

УДК 331.104.2:316.6

Ю.А.Мишина (3 курс, каф.Социологии и права), Л.А.Зверева, к.э.н., доц.

## ПРОБЛЕМА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Проблема взаимоотношений внутри организации обсуждается в различных источниках довольно давно. Но, несмотря на обилие печатных изданий по данной теме, она и сегодня остается актуальной. Это связано в первую очередь с тем, что меняется ситуация в стране, следовательно, меняется и характер экономических отношений.

Существует ряд проблем, которые имеют место в любой организации при любых экономических условиях. К ним относится, например, проблема конфликтов. Об этой проблеме говорилось и говорится много и часто. Несколько новое решение этой проблемы предлагает автор книги “Человековедческая компетентность менеджера” В.М.Шепель в своей программе по предупреждению конфликтов, суть которой – в создании “социокритической массы”, положительно настроенной и способствующей менее болезненному решению острых вопросов.

Также заслуживает внимания проблема дискриминации, в частности, дискриминация женщин в организациях. Здесь и недооценивание женщин-коллег и женщин-подчиненных, и, как следствие, понятие “стеклянного потолка”, и открытое унижение. Руководитель должен создать в организации благоприятную психологическую атмосферу для всех своих сотрудников и исключить проявления любого вида дискриминации.

Из всего многообразия проблем хотелось бы обратить внимание на один аспект, связанный с переходом нашей страны от административно-командной к рыночной экономике. Что нового появилось в отношениях руководителя и подчиненного?

Во-первых, изменилась роль и место руководителя предприятия с учетом собственности на средства производства. Это в свою очередь сказывается на изменении отношения руководителя к функциональным обязанностям по управлению и организации деятельности фирмы.

Во-вторых, изменилась роль и положение в трудовом коллективе наемного рабочего, организация его труда. В последнее время практикуется устная договоренность с руководителем по поводу условий и организации труда, что не имеет юридического основания и может явиться дополнительной причиной конфликта.

В условиях перехода к рынку меняется степень гарантированности оплаты труда. Заработок работника подчас зависит от доходов компании, личного отношения руководителя и т.п. Наряду с этим жесткие условия на рабочих местах порождают конкуренцию между сотрудниками, в процессе которой выявляются лучшие из них. Желание остаться на рабочем месте подхлестывает работников, заставляет трудиться более эффективно, генерировать новые идеи и т.п., что, несомненно, приносит большую выгоду организации. Но все это связано с высоким психологическим напряжением персонала, что, в свою очередь, является причиной стрессов, конфликтов между сотрудниками и т.д.

*Выводы.* Думается, что задача менеджера в социальной сфере состоит в создании условий для адаптации к переменам на рынке труда. Менеджер должен к каждому работнику подходить индивидуально, и, в то же время, находить общий язык с руководителем, владельцем фирмы, с целью создания сплоченного, хорошо мотивированного коллектива, готового привести организацию к поставленной цели.