

В. П. Басков

Социальные конфликты в трудовом коллективе

В статье рассматриваются новые конфликты, возникшие в трудовых коллективах в условиях перехода страны к рыночным отношениям, обусловленные этим конфликтные ситуации в производственной и общественной жизни.

Ключевые слова: ролевые конфликты, ролевое рассогласование, дискредитация органов управления, социальное расслоение, новая профессиональная структура общества, социальный конфликт, планирование и развитие трудового коллектива, мониторинг социальных конфликтов.

V. P. Baskov

Social Conflicts in Work Collective

In this article the author observes new conflicts that appeared in work collectives in the conditions of the country's transformation to the market economy relations, and appearing conflict situations in relations of production and social relations.

Keywords: role conflicts, role miscoordination, management authorities discredit, social stratification, a new professional society structure, a social conflict, planning and development of work collective, social conflicts observing.

Слово «конфликт» происходит от латинского корня и в буквальном смысле означает столкновение. Конфликт – это испытание сил противостоящих сторон, столкновение противоположных интересов, взглядов, мнений. Конфликт – одна из форм взаимодействия людей, социальных групп, общностей, институтов, при которой действия одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствуют реализации ее целей.

Проблема конфликтов охватывает все виды и уровни отношений человека с объективной действительностью. Они получили всестороннее исследование в трудах обществоведов. Как социальное явление впервые конфликт был сформулирован в работе Адама Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.). В ней говорилось, что в основе конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество как важнейшая сила развития общества. Известный русский социолог П. Сорокин выводил причины конфликтов из подавленных инстинктов, потребностей и рефлексов, которые вызывают социальное напряжение. Среди них инстинкт самосохранения, пищеварительный, собственнический инстинкт, потребность коллективного самосохранения, потребность в жилище, одежде, самовыражении, творчестве, при-

обретении разнообразного опыта, потребность в работе.

На протяжении XX в. западные социологи разрабатывали различные подходы к исследованию социальных конфликтов. В результате была сформулирована общая теория конфликтов – конфликтология, составными частями которой можно считать такие, как «конфликтная социология» Р. Коллинза, «социология социальных конфликтов» Л. Коузера, «конфликтная модель общества» Р. Дарендорфа и других западных социологов.

Социальный конфликт всегда имеет психологическую составляющую, независимо от уровня общественных противоречий. Это проявляется и в политических и межнациональных конфликтах и, естественно, на экономической почве. Нельзя понять поведение рабочего человека в начавшейся забастовке, выступлении, не учитывая его психологического состояния.

Сегодня, как и в целом в жизни общества, на производстве складываются различные типы конфликтов. Одним из них являются ролевые конфликты. Это так называемое ролевое рассогласование. Например, традиционно принято считать, что мужчина – глава семьи и «кормилец». Однако социальное положение мужчины и женщины в нашем обществе в целом мало чем различаются, в том числе по зарплате. Подтвер-

ждением этому является зарплата и другие материальные вознаграждения работающих женщин и мужчин.

Или такой тип конфликта, как административный, имеющий в качестве источника рассогласование прав и обязанностей.

Как известно, в процессе трудовой и общественной деятельности могут возникать новые задачи и ситуации, изменяя круг обязанностей работника, который не всегда быстро их воспринимает и ориентируется в новых условиях. От работника ожидают четкого и оперативного выполнения возникших задач, но в силу того, что он не может быстро перестроиться, возникает неудовлетворенность его деятельностью, его нарушение установившихся связей.

В новых условиях перехода к рыночным отношениям усиливается миграция кадров, выход из такой ситуации во многом зависит от своевременной подготовки и подбора новых кадров, способных мобильно перестраиваться и решать возникающие задачи.

До сих пор при заключении коллективного договора и последующем его выполнении администрация оказывается связанной с вышестоящими органами управления и, следовательно, не может выполнить всех обязательств. Возникает конфликт, выходящий за рамки предприятий, что дестабилизирует социальную обстановку в коллективе, а нередко и в регионе.

В современных условиях общественной нестабильности как на высшем, так и на низшем уровнях управления производством довольно часто возникают социально-политические конфликты. Суть их заключается в рассогласовании власти и ответственности. Органы власти и управления на уровне предприятия, территории и центра зачастую действуют, не учитывая социальных последствий принимаемых решений. Нередко принимаемые решения не в полной мере обладают легитимностью; носят своевольный характер, принимаются без достаточной подготовки, несвоевременно и, таким образом, не являются эффективными. В результате принимаемые решения ведут к дескредитации органа, его принявшего, невыполнению решения коллективного органа или руководителя, к неподчинению, нарушению социальных норм, аномальному социальному поведению. В связи с этим и могут возникать конфликты между социальными и профессиональными группами, в результате происходит рассогласование и распад социальных и профессиональных структур.

Исследование жизни производственных коллективов показало, что одним из важнейших факторов, определяющих успех в деятельности трудового коллектива, является морально-психологический климат, под которым обычно понимают сложившуюся систему человеческих взаимоотношений, предопределяющих «социальное настроение» производственного коллектива и, одновременно, практику предупреждения и разрешения различных конфликтов как среди работников предприятия, так и между производственными коллективами цехов, отделов и администраций.

Нормальные взаимоотношения создают положительную социальную и моральную атмосферу, являющуюся одновременно условием успешного решения многих социально-экономических проблем. И наоборот, отсутствие такой благоприятной атмосферы самым отрицательным образом отражается на результатах деятельности его коллектива.

Из чего же складывается социально-психологический климат в коллективе? Климат коллектива – это не просто сумма работников, обладающих определенными профессиональными и квалифицированными качествами. Его создают, прежде всего, взаимоотношения людей, обуславливающие их определенное морально-психологическое состояние.

