

## Социальное взаимодействие в строительной отрасли

Научный руководитель – Ефимова Светлана Александровна

*Епифанова Мария Михайловна*

*Студент (бакалавр)*

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Гуманитарный институт, Владимир, Россия

*E-mail: epifanova-masha@mail.ru*

Грамотное взаимодействие как внутри конкретной организации, так и за ее пределами, включая общение с заказчиками, является гарантом успешного развития строительной отрасли, а значит и общества в целом.

Данная проблема анализировалась такими исследователями, как З.И. Иванова, А.В. Кофанов, А.М. Дружинин [1]. В целом, патологии организационных взаимодействий подробно рассмотрены в работах доктор философии наук, профессора А.И. Пригожин [2].

Цель статьи рассмотреть механизмы взаимодействия в строительной отрасли. Для ее реализации необходимо в качестве задач проанализировать взаимодействия индивидов внутри строительной организации и между заказчиком и подрядчиком.

Качество жизни любого человека напрямую зависит от того, насколько полно удовлетворяются его потребности. Чтобы чувствовать себя полноценно и комфортно индивид должен полностью удовлетворять свои потребности, а это невозможно сделать без взаимодействия с другими людьми, социальными группами и институтами.

Взаимодействие- это процесс, во время которого люди совершают определенные действия, надеясь получить ожидаемую ими реакцию от других (людей, социальных институтов, групп), на которых направлено это действие. Особыми признаками социального взаимодействия являются: предметность, доступность для наблюдения со стороны, ситуативность, рефлексивная многозначность. Социальное взаимодействие имеет свою классификацию. Выделяются такие критерии как: количество субъектов взаимодействия, характер отношений между ними, срок взаимодействия и др.

Формальность-действие, необходимое с точки зрения установленного порядка при выполнении [4]. Значит, формальные организационные отношения - это регламентированные отношения, которые подразумевают заранее известные роли участников. Особенностью формального взаимодействия является тот факт, что действия, совершаемые участниками этого взаимодействия, осуществляются по определенным правилам и не могут выходить за установленные рамки, в противном случае они подвергаются санкциям. Огромным явным плюсом формального взаимодействия является то, что отношения строятся без личных взаимоотношений, имеют механический характер, т.е. индивиды рассматривают друг друга только лишь как инструмент, благодаря которому они могут достичь своей цели. Еще одним достоинством такого взаимодействия является отсутствие времени, затраченного на выяснение взаимоотношений, ведь для получения ожидаемого результата взаимодействующие индивиды не обязаны совершать действия, исходя из личных симпатий и антипатий. Существующий регламент заранее предписывает субъектам положенные действия, превращая организацию в правильно функционирующий организм. Наряду с формальным взаимодействием в любой организации существует и неформальное общение. Неформальные коммуникации удовлетворяют потребность в дружбе, сопереживании

и поддержке. В организации такой вид взаимодействия помогает поддерживать сплоченность коллектива, дает понимание руководству как сотрудники реагируют на введенные изменения, так как любое нововведение зачастую не остается без обсуждения в неформальной обстановке между коллегами. Особо остро стоит проблема неформальных отношений между начальством и сотрудниками. Такое взаимодействие должно строиться на принципе взаимного уважения, где соблюдается субординация, так как взаимоотношения, где подчиненный и начальник не разделяют личное и служебное теряет свою эффективность и ведет к проблемам. Так же во избежание конфликтов руководство обязано иметь ко всем работникам одинаковые требования, несмотря на успешность/безуспешность их неформальных отношений.

Любая организация, в том числе и строительная должна функционировать, опираясь на определенный план, где определены цели и задачи каждого из работников, а также организации в целом. Отклонение от такого плана может привести к конфликтам и потере эффективности. Конфликт- открытая борьба между индивидуумами или группами в обществе [4]. Любой конфликт внутри организации является серьезной угрозой для нее, так как любая неблагоприятная обстановка ведет к нарушению выработанного алгоритма, который позволяет продуктивно работать. Отличительной особенностью конфликта в организации является тот факт, что его несложно спрогнозировать, а значит можно предотвратить. При анализе конфликтов и причин их возникновения необходимо сначала выяснить происхождение конкретного конфликта. У любого конфликта в строительной организации есть объективная и субъективная сторона. Конфликт, причиной которого стало объективное начало это конфликт возникающих вследствие слишком высокой загруженности, напряженной обстановки между коллегами, недостаточности ресурсов и других факторов, которые могут образовать сложную для сотрудника ситуацию. Причиной конфликтов с субъективной стороны чаще всего являются управленческие ошибки.

Особого внимания заслуживает рассмотрение взаимодействия между подрядчиком и заказчиком. Их взаимоотношения регулируются гражданским законодательством, поэтому все нюансы производства работ должны быть обговорены в устной форме, а после этого прописаны в соответствующих документах. Для того, чтобы взаимодействие было успешным, обе стороны должны уделять особое внимание всем юридическим аспектам, ведь такой тип взаимоотношений строится путем подкрепления общего решения юридическим путем.

Таким образом, взаимодействие в строительной сфере строится по определенным правилам, принятым в обществе и введенным законодательным путем. Их нарушение может негативно повлиять на успешность труда, но зная особенности данного взаимодействия и анализируя действия сотрудников и заказчиков, конфликтные ситуации можно предотвратить.

### Источники и литература

- 1) Иванова З.И., Кофанов А.В., Дружинин А.М. Социальные проблемы строительного комплекса. М.: МГСУ, 2011.
- 2) Пригожин А.И. Организационные управленческие патологии // Общественные науки и современность. 1998, №3.
- 3) Пономаренко В.В. Управление конфликтами. М.: АСТ.
- 4) Джери, Дэвид. Большой толковый социологический словарь <https://search.rsl.ru/ru/record/01000844900> (Большой толковый социологический словарь)