

*Луговский Владимир Алексеевич*

д-р ист. наук, профессор

*Кох Марина Николаевна*

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ**

*Аннотация:* в статье раскрывается сущность трудовых отношений как предмета междисциплинарных исследований. На основе теоретического анализа выделяются экономический, социальный аспект проблемы. Показана мотивирующая функция контракта как особой формы трудовых отношений личности, на основе чего делается вывод о наличии психологического аспекта проблемы, раскрывается психологическое содержание трудовых отношений личности.

*Ключевые слова:* трудовые отношения личности, трудовой контакт, мотивация личности, ролевое поведение, ответственность личности, социально-психологический климат.

Высокий темп научно-технического прогресса ведет к структурным изменениям, развитию производств и организаций. Соответственно, современный человек, для поддержания своей конкурентоспособности и реализации собственных потребностей вынужден жить в напряженном ритме, адаптируясь к условиям меняющейся среды. В такой ситуации успешность личности зависит во многом от того, насколько отрегулирован государством механизм взаимодействия человека со сферой производства на протяжении всего трудового цикла человека: начиная с его подготовки к труду и заканчивая прекращением трудовой деятельности. По сути, речь идет о трудовых отношениях личности. Грамотно выстроенные трудовые отношения – залог успеха всех звеньев цепи производства: государство, предприятие, работник. С точки зрения права «Трудовые отношения –

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (в ред. Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ).

В экономической литературе содержанием трудового отношения называют систему прав и обязанностей сторон. Важной подсистемой социально-трудовых отношений являются трудовые отношения в непосредственном процессе производства по поводу организации и нормирования труда, установления форм и систем оплаты труда, отношения по поводу осуществления социальной политики и социальной защиты населения, а также отношения по поводу формирования и развития социального диалога (социального партнерства) между работодателями и наемными работниками [5].

В целом, необходимо отметить, что трудовые отношения как многоаспектная система социально-экономических взаимоотношений между государством и трудящимся, работодателями и работниками определяют уровень производительности труда отдельных работников и трудового коллектива, повышают эффективность предприятия и укрепляют экономику государства в целом.

Все вышесказанное, позволяет рассматривать трудовые отношения в качестве предмета междисциплинарных исследований.

Вопрос о трудовых отношениях касается проблемы улучшения условий труда и жизни работающих, связан с проблемой формирования размера цены рабочей силы и является, прежде всего, предметом экономики труда. «Труд как сложный многосторонний процесс не может быть предметом исследования какой-либо одной науки. Он изучается комплексом наук, который можно назвать

системой наук о труде. Экономика труда занимает центральное место в этой системе» [5, с. 124]. А.В. Трунин указывает на то, что помимо экономики, труд и трудовые отношения являются предметом исследования демографии и социологии труда [5]. На наш взгляд, наряду с экономическим, социальным аспектом проблемы трудовых отношений можно выделить широкий спектр психологических вопросов. Проблема трудовых отношений во многом пересекается с проблемой мотивации работника как психологического феномена. Мотивацию нельзя диктовать, она развивается в определенной социальной среде, которая охватывает всю совокупность форм вознаграждения и условий труда, включаемых в социальное законодательство [1]. Полагаем, что трудовые отношения в их правовом и социальном аспекте выступают фактором внешней мотивации работника и определяют такие психологические показатели трудовых отношений как ролевое поведение и ответственность личности, удовлетворенность заработной платой, социальная и профессиональная адаптация, социально-психологический климат организации.

Основанием для такого подхода к проблеме являются прежде всего общепсихологические принципы социальной природы человека, взаимосвязи человека, деятельности, общества.

Ролевое поведение характеризует такой аспект трудовых отношений, как понимание человеком той или иной профессиональной роли и уровень ее принятия. Как правило, профессиональной роли соответствуют цели, установленные коллективом. Таким образом, принятие профессиональной роли означает принятие целей организации и своей ответственности за их реализацию. Принятие означает наделение общественной цели личностным смыслом и наличие эмоционального отношения к ней, переживание по поводу ее достижения либо не достижения. Показателем освоения и принятия профессиональной роли является социальная и профессиональная адаптированность личности в организации. Профессиональная адаптация – взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего, работник осваивается на предприятии [2]. Согласно Э.Ф. Зееру, в процессе профессиональной адаптации работник

включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений [2].

О характере связи личности и общества в труде пишет А. В. Морозов. Согласно автору, мера развития индивида в труде определяется во многом не его трудолюбием, а конкретно-историческим способом включения индивида в труд. При этом необходимо принимать во внимание социальную сущность труда в конкретных исторических условиях [3]. Так, например, не случайно в эпоху рыночной экономики, характеризующейся личной свободой всех участников рынка и ориентацией предпринимателей на максимизацию прибыли, все большую популярность приобретает трудовой контракт как разновидность трудового договора. Контрактная форма регулирования трудовых отношений, прежде всего, значительно повышает социальную активность работника в выполнении поставленных перед ним задач, предоставляет большие возможности для учета интересов и способностей конкретного человека, позволяет устанавливать индивидуальные условия труда по соглашению между сторонами контракта. Таким образом, в трудовых контрактах в отличие от классического трудового договора, принятого в советское время, отводится большая роль мотивации труда. В центре внимания любого контракта лежит повышение эффективности взаимодействия сторон с точки зрения их деятельности, оптимизация соотношения трудовых усилий работников и оплаты его труда [4]. Возвращаясь к проблеме трудовых отношений в их психологическом аспекте, можно предположить, что контракт, со всеми его вышеуказанными характеристиками будет способствовать особому типу ролевого поведения и ответственности личности, удовлетворенности заработной платой, социальной и профессиональной адаптации. Относительно социально-психологического климата как разновидности трудовых отношений, можно предположить, что это будет скорее атмосфера соперничества, обусловленная стремлением каждого сотрудника быть эффективным и конкурентоспособным.

Таким образом, механизм взаимодействия человека со сферой производства на протяжении всего его трудового цикла определяет успех всех звеньев цепи

производства: государства, предприятия и самого работника и должно стать предметом исследований в современной науке. Анализ литературы показал интегральный характер заявленной проблемы: помимо правового, социологического и экономического аспекта мы выделяем психологический аспект проблемы. В условиях рыночной экономики, когда работодатель заинтересован в том, чтобы более рационально регулировать количественный и качественный состав персонала, привлекать квалифицированных работников со стороны, повышать уровень ответственности и творческого отношения работников к выполняемой работе все большую популярность в качестве способа оформления трудовых отношений обретает трудовой контракт. Трудовые отношения, организованные по типу контракта, включают в себя мотивирующий компонент и являются фактором внешней мотивации личности, определяющим особенности психологического аспекта трудовых отношений.

### *Список литературы*

1. Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учеб. пособие / В.П. Грузинов, В.Д. Грибов. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 208 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический проект, 2003. – 336 с.
3. Морозов А.В. Деловая психология. Курс лекций / А.В. Морозов – СПб.: Союз, 2000. – 576 с.
4. Мысловский Е.Н. Контракт в системе трудовых отношений / Е.Н. Мысловский // Бизнес и банки. – 1992. – №7 (69). – С. 4.
5. Трунин С.Н. Экономика труда: Учебник / С.Н. Трунин. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.