

Секция «Менеджмент»

Система и механизмы управления трудовыми конфликтами на
промышленном предприятии города Пензы

Чапурина Ольга Валерьевна

Студент

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,

Факультет менеджмента и маркетинга, Пенза, Россия

E-mail: olga-chapurina@yandex.ru

В современном мире значимость трудовых конфликтов резко увеличивается. Одной из особенностей возникновения трудовых конфликтов является сокращение государственного участия в регулировании трудовых споров. В следствии чего государство значительно уменьшило свои трудовые гарантии, а также осуществляет отстранение от выполнения своих надзорных и контрольных функций в сфере труда.

Не остался без внимания прошедший экономический кризис, который создал социально-психологическое напряжение в обществе и трудовых отношениях в частности. Кризис привел к снижению уровня жизни населения, привел к глубокой имущественной дифференциации, к потере высококвалифицированных рабочих.

В современном российском обществе все трудовые отношения построены на основе действующего трудового законодательства, а также на нормативных актах локального значения, таких, как трудовой договор (контракт) и коллективный договор, заключаемых субъектами этих отношений. При заключении трудового договора все обязательства, которые в нем прописаны, должны выполняться обеими сторонами, без исключений и в полном объеме. Если же хоть одна сторона договора начинает отклоняться от установленных обязательств, то на этой почве легко может возникнуть трудовой конфликт [4].

В настоящее время проблемой возникновения и управления трудовыми конфликтами занимается значительное количество как зарубежных, так и отечественных ученых. Также этот аспект исследуют социологи, психологи, профсоюзные работники. Начало современным теориям конфликта положили работы К.Маркса, Г.Спенсера, М.Вебера, Д.Смолли, Т.Боттомора, Ч.Миллса. Отечественные ученые такие, как В.Н.Кудрявцев, А.В.Дмитриев, Т.С.Сулимова, Е.И.Васильева, Ф.М.Бородкин, Н.М.Коряк, А.Г.Здравомыслов, Н.В.Гришина также в свою очередь трудились над методиками и способами предотвращения и регулирования трудовых споров.

Как и множества других понятий, у конфликта имеется большое количество толкований и определений. Одним из них является такое: конфликт- это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое [1].

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате, бытует мнение, что конфликт- явление всегда нежелательное, что его необходимо избегать, если есть возможность, и что его следует немедленно разрешать, как только он возникает.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны.

Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер.

На основе вышесказанного было проведено исследование в промышленной организации города Пензы на выявление наличности трудовых споров и их управление руководителем организации. После проведенного исследования все собранные данные были проанализированы и получены результаты.

Одним из факторов, который порождает конфликт в организации является большой размер и сложность организации, из-за этого возникают сложности с процессом коммуникаций. В следствии чего, люди получают не правильную и не точную информацию. Причинами конфликтности также являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представленных ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации, несбалансированность рабочих мест, недостаточная мотивация. Причиной конфликта, как правило, является и то, что ни функции, ни средства, ни обязанности, ни власть, ни ответственность не распределены четко по подразделениям и рабочим местам. В организации закрытые и открытые конфликты, наиболее распространены конфликты вертикальные и смешанные. Они в среднем составляют 70-80% от всех остальных.

Для того, чтобы трудовые конфликты не возникали или в случае их появления руководители должны знать как с ними справляться. Данное исследование показало, что лишь 1,7% руководителей владеют методиками управления конфликтов, а остальному проценту руководителей есть над чем работать. Многие руководители в рамках управления конфликтами руководствуются только лишь жизненным опытом, который не всегда может быть эффективен в конкретной ситуации. До высшего руководства конфликты в коллективе доходят редко. Чаще всего вовлеченными оказываются руководители, чьи интересы были затронуты в процессе конфликта.

Было выяснено, что число конфликтных ситуаций в организации растет, некоторые остаются не решенными. Плохим показателем является, то, что руководители не всегда помогают разрешить трудовой спор. Сами руководители считают, что основными причинами конфликтов в большинстве случаев являются распределение премий и недостатки в поведении, личные особенности и характер коллег, их поступки.

Таким образом, бесконфликтных организаций не бывает. Более того, чем активнее и динамичнее организация, тем чаще в её деятельности возникают основания для больших и малых трудовых конфликтов. Поэтому понимать истоки конфликта и управлять его течением и решением – неотъемлемая составляющая профессионализма руководства компании и службы персонала.

Поэтому становится актуальной проблема изучения, управления и разрешения трудовых конфликтов не только как негативного явления, которые являются причиной возникновения споров, но позитивных его качеств, способствующих развитию организации.

Литература

1. Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. "Внимание! Конфликт Новосибирск, 1989 г.
2. Василенко И.В., Наумов В.И., Небыков И.А. Социальные конфликты в современной организации: диагностика и регулирование: Монография. Федеральное агентство по образованию, Волгоград: ВолгГТУ, 2009.

3. Зазыкин В.Г., Нечаева Н.С. Введение в психологию конфликтов (на примерах конфликтов в коллективных организациях) - М., Издательский центр «Академия», 2006.
4. Библиотека РГИУ: <http://sbiblio.com>