трудовые конфликты на предприятиях с позиции конфликтологии

исследование научных подходов в изучении социально-трудовых конфликтов

Аннотация

Современные исследования не отражают в полной мере проблемы трудовых конфликтов. Внимание сосредоточивается в большей степени на способах предотвращения трудовых конфликтов. При этом недостаточно работ, посвященных технологиям разрешения конфликтов, последствиям их неразрешения, причинам возникновения и т.д.

Ключевые слова: трудовой конфликт, причины социальных конфликтов, производственные отношения, источник конфликта, предотвращение конфликтов, порядок разрешения конфликтов

Дедкова Инна Федоровна
канд. экон. наук, доцент кафедры прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет, г. Краснодар
inna–dedkova@yandex.ru

Существуют два основных научных подхода к определению понятия конфликта. Первое направление определяет конфликт как столкновение противоположных, мнений, позиций, идей и оценок, которое люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий. Второе направление рассматривает конфликт как действие и поведение сторон, направленные на сторону, имеющую противоположные цели, интересы, позиции и взгляды.

Несмотря на различия в подходах к определению конфликта, можно утверждать следующее. Конфликт возникает на основе любых противоречий, касающихся конкретного субъекта, которые вызывают у него общее состояние неудовлетворенности жизненной ситуацией или иными обстоятельствами его жизни в различных сферах (общественной, социальной, личной и др.). В рамках такого подхода появляется возможность понимания и определения источника возникновения конфликта, поведения в конфликтной ситуации. Это впоследствии поможет выявить первые признаки возникновения конфликтов.

Трудовой конфликт

Конфликтная ситуация 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 [1].

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.

Теория конфликтов: исторический ракурс

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, станов-

Федоров Николай Иванович
соискатель, кафедра прикладной экономики и управления персоналом, Кубанский государственный университет, г. Краснодар
fedorow.nickolai2010@yandex.ru

«...злобу и заносчивость, а с ними и конфликты порождают, в первую очередь, неравенство и непохожесть людей»
Конфуций, VI в. до н.э.

ления 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.

предприятиях

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 действую как позитивно, так и негативно.

Возникновение конфликтологии

Выделение конфликтологии как самостоятельного научного направления пришлось на период 50–80 годов прошлого века (четвертый период). Он сопровождался ростом числа научных исследований посвященных проблемам конфликта.

Одной из наиболее известных работ в этот период считается книга Льюиса Коузера «Функции социального конфликта» (1956). Впервые рассматривается положительная роль конфликта. Эта модель получила название позитивно-функционального конфликта. По мнению Льюиса Коузера, социальный конфликт – это борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы, борьба, в которой целями противников являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника [3].

Рассматривая позитивные функции конфликта, Коузер обосновывает стабилизирующую роль конфликта в поддержании динамического равновесия социальной системы. Он полагает, что конфликт выполняет ряд положительных функций, к которым относятся:

– разрядка напряженности;
– коммуникативно-информационная;
– созидательная;
– интегрирующая.

Мысли противоположной направленности можно встретить в книге Н. Смелзера «Теория коллективного поведения». Автор описывает такие формы коллективных действий, которые, как правило, рассматриваются как иррациональные. К ним он относит панику, бунт, коллективные возмущения. Под коллективным поведением Смелзер понимает «мобилизацию на основе некоторых убеждений, которые по-новому определяют социальное действие» [4].

Впервые попытка создать универсальное учение о конфликте была предпринята в начале 60-х Кеннетом Боулдингом, который является автором «Общей теории конфликта». По его мнению, предпосылкой возникновения конфликта является извечное стремление человека к борьбе. Поэтому изучение конфликта возможно, по мнению Боулдинга, только через понимание интересов сторон – участников конфликта.

Пятый период развития теории конфликтов относится к концу XX – началу XXI века. На данном этапе осуществляется поиск эффективных методов по предотвращению и разрешению конфликтов с применением современных методик нейролингвистического программирования, коучинга и др.

Трудовые конфликты: изучение и предотвращение

Современный 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 предо-

Литература

1. Конфуций. Великая мудрость управления. Рассуждения в изречениях. – М.: Издательство Жигульского А.Ю., 2009. – 488 с.
2. Хибовская Е.А. Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. – 1995. – № 3. – С. 21, 23.
3. Шувалова О.Р. Конфликты в трудовых коллективах // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень ВЦИОМ. – 1995. – № 1. – С. 41, 42.
4. Смелзер Н. Социология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 688 с.
5. Ницше Ф. Малое собрание сочинений. – М.: Азбука-классика, 2010. – 1056 с.

трудовой конфликт приводит к остановке развития организации и производственного процесса

твращению 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.

В заключение хотелось бы привести слова Фридриха Ницше о том, что «конфликт свойственен человеку и всепроникающ, и это, возможно, одна из плодотворнейших сил сегодня» [5].

pn

Inna F. Dedkova
Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Applied Economics and Human Resource Management, Kuban State University, Krasnodar
Nikolai I. Fyodorov
Applicant, Chair of Applied Economics and Human Resource Management, Kuban State University, Krasnodar

Researching Scientific Approaches to the Study of Social and Labor Conflict

Abstract

Modern researches do not fully reflect the problems of labor conflicts. They focus mainly on ways to prevent them but there are just a few studies devoted to the technology of conflict resolution, consequences of unresolved conflicts and causes of conflicts.

Keywords: labor dispute, causes of social conflicts, production relations, source of conflict, conflict prevention, order of resolving conflicts