

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Межличностные конфликты в малых трудовых коллективах**

***Сорокина Нина Петровна***

*Студент (специалист)*

Российский государственный социальный университет, Факультет социологии, Москва,  
Россия

*E-mail: ninsor53@yandex.ru*

**Актуальность темы исследования.** В настоящий момент в России растёт число компаний, которые можно отнести к малым трудовым коллективам (малый трудовой коллектив я приравниваю в своей работе к малой группе, в исследовании рассматриваю только трудовые коллективы до 30 человек). В целом развитие рыночных отношений в современной России, усиление конкуренции, кризисные явления в экономике, рост социальной напряженности и другие социально-экономические факторы обострили противоречия во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе, оказали существенное влияние на трудовое поведение россиян, их стратегии карьерного роста, профессиональной самореализации. Эти изменения не могли не затронуть социально-трудовые отношения внутри организаций, приводя к столкновению целей, интересов и точек зрения сотрудников различных по иерархии и характеру выполняемых задач должностей. В то же время, трудовой конфликт можно рассматривать не только как антогонистическое противостояние сторон, но и как состояние, при котором субъекты конфликта стремятся к достижению консенсуса. Межличностный конфликт в организации, как и любой другой социальный конфликт, выступает и как фактор развития.

Актуальность исследования конфликтогенности в современной организации определяется и тем, что организация сегодня понимается не только как система функций и нормативов, но также как сфера межгруппового и межличностного взаимодействия.[n1] В современной организации функционируют различные по своим социально-экономическим интересам иерархически соподчиненные группы, склонные к абсолютизации своих целей, что создает почву для рассогласования интересов в трудовом коллективе и возникновению социально-статусных конфликтов. Для реализации своих целей группы нуждаются в ресурсах: материальных, финансовых, человеческих, властных, которые всегда ограничены, а особенно в современных условиях финансово-экономического кризиса и его последствий.

К тому же, как показывает практика, руководству предприятий и организаций в современных условиях все более необходимы знания и навыки в области раннего диагностирования причин нарождающихся конфликтных ситуаций, правильного ведения переговорного процесса, механизмов предупреждения роста социальной напряженности в коллективе. Диагностика конфликтогенности отношений в трудовом коллективе актуальна сегодня и потому, что в обществе сформировалось недоверие к профсоюзам, в чью компетенцию изначально входит данная задача. Согласно исследованиям ВЦИОМ, 39% россиян считает деятельность профсоюзов незаметной, бесполезной, неэффективной, а еще 46% просто не доверяет профсоюзам, затрудняясь сформулировать причины своего недоверия.[n2] В то же время конфликтогенные процессы на предприятиях России имеют различные формы проявления. Обострение социальной напряженности и ее трансформация в социальный конфликт интересов наемных работников и собственников частных предприятий зависит от общего уровня конфликтогенности как общества, так и трудовых коллективов.

Таким образом, актуально рассмотрение конфликтогенности социально-статусных отношений в организации, а деятельности по социологической диагностике и управлению подобными конфликтами - как системообразующего

[n1] Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. - М., 2005. - С.188-189.

[n2] Данные ВЦИОМ «Нужны ли России профсоюзы?» (28.04.2010) / Раздел «Публикации» на официальном сайте организации - <http://wciom.ru/>

### **Источники и литература**

- 1) Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. – М., 2005. – С.188-189.
- 2) Данные ВЦИОМ «Нужны ли России профсоюзы?» (28.04.2010) / Раздел «Публикации» на официальном сайте организации – <http://wciom.ru/>