

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

кафедра истории, теории и прикладной социологии

**ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РЕГИОНЕ:
ОБЩЕСТВЕННОЕ ВОСПРИЯТИЕ И ПРАКТИКИ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 411 группы

Гляковой Анны Дмитриевны

социологического факультета

направления 39.03.01 – Социология (бакалавриат)

Научный руководитель

кандидат социологических наук, доцент _____ И.А.Карелина

подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор _____ Д.В.Покатов

подпись, дата

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Социальное взаимодействие групп в обществе, индивидов в трудовом коллективе невозможно без разногласий, столкновения интересов, возникновения конфликтных ситуаций. Взаимодействие сотрудников организации с партнерами, руководителями, коллегами, подчиненными в рамках трудовой деятельности осуществляется при определенных организационных условиях и правилах.

Современный трудовой коллектив как любая социальная организация имеет внутренние цели, для достижения которых различные формальные и неформальные группы реализуют свои профессиональные функции, осуществляют деятельность в соответствии с социально-демографическими, личностными характеристиками, с нормативно-ценностной структурой.

Возникающие разногласия, конфликты в трудовом коллективе становятся факторами, которые снижают эффективность работы, уменьшают производительность (результативность) деятельности организации в целом.

Иногда руководители намеренно инициируют в коллективе дух соперничества между сотрудниками для стимулирования производственной деятельности, оптимального решения той или иной задачи, проблемы, поиска конструктивного диалога, в целях оптимизации, повышения производительности труда, что порождает с одной стороны здоровую конкуренцию, а с другой – разногласия или конфликты.

В современном обществе существует ряд факторов, способствующих возникновению трудовых конфликтов: нестабильное состояние сектора экономики, недостаток новых перспективных рабочих мест, рост скрытой безработицы, несовпадение интересов сотрудников и работодателей.

Однако, необходимо отметить, что зачастую современные руководители не уделяют должного внимания возникающим трудовым конфликтам, не занимаются их профилактикой в коллективе. Возможно руководители организаций различных уровней не в полной мере компетентны в решении данной проблемы, имеют недостаточные знания и предпочитают разрешать

возникающие конфликтные ситуации административными методами, не используют другие конструктивные методы выхода из создавшейся ситуации. В современной России зачастую все важнейшие вопросы регулирования трудовых отношений решаются лишь на локальном уровне, лишь в некоторых организациях существуют профсоюзы, защищающие права сотрудников перед работодателем.

По данным исследования Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов), в 2016 году было зафиксировано максимальное количество СТК (социально-трудовых конфликтов) за последние десять лет наблюдений; в период с 2016 по 2018 гг. наметилась тенденция к снижению количества регистрируемых конфликтов и стабилизации обстановки. В 2018 году выросла социальная напряженность, количество конфликтов увеличилось; по итогам 2020 года зафиксирован второй максимум (по количеству зарегистрированных СТК). Это было связано с развитием пандемии и распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, карантинных мероприятий, что привело к экономической нестабильности в стране.

Различные аспекты согласования противоречий сторон социально-трудовых отношений становились предметом исследования различных наук. Тем не менее, изучение трудовых конфликтов в социологическом ракурсе, путей их разрешения и предупреждения, по-прежнему заслуживает пристального внимания. Защита прав и свобод человека в сфере труда, разрешение трудовых споров является одной из наиболее значимых и в то же время сложных задач современности, что и определило выбор данной темы.

Степень научной разработанности проблемы. Впервые проблема трудовых конфликтов на производстве была поставлена в XX веке М. Фоллетт и Э. Мэйо. Э. Мэйо разработал концепцию обучения руководства американских предприятий мирным способам урегулирования трудовых споров с рабочими.

Основной вклад в разработку методологических, а также теоретических основ «социологии конфликта» внесли такие зарубежные ученые, как Г.

Зиммель, К. Маркс, М. Вебер, Л. Козер, Р. Дарендорф, Х. Минцберг, А. Гидденс, Ф. Глазл, Х. Корнелиус, Ш. Фэйр.

