

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ЛЕКТОРИЙ

## СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

**В.А. ЦВЫК**

Кафедра социологии  
Факультет гуманитарных и социальных наук  
Российский университет дружбы народов  
*ул. Миклухо-Маклая, 10/2, Москва, Россия, 117198*

В статье анализируются современные представления о социально-профессиональных отношениях, дается их определение, рассматриваются их виды и специфика.

**Ключевые слова:** социальные отношения, социальные взаимодействия, профессиональные отношения, социальный конфликт.

Социальные отношения — это система нормированных взаимодействий между партнерами по поводу того, что связывает их (предмет, интерес и т.д.).

В социальных отношениях можно выделить следующие элементы:

- субъекты связи: индивиды или социальные группы;
- предмет связи: предмет, интерес, общая ценность, создающие основу отношений;
- определенная система обязанностей и долженствований или установленных функций, которые обязательно должны выполнять партнеры по отношению друг к другу.

Социальные отношения функционируют в рамках системы социальных институтов и регулируются механизмом социального контроля.

В основе социальных отношений лежит социальное взаимодействие. Социальное взаимодействие — систематические, достаточно регулярные социальные действия партнеров, направленные друг на друга, имеющие цель вызвать вполне определенную (ожидаемую) ответную реакцию со стороны партнера, причем ответная реакция порождает новую реакцию воздействующего. Таким образом, социальное взаимодействие представляет собой процесс, в котором люди реагируют на действия других [8. С. 63].

Среди многообразия социальных взаимодействий выделяются два важнейших типа: сотрудничество и соперничество. Сотрудничество как вид взаимодействия проявляется во множестве конкретных взаимодействий между людьми: деловое партнерство, политический союз между партиями, сотрудничество между фир-

мами и др. Оно является основой объединения людей в организации, проявления взаимопомощи, взаимной поддержки. Отличительной чертой взаимодействия сотрудничества как типа социального взаимодействия является обоюдная заинтересованность, выгода для обеих сторон, направленность на достижение совместной цели.

Соперничество как тип взаимодействия предполагает в качестве предпосылок наличие единого неделимого объекта притязаний обеих сторон (голосов избирателей, территории, властных прав и др.). Основу соперничества составляет стремление опередить, отстранить или уничтожить соперника, каждая сторона считает соперника, его действия препятствием на пути достижения цели. Если длительное сотрудничество подкрепляется такими средствами обмена, как верность, признательность, поддержка, то соперничество — завистью, неприязнью, озлоблением.

Соперничество может принимать вид конкуренции и конфликта. При наличии конкуренции соперники пытаются просто опередить друг друга (например, предложить более дешевый или более качественный товар). При наличии конфликта предпринимаются более жесткие попытки заставить соперника отказаться от притязаний на неделимый объект. Конкуренция предполагает не прямое воздействие на соперника, а демонстрацию перед третьими лицами своих возможностей.

Конкуренция может перерасти в конфликт. Социальный конфликт существует в том случае, когда две или большее количество сторон убеждены в том, что их цели несовместимы. Современная социология не склонна идеализировать сотрудничество и только негативно относиться к соперничеству.

Следующая типология социальных взаимодействий основана на социальных статусах и ролях. По данному критерию выделяются взаимодействия, где индивиды выступают в роли:

- собственников и наемных работников, предпринимателей, бизнесменов, безработных и т.д. (экономическая сфера);
- матерей, отцов, сыновей, дочерей, бабушек, тетей, холостяков, новобрачных и т.д. (семейно-родственная сфера);
- учителей, юристов, социологов, инженеров, врачей и т.д. (профессиональная сфера);
- представителей общественных движений, организаций, политических партий, субъектов органов государственного и местного самоуправления и т.д. (политическая сфера);
- представителей различных религий, верующих и неверующих (религиозная сфера).

В результате повторения того или иного типа взаимодействий возникают разные виды социальных отношений между людьми. Это могут быть отношения социальной зависимости и власти, уважения, экономического принуждения, благотворительности и т.д. [8].

Исторически сложилась система общественного разделения труда. Члены общества могут заниматься трудовой деятельностью как индивидуально, так и коллективно, объединяясь в различного типа организации, компании, фирмы и т.д. Объединения людей в организации позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социаль-

но-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда. Общую картину взаимодействия между людьми в трудовых коллективах дополняют личные взаимоотношения. Взаимоотношения — это система взаимосвязей людей между собой в различных группах. Взаимоотношения могут быть официальными и неофициальными, деловыми и личными. Межличностные взаимоотношения людей связаны с общественными отношениями и определяются ими. Особенности поведения человека в коллективе, результаты его работы вызывают определенные реакции со стороны других членов группы, формируют у каждого из них отношение к этому человеку, и таким образом в группе развивается система взаимоотношений.

