

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Тихоненко М.А.,

Научный руководитель: ассистент кафедры «Экономика и управление
бизнес-процессами» Покушко М.В.

*Институт управления бизнес-процессами и экономики
Сибирский Федеральный Университет*

Проблема трудовых конфликтов всегда являлась очень актуальной, поскольку люди не всегда могут существовать в мире и согласии друг с другом, тем более в трудовом коллективе. Недостаток материальных благ, трансформация духовных ценностей, усиление социальной дифференциации, обострение чувства социальной справедливости все это является источником возникновения различного рода конфликтов. В настоящее время наблюдается процесс взаимного усиления многочисленных конфликтов в предприятиях, учреждениях, организациях – на этой основе складывается совокупность конфликтного потенциала. Тем самым становится все более очевидной необходимость изучения процессов формирования и развития трудовых конфликтов.

Сложность понимания проблемы трудовых конфликтов заключается: в большом разнообразии подходов ученых восмыслению и решению данной проблемы; в сложности объяснения процессов зарождения и протекания конфликтов; в изменчивости общественных отношений. Но все же, понимание этой проблемы очень важно, поскольку, трудовые конфликты являются неотъемлемой частью трудового коллектива, на любом предприятии, в любой организации. Руководители предприятий и отдельные работники будут достигать более эффективных экономических результатов в своих действиях, если они не будут закрывать глаза на конфликты и конфликтные ситуации, а будут следовать определенным правилам, разработанным подходам, механизмам, направленным на их урегулирование.

И так, что же такое трудовой конфликт на самом деле?

Рассмотрим понятие «трудовой конфликт» с точки зрения разных авторов.

Под трудовым конфликтом Трудовой кодекс Российской Федерации (гл.60, ст. 381) понимает: «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров».[2]

По мнению Е.К.Нечепуренко, трудовые конфликты — это столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений (условий, содержания, организации труда и его оплаты).[4]

По мнению В.А. Полторака, под трудовым конфликтом обычно понимают разновидность конфликта социального, стадию максимального развития противоречий между социальными субъектами экономических и трудовых отношений, поведение (социальных, социально-профессиональных, социально-демографических, функциональных и других групп работников) непосредственно в сфере трудовой деятельности или связанных с ней сферах (распределения, обмена, потребления т.д.)[3]

Эти понятия дают нам небольшое представление о трудовом конфликте. Теперь рассмотрим типы и методы разрешения конфликтов.

Разрешение трудового конфликта - это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным. Не всегда можно установить

четкие границы между разрешением конфликта и самим конфликтом, поскольку он иногда протекает как конструктивное преодоление трудовых проблем.

Существуют такие типы разрешения конфликта, как:

- Автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций;
- Общеорганизационный, когда трудовой конфликт может быть разрешен только в результате организационных изменений;
- Самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;
- Публичный, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают; и
- Административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Так же, можно выделить следующие конкретные методы разрешения трудового конфликта:

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации или между организациями.
2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, а свои возможности «выиграть» конфликт - как более слабые.
3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать таким образом возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).
4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; это возможно в случае, если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «сталкивается» на какую-то третью сторону, т.е. решается за счет этой третьей стороны.[5]

На мой взгляд, самым эффективным является третий метод, он наиболее безболезненно позволяет выйти из конфликтной ситуации. Этот способ наиболее эффективный, поскольку позволяет конфликтующим сторонам отказаться лишь от части своих притязаний, а не полностью отречься от них. Ведь всегда жертвуя чем-либо, выигрываешь намного больше. К тому же, мне кажется, следуя этому методу, конфликт разрешится намного быстрее, чем каким-либо другим из методов.

В заключении хотелось бы сказать, абсолютно все организации сталкивались с трудовыми конфликтами в коллективе, бесконфликтных организаций просто не существует. Более того, чем активнее и динамичнее организация, тем чаще в ее деятельности возникают основания для больших и малых конфликтов. Поэтому понимать, откуда исходит конфликт и управлять его течением и решением – неотъемлемая составляющая профессионализма руководства компании и службы по управлению персоналом. Все мы прекрасно понимаем, что конфликты неизбежны, поэтому чтобы избегать их, или по крайней мере, правильно действовать в конфликтных ситуациях, необходимо уметь уйти от возникшего противоречия, найти компромисс, когда конфликтующие стороны приходят к решению, и если это возможно, разрешить сложившийся конфликт. В любом случае, нужно достойно выходить из сложившихся конфликтов, оставаясь при этом цивилизованным и культурным человеком.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин // Управление персоналом организации. Учебное пособие по направлению "Менеджмент" / 2003. - 366 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации
3. В.А. Полторак // Социология труда: справочник Днепропетровск / 1997 с 34 -36.
4. Е.К. Нечепуренко // Социально – трудовые конфликты и протестное поведение рабочих // Современные научные исследования и инновации. / – Май 2011.
5. http://kurs.ido.tpu.ru/courses/manpower_management/tema10.html