

Управление трудовыми конфликтами в современных организациях

Научный руководитель – Фёдорова Анна Валерьевна

Ситникова Анастасия Олеговна

Студент (бакалавр)

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина - филиал «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Факультет экономики и управления, Кафедра управления персоналом, Саратов, Россия

E-mail: nastya.sitnikova.97@mail.ru

В современной ситуации мы можем наблюдать проявления кризиса, затронувшего все сферы общества: социальную, политическую, экономическую, технологическую, ценностную. Кризис имеет пролонгированный характер. Эксперты и исследователи могут лишь с той или иной долей вероятности прогнозировать периоды его окончания. Для нас важными характеристиками кризиса являются его глубина и масштабность. В кризисное время значительно повышаются социальные риски и увеличивается уровень конфликтности социальной и организационно-управленческой среды. Важными акторами социальных практик становятся организации как типы социальных общностей. В этих условиях необходимо находить новые концепции, методологии и технологии для грамотного управления конфликтами на различных уровнях общественного развития. Особую значимость приобретают профилактические мероприятия по отношению к социальным и трудовым конфликтам. [3]

Трудовые ресурсы являются важной составляющей современных организаций. Они обеспечивают согласованное и эффективное функционирование организаций. Традиционно под трудовым коллективом понимают формальное сообщество людей, объединенных совместной деятельностью для достижения определенных целей: производство продукции, ремонт зданий, научные изыскания и т. д. Совокупность объективных условий, в которых оказываются люди в процессе совместной профессиональной деятельности, предопределяет и ограничивает способы их взаимодействия. Потребности, интересы и цели, которые могут быть удовлетворены в процессе трудовой деятельности, также оказываются ограниченным сложившимися обстоятельствами. В связи с этим в коллективах часто возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу профессиональных вопросов. [2]

Трудовой конфликт - это столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм поведения. Он выражается во взаимном противодействии членов коллектива, которому сопутствует состояние напряженности во взаимоотношениях. Формы конфликтного поведения могут носить как скрытый, так и открытый характер. Скрытый включает в себя невыходы на работу, работу с заниженной продуктивностью, а в открытой форме - это коллективные протестные действия.

В источниках мы можем встретить следующие функции трудовых конфликтов:

1. Сигнальная - возникновение трудового конфликта говорит о наличии разногласии в системе социально-трудовых отношений, об обострении противоречий в жизни производственной организации и о том, что стороны вступили в деловые контакты, чтобы решить назревшие проблемы.
2. Интегративная (дизинтегративная) - трудовой конфликт приводит к тому, что единый до того коллектив разделяется на отдельные группы, члены которых спла-

чиваются между собой; стороны объединяют свои усилия для достижения поставленной цели.

3. Инновационная, социализирующая - вырабатываются новые правила и нормы трудового взаимодействия, с помощью которых преодолеваются препятствия в системе социально-трудовых отношений, мешающие экономическому и социальному развитию коллектива.

4. Позитивная (негативная) - состоит в совершенствовании системы социально-трудовых отношений. Если трудовой конфликт приводит к дезинтеграции производства и сопровождается ощутимыми потерями ресурсов, то налицо негативная функция конфликта.

5. Социально-психологическая функция трудового конфликта состоит в изменении социально-психологического, эмоционального климата в производственной организации. [1]

Управление конфликтом — сознательная деятельность по отношению к современным трудовым конфликтам, осуществляемая на этапе его возникновения, развития и завершения. Управление конфликтом более эффективно, если осуществлять его на ранних этапах возникновения противоречий. Чем раньше обнаружена конфликтная ситуация социального взаимодействия, тем меньше усилий потребуется для ее конструктивного разрешения.

Управление конфликтами можно рассматривать в двух аспектах — внутреннем и внешнем. Внутренний аспект управления в конфликте связан с собственным поведением. Внешний аспект управления конфликтами охватывает организационно-технологическую сторону урегулирования конфликтной ситуацией. Конфликты на производстве, в организациях, социально-реабилитационных центрах и в других сферах в конечном итоге ни к чему не приводят, а в большей степени осложняют среду социального взаимодействия. Действия, происходящие в коллективе, зачастую получают невероятную интерпретацию, что приводит к развитию определенного «сценария» конфликта. Как правило, конфликт продолжается до тех пор, пока оказавшиеся в фокусе лица не вносят в него определенную ясность или не вступает в действие технология управления конфликтом. В технологии управления конфликтом важным моментом является выяснение достоверности полученной информации о содержании конфликта.

За последнее время как в нашей стране, так и за рубежом был накоплен значительный опыт изучения и анализа основных условий, факторов, форм проявления трудовых конфликтов. В целом можно выделить два основных метода конфликтологической экспертизы: с одной стороны, картографирование конфликта, а с другой — его мониторинг (или треккинг).

Источники и литература

- 1) Осеев А. А. Трудовые конфликты и методы их разрешения // Социологический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова // Ломоносовские чтения. – 2004
- 2) Соловьев А. В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореферат дис. д. экон. н.: М. – 2010. – 51с.
- 3) Федорова А. В., Отнюкова М. С. Риски управления эффективными коммуникациями и конфликтами в ситуации неопределенности // Вестник Поволжского института управления. – 2018. Том.18 №4. – С.112 – 121