих социальных структур.

Сами трудовые перемещения являются одной из разновидностей социальных перемещений вообще, наряду с перемещениями социально-демографическими, а также в сфере образования, потребления, досуга и т.д.

Основу трудовых перемещений составляют экономические и социальные закономерности, дополняемые закономерностями общественного и группового сознания. Эти закономерности действуют через соответствующие нормы, ценности, мотивы поведения, потребности.

В ходе своего осуществления трудовые перемещения вообще и на уровне трудового коллектива в частности выполняют *две* основные функции:

- 1) экономическую (обеспечение рабочей силой) и
- 2) социальную (изменения в социальной структуре, удовлетворение потребностей, связанных с трудовой сферой, содействие развитию личности работника).

Давая *классификацию видов трудовых перемещений*, обычно опираются на их содержание, на их существенные характеристики.

Различают:

а) профессионально-квалификационные перемещения (межпрофессиональные, междолжностные, а также из одной категории персонала в другую, например, из рабочих в служащие, а сегодня нередко, наоборот — из служащих в рабочие);

б) отраслевые и межотраслевые перемещения;

в) внутриорганизационные, или внутризаводские перемещения (между подразделениями — цехами, участками, внутри подразделений — между рабочими местами, между профессиями, должностями, категориями).

Различные виды перемещений, в том числе в коллективах, тесно связаны друг с другом и происходят нередко одновременно: территориальные и одновременно отраслевые, профессионально-квалификационные и т.д. и т.п.

В жизни трудовых коллективов существенную роль играют все виды трудовых перемещений. Однако, ведущую роль выполняют перемещения внутриорганизационные, зачастую связанные с профессионально-организационными.

Основными сферами трудовых перемещений являются:

а) *внутри предприятия* — перевод на другое место работы (организованная внутренняя форма перемещения) или внутризаводской текучести кадров (неорганизованная внутризаводская форма);

б) *за пределами предприятия* — миграция работников (организованная или неорганизованная).

Особой формой трудовых перемещений, что важно для жизни всякого трудового коллектива, является *трудовая карьера отдельного*



*работника*, подвидом которой является трудовая карьера внутри данного предприятия, в составе данного (своего) коллектива.

Трудовая карьера в составе трудового коллектива — это часть, а иногда и вся история трудовой жизни человека, *стабильной* (одно рабочее место в течение всей трудовой деятельности) или *динамичной* (со сменой рабочих мест, например, от рабочего до начальника цеха, а то и до первого руководителя — директора, управляющего и т.п.). Это может быть карьера горизонтальная или вертикальная. Последнее представляет собой *карьеру в узком смысле* слова, что чаще всего и имеется в виду под выражением «трудовая карьера».

Трудовая карьера связана с повышением образования, приобретением новой квалификации, ростом стажа работы, учетом социального происхождения и т.д., а также со степенью социальной активности личности в целом.

Трудовой коллектив является важнейшим механизмом реализации трудовых карьер своих членов, как в рамках данного предприятия, так и вне его, особенно, если речь идет о предприятии, важном для региона, например, градообразующем.

Говоря об *управлении трудовыми перемещениями*, следует обратить внимание, прежде всего, на внутризаводское, в широком смысле, управление этими процессами. Хотя, конечно, важное значение для коллектива имеет то, как подобное управление осуществляется на уровне хозяйства страны, отрасли, региона, населенного пункта.

Под управлением трудовыми перемещениями на уровне предприятия имеют в виду подбор и расстановку кадров, то есть их оптимальное размещение в структуре производства и в соответствии с особенностями данного коллектива.

Конечно, ядром системы управления трудовыми перемещениями на предприятии является управление профессиональными передвижениями, но эта система не сводится только к ним. Эта система включает в себя также:

- совершенствование техники и технологии производства;
- сокращение доли тяжелого труда, монотонного труда, непривлекательного труда;
- внедрение новых форм организации и стимулирования труда;
- совершенствование воспитательной работы в коллективе.