Сущность конфликтов в организации подробно изучали и продолжают изучать отечественные авторы: В. Адамчук, О. Ромашов, М. Сорокина, А. Анцупов, А. Шипилов, А. Здравомыслов, И. Козина, А. Осеев, А. Дорин и другие. Труды этих ученых являются теоретической основой для изучения сущности трудовых конфликтов, причин их возникновения, а также методов работы с ними.

Важными являются теоретические разработки, которые определяют переход от количественных к качественным характеристикам образовательного развития ее сотрудников, которые направлены на решение определенных проблем современной организации на бесконфликтной основе. В рамках данного направления авторы утверждают, что процесс организационного построения должен быть направлен в качественную плоскость непосредственно с акцентом на инициативу, творчество, образовательное самосовершенствование (С. Гиртц, М. Дуглас, В. Дильтей, С. Сивова).

В последнее десятилетие проблематика исследований трудовых конфликтов существенно увеличилась — от разработки теоретических и методологических проблем до разработки методики разрешения возникающих конфликтных ситуаций в организациях. По этому направлению следует отметить работы К.В. Решетниковой, Е.Н. Иванова, Б.С. Волкова, Н.Д. Волковой, А.К. Зайцева, А.В. Дорохова, И.Е. Ворожейкина, Д.К. Захарова, В.Г. Коновалова. Несмотря на достаточно высокую степень изученности данной темы, следует отметить, что трудовые конфликты изменчивы, что вызывает потребность их дополнительного изучения.

Целью данной работы является анализ трудовых конфликтов, выявление основных проблем и способов разрешения трудовых конфликтов. Логика достижения поставленной цели предполагает решение следующих исследовательских **задач**:

- изучить понятия, виды и специфику конфликта в сфере трудовых отношений;
- изучить этапы, функции, динамику трудовых конфликтов в российском обществе, методы и способы их разрешения;
- рассмотреть основные способы профилактики трудовых конфликтов;
- выявить специфику конфликтных ситуаций в трудовой сфере саратовского региона и методы их разрешения.

Объектом данного исследования являются социально трудовые отношения в современном российском обществе.

Предметом исследования – конфликты в социально-трудовых отношениях в Российской Федерации и регионе (на примере г. Саратова).

Эмпирическая основа исследования. Эмпирическую базу исследования составил вторичный анализ результатов всероссийских опросов, опубликованных результатов исследований социальных процессов в трудовых коллективах, авторского социологического исследования «Трудовые конфликты через призму общественного мнения (на примере г. Саратова)».

Структура работы. Данная бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, заключения, списка использованных источников, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, эмпирическая база.

В первом разделе бакалаврской работы «**Понятие и особенности трудовых конфликтов в социологической науке**» рассматривается ряд теоретических концепций, раскрывающий и анализирующих понятие социальный конфликт, трудовой конфликт, рассматриваются социальные предпосылки возникновения конфликта в обществе. Представители западной и отечественной социологии выделяют позитивные и негативные роли конфликтов в организациях.

Трудовой конфликт является естественным явлением общественной жизни, важнейшим аспектом взаимодействия людей в обществе, мотивация которых обусловлена противостоянием ценностей и норм, интересами и потребностями. Социальный конфликт обусловлен объективными социально-экономическими детерминантами, представляет собой сложное комплексное явление.

Структура конфликта представляет собой совокупность устойчивых элементов конфликта, динамически взаимосвязанных и организующих конфликт в целостную систему и процесс. Конфликт имеет объективный и субъективный уровни, противопоставление которых неправомерно. На объективном уровне основными элементами структуры конфликта являются основные факторы макроситуации, на субъективном уровне – психические модели конфликта его участников, их потребности, интересы и цели.

В основе трудового конфликта лежат противоречия в системе социально-трудовых отношений. Причинами возникновения данных конфликтов могут быть: социально-экономические, социально-психологические, социально-демографические противоречия. Это может быть конфликт целей, конфликт взглядов и конфликт взаимодействий. Трудовые конфликты выполняют деструктивные (усиление враждебности, свертывание деловых контактов,

запутывание проблем) и конструктивные функции (формирование нового уровня взаимопонимания и сотрудничества), а также информационную, функцию социализации, нормализации морального состояния членов коллектива, инновационную функцию.

