



# Социально-трудовые проблемы. Виды, причины, последствия социально- трудовых проблем.

Муктаров Заирбек

ВБМо-201рб



**Социальные проблемы или общественные проблемы — вопросы и ситуации, которые прямо или косвенно влияют на человека и, с точки зрения значительного числа членов сообщества, являются достаточно серьёзными проблемами, требующими коллективных усилий по их преодолению**

Конкретный перечень социальных проблем отличается в разное время и в разных обществах, причём дискурс их восприятия и представления со временем меняется

Словосочетание «социальная проблема» появилось в западноевропейском обществе в начале [XIX века](#) и первоначально использовалось для обозначения одной конкретной проблемы — неравномерного распределения богатства

# Виды социально-трудовые проблемы

1. *патернализм*. Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организаций.
2. *социальное партнёрство*. Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.
3. *конкуренция*. Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере.
4. *солидарность*. Взаимная ответственность людей, основанная на единости и общности их интересов, за перемены в системе соц. - труд. отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере.
5. *субсидиарность*. Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.
6. *дискриминация*. Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов соц. – труд. отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.
7. *конфликт*. Крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в соц. – труд. отношениях, проявляющихся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов.

## Причины социально-трудовых конфликтов

Возникновение социально-трудового конфликта возможно по разным причинам и обстоятельствам, например, он может являться результатом недостаточного понимания в процессе общения, неверных предположений по отношению к действиям собеседника, различий в планах и оценках. Причинами социально-трудового конфликта могут быть: индивидуально-личностные особенности партнера по общению; неумение (нежелание) контролировать свое эмоциональное состояние; бестактность и отсутствие желания трудиться, а также потеря интереса к работе.

Причины социально-трудовых конфликтов имеют более глубокий характер. Причины социально-трудовых конфликтов подразделяются на объективные и субъективные.

*Объективные причины социально-трудовых конфликтов* предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации. Поэтому объективными причинами конфликтов в трудовой среде могут быть недостатки, слабости, ошибки в организации труда, которые сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной.

*Субъективные причины социально-трудовых конфликтов* основываются на индивидуальных, субъективных особенностях человеческой личности и групп индивидов. Поэтому они в большей мере непредсказуемы и с трудом поддаются управлению.

Субъективные и объективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ.

## Причинами социально-трудовых конфликтов на российских предприятиях являются:

1. проблемы распределительных отношений, складывающиеся из-за распределения благ (справедливо или нет); из-за перераспределения уже присвоенных полученных благ; из-за самого принципа распределения. Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут возникать между одинаковыми и различными социальными группами (как между бедными, так и между богатыми);
2. сложность функционального взаимодействия как причина конфликта встречается тогда, когда на предприятии имеет место сложная дифференциация и кооперация трудовой деятельности, которая, в свою очередь, порождает более активное и ответственное отношение людей к своему труду и вероятность столкновения по поводу бездействия других достаточно велика;
3. ролевые противоречия обусловлены, во-первых, разными ролями, целями и разными способами поведения людей в трудовой среде, и, с другой стороны, нереализацией взаимных ролевых ожиданий субъектов;
4. сугубо деловые разногласия, основываются на разности профессионального мышления, расхождении во взглядах на то, как нужно организовать и выполнять работу и др.;
5. раздел вины и ответственности, то есть в неблагоприятных для организации ситуациях, происходит процесс определения конкретного виновника, что и становится причиной конфликта;
6. лидерство, в форме ненормального соперничества, инициативы, доминирования, излишние профессионально-деловые амбиции и т. п. Социально-трудовой конфликт на основе лидерства может протекать как борьба за власть, за занятость;
7. ненормальные условия труда (устаревшая техника, теснота на рабочем месте и др.);
8. несовместимость, то есть существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. Например, несовместимость в опыте, квалификации, образовании; в экономической психологии и отношении к труду и др.;
9. половозрастной состав организации (амбиции молодых и консерватизм старшего поколения, сдерживающий внедрение новаций);

Социально-трудовой конфликт имеет и негативные последствия:

усиление враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде приводит к накалу страстей;

свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых, но часто необходимых коммуникаций;

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

ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия по пустякам во взаимодействиях, переговорах, контактах;

умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», то есть по принципу противоречия;

демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, то есть установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

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

фактические потери рабочего времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров;

субъективное переживание бессмысленных затрат сил и энергии на вражду и конфронтацию; не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия социально-трудового конфликта можно рассматривать также как универсальные признаки конфликтной ситуации.

Работники в условиях социально-трудовых конфликтов ведут себя по-разному. Так, одни избегают вступать в конфликт любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Поведение людей в условиях конфликта