Реализация современных стратегий регулирования (управления) трудовых перемещений, многие из которых, особенно применительно к трудовым коллективам, еще только должны быть разработаны, ведет к развитию такого качества работников, как мобильность, способность быстро адаптироваться в новых производственных и социально-психологических условиях, способность и желание осваивать в течение трудовой жизни (карьеры) несколько профессий. Это также настроенность на непрерывное повышение образовательного и профессионально-квалификационного уровня.

В свою очередь, данное обстоятельство ведет к формированию нового качества самих трудовых коллективов, состоящих из таких работников.

Кроме того, возникает проблема перехода от прежних, устаревших способов формирования и совершенствования коллективов, поддержания их стабильности к существенно иным, новым, ориентированным на возросший динамизм современного работника, на качественно новые требования, предъявляемые работником к трудовому коллективу.

Существует сегодня также и такой аспект проблемы трудовых коллективов, трудовых общностей вообще, как соотношение государственного и негосударственного, в том числе быстро становящегося частного сектора экономики, коллективных и индивидуальных, а также мелкогрупповых форм организации трудовой деятельности (индивидуальная деятельность, фермерство, малое и среднее предпринимательство, др.). Но это может и должно стать темой рассмотрения уже некоторого иного пособия по социологии труда, с участием СТК, там, где это необходимо.

## ЛИТЕРАТУРА

### **ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ:**

1. Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. — М.: 1978.
2. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие для вузов. — М.: Высш.школа, 1985.
3. Иванов В.Г. Коллектив и личность. — Л.: ЛГУ, 1971.
4. Иванов В.Г. Трудовой коллектив — субъект социального управления. — М.: Мысль, 1980.
5. Краткий словарь по социологии. — М.: Политиздат, 1989.
6. Маркович Д. Социология труда. — М.: Прогресс, 1988.
7. Подготовка человека к труду в производственном коллективе. — Уфа: 1984.
8. Проблемы руководства научным коллективом: Опыт социально-психологического исследования. — М.: Наука, 1982.
9. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. — Л.: 1986.
10. Современная западная социология: Словарь. — М.: Политиздат, 1990.
11. Социалистический производственный коллектив и личность молодого рабочего. — Кемерово: 1981.
12. Социология. (Г.В.Осипов и др.). — М.: Мысль, 1990.
13. Социология социалистического производственного коллектива. (Под ред. З.И.Файнберга и др.). — М.: Политиздат, 1982.
14. Социальное управление в производственных коллективах. — М.: Политиздат, 1985.
15. Трудовые коллективы Сибири: Проблемы формирования и развития. — Новосибирск: Наука, 1985.
16. Управление социальными процессами в коллективе: Классовый подход. — Минск: 1985.
17. Ученый и научный коллектив: социальные аспекты деятельности. — М.: Прогресс, 1986.
18. Хмельницкий А.П. Морально-психологический климат в трудовом коллективе. — М.: Моск.рабочий, 1986.
19. Штолберг Р. Социология труда. — М.: Прогресс, 1982.

### **ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 1:**

1. Коган Л.Н. Методологические проблемы исследования социалистического коллектива. / Диалектика, логика и методология науки. Свердловск: 1978. С. 80-93.

2. Объект, предмет и функции социологии труда. / Методические указания по курсу «Социология труда». Тюмень: ТГУ, 1989.
3. Производственный коллектив как социальная общность. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл.1, с.6-33 (см. список основных источников, если не указаны издательство и год издания).
4. Социология труда и трудовых коллективов. / Социология (Г.В.Осипов и др.). Гл.V, §3, с.244-263.
5. Трудовой коллектив как субъект труда и как социальная организация. / Методологические указания по курсу «Социология труда», ч.1, с.17-20.
6. Трудовой коллектив и его структура. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Гл.9, §9, с.201-213.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 2:***

