



В современной конфликтологии изучение социально-трудовых конфликтов является одной из приоритетных тем исследования. Это определяется несколькими факторами. С одной стороны, трудовая деятельность является одной из основных для каждого индивида, именно в трудовой сфере протекает максимальное число социальных контактов и концентрируются различные виды социального взаимодействия. Это определяет тот факт, что конфликты в данной среде также являются массовыми и интенсивными, многие из этих конфликтов могут иметь прямые экономические и социальные последствия. С другой стороны сфера изучения социально-трудовых конфликтов способна дать весьма многое для понимания именно практической стороны регулирования конфликтов, применения в производственной деятельности теоретических знаний о природе и сущности конфликта. При этом в современной производственной сфере происходят глобальные изменения, которые связаны с изменением характера труда, кризисом действующей модели распределения благ, изменением целей самой производственной деятельности. Закономерно меняется и природа конфликтов, которые становятся все более интенсивными. Сегодня нельзя уже определять конфликты рамками исключительно одной отдельно взятой организации, конфликты внутри организации тесно связаны с социальными конфликтами и противоречиями. Воспринимать социальную среду независимо от организации, представлять, что она не оказывает никакого влияния на производственную среду в отдельной организации просто невозможно даже в качестве теоретического допущения. Также нельзя забывать о том, что растет сама динамика конфликтности, конфликты в рамках трудового коллектива отличаются все большим разнообразием и непоследовательностью. Они требуют новых методов решения и новых способов предупреждения.

В современной науке под трудовым конфликтом понимается довольно широкий спектр явлений. В практике управления он рассматривается как организационный конфликт, так как трудовой конфликт сегодня возможен только в рамках некоторой организации. Однако оба понятия имеют фактически синонимичное значение. Основной особенностью организации, которая оказывает решающее влияние на протекание социального конфликта, является наличие в ее рамках формальной и неформальной структуры. Формальная структура организации представляет собой официальные, часто регламентированные документально,

отношения между ее членами. Для нее характерна строгая иерархия, четкость распределения обязанностей, обязательность выполнения функций. Неформальная структура представляет собой взаимоотношения между членами организации. Основанные на межличностных симпатиях и антипатиях. Неформальная структура не содержит в себе официального контекста, не имеет четкой регламентации и иерархии. Наличие формальной и неформальной структуры определяет два основных вида социального конфликта в рамках отдельной организации: формальный (производственный) и неформальный (межличностный). Формальный конфликт возникает из-за противоречия по поводу формальный интересов, функций, распределения должностей и самих целей организации. Неформальный конфликт в основе своей имеет личные отношения сотрудников между собой, диалектику симпатий и антипатий на уровне личных контактов. Конфликт в организации – это столкновение между субъектами совместной деятельности в рамках организации или межорганизационном пространстве. Основные причины конфликтов заключаются в противоречии интересов и целей сотрудников организации. Формальные конфликты могут иметь причины в противоречии относительно должностей в организации, иерархии, целей и задач деятельности. Неформальные конфликты основаны на противоречии личностных интересов. Однако стоит отметить, что на практике указанные причины обычно совпадают, и формальные и неформальные интересы пересекаются.

Понятие социально-трудовой и производственный конфликт являются синонимами. Производственные конфликты – это специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива. Выделяют следующие виды производственных конфликтов: конфликты внутри малых групп; конфликты между работниками; конфликты между руководителями и подчиненными; конфликты между малыми производственными группами. В основе межгрупповых конфликтов лежит множество причин. Это может быть борьба между группами за распределение и перераспределение различного вида ресурсов, за специфические интересы и цели, за лидерство и т. д. Межгрупповые конфликты способствуют укреплению внутригрупповых связей и отношений. Это часто используется руководителями для сохранения внутригруппового единства и укрепления своей личной власти. Но отрицательные последствия конфликта ухудшают отношения между членами группы, могут привести к расчленению групп на новые подгруппы и даже к распаду группы. Конфликты между производственным группами и администрацией являются следствием неопределенной позиции администрации по вопросам социальной защищенности работников. Росту напряженности в трудовых коллективах в большей степени