Под социально-профессиональными отношениями обычно понимают совокупность устойчивых связей взаимодействующих работников как непосредственных, так и опосредованных, в коллективном процессе профессионального труда. Эти отношения складываются в процессе живой, непосредственной профессиональной деятельности работников, формирования и изменения социальных связей между ними.

Социально-профессиональные отношения возникают на основе взаимодействия людей в процессе профессиональной деятельности. Отдельные действия работников по выполнению своих профессиональных обязанностей могут рассматриваться как профессиональные действия, а их совокупность — как профессиональные взаимодействия субъектов профессионального труда. Любая профессиональная организация эффективно действует только в случае однонаправленности, согласованности отдельных профессиональных действий ее членов. Таким образом, профессиональные действия являются следующей, после простых социальных контактов работников друг с другом, ступенью в формировании и развитии сложных профессиональных взаимосвязей. Устойчивые профессиональные взаимодействия, в ходе которых складывается система взаимных ожиданий и связей субъектов профессионального труда может быть охарактеризована как социально-профессиональные отношения.

Большую роль в осуществлении профессиональных взаимодействий и социально-профессиональных отношений играет система взаимных ожиданий, предъявляемых индивидами и профессиональными группами в целом друг к другу. В данную систему входят:

- взаимные ожидания личностей — участников трудового процесса;
- взаимные ожидания профессиональных групп;
- требования и ожидания личности по отношению к своей профессиональной группе;
- общественные ожидания и требования, предъявляемые к данной профессии.

Социально-профессиональные отношения могут быть сгруппированы по следующим основаниям:

- по содержанию трудовой деятельности:
  - производственно-функциональные,
  - профессионально-квалификационные,

- социально-психологические,
- общественно-организационные;
- по субъекту социально-профессиональных отношений:
  - межорганизационные (коллектив — коллектив),
  - внутриорганизационные (коллектив — личность; личность — личность).

Субъектами социально-профессиональных отношений выступают наемный работник, работодатель, государство. Социально-профессиональные отношения возникают при формировании и функционировании профессионально-трудового коллектива. Рассмотрим социальные отношения в трудовом коллективе подробнее.

Работники предприятия представляют собой организационно оформленную общность людей, которая образует его социальную организацию. Такая организация представляет собой систему социальных групп, выполняющих специфические производственные функции и взаимодействующих для достижения определенной цели.

Социальная структура трудового коллектива — это совокупность его социальных элементов и отношений между этими элементами. Основным элементом структуры трудового коллектива является социальная группа, то есть совокупность людей, обладающих каким-либо общим социальным признаком (например, общей профессией, стажем работы и т.д.) и различающихся по производственным и социальным функциям [5. С. 115].

Взаимоотношения членов трудового коллектива можно структурировать по нескольким направлениям: социальная структура может быть представлена такими категориями, как рабочие (квалифицированные и неквалифицированные), служащие, специалисты и руководители; функциональную структуру представляют работники преимущественно физического труда (основные, вспомогательные, обслуживающие) и работники преимущественно умственного труда (административно-управленческий персонал, производственно-технический персонал) [2. С. 96].

Производственно-функциональные отношения вытекают из разделения и кооперации труда и имеют две разновидности:

- отношения по горизонтали — между работниками, имеющими одинаковое социальное положение;
- отношения по вертикали (организационно-управленческие), т.е. отношения между руководителями и подчиненными.

Важна и социально-демографическая структура, в которой выделяются группы по возрасту, полу, национальности. Для руководителя чрезвычайно важно правильно оценить половозрастную структуру коллектива с психологической точки зрения, поскольку каждый возрастной период имеет свои психологические особенности. При формировании структуры также должны рассматриваться перспективы ее развития по возрастному составу и периоду профессиональной деятельности.

Социально-организационная структура формируется общественными органами, функционирующими на предприятии. Это профсоюз, молодежные объеди-

нения, научно-технические общества, общества изобретателей и рационализаторов, советы бригад и др.

В профессионально-квалификационной структуре коллектива выделяют следующие группы работников: высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные, неквалифицированные, работники со средним специальным образованием, с высшим образованием.

Знание этих характеристик позволит руководителю увидеть плюсы и минусы своей организации, коллектива, выявить его психологические особенности.

В рамках социальной организации трудового коллектива выделяют также формальную и неформальную подсистемы регуляции отношений. Они опираются на две достаточно разнородные совокупности средств и отношений с соответствующими им структурами. Каждая подсистема отличается собственной структурой и действует по собственным законам. Они постоянно взаимодействуют, образуя единую систему, дополняя друг друга, иногда противоборствуя.