1. Андрееenkova Н.В. Трудовые коллективы. / Марксистско-ленинская социология. М.: 1988, с.106-111.
2. Большие и малые коллективы. / Дзарасов С.С. Каждому об управлении. М.: 1986, с.106-110.
3. Дорногин И.К. Трудовой коллектив как особая социальная общность и специфическая управляемая подсистема. / Социальные процессы и управление. Горький: 1980, с.43-47.
4. Коллектив. / Краткий словарь по социологии. С.117-119.
5. Коллектив. / Философский энциклопедический словарь. М.: 1983. С.840.
6. Организационная структура первичного производственного коллектива. / Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. С.54-63.
7. Понятие трудового коллектива. / Новоселов В.И. Местные Советы и трудовые коллективы. М.: 1987. С.16-19.
8. Понятие трудовой группы. Формы и виды трудовых групп. / Маркович Д. Социология труда. С.246-252.
9. Производственный коллектив как социальная общность. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл.1, с.6-33.
10. Селиванов Ф.А., Рожко К.Г., Карнаухова Л.А. Личность и коллектив (Методическая разработка). Тюмень: Знание, 1986. 27 с.
11. Смирнова И.А. Производственный коллектив как основной социально-экономический элемент системы развитого социализма. / Проблемы научного коммунизма. Вып.10. М.: 1976. С.109-142.
12. Социалистический производственный коллектив. / Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. С.16-30.

13. Социология труда и трудовых коллективов. / Социология (Г.В.Осипов и др.). Гл.V, §3, с.244-263.
14. Трошкин Е.И. Коллективизм или гражданское общество. // СОЦИС, 1991, №7, с.54-64.
15. Трудовой коллектив как субъект труда и как социальная организация. / Методологические указания по курсу «Социология труда», ч.1, с.17-20.
16. Трудовой коллектив и его структура. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Гл.9, §9, с.201-213.
17. Трудовой коллектив как объект и субъект социального управления. / Управление социальными процессами в коллективе. Разд.II, гл.1, с.94-128.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 3:***

1. Автоматизация, коллектив и личность. / Басманов И.Е. Научно-техническая революция: коллектив и личность. Свердловск: 1974. Гл.1, с.5-69.
2. Бойко И. и др. Дискуссионные вопросы коллективизации в СССР. // Экономические науки, 1990, №6, с.15-24.
3. Верховин В.Н. Содержание, структура и функции трудового поведения. // СОЦИС, 1991, №11, с.25-36.
4. Влияние автоматизации на содержание труда рабочих. / Кривневич В.В. Автоматизация и удовлетворенность трудом. М.: 1987. Гл.II, с.52-99.
5. Грегори П. (США). Еще раз о коллективизации. // Экономические науки, 1990, №12, с.79-88.
6. Илларионов О.В. Новые профессии в обновляющемся мире. // СОЦИС, 1991, №2, с.82-90.
7. Кузнецов В. Трудовой коллектив и интенсификация производства. // Вопросы экономики, 1988, №1, с.21-33.
8. Культура. / Краткий словарь по социологии. С.133-134.
9. Культура производства и культура человека. / Антонов М.Ф. НТР: роль человеческого фактора. М.: 1987. С.164-192.
10. Культура труда. / Маркович Д. Социология труда. С.343-350.
11. Лубнев Ю.П. Стимулирующая роль научно-технического прогресса в социальном развитии коллектива. / Ученые записки (Пятигорский пед.институт иностр.языков). Вып.7. 1972. С.103-112.
12. Малахов С. Экономическая психология и вариативность моделей экономического поведения. // Экономические науки, 1991, №7.
13. Марксистский идеал человека будущего и научно-техническая революция. / Волков Г.Н. Истоки и горизонты прогресса. М.: 1976. С.380-399.

14. Научно-технического прогресса социальные проблемы. / Краткий словарь по социологии. С.180-182.
15. НТР и планирование социального развития коллективов предприятий. / Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. Гл. X, §2, с.110-115.
16. Петрушина И.Ю. Автономия работника в процессе труда: По данным социологических исследований. М.: 1990. С.55-69.
17. Развитие социальных структур при капитализме и социализме. / Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. Гл. II, §1, с.19-26.
18. Содержание и характер труда работника социалистического производственного предприятия. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 2, с.33-60.
19. Соколова Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: Опыт социологического исследования. Минск: 1984. Главы I-IV.
20. Социальное планирование на селе. / Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. Гл. X, §4, с.125-128.
21. Труд и типы отношений в процессе труда. / Маркович Д. Социология труда. Гл. 4, с.167-233.
22. Трудовая среда. / Маркович Д. Социология труда. Гл. 5, с.239-354.
23. Труд как базовый социальный процесс. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Гл. 4, с.92-130.

#### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 4:***

1. Абалкин Л. Современный кризис и перспективы развития советской экономики. // Вопросы экономики, 1991, №10.
2. Бабосов Е.М. Переход к рынку в зеркале общественного мнения. // СОЦИС, 1991, №4, с.25-33.
3. Белолипецкий А. Хозяйствующие субъекты в многоукладной экономике. // Экономические науки, 1991, №6.
4. Бернштейн Е.А., Петрищев В.А. О методах деятельности трудового коллектива как субъекта хозяйствования. / Диалектика и методы управления. Калининград: 1981. С. 106-111.
5. Бойко И. и др. Дискуссионные вопросы коллективизации в СССР. // Экономические науки, 1990, №6.
6. Быкова С.Н. и др. Молодежь России: на пороге рынка между бедностью и нищетой. // СОЦИС, 1991, №9, с.62-67.
7. Гимпельсон В.Е., Назимова А.К. «Хозяин производства»: догма и реальность. // СОЦИС, 1991, №8, с.89-98.
8. Глушецкий А. Социализм и частная собственность. // Экономические науки, 1990, №2.

9. Гольденберг И.А. Классовая сущность «симбиоза» (теневая экономика в административно-командной системе). // СОЦИС, 1991, №1, с.39-49.
10. Гордон Л.А. Рабочее движение в постсоциалистической перспективе. // СОЦИС, 1991, №11, с.3-16.
11. Горюшин А.Б. Трудовой коллектив: От совокупного наемного работника к социальной общности производителей-собственников (По материалам соц.исследования). / Политическая реформа: цели, противоречия, этапы. М.: 1990. С. 80-90.
12. Требнев Л. Частная собственность: альтернативы понимания. // Вопросы экономики, 1991, №2.
13. Зарубина М. Эволюция отношений коллективной собственности в АПК. // Экономические науки, 1990, №9.
14. Збарский М. Личный интерес в системе социалистических производственных отношений. // Экономические науки, 1990, №10.
15. Казанцев А. «Рабочий капитализм» в США. // Экономические науки, 1990, №8.
16. Клишко Е., Чуйко И. Акционирование предприятия: опыт, проблемы, перспективы. // Вопросы экономики, 1991, №10.
17. Коллективность как тип общественного отношения. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 1, §1.1, с.6-11.
18. Любинин А. Противоречивость общественной собственности. // Вопросы экономики, 1988, №9.
19. Меликьян Г. Становление субъектов рыночных отношений и приватизация собственности. // Вопросы экономики, 1991, №4.
20. Основные типы производственных групп в доиндустриальной трудовой среде. / Маркович Д. Социология труда. С. 352-359.
21. Основные характеристики и фазы развития трудовой среды. / Маркович Д. Социология труда. С. 259-272.
22. Палтерович Д. Состязательность и демократизация. // Вопросы экономики, 1988, №6.
23. Роль нововведение в развитии трудовых коллективов. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. С. 210-213.
24. Соловьева А., Ставицкий А. Регулирование отношений на рынке труда на основе коллективных договоров. // Вопросы экономики, 1991, №9.
25. Трошкин Е.И. Коллективизм и гражданское общество. // СОЦИС, 1991, №7, с.54-64.
26. Хубиев К. Коллективно-групповая собственность: не сотвори кумира. // Экономические науки, 1991, №1.
27. Чувство хозяина социалистического производства и роль трудового коллектива в его формировании. / Левко А.И. Воспитание чувства хозяина социалистического производства. Гл. 1, §2, с.21-38.

