

image not found or type unknown



Социальная неоднородность общества, различия в уровнях дохода, власти, престижа и тому подобное нередко приводят к конфликтам. Конфликты были и будут неотъемлемой частью общественной жизни. Особенно богата на конфликты современная жизнь российского общества. Все это обуславливает пристальное внимание к их исследованию. Изучение трудовых конфликтов целесообразно начать с общетеоретической характеристики социального конфликта с дальнейшим определением специфики конфликтов, возникающих в области трудовых отношений.

Конфликтная ситуация в трудовом коллективе рассматривается нами как остановка в развитии, возникшая из-за различий в понимании своей компетенции в организации и компетенциях своих коллег. Каждый работник имеет свое представление о своих компетенциях и о компетенциях своих коллег.

Чем больше сотрудников, тем больше представлений о том, какими компетенциями должен обладать тот или иной из них. Субъективный подход к оценке компетенций, различие в представлениях могут стать поводом для возникновения трудового конфликта. Еще Конфуций в VI в. до н.э. утверждал, что злобу и заносчивость, а с ними и конфликты порождают, в первую очередь, неравенство и непохожесть людей .

Трудовой конфликт приводит к остановке развития организации и производственного процесса. В зависимости от стадии, на которой находится трудовой конфликт, можно выделить различные признаки его проявления. Это может быть и отмалчивание, открытое недовольство, ссора между сотрудниками, прекращение работы, увольнения и т.д.

В связи с тем что трудовой конфликт является социальным конфликтом, можно сказать, что изучение трудовых конфликтов должно базироваться, прежде всего, на теории межличностных отношений.

Сущностный анализ конфликтов в части их проявления в рамках трудовых коллективов невозможен без всесторонней оценки составляющих его элементов.

В истории трудовых конфликтов можно выделить несколько этапов. Сама история их изучения уходит корнями в VII-VI вв. до н.э. В этот период формируются первые

знания людей о видах конфликтов, правилах поведения, позволяющих избежать конфликтных ситуаций. Конфликт изучается в рамках философии, права, психологии, однако не выделяется как самостоятельный предмет изучения [2].

Тема конфликтов затрагивалась в работах Платона, Аристотеля, Цицерона, Августина Аврелия и многих других ученых.

Второй период (середина XIX века – 1920 гг.) справедливо называется периодом зарождения, становления и развития конфликтологических теорий. В это время появляются первые публикации, посвященные проблеме конфликта.

Изучение конфликта как самостоятельного явления начинается в третий период (1920–1950 гг.) годы.

Теория конфликта пронизывает все социальные науки – философию, политологию, психологию, педагогику и социологию.

Огюст Конт, Герберт Спенсер, Карл Маркс предприняли первые попытки создания социологической теории социальной системы с обоснованием роли конфликта. В своей работе «Основы социологии» Герберт Спенсер впервые заявляет об универсальности конфликта и признает его нормальным социальным явлением.

Георг Зиммель, Макс Вебер, Эмиль Дюркгейм, Фердинанд Теннис в своих работах продолжили развитие теории конфликта. Эмиль Дюркгейм считал, что существует равенство между общественным состоянием и социальной солидарностью. По его мнению, люди объединяются в группы не ради личной и общественной вражды, а по причине глубокой потребности друг в друге.

А вот Макс Вебер рассматривал общество как взаимодействие людей, которые и являются продуктом социальных, а значит зависимых от действий других людей, действий. В то же время, общество представляет собой различные группы, которые действуют как позитивно, так и негативно.

С

овременный интерес к теории трудовых конфликтов направлен к практике хозяйственной деятельности. В настоящее время внимание сосредотачивается в большей степени на способах предотвращения трудовых конфликтов.

Работодатели выделяют средства для участия своих сотрудников в тренингах проводимых центрами кадрового развития посвященных этим проблемам. На таких тренингах сотрудники овладевают навыками по предотвращению трудовых

конфликтов. Таким образом, можно сказать, что реальный сектор экономики первым ощутил потребность в изучении трудовых конфликтов и вынужден удовлетворять ее за счет применения опыта западных компаний.

Как уже отмечалось выше, любая конфликтная ситуация по сути своей есть остановка в развитии. Что последует за этой остановкой, зависит от того, как будет развиваться конфликт, какие действия предпримет руководитель предприятия.

Еще древнегреческие философы утверждали, что конфликт не может получить положительной или отрицательной оценки, так как он свойственен всем предметам и явлениям. Трудовой конфликт может в одном случае привести к окончанию деятельности предприятия, в другом дать толчок к развитию и вывести его на новый уровень.

Причины социально-трудовых конфликтов

У всех конфликтов есть несколько причин. Основными из них являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представленных ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация и т.д. Однако, исследования показали: причиной большинства конфликтов является незнание как должностными лицами, так и работниками законодательства о труде. Рассмотрим основные причины трудовых конфликтов:

Распределение ресурсов. В организации ресурсы всегда ограничены. Руководство должно решить, как распределить материалы, информацию, людские ресурсы и финансы между разными группами, чтоб наиболее эффективным образом достигнуть целей организации. Люди, как правило, ближе принимает свою проблему, и всегда желают получить большего. Необходимость делить ресурсы почти неизбежно ведет к различного рода конфликтам.

Различия в целях. Специализированные подразделения организации и даже подгруппы формируют свои цели, несут ответственность за их достижение, получают плату за конечный результат. Поэтому подразделения могут уделить больше внимания их достижению, чем целям всей организации. Различия в целях часто просматриваются между личностью и группой.

Взаимозависимость задач. Возможность конфликта существует везде, где человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Причиной конфликта, как правило, является и то, что ни функции, ни средства, ни обязанности, ни власть, ни ответственность не распределены четко по подразделениям и рабочим местам.

Различия в представлениях и ценностях. Различия в ценностях - очень распространенная причина конфликта. Вместо того, чтобы объективно оценивать ситуацию, люди акцентируются на тех взглядах, альтернативах и аспектах ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для группы и личных потребностей.

В заключение хотелось бы привести слова Фридриха Ницше о том, что «конфликт свойственен человеку и всепроникающ, и это, возможно, одна из плодотворнейших сил сегодня».

Источники:

<https://creativeconomy.ru>

<https://otherreferats.allbest.ru>

<https://creativeconomy.ru>