

Социологическая диагностика причин современного трудового конфликта

Научный руководитель – Соломатина Елена Николаевна

Бакулина Виктория Михайловна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: victoribakulina@gmail.com

Трудовой конфликт - наиболее часто встречающийся тип социального конфликта. Большую часть жизни индивид проводит в рабочем коллективе, где непосредственно взаимодействует с другими членами данной социальной группы. Между коллегами возникают формальные и неформальные отношения, и как следствие, могут возникнуть и трудовые конфликты, что происходит довольно часто, и причин данному явлению множество.

Наше исследование было направлено на раскрытие трудового конфликта как делинквентность социальной группы, требующей урегулирования.

Предметом исследования стали объективные и субъективные причины возникновения трудового конфликта на современном российском предприятии.

Непосредственно трудовым конфликтом в современном социологическом обществе занимаются отечественные ученые А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов и зарубежные социологи Э. Регнет и Т. Вотсон.

Теоретическая основа исследования: теории конфликта Р.Дарендорфа, социология эмоций Дж. Г. Тернера и концепция организационной структуры Т. Вотсона.

Гипотеза исследования: трудовой конфликт возникает в объективных условиях, однако является субъективным явлением как по причинам, так и по последствиям.

Для изучения причин трудового конфликта нами разработана зависимая переменная - социальная среда индивида, внешние и внутренние условия рабочего процесса. Для исследования также была разработана независимая переменная - восприятие социальной среды индивидом, а также своего места в нем, в том числе профессиональное.

На протяжении нашего исследования были выявлены следующие закономерности:

1) На индивида оказывает влияние социальная среда, в которой он находится, и именно она формирует его представление о мире, окружающих его людях и самом себе.

2) Значительной частью рабочего процесса является выполнение рабочих задач наряду с другими людьми, которые, в свою очередь, также координируют и контролируют усилия других людей по выполнению различных задач в рамках трудового процесса.

Необходимо помнить, что управление человеческими ресурсами, а именно менеджмент - это, прежде всего, управление людьми на предприятии для достижения позитивной динамики развития компании. Менеджмент предполагает наличие контроля, ответственности сотрудника в рамках поставленных рабочих задач[3].

3) Конфликт возникает из-за ролевой структуры организации.

Рабочий коллектив представляется как конфликтная ситуация, в которой идет борьба за обладание властью, за лидирующую, наделенную властью, позицию[1]. Стремление получить высокую должность, получить лучшую должность в первую очередь связано с личным осознанием индивида своего «я».

4) Неверные управленческие решения могут послужить причиной конфликта.

Руководителю необходимо быть чутким в вопросах собственных подчиненных, мотивировать их и демонстрировать заинтересованность как администрации, так и компании в целом трудовых ресурсов определенного сотрудника.

5) Каждый отдельный сотрудник - это набор определенных личных характеристик, обладающий сознанием, эмоциями, различными личными установками. Помимо внешней среды, создающей конфликт, индивид также может послужить источником социального, в частности, трудового, конфликта.

6) Особое значение в развитие конфликтной ситуации играют эмоции.

Рациональное поведение и целеполагание выступают в качестве «идеального типа», что является некой идеальной конструкцией, тем не менее не соответствующей социальной действительности. Однако в конфликтной ситуации индивид скорее склонен действовать иррационально, на основе импульсов и собственных эмоциональных реакций, проецируемых существующей ситуацией[2].

Таким образом, в ходе исследования мы пришли к выводу, что причины трудового конфликта носят как объективный, так и субъективный характер. Среди объективных причин конфликта можно выделить влияние социальной среды на индивида и организационно-управленческие решения, принимаемые в ходе рабочего процесса. Ситуативно-управленческие причины конфликтов обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других задач. Субъективные причины - это и социально-психологические, и личностные характеристики каждого отдельного работника. Личностно-функциональные причины конфликтов связаны с неполным соответствием работника по профессиональным, нравственным и другим качествам требованиям занимаемой должности.

Необходимо детально отслеживать ситуацию в рабочем коллективе, уровень напряжения. Управленческие решения должны приниматься с учетом интересов каждого из сотрудников.

Источники и литература

- 1) Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования, 1994. — №5. — с. 142–147.
- 2) Turner J.H. The Sociology of Emotions (with Jan E. Stets). New York and Cambridge: Cambridge University Press, 2005. — 349 pp.
- 3) Watson T. Sociology, Work and Organisation: Seventh Edition. - New York: Routledge, 2017. - 436p.