28. Чувство хозяина социалистического производства как предмет конкретных социологических исследований. / Левко А.И. Воспитание чувства хозяина социалистического производства. Гл. II, с.69-111.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 5:***

1. Арбенина В.Л. Социальная зрелость производственного коллектива: понятие, проблемы социологического измерения. / Социальная активность молодого специалиста. Харьков: 1983. С. 54-61.
2. Архипов А. Социалистическое предприятие: самостоятельность, ответственность, самоуправление. // Вопросы экономики, 1988, №4.
3. Горюшин А.В. Трудовой коллектив: от совокупного наемного работника — к социальной общности производителей-собственников. / Политическая реформа: цели, противоречия, этапы. М.: 1990. С. 80-90.
4. Демина Л.А. О социальной зрелости производственного коллектива. // Вестник Харьковского политехнического института, 1987, №309, с.38-45.
5. Дорногин И.К. Процессы социальной интеграции в трудовых коллективах развитого социализма. / Социальные процессы и управление. Горький: 1982. С. 47-53.
6. Мельников Г.И. Основные черты и специфические особенности нового производственного коллектива. / Социальная среда города: проблемы планирования и управления. Красноярск: 1978. С. 73-82.
7. Мельников Г.И. Роль нового производственного коллектива в интернациональном воспитании трудящихся. / Социальные проблемы новых городов Восточной Сибири. Вып.2. Иркутск: 1974. С. 157-163.
8. Организация и управление в социалистическом производственном коллективе. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 6, с.120-139.
9. Потапов А.А. Социальное развитие молодежи в новом производственном коллективе. / Социальные проблемы новых городов Восточной Сибири. Вып.2. Иркутск: 1974. С. 110-116.
10. Проблема стабилизации коллектива в условиях его становления (КамАЗ). / Социальное управление в производственных коллективах: опыт, проблемы, перспективы. Гл. 6, с.95-111.
11. Социальное проектирование новых трудовых коллективов. / Социальное проектирование (Ж.Т.Тощенко и др.). М.: 1982. Гл. II, с.51084.
12. Сплочение трудового коллектива. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. С. 201-235.



13. Труд и свободное время. / Маркович Д. Социология труда. Гл.8, с.468-501.
14. Трудовой коллектив как субъект труда и социальная организация. / Методические указания по курсу «Социология труда». Ч. 1, с.17-20.
15. Трудовые коллективы Сибири: Проблемы формирования и развития. Новосибирск: 1985. — 158 с.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 6:***

1. Арбенина В.Л. Социальная зрелость производственного коллектива: понятие, проблемы социологического измерения. / Социальная активность молодого специалиста. Харьков: 1983. С. 54-61.
2. Гвоздев Н. Сущность заработной платы: догмы и реальность. // Вопросы экономики, 1991, №1.
3. Демина Л.А. О социальной зрелости производственного коллектива. // Вестник Харьковского политехнического института. 1987, №309, с.38-45.
4. Дорногин И.К. Процесс социальной интеграции в трудовых коллективах развитого социализма. / Социальные процессы и управление. Горький: 1982. С. 47-59.
5. Кавалеров Р. Роль материальной стороны производственного быта в стабилизации трудовых коллективов. / Подготовка человека к труду в производственном коллективе. Уфа: 1984. С. 84-86.
6. Кокин Ю., Яковлев Р. Заработная плата в условиях перехода к рыночной экономике. // Вопросы экономики, 1991, №1.
7. Конфликтные ситуации в процессе труда. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. С. 232-235.
8. Кузнецова А.П. О преодолении социальных различий внутри производственного коллектива. / Проблемы совершенствования социальной структуры в условиях зрелого социализма. М.: 1978. С. 109-134.
9. Иванов И.И. Социальная структура коллектива социалистического предприятия и роль плана социального развития в ее совершенствовании. / Проблемы научного коммунизма. М.: 1978. С. 109-134.
10. Лешков В.В. Развитие коллектива как системы. / Низшее и высшее, системы и элементы в процессе развития. Челябинск: 1988. С. 115-128.
11. Объективные и субъективные факторы стабилизации трудовых коллективов. / Методические указания по курсу «Социология труда». Ч. 1, тема 5, с.20-24.

