

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Корнеев А.А.

научный руководитель – канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.
Сибирский федеральный университет

Самым общим образом конфликт можно определить как предельный случай обострения противоречия. Конфликт возникает и протекает в сфере непосредственного общения людей, как соответствующий результат обострившихся противоречий между ними. Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, точек зрения, взглядов партнеров по общению. Выделяются следующие типы конфликта [1, с. 12].

Внутриличностный конфликт возникает из-за состояния неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанного с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений и потребностей.

Межличностный конфликт является самым распространенным типом конфликта; он возникает между людьми из-за несовместимости их взглядов, интересов, целей, потребностей.

Межгрупповой конфликт происходит вследствие столкновения интересов различных групп.

Конфликт между группой и личностью проявляется как противоречие между ожиданиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и общения [см.: 1].

Для того чтобы понять сущность конфликта и эффективно разрешить его, необходимо обратиться к одной из формул конфликта:

Конфликтная ситуация + инцидент = конфликт,

где конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, создающие истинную причину конфликта; инцидент – это стечение обстоятельств (искры), которые являются поводом для конфликта; конфликт – это открытое противостояние, являющееся следствием взаимоисключающих интересов и позиций.

Социально-трудовой конфликт представляет собой противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников. Социально-трудовой конфликт возникает в случае, если:

- 1) противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;
- 2) степень противоречий достаточно высока;
- 3) противоречия доступны для понимания, то есть индивиды и группы осознают эти противоречия, или, напротив, они непонятны;
- 4) противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительное время накапливаются перед тем, как перейти в социальный конфликт [см.: 2].

Реализация социально-трудового конфликта зависит от множества определенных субъективных факторов. Индивиды и группы должны, с одной стороны, испытывать довольно сильную потребность в преодолении взаимных сложностей для того, чтобы решиться на конфронтацию. С другой стороны индивиды и их группы должны обладать достаточной способностью для вступления в такую конфронтацию.

Важно учитывать типы социально-трудовых конфликтов выделяемых в зависимости от степени их проявления, это закрытые и открытые социально-трудовые конфликты. Основными параметрами, определяющими данное деление, являются: уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив; наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;

известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее. Известно, что закрытый конфликт является более неблагоприятным, так как он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационно-трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала.

Субъектами социально-трудового конфликта являются индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту: первичные агенты; присоединившиеся участники и среда конфликта. Субъекты социально-трудового конфликта – это часто не равнодействующие факторы. Поэтому все социально-трудовые конфликты различны и неповторимы и зависят зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли статусы являются их субъектами.

Возникновение социально-трудового конфликта возможно по разным причинам и обстоятельствам, например, он может являться результатом недостаточного понимания в процессе общения, неверных предположений по отношению к действиям собеседника, различий в планах и оценках. Причинами социально-трудового конфликта могут быть: индивидуально-личностные особенности партнера по общению; неумение (нежелание) контролировать свое эмоциональное состояние; бестактность и отсутствие желания трудиться, а также потеря интереса к работе.

Причины социально-трудовых конфликтов имеют более глубокий характер. Причины социально-трудовых конфликтов подразделяются на объективные и субъективные.

Объективные причины социально-трудовых конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации. Поэтому объективными причинами конфликтов в трудовой среде могут быть недостатки, слабости, ошибки в организации труда, которые сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной.

Субъективные причины социально-трудовых конфликтов основываются на индивидуальных, субъективных особенностях человеческой личности и групп индивидов. Поэтому они в большей мере непредсказуемы и с трудом поддаются управлению.

Субъективные и объективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ [см.: 1].

