

сурсной обеспеченности малых предприятий. Эти меры необходимо разрабатывать на основе региональных, отраслевых комплексных программ развития предпринимательства.

Условием развития цивилизованного бизнеса является также и профессиональное обучение предпринимателей, в котором существенное место отводится проблемам получения прибыли, поддержания экономического роста предприятия, регулирования денежных потоков, внедрения новых технологий и управления предприятием.

Г.В.Разинский

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА К ТРУДОВОЙ ОБЩНОСТИ: РОЛЬ И МЕСТО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ОБЩЕСТВА РЫНОЧНОГО ТИПА

Трудовой коллектив в условиях господства плановой экономики являлся одной из основных ячеек социально-экономической организации нашего общества. Практически вся жизнь в основных сферах трудовой деятельности реализовывалась в рамках коллективов предприятий и учреждений: и труд как таковой, и быт, и досуг, и культура в значительной мере обеспечивались на отраслевом (производственном) уровне. Обеспечивая работнику на минимально приемлемом уровне его жизнедеятельность в указанных сферах, общество и государство осуществляли необходимый для реализации своих целей социальный контроль. Такой подход имел как позитивное значение (удовлетворялся минимальный уровень социальных потребностей работника), так и негативное (ограничивались уровень и качество этих потребностей, сковывалась инициатива работника как личности).

Переход к новой системе социально-экономических отношений означает преобразование трудового производственного коллектива как системообразующего элемента социальной жизни общества планово-распределительного типа в новую трудовую общность, отличительными особенностями которой являются:

- превращение производственного коллектива из объекта социальной политики в ее субъект, что связано с изменением как характера собственности (преобразование ее из государственной в частную), так и социально-экономического статуса работника, который из безликих трудовых ресурсов превращается в рабочую силу, имеющую свою стоимость на рынке труда, т.е. преобразовавшуюся в товар, которым работник может распоряжаться по своему усмотрению;

- изменение места и роли трудовой общности в системе социальных связей, в социальной структуре общества. Если раньше в обществе планово-распределительного типа трудовой коллектив рассматривался (по край-

ней мере вербально, на уровне идеологических клише) как центр жизнедеятельности личности, а статус работника имел доминирующее значение по отношению ко всем другим статусно-ролевым характеристикам личности, то в обществе рыночного типа трудовой статус и социальное поведение личности в сфере трудовых отношений являются лишь одной из социально-статусных позиций человека. Сама же трудовая общность оказывается одной из многих типов социальных общностей, в рамках которых представители тех или иных социальных групп преследуют свои цели и реализуют свои интересы;

- изменение в связи с вышеуказанным характера взаимоотношений той или иной трудовой общности с государством, переход от патерналистского типа отношений, при котором государство диктует свою волю всем общностям, в том числе и трудовым, к партнерским, когда отношения государства и трудовой общности строятся на равноправной основе и когда каждая из сторон имеет свои права, которые уважаются другой стороной, и свои обязанности, которые одна сторона имеет по отношению к другой.

Исходя из всего этого, меняются и содержание, и принципы самой социальной политики как в обществе в целом, так и на уровне трудовой общности, производственного коллектива в частности. Эта политика должна учитывать атомарный характер новой социальной структуры общества, весьма многообразную дифференцированность ценностей, интересов, потребностей на уровне как трудовых общностей, так и конкретных социальных групп, возрастание роли личностного фактора в функционировании трудовых общностей, в изменении внутренних целей функционирования самих производственных коллективов, для которых трудовая деятельность все в меньшей степени оказывается самоцелью и все в большей выступает как средство решения иных, вне трудовых задач.

Таким образом, трудовая общность - это такой тип социальной связи, который, обеспечивая первичные условия существования работников и позволяя им выгодно продать свою рабочую силу, доводит процесс инструментализации труда до того предела, за которым возникают широкие возможности самореализации членов той или иной общности вне их трудовой жизни. Именно такой тип социальной связи оказывается имманентно присутствующим процессу социальной стратификации общества рыночного типа в противоположность жестко заданной социальной структуре общества плано-распределительных отношений. Для понимания сущности происходящих процессов, связанных с переходом от трудового коллектива к трудовой общности как одного из элементов новой социальной структуры общества, необходимы выделение критериев и нахождение индикаторов различных типов трудовых общностей. Это предполагает выявление генезиса трудовых общностей в переходный период, изучение характера противоречий на трех уровнях социологического анализа (условия, социальные установки и ценностные ориентации, социальное поведение), прогно-

зирование социальных тенденций, определяющих статус и динамику трудовых общностей на ближайшую и среднесрочную перспективу.

Данная публикация выполнена в рамках проекта, финансируемого Российским гуманитарным научным фондом (проект № 98-03-04331).

М.А. Слюсарянский

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ

Социальное поведение - это, с одной стороны, сложнейшая система адаптации личности к разнообразным условиям ее реализации, способ ее функционирования в системе конкретного социума, с другой стороны, активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые предоставляются личности, а также возможностями, которые она самостоятельно проецирует и открывает для себя в соответствии со своими представлениями, ценностями, идеалами. Социальные трансформации в современном обществе оказывают воздействие на изменение функций социальных институтов, регулирующих в том числе стратификационные процессы, в частности, спрос на рабочую силу, поведение ее владельцев на рынке труда, сохранение и изменение социально-профессионального статуса работников.

Изучение трудового сознания и поведения, различных социально-профессиональных групп в переходном обществе предполагает выяснение степени развитости и динамики ценностей, непосредственно связанных с трудом, выявление характера требований к различным сторонам труда, степени их эластичности под влиянием реально имеющихся возможностей, рассмотрение предпочтений занятости в различных формах собственности (государственной, акцизной, частной и т.д.).

В этой связи весь комплекс человеческих актов, поступков и действий, соединяющих личность работника с производственным, трудовым процессом, мы относим к категории *трудового поведения*. Таким образом, в социологическом анализе процесса труда основной акцент делается на многообразных поведенческих (реальных и вербальных) характеристиках деятельности человека, включенного в систему общественного производства.

Трудовое поведение личности, с одной стороны, отражает объективную необходимость, заданность условий ее функционирования и проявляет себя в рамках довольно жесткого контингента той или иной производственной ситуации, с другой - в связи с многоальтернативностью и возможностью выбора оно мотивируется, что не одно и то же.

Говоря о трудовом поведении, мы имеем в виду не только различные альтернативы и возможности выбора индивидом разных тактик и страте-