Трудовые конфликты могут преследовать личные цели сотрудников, групповые и общественные цели, могут носить глобальный или частный характер. По уровню взаимодействия выделяют горизонтальные, вертикальные и смешанные конфликты.

Во втором разделе «Особенности практик и профилактика трудовых конфликтов» работы рассмотрены особенности практик и профилактика трудовых конфликтов.

Профилактика трудовых конфликтов играет важную роль в деятельности предприятий и направлена на создание организационно-управленческих условий, способствующих снижению проявлений конфликтности (оптимальная расстановка кадров, высокая организационная культура, благоприятный психологический климат в коллективе, тренинги и семинары). Существует несколько типов разрешения социально-трудовых конфликтов: автономный, общеорганизационный, самостоятельный, публичный, административный. Разрешить трудовые конфликты можно различными способами: с помощью реорганизации, информирования, трансформации, заключения коллективного трудового договора, соблюдения трудовых прав работников, публичное освещение в СМИ, общественное обсуждение создавшейся ситуации.

Для разрешения конфликтов члены коллектива пользуются определенными стратегиями поведения, а именно стратегией соперничества, приспособления, избегания, компромисса и сотрудничества.

Исследования трудовых конфликтов на российском уровне показали, что с 2016 г. по 2018 г. наблюдался спад протестной активности, в последние годы количество наблюдаемых трудовых конфликтов выросло, что связано с распространением новой коронавирусной инфекцией в стране и её негативными

последствиями для экономики (сокращение штатов, времени работы, оплаты труда).

Результаты авторского исследования трудовых конфликтов на региональном уровне (2018 г.) показали, что большинство респондентов на практике подвергались трудовым конфликтам, имеют четкую позицию о жертвах и агрессорах в создавшихся ситуациях, хорошо информированы о способах защиты от трудовых конфликтов на работе (основной источник информации о способах защиты от конфликтов - средства массовой информации, интернет).

Были выявлены представления о трудовых конфликтах представителей женского и мужского полов. Молодое и старшее поколение респондентов открыто говорят о существовании трудовых конфликтов, они находят информацию о конфликтах на работе в открытом доступе в Интернете и СМИ. Большая часть населения выступает против проявления конфликтов на работе, но в большинстве случаев не обращаются за помощью в надлежащие организации или не находят поддержки в разрешении конфликтов.

Респонденты понимают серьезность проблемы трудовых конфликтов. Самым распространенным видом трудового конфликта является конфликт локальный конфликт внутри организации – конфликт между руководителем и подчиненными. К сожалению, не всегда пострадавшие от трудовых конфликтов находят поддержку и помощь в соответствующих местных органах.

Таким образом, с целью разрешения и профилактики проблемы трудовых конфликтов целесообразно использовать опыт зарубежных стран, создавать новые организации и учреждения для жертв трудовых конфликтов, разрабатывать эффективные программы по разрешению данной проблемы. Полученные результаты обозначили актуальность проблемы трудовых конфликтов на региональном уровне.

В заключении работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, рекомендации.

В приложениях представлен инструментарий исследования (анкета по теме исследования, общая типология социальных конфликтов и модальный портрет респондента авторского исследования).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-трудовые взаимодействия в современном обществе оказывают влияние как на деятельность организаций в целом, так и на результативность работы членов коллектива в позитивном и негативном аспектах, соответственно обновляя деятельность организации или снижая её эффективность.

Трудовые разногласия и конфликты неповторимы в каждой организации, требуют специфических методов решения, являются важным элементом взаимодействия, сопровождающимся противостоянием, столкновением интересов, ценностей, мнений. В исследованиях западных ученых конфликты в организациях рассматриваются как закономерности существования предприятий, способствуют конкуренции сотрудников, стимулируют деятельность производства. В современном обществе существует ряд факторов, способствующих возