

**Георгиева Ольга Петровна**  
Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Управление человеческими ресурсами

### **Трудовой конфликт: признаки, факторы и причины возникновения**

**Аннотация.** В статье рассматриваются признаки и причины возникновения трудовых конфликтов в отечественной практике, а также наиболее эффективные пути их разрешения.

**Ключевые слова:** трудовой конфликт, признаки трудового конфликта, факторы и причины трудовых конфликтов.

В современной литературе встречается значительное количество подходов к содержанию понятия «конфликт», однако все специалисты сходятся во мнении, что это всегда многоплановое и сложное явление. Привычным является отношение к понятию конфликт, как к нечто негативному. В тоже встречаются и мнения, которые выделяют различные признаки данного явления социально-экономической жизни общества.

Так, по мнению Л.Г. Здравомыслова: «Конфликт – это форма взаимодействия между актуальными и потенциальными субъектами социального действия, чья мотивация связана с противоположными нормами и ценностями, потребностями и интересами». Он определяет конфликт как важнейшую сторону процесса взаимодействия людей в обществе и представляет его в качестве клеточки социального бытия.

Ю.Г. Запрудский определял конфликт как некую особую форму исторически обусловленного движения вперед к новому социальному единению интересов.

Представленные выше определения и мнения подчеркивают также положительные стороны конфликта – с одной стороны как нечто неизбежное, с

другой стороны как форму движения человечества вперед, которая выступает объективным процессом взаимодействия.

Проведенное исследование научной и учебной литературы позволило выделить следующие признаки конфликтной ситуации:

- наличие противодействующих сторон, которые воспринимают возникшую ситуацию как конфликтную;
- стороны конфликта имеют разные цели, потребности и методы для достижения целей и соблюдения собственных интересов;
- наличие взаимодействия у конфликтующих сторон, в процессе которого может быть использовано давление и сила;
- разрешение ситуации возможно путем формирования результатов конфликтного взаимодействия.

Данные определения в полной мере применимы и к понятию трудового конфликта. При трудовом конфликте налицо несоответствие интересов конфликтующих сторон, однако, он ограничен рамками экономической и производственной сферы, а также рамками отдельно взятого трудового коллектива.

Развитие трудового конфликта может быть представлено в виде следующих стадий (рис. 1).



**Рис. 1.** Стадии развития трудового конфликта  
(составлено автором на основе научной и учебной литературы)

Интерес для исследования представляют причины возникновения конфликтных ситуаций. Необходимо отметить, что в Российской Федерации имеются специфические причины, обусловленные некоторыми особенностями нашей действительности и менталитета трудовых ресурсов. В наиболее общем виде причины трудовых конфликтов представлены на рис. 2.



**Рис. 2.** Объективные причины социально-трудовых конфликтов в российской практике

(составлено автором на основе научной и учебной литературы)

Необходимо отметить, что развитие организации зависит от путей разрешения трудового конфликта. Наиболее популярным методом в российской действительности является подавление конфликта, однако к поступательному развитию организации как экономической единицы это не приводит [2, с. 35].

Зарубежный специалист, сформулировавший тест исследования трудовых конфликтов, К. Томас, выделил пять возможных вариантов разрешения конфликтов: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание и приспособление.

Такие методы как избегание и приспособление – можно определить как самые неэффективные, поскольку конфликтная ситуация никуда не исчезает, а лишь приобретет скрытый характер. В этой ситуации одна из конфликтующих

сторон приносит свои интересы «в жертву». В данном случае отсутствует фактор «борьбы» и отстаивания интересов.

Компромисс и соперничество характеризуются определенным противостоянием, которое разрешается, однако и при данных вариантах развития конфликта есть проигравшие. В случае «компромисса» стороны достигают некоторой договоренности – однако идут на определенные уступки – то есть приносят в жертву часть своих интересов.

По мнению К. Томаса только сотрудничество является предпочтительным вариантом. Данный вариант развития возможен в том случае, если стороны обладают определенной гибкостью и способностью признавать ошибочными некоторые из своих убеждений. Конфликт в этом случае приобретает «положительную» окраску и способствует эффективному поступательному развитию предприятия [3, с. 117].

Вариант «сотрудничество» достигается, в том числе и путем ведения переговоров. Этому способу разрешения конфликта в последние годы уделяется существенное внимание. В учебной и научной литературе выделены следующие методы ведения переговоров (таблица 1).

*Таблица 1*

#### **Техники ведения переговоров**

<b>Высшие техники</b>	<b>Второстепенные техники</b>	<b>Специфические техники</b>
Пункт за пунктом	Глобализация	Среда
В расчете	Баланс	Мелкие шаги
Расширение	Четыре ступени	х

В практике переговоров, связанных с урегулированием трудовых и социальных отношений, самыми использованными являются высшие техники, которые чаще всего комбинируются с второстепенными техниками. Специфические техники используются в более широком аспекте и не всегда связаны с предметом.

В последние годы определенное развитие получил особый вид социально-трудовых отношений – социальное партнерство. Его суть заключается в отказе от конфронтации и насилия. Данный вид отношений, что немаловажно, нашел отражение в Трудовом Кодексе РФ. Правовым актом сформулированы основные принципы социального партнерства, это:

- равноправие сторон и свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя обязательств в рамках трудовых отношений и реальность принимаемых обязательств;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в развитии и укреплении социального партнерства в практике трудовых коллективов и некоторые другие.

В наиболее общем виде можно выделить два основных подхода в рамках социального партнерства: первый связан с проблемами разрешения конфликтов между работниками и работодателями (конфликтуалистский), второй, более широкий, – с развитием межсекторных взаимодействий в социальной сфере (социально-коммуникативный).

### Литература

1. Агафонова М.С., Повляева Н.В. Коллективные трудовые конфликты: формы и способы преодоления в современной России // Современные наукоемкие технологии. 2013. № 10.
2. Ахметова Л.С., Веревкин А.В., Лифанова Т.Ю. Трудовые коллективы и конфликты: опыт работы // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 5.
3. Зеленков М.Ю. Конфликтология: Учебник. М.: Дашков и К<sup>о</sup>, 2014.
4. Ирликова С.А. Взаимосвязь между психологическим климатом в организации и типами стратегий конфликтного поведения сотрудников // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2014. № 8(98).

5. Калмыкова О.Ю., Соловьева Н.В. Эффективное управление конфликтами в социально-трудовых отношениях // Вестник Самарского государственного университета. 2013. № 1(102).

© Бюллетень магистранта 2015 год № 1