способствует обман со стороны представителей администрации. Конфликт между рядовыми работниками может возникать как внутри одного отдела, так и между сотрудниками различных подразделений. Основанием для конфликта может быть как несовместимость интересов сотрудников, конкуренция, расхождения во взглядах. В основе конфликта руководителя и подчиненного чаще всего лежат отношения, определяемые должностным распределением служебных ролей. Если между членами коллектива установились отношения взаимопонимания – это способствует гармоничному функционированию группы. Но между ними могут возникать и противоречия, порождаемые личностными особенностями людей и оказывающие влияние на исполнение ими своих ролей. В первую очередь это связано с проблемами подчинения. Так, работники, обладающие авторитарным типом личности, с трудом подчиняются власти другим. Конфликты могут возникать и тогда, когда цели, мотивы поведения, интересы, социальные ожидания у руководителя и подчиненных не совпадают. Так, руководитель не обеспечивает условия для успешной производственной деятельности подчиненных, нарушается ритмичность их работы, это приводит к простоям и влияет на заработную плату рабочих. Возникает неудовлетворенность, вызванная тем, что работник не получает того, что ему полагается. Условно можно обозначить следующие группы причин социально-трудовых конфликтов: управленческие причины. К данной категории можно отнести спорные управленческие решения, поведение руководителя, ошибки в управлении. К примеру, неправильная оценка потенциала работника, что приводит к росту социально-психологической напряженности, сложные задания; социальные причины. Этот комплекс причин обусловлен взаимодействием внутри коллектива, что часто прямо не связано с характером деятельности коллектива. Однако в рамках трудовой организации различные социальные противоречия, например, борьба за лидерство в группе, также крайне важны; психологические причины. В данном случае речь идет о психической индивидуальности работников организации, что ведет к возможной индивидуальной несовместимости. Стоит отметить, что в самом общем виде практически любой конфликт имеет в своей основе в рамках трудового коллектива определенный уровень социально-психологической напряженности, который никогда не равен нулю. Иными словами, определенный уровень социально-психологической напряженности будет всегда. Это обусловлено и индивидуальной несовместимостью людей, и давлением ситуации, и многими другими факторами. Это в свою очередь всегда создает определенный базис для конфликтности. Как представляется, в рамках трудового коллектива просто невозможно избежать конфликтности в принципе. Задача руководителя в таких условиях

позиционируется скорее в том, чтобы свести конфликтность к минимуму и использовать ее положительный потенциал. Стремление же вовсе избежать конфликты в организации бессмысленно и губительно с точки зрения эффективности управления. Таким образом, производственный конфликт представляет собой достаточно сложное явление, которое развивается на различных уровнях организации, вовлекая в свой процесс всех ее членов вплоть до руководителя. Очевидно, что такая ситуация практически не может разрешиться сама собой и требует внешнего контроля. Социально-трудовые конфликты на современном этапе в силу развития различных технологий управления персоналом уже не представляют критической угрозы для организации. Но при этом их значение остается важным, так как они продолжают оказывать влияние на развитие трудовой деятельности, при этом создавая угрозу самой организации. Принципиальным моментом является то, что полностью устранить влияние конфликтов в трудовой деятельности просто невозможно, так как они являются частью самой системы современной трудовой деятельности.

В настоящее время социально-трудовые конфликты стали основным видом конфликтов в современном мире, что во многом объясняется тем колоссальным значением, которое приобретает трудовая сфера в индустриальном обществе. Социально-трудовые конфликты представляют собой любой вид конфликта в рамках трудовой сферы жизни общества. Данные конфликты на современном этапе являются атрибутом деятельности любой организации, так как в трудовой сфере современного мира человек выступает всего лишь инструментом для целей организации, который довольно часто бывает даже менее ценным, чем другие организационные ресурсы. В рамках организации существует устойчивое противоречие между ее целями и личными целями работников. Это и порождает открытое противоречие, которое в свою очередь выступает источником конфликтов, которые проявляются как в отчуждении труда работников, так и в существовании такого феномена как неформальная структура организации. Устранить конфликты в трудовой сфере невозможно без устранения данного противоречия.

Список использованной литературы

1. Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций. – М.: МЗ Пресс, 2013. – 182 с.
2. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2016. – 320 с.
3. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – М.: Экономика, 2016. – 360 с.

4. Зайцев, А.К. Управление персоналом / А.К. Зайцев. - СПб., 2016. - 154 с.