

Секция «Социология организаций и социальных технологий»
Сущность организационного конфликта

Гимадеева Айгуль Айратовна

Студент (бакалавр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

E-mail: aika_garpiya@mail.ru

Конфликты являются неотъемлемой частью жизнедеятельности общества и находятся в центре внимания многих зарубежных и отечественных ученых, теоретиков, практиков и различных представителей научных школ. Конфликт - это сложное явление, включающее в себя социальный и психологический аспекты, успешный исход которого зависит от качества, первоначальных методологических и теоретических предпосылок и используемых методов.

Следуя современным тенденциям, формируется новое самостоятельное научное и учебное направление в конфликтологии - организационная конфликтология, освоение которой позволит будущим специалистам-конфликтологам разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций, анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, добывать информацию о состоянии организации с использованием методов прикладных исследований, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении [4].

Основными предпосылками возникновения организационных конфликтов в нынешних обстоятельствах являются возрастающие процессы глобализации и децентрализации, появление информационных технологий и внедрение их в повседневную жизнь человека. Формирование информационного общества приводит к изменениям социально-трудовых отношений, высокой конкуренции на рынке труда и т.д. и т.п.

В научной литературе организационный конфликт определяется не только как столкновение интересов, которое происходит в организации, но и причина нарушения норм поведения, вследствие несовпадения общих формальных организационных целей и реального поведения членов в организации.

Существуют различные подходы к понятию «организационный конфликт». Так, в своей работе «Социология конфликта» Г. Зиммель обращает внимание на положительные последствия конфликтов, а именно, на сохранение и укрепление социальной системы, сплочение и мобилизацию социального организма [3].

Р. Дарендорф же отмечает, что «в любой организации можно выделить два основных типа ролей «правлящих» и «управляемых». При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает, и организация делится на две конфликтующие группы» [2].

С другой стороны, Ф.Тейлор в своей концепции рассматривает конфликт, как нарушение гармонии в сфере взаимодействия администрации и рабочих, как результат нерациональной организации и оплаты труда [7].

Власть, по мнению американского социолога Э. Голднера, является источником организационных конфликтов. Трудности в организации возникают тогда, когда квалификация, организационный опыт и способности подчиненных отличаются от аналогичных способностей администратора. Управляющие часто малокомпетентны в конкретных областях деятельности подчиненных [5].

В. Яценко в своей статье «Поведение человека в производственных конфликтах» обозначает организационный конфликт как неудовлетворенность отношений между структурными единицами в организации, иными словами тем местом и статусом, которые занимает сотрудник в структуре организации. [6].

По мнению А. Большакова, «под организационным конфликтом обычно имеют в виду не всякий конфликт, происходящий в рамках организации, а такой, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями». [1].

Нельзя не отметить основные характеристики понятия «организационный конфликт», отличающие его от просто понятия «конфликт»:

1. организационный конфликт ограничен определенными рамками;
2. причинами конфликта являются специфические свойства организации и ее структурные особенности;
3. влияние организационного конфликта проявляется в ухудшении или улучшении эффективности производства;
4. существует ограниченность во времени, вследствие необходимости совместной деятельности.

Таким образом, конфликты объективно неизбежны в любой социальной структуре, в том числе и в организации, на предприятии, в учреждении. Каждый из них имеет свою специфику. Именно поэтому, на мой взгляд, оптимальным вариантом для исследователя выступает рассмотрение организационных конфликтов в рамках нескольких научных подходов, в их непрерывном комплексном взаимодействии.

Источники и литература

- 1) Большаков А.Г. Организационно-корпоративные конфликты. Курс лекций и учебные материалы. – Казань: Казан.ун-т, 2013. – 114 с.
- 2) Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. – М., 2002. – 26 с.
- 3) Зиммель Г. Конфликт современной культуры // Современной культурология: антология. – М.,1995. – 473 с.
- 4) Приказ Минобрнауки России от 07.08.2014 № 956 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология (уровень бакалавриата)»
- 5) Регнет Э. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Пер. с нем. — Харьков: Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. — 396 с.
- 6) Яценко В. Поведение человека в производственных конфликтах. 2011. - С. 11-14.
- 7) Taylor F.W. Principles of Scientific Management. - 1911. 144 p