Несмотря на разнообразие форм и структур взаимоотношений в коллективе, а также условий, влияющих на психологический климат, можно выделить несколько особо значимых факторов.

1. Факторы, определяющие возможности работников участвовать в управлении производством. Реализация этих возможностей предполагает заинтересованность каждого в успехе хозяйственной деятельности коллектива. Эти факторы в условиях перехода к многообразным формам рыночной собственности и рыночным отношениям, к более полной самостоятельности предприятия будут приобретать все возрастающее значение.

2. Степень технической оснащенности производства, уровень механизации и автоматизации производственных процессов. Возрастание роли этого фактора в настоящее время определяется необходимостью высвобождения работников от малопродуктивных монотонных операций, снижения вредных воздействий на здоровье работающих.

3. Важнейшей предпосылкой формирования социально-психологического климата является рациональная организация производства и значи-

тельное улучшение условий труда. Непродуманная система оплаты, теснота на рабочих местах, холод, производственный шум, загазованность, создают дискомфорт и приводят к ухудшению социально-психологического климата.

4. Немаловажное значение для повышения производительности труда и социальной активности имеет адаптация молодых рабочих и служащих в коллективе. Быстрота и относительная легкость адаптации служат залогом формирования оптимального психологического климата, высокой трудовой и общественной активности молодых работников предприятия.

5. На укрепление благоприятного социально-психологического климата в коллективе положительно влияет рост профессионально-квалификационного уровня рабочих и служащих.

6. Конкретная ситуация в условиях перехода к рыночным отношениям в России подтверждает, что психологический климат всецело зависит от формы материального и морального поощрения, от социально-бытовых условий рабочих и служащих. Руководство предприятий должно осуществлять хорошо спланированную систему мер, направленную на реализацию этого, ставшего в настоящее время основным, фактора жизни и деятельности коллектива.

7. В новых условиях деятельности предприятий неизмеримо возрастает координация деятельности предприятия с другими предприятиями региона и России в целом, а также производственные и иные связи с государствами ближнего и дальнего зарубежья. В частности, реальное положение и перспективы успешного развития бартерных связей положительно влияют на состояние социально-психологического климата в рабочем коллективе.

8. И наконец, укреплению социально-психологического климата в трудовом коллективе способствует вся система, направляемая на духовное, культурное развитие тружеников завода и их семей.

Таким образом, проведение работы по созданию и укреплению благоприятного социально-психологического климата связано с решением целого комплекса проблем управления и организации производства, совершенствовании кадровой политики и обеспечения условий для морального взаимодействия людей в коллективе.

Управление людьми предполагает сознательное использование социально-психологических методов, умение предвидеть последствия каждого управленческого решения. Это требует от ру-

ководителя высокой культуры, знания дела, профессиональной компетентности, постоянного совершенствования стиля управления.

Производственный коллектив, как и общество в целом, в основе своей строится на принципах товарищеского сотрудничества и взаимной помощи. Вместе с тем, как уже отмечалось, это не исключает противоречий, столкновения различных интересов и возникновения на этой основе различных конфликтов.

В рамках трудового коллектива возможны конфликты:

- межличностные, как деловые, так и субъективно личные;
- между членами коллектива, имеющими равное положение;
- между руководителями и подчиненными;
- открытые и скрытые;
- ненамеренные и преднамеренные;
- вызываемые ситуацией или личностными особенностями тех или иных людей;
- созидательные и разрушительные по своим последствиям;
- конфликты между партнерами и конкурентами по бизнесу;
- конфликты, связанные с действиями финансовых пирамид и обанкротившихся фирм.

Однако далеко не всякие разногласия и недопонимания выливаются в конфликты. Могут возникнуть противоречия, сложные ситуации, люди могут спорить в делах, но все это не приводит к разладу и кризисной ситуации, негативно влияющей на жизнь и деятельность производственного коллектива.

Если социальные конфликты в жизни производственных коллективов неизбежны, то возникает задача нахождения способов их укрощения, погашения. Прежде всего каждый конфликт, являясь глубоко специфическим, требует его конкретного и глубокого изучения.

Опыт показывает, что для погашения конфликта требуется, прежде всего, внимательно выслушать аргументы конфликтующих сторон. В этом деле незаменимую роль сыграет квалифицированный посредник, желательно из социальных работников, которых теперь готовят специальные курсы и высшие учебные заведения. Посредник выступает своего рода «третейским судьей», который профессионально вникает в аргументы, представленные конфликтующими сторонами. Разбор ситуации такой посредник осуществляет, опираясь как на житейский опыт,

так и на существующие законы, инструкции, положения.

Для достижения желаемого результата посредник должен учитывать возможности производственного коллектива, обеспеченность ресурсами, финансами, другие материальные и социальные факторы. На предприятиях получила распространение и деятельность «консультантов», к которым прибегают конфликтующие стороны, иногда их называют «играющими тренерами». Главная задача консультантов – создать условия для плодотворных переговоров и в рамках этих условий добиваться делового обсуждения и согласования взаимных интересов сторон. Посред-

ник (социальный работник, консультант), как правило, определяют в конфликте ряд основных этапов: подготовительные переговоры, выход из конфликта, достижение консенсуса и контроль за согласованными решениями. Все эти этапы имеют конкретные планы и содержание.

Зачастую конфликты на производстве усиливаются по причине неудовлетворительной коммуникации. Плохая информированность также служит катализатором конфликта, обуславливая непонимание работниками причин сложившейся ситуации в оплате труда, распределении прибыли, должностных обязанностях и т. д.