Формальная структура организации — основа административной структуры — представляет собой систему узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жестко закрепленных ролевых предписаний. Она напоминает пирамиду, горизонтальный срез которой характеризует систему требований функционального разделения труда, а вертикальный (иерархический) — отношения власти и субординации. Формальная организация может быть описана в виде системы подразделений, групп и рабочих мест. Рабочее место отдельного работника и отдельного структурного подразделения в формальной организации определяется позициями, которые они занимают в горизонтальном и вертикальном срезах. В первом случае эта позиция называется функцией, в другом — статусом.

Цель формальной организации — сделать управление людьми эффективным, а поведение их контролируемым и предсказуемым. Поэтому в фундаменте такой организации лежит принцип максимального упрощения и стандартизации отношений. Это достигается формализацией ролевых предписаний, введением безличных стандартов и норм, регламентирующих деловое поведение в организации. Итак, формальная организация образует каркас отношений в организации, придает им необходимую устойчивость, позволяя облегчить и рационализировать процесс целедостижения.

В отличие от формальной, неформальная структура отношений строится на принципах саморегуляции и самоорганизации [6. С. 107]. Неформальная структура не является жестко структурированной. Вектор ее направленности меняется. При этом ее направленность может как усиливать и дополнять внешний организационный импульс, так и противостоять ему. Строится она на основе личностных особенностей членов группы, специфики отношений, складывающихся между ними. Здесь нет жестко закрепленных безличных стандартов, делающих организацию устойчивой, напротив, преобладают групповые нормы, а спонтанное взаимодействие людей придает гибкость организационному поведению. Если формальная организация опирается на жесткую структуру отношений, зафиксированную

в иерархии функциональных должностных позиций, то в неформальной подобная структура носит ситуационный характер. Таким образом, формальная структура создается отношениями между безличными должностными и профессиональными позициями, а неформальная — отношениями между живыми людьми в процессе их совместной деятельности.

Необходимость в неформальной организации как элементе социальной организации обусловлена рядом факторов: невозможностью стандартизировать всю совокупность отношений, возникающих на производстве по поводу трудовой деятельности и возникновения в организации непредвиденных ситуаций, требующих нестандартных решений; отработкой новых стандартов поведения, которые первоначально возникают именно в неформальной организации и лишь затем переносятся в формальную [6. С. 109].

Последнее условие является основанием для деления неформальной организации на два блока: неформальную организацию, связанную с трудовой деятельностью, и так называемую социально-психологическую организацию, регулирующую внепроизводственные связи людей.

Социально-профессиональные отношения характеризуют общественное сознание работников и связаны с такими параметрами профессиональной деятельности, как мотивы поведения, ценностные ориентации и установки в сфере труда. В основе социально-профессиональных отношений могут лежать различные принципы: законодательное обеспечение прав субъекта профессиональных отношений, принципы солидарности, партнерства, отношения по типу «господство — подчинение». В зависимости от конкретных условий формирования социально-профессиональных отношений и от социально-психологического климата в данном трудовом коллективе можно выделить следующие типы социально-профессиональных отношений:

— патернализм — жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-профессиональных отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации;

— социальное партнерство — защита интересов субъектов социально-профессиональных отношений, согласование взаимных приоритетов по профессиональным и социальным вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия;

— конкуренция — соперничество субъектов социально-профессиональных отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в профессиональной сфере;

— солидарность — взаимная ответственность людей, основанная на общности их интересов, за достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-профессиональной сфере;

— субсидарность — стремление работника к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-профессиональных вопросов;

— дискриминация — произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-профессиональных отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке профессионального труда;

— конфликт — крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-профессиональных отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров и др.

Очевидно, что развитию профессионализма работника отвечают психологически комфортные типы социально-профессиональных отношений — социальное партнерство, солидарность. В то же время конкуренция также в определенной степени способна стимулировать рост профессионального совершенства личности, ее творческий профессиональный поиск и осознание степени ответственности за результаты профессионального труда. Патернализм как тип социально-профессиональных отношений существенно ограничивает самостоятельность и личную инициативу работника, что ведет к «механизации» его профессионального труда и затрудняет рост профессионализма.

Сложнее дело обстоит с конфликтами. Возникновение конфликта — это свидетельство не патологии той или иной системы социальных взаимодействий, а ее естественного развития, источник новых качественных изменений. Но конфликт — острое оружие. В умелых руках оно лечит, развивает, а в неумелых разрушает, дезорганизует.

Весь исторический опыт свидетельствует: если обе стороны конфликта проявляют терпимость, готовность к разумным компромиссам, конфликт становится фактором конструктивных изменений систем социального взаимодействия, способствует установлению новых критериев взаимоотношений, которые устраивают обе стороны, повышают эффективность социальных взаимодействий, укрепляют социальную систему.

Если же конфликтующие стороны рассматривают друг друга как непримиримых антагонистов, то подобные конфликты, как правило, имеют разрушительные последствия.