12. Платонов Ю.В. Социальные конфликты на производстве. // СОЦИС, 1991, №11, с.20-25.
13. Создание и реализация целевых программ социального развития (Моск.завод «Красный пролетарий»). / Социальное управление в производственных коллективах. С. 136-150.
14. Социальная структура производственного коллектива. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 3, с.60-80.
15. Социальное планирование как средство регулирования последствий научно-технической революции. / Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. М.: 1978. Гл. V, с.52061.
16. Трудовая мораль в объединенном труде. / Маркович Д. Социология труда. С. 530-547.
17. Улучшение условий труда и быта работников (рижское объединение «ВЭФ»). / социальное управление в производственных коллективах. С. 129-136.
18. Факторы сплочения трудового коллектива. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. С. 218-231.
19. Шелухин Ю.Н. О структуре социальных резервов трудового коллектива. / Вопросы научного коммунизма. 1986. Вып.63. С. 38-43.

#### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 7:***

1. Адаптация на социалистическом предприятии. / Социология социалистического производственного коллектива. С. 74-77.
2. Бенин В.Л., Хазиев В.С. Моральный климат коллектива и воспитание личности. / Подготовка человека к труду в производственном коллективе. Уфа: 1984. С. 45-48.
3. Джумаев А. Трудовой коллектив и преодоление антисоциальных явлений (По мат.соц.исслед.). / Вопросы теории и методов идеологической работы. Вып.4. М.: 1975. С. 121-136.
4. Заболотник Е.Н., Черткова М.А. Микроклимат в производственном коллективе и его влияние на текучесть рабочей молодежи. / Социальные проблемы новых городов Восточной Сибири. Вып.2. Иркутск: 1974. С. 131-134.
5. Иванов В.Г. Коллектив и личность. — Л.: 1971. — 119 с.
6. Качество трудовой среды и защита целостности человека в трудовой среде. / Маркович Д. Социология труда. С. 317-328.
7. Клевчур Л.А. Социальная структура производственного коллектива и творческая активность личности. / Личность и общество. Вып.2. Калининград: 1976. С. 35-53.

8. Ковалева Т.В. Роль мастера в воспитании нравственно-психологических отношений в коллективе. / Научные труды Тюменского университета. 1976. С. 106-112.
9. Левицкая Н.В. и др. Диалектика латентной структуры деловых качеств руководителя. // СОЦИС, 1991, №10, с.104-110.
10. Онофрийчук А.Н. Председатель колхоза: проблемы деятельности в эпоху перестройки: социологический репортаж. // Философская и социологическая мысль, 1989, №2, с.13-17.
11. Основные проблемы включения в трудовой процесс. / Маркович Д. Социология труда. С. 404-418.
12. Парникель Ю.Л. Система показателей адаптации молодого специалиста в научно-производственном объединении (Соц.исслед.). / Методологические проблемы социальных исследований интеллигенции. М.: 1987. С. 82-89.
13. Потемкин В.К. Совершенствование организации коллективного труда как условие социального воспроизводства человека. / Научные основы управления социальным воспроизводством человека в крупном городе. Л.: 1990. С. 108-114.
14. Работник как личность в производственном коллективе социалистического предприятия. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 5, с.97-120.
15. Семенцов С. Как готовят профессиональных руководителей в Гарварде. // Экономические науки, 1991, №9.
16. Трудовая мораль в коллективе социалистического предприятия. / Социология социалистического производственного коллектива. С. 53-56.
17. Хмельницкая А.П. Морально-психологический климат в трудовом коллективе. — М.: 1986. — 96 с.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 8:***

1. Два опроса населения о мотивах трудовой деятельности. // Вопросы экономики, 1991, №1.
2. Збарский М. Личный интерес в системе социалистических производственных отношений. // Экономические науки, 1990, №10.
3. Иванов В.Г. Коллектив и личность. — Л.: 1971. — 119 с.
4. Карпухин Д., Маслова И. Формирование и эффективное использование трудового потенциала. // Вопросы экономики, 1988, №6.
5. Клавчур Л.А. Социальная структура производственного коллектива и творческая активность личности. / Личность и общество. Вып.2. Калининград: 1976. С. 35-53.

6. Мотивация трудовой деятельности. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Гл. 5, с.131-150.
7. Оразмурдаев Б. Трудовые коллективы и социальная активность (По мат.соц.изучения). // Экономические науки, 1989, №11, с.52-58.
8. Отношение к труду. Стимулы и мотивы труда. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 2, §2.5, с.48-52.
9. Превращение труда в первую жизненную потребность каждого человека. / Аитов Н.А. Научно-техническая революция и социальное планирование. М.: 1978. Гл. IV, с.42-51.
10. Структура ценностей рабочих и их потребности в сфере труда. / Кривневич В.В. Автоматизация и управление трудом. М.: 1987. Гл. V, §3, с.174-187.
11. Толмачев О.К. К перестройке системы трудоустройства населения. // Экономические науки, 1990, №10.
12. Трудовая активность. / Батурич Ф.А. Социальная активность трудящихся: сущность и управление. Новосибир.: 1984. Гл. III, §1, с.116-136.
13. Формирование нового типа трудящегося. / Соколов Г.Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса (Опыт соц.исследования). Минск: 1984. Гл. V, с.158-190.
14. Чуйкин А. Трудовая активность в обновляющемся обществе. // Экономические науки, 1990, №1.
15. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации. // Вопросы экономики, 1991, №1.

### ***ИСТОЧНИКИ К ТЕМЕ 9:***

1. Адам Ян. Информация и безработица. // Вопросы экономики, 1991, №1.
2. Бреева Е. Распределение трудоспособного населения в условиях интенсификации. // Экономические науки, 1991, №10.
3. Заславский И. Безработица. // Экономические науки, 1991, №10.
4. Квятковский Э. Безработица и переходный период в польской экономике. // Вопросы экономики, 1991, №9.
5. Нестеренко А., Луковенко А. Восточная Европа: формирование рыночной политики занятости. // Вопросы экономики, 1991, №9.
6. Соловьева А., Ставицкий А. Регулирование отношений на рынке труда на основе системы коллективных договоров. // вопросы экономики, 1991, №9.
7. Текучесть кадров и пути ее сокращения. / Социология социалистического производственного коллектива. Гл. 3, §3.5, с.77-81.

8. Толмачев О. К перестройке системы трудоустройства населения. // Экономические науки, 1990, №10.
9. Трудовые перемещения. / Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. Гл. II, с.254-269.
10. Трудовые перемещения. / Методологические указания по курсу «Социология труда». Ч. II, с.11-24.
11. Фролов В. Занятость: новые подходы и формы регулирования. // Экономические науки, 1991, №№9, 11.
12. Чернюк П.Д. Регулирование социальных перемещений работников в производственном коллективе. / Развитой социализм: основные черты и особенности. М.: 1985. Вып.4. С. 137-143.

**СОДЕРЖАНИЕ:**

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ТЕМА 1: СОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА	4
ТЕМА 2: ПОНЯТИЕ «ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ» — ИСХОДНАЯ И ОСНОВНАЯ КАТЕГОРИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	8
ТЕМА 3: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ТРУД	12
ТЕМА 4: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА ОТЧУЖДЕНИЯ (ОСВОБОЖДЕНИЯ) ТРУДА	17
ТЕМА 5: ОРГАНИЗАЦИЯ И СПЛОЧЕНИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	24
ТЕМА 6: СТАБИЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	30
ТЕМА 7: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА АКТИВИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРОИЗВОДСТВА. ЛИЧ- НОСТЬ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	38
ТЕМА 8: МОТИВАЦИЯ И ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	44
ТЕМА 9: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И ПРОБЛЕМА ТРУДОВЫХ ПЕРЕМЕЩЕНИЙ	51
ЛИТЕРАТУРА	59

*Сергей Михайлович Халин.*

**Социология трудовых коллективов: Учебное пособие.**

Подписано в печать \_\_\_\_\_ Тираж 100 экз.  
Заказ № \_\_\_\_\_ Объем 5,0 п.л. Формат 60x90 1/16  
Отпечатано в ООО «МАК энд МАК».  
640000 г.Курган, ул.Кирова, 108, тел.43-22-70