Причинами социально-трудовых конфликтов на российских предприятиях являются [2, с. 38]:

1) проблемы распределительных отношений, складывающиеся из-за распределения благ (справедливо или нет); из-за перераспределения уже присвоенных полученных благ; из-за самого принципа распределения. Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут возникать между одинаковыми и различными социальными группами (как между бедными, так и между богатыми);

2) сложность функционального взаимодействия как причина конфликта встречается тогда, когда на предприятии имеет место сложная дифференциация и кооперация трудовой деятельности, которая, в свою очередь, порождает более активное и ответственное отношение людей к своему труду и вероятность столкновения по поводу бездействия других достаточно велика;

3) ролевые противоречия обусловлены, во-первых, разными ролями, целями и разными способами поведения людей в трудовой среде, и, с другой стороны, нереализацией взаимных ролевых ожиданий субъектов;

4) сугубо деловые разногласия, основываются на разности профессионального мышления, расхождения во взглядах на то, как нужно организовать и выполнять работу и др.;

5) раздел вины и ответственности, то есть в неблагоприятных для организации ситуациях, происходит процесс определения конкретного виновника, что и становится причиной конфликта;

б) лидерство, в форме ненормального соперничества, инициативы, доминирования, излишние профессионально-деловые амбиции и т. п. Социально-трудовой конфликт на основе лидерства может протекать как борьба за власть, за занятость;

7) ненормальные условия труда (устаревшая техника, теснота на рабочем месте и др.);

8) несовместимость, то есть существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. Например, несовместимость в опыте, квалификации, образовании; в экономической психологии и отношении к труду и др.;

9) половозрастной состав организации (амбиции молодых и консерватизм старшего поколения, сдерживающий внедрение новаций);

10) социальные различия (сословно-классовые, расовые, этнические, религиозные, политические различия людей).

Традиционно считается, что социально-трудовой конфликт опасен для коллектива и предприятия. Да это так, но и позитивные функции конфликта огромны. Ведь конфликт – это столкновение противоречий, которое говорит о том, что в организации существуют проблемы необходимо решать, и как можно быстрее, чтобы обеспечить поступательное развитие самой организации.

Позитивными функциями социально-трудового конфликта являются [1, с.58]:

1) информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая была скрыта, но являлась функционально необходимой всем или многим);

2) социализации (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях, и способствуют скорейшему разрешению последующих конфликтных ситуаций);

3) нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций);

4) инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается и решается какая-то проблема).

Признание позитивных функций социально-трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; необходимо не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать его на достижение полезных целей.

Социально-трудовой конфликт имеет и негативные последствия [1, с. 59]:

1) усиление враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде приводит к накалу страстей;

2) свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых, но часто необходимых коммуникаций;

3) падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;

4) ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия по пустякам во взаимодействиях, переговорах, контактах;

5) умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», то есть по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

6) умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, то есть установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

7) разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение;

8) фактические потери рабочего времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; субъективное переживание бессмысленных затрат сил и энергии на вражду и конфронтацию;

9) не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия социально-трудового конфликта можно рассматривать также как универсальные признаки конфликтной ситуации.

Работники в условиях социально-трудовых конфликтов ведут себя по-разному. Так, одни избегают вступать в конфликт любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Поведение людей в условиях конфликта может быть показателем такого качества работника, как отношение к труду.

Разрешить социально-трудовой конфликт – значит: устранить конфликтную ситуацию либо исчерпать инцидент. Однако, как показывает практика, в жизни встречается много случаев, когда, по объективным причинам, невозможно устранить конфликтную ситуацию. Следовательно, с целью избегания конфликта следует проявлять осторожность и не создавать инцидента.

Разрешение социально-трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия. Разрешение социально-трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным.

Разрешимость социально-трудового конфликта зависит от степени его сложности. Факторами, обуславливающими сложность социально-трудового конфликта, являются [2, с. 39]:

1) масштаб конфликта. Он определяется как общим количеством участвующих в конфликте лиц и групп, так и количеством сторон и позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта могут проявиться три, четыре и т. д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет разрешение конфликта. В междисциплинарном конфликте сильнее проявляются личностные факторы, что усложняет его разрешение. В межгрупповом конфликте участники могут осознавать его масштабность, связанные с ним последствия, риск, ответственность, поэтому особенно стремятся к его разрешению. В межиндивидуальном конфликте преимуществом является то, что здесь проще процесс обсуждения; оно может происходить оперативно, в рабочем порядке, но здесь меньше вероятность компромисса;

2) длительность конфликтной ситуации. Разрешимость конфликта в его начальной стадии может быть более проста, чем в поздней стадии. Это объясняется следующими аргументами: конфликт еще не персонифицирован; еще не велики разрушительные последствия конфликта; не сформировалась сложная структура участников конфликта. Поэтому социально-трудовой конфликт необходимо разрешить как можно быстрее. Однако и заключительные стадии конфликта имеют ряд преимуществ, ускоряющих разрешение конфликта, им являются: с течением времени всем субъектам конфликта становится понятной причина конфликта, и четче вырисовываются пути его разрешения; с течением времени субъекты конфликта устают конфликтовать, что способствует скорейшему разрешению конфликта; с течением времени мотив игры в конфликте сменяется мотивом риска, что является тормозом при затягивании конфликта, особенно для более консервативных субъектов конфликта;

3) новизна или стандартность конфликта имеют разнонаправленное влияние на его разрешение. Так, если подобный социально-трудовой конфликт уже имел место ранее, то его повторение будет происходить в менее острой форме. При этом участники конфликта знают на собственном опыте, какие меры необходимо предпринять, чтобы разрешить конфликт, то есть разрешить существующее противоречие на предприятии. В том случае, если аналогов конфликту не было, то все участники находятся в ситуации

неопределенности и действуют методом проб и ошибок, либо используют опыт разрешения аналогичных конфликтов, имевших место на других предприятиях;

4) объективные или субъективные причины конфликта. Если конфликт вызван объективными причинами, то для его разрешения требуются организационно-трудовые изменения, требующие больших материальных и временных затрат, а если субъективными причинами, то его разрешение будет более сложным;

5) субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта, культурны, образованы, то они способны быстрее найти решение проблемы. Однако высокий уровень культуры участников может и обострять конфликтную ситуацию в силу их более принципиального отношения к делу.

Существует ряд методов разрешения социально-трудовых конфликтов, которые по признаку поведения конфликтующих сторон можно разделить на следующие группы: внутриличностные, структурные, межличностные, переговоры, ответные агрессивные действия.

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента.

Структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы стимулирования работников. К таким методам относятся: разъяснение работникам требований к работе, использование координационных механизмов, разработка и уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения членов трудового коллектива.

Межличностные методы предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб своих интересов.

Переговоры выполняют определенные функции, и представляют собой набор приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для противоборствующих сторон решений.

Ответные агрессивные действия – методы, являющиеся крайне нежелательными для преодоления конфликтных ситуаций, так как их применение приводит к разрешению конфликта с позиции силы.

В современной конфликтологии выявляют несколько типов разрешения социально-трудового конфликта [см.: 1, 2]:

1) автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, собственными силами, в границах собственных задач и функций;

2) общеорганизационный, когда социально-трудовой конфликт может быть разрешен только в результате организационных изменений;

3) самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;

4) публичный, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают;

5) административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения социально-трудового конфликта [см.: 1,2]:

1) реорганизация, то есть изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон;

2) информирование, то есть социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку восприятия ситуации в сознании конфликтующих сторон, формирование правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мирного его разрешения;

- 3) трансформация, то есть перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;
- 4) отвлечение представляет собой перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы, желательны общие, способствующие их сплочению ради общего дела;
- 5) дистанционирование, то есть исключение конфликтующих сторон их общих организационно-трудовых отношений путем, либо перевода одной из конфликтующих сторон на другое рабочее место, либо прямое увольнение;
- 6) игнорирование, то есть умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам по себе или чтобы не допустить дальнейшего обострения конфликта;
- 7) подавление конфликта происходит в том случае, если причины конфликта не снимаются, а конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

Список использованных источников:

1. Жулина Е.В. Экономика и социология труда // http://www.modernlib.ru/books/zhulina_elen/ekonomika_i_sociologiya_truda_shpargalka/read_10/
2. Светлов В.А. Аналитика конфликта. Учебное пособие для студентов ВУЗов. – СПб: «Росток», 2001. – 511 с.
3. Светлов В.А.. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. Учебное пособие. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 304 с.