Следовательно, конфликт как тип социально-профессиональных отношений может иметь различные последствия как для профессиональной организации в целом, так и для конкретного работника. Конструктивный (продуктивный) конфликт, как правило, позитивно влияет на структуру и динамику профессиональных процессов в трудовом коллективе, служит источником профессионального самосовершенствования и саморазвития личности. При определенных условиях межгрупповой конфликт может выполнять интегративную функцию, сплачивать членов группы, стимулировать эффективный выход из проблемной социальной ситуации. Но эти последствия характерны лишь для продуктивных конфликтов, когда оппоненты, участники конфликта не выходят за рамки деловых аргументов и отношений.

Социально-профессиональные отношения целесообразно сопоставить с деловыми отношениями. Деловые отношения — это такое взаимодействие людей, которое подчинено решению определенной задачи (производственной, научной, коммерческой и т.д.), т.е. цель деловых отношений лежит за пределами процесса общения. От качества деловых отношений зависят взаимопонимание, согласованность действий и четкость приоритетов, возникающих у субъектов, занятых общим делом.

Отличие деловых отношений от социально-профессиональных состоит в том, что деловые отношения предполагают взаимодействия равных партнеров. В деловых отношениях партнеры действуют сходными методами, но добиваются разных целей. Особенно успешной является борьба такой пары с общим врагом или общими трудностями. В деловых отношениях особенно видны роли партнера, которые он играет в социуме. Из-за этого возникает желание искать слабые места в позиции другого.

Деловые отношения имеют тенденцию колебаться в течение длительного времени. Эти колебания зависят от борьбы за авторитет, лидерство, значимость. Если устанавливается паритет, то деловые отношения могут быть длительными, ровными, спокойными. Однако установить такое равновесие в деловых отношениях не всегда легко, поэтому на поздних этапах развития этих деловых отношений у партнеров исчезает желание быть похожими друг на друга. Нарастает конкуренция, дистанция увеличивается. Необходимы отдых и переосмысление своей позиции, после чего деловые партнеры снова сближаются для новых совместных действий.

В жизни любой организации виды деловых отношений занимают важное место. Обмен информацией, выдвижение и разработка рабочих идей, контроль и координация деятельности сотрудников, подведение итогов и оценка достигнутого — вот лишь некоторые стороны деятельности организации, которые связаны с деловыми отношениями. Поэтому для достижения поставленных целей и продуктивной работы, для роста профессионализма в целом — специалистам необходимо освоить умение правильно выстраивать деловые отношения.

Социально-профессиональные отношения, как правило, носят организационный характер. В рамках деятельности профессиональных организаций они являются составной частью управленческих связей в профессиональной деятельности. Они отражают и определяют место, функции, ответственность и права коллективов и каждого работника, а также конкретные технологические, экономические и управленческие связи между ними. В структуре социально-профессиональных отношений можно выделить субъекты взаимодействия — личности, работники, носители возникающих между ними устойчивых связей и объект отношений — непосредственную профессиональную деятельность, по поводу которой складываются социально-профессиональные отношения.

Специфика социально-профессиональных отношений состоит в том, что они основываются на профессиональном уровне обоих субъектов — работников, участвующих в профессиональной деятельности. Если рассматривать отношения в профессиональной группе по схеме «подчиненный — руководитель», то не только высокий уровень профессионального развития руководителя оказывает влияние на успешность профессионального труда. Чем выше уровень профессиональной подготовки исполнителя, тем больше воздействие на руководителя он будет оказывать. В этом случае под воздействием подчиненных неуклонно будет расти профессиональный уровень руководителя. Обратная связь также очевидна: профессиональный уровень руководителя будет снижаться при низком уровне подчиненных, при условии, что последний не будет повышаться.



## ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М., 1999.
- [2] *Донцов А.И.* Психология коллектива. — М., 1984.
- [3] *Егоршин Л.П.* Основы управления персоналом: Учебное пособие. — Н. Новгород, 2003.
- [4] *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: Практикум. — М., 1999.
- [5] *Кураков Л.П., Кураков В.Л.* Экономико-юридический словарь. — Чебоксары, 2000.
- [6] *Руденский Е.В.* Социальная психология: Курс лекций. — М., 1997.
- [7] *Скотт Д.Г.* Конфликты пути их преодоления. — Киев, 1991.
- [8] *Фролов С.С.* Социология — М., 2005.

## **SOCIO-PROFESSIONAL RELATIONS: CONCEPT DEFINITION AND TYPES**

**V.A. Tsvik**

Sociology Chair

Social Sciences and Humanities Department

Peoples' Friendship University of Russia

*Miklukho-Maklai str., 10/2, Moscow, Russia, 117198*

The article helps the reader to the analysis of the contemporary approaches to socio-professional relations providing the definition of the concept involved. The types and specific features of socio-professional relations are also examined in this very item.

**Key words:** social relations, social interactions, professional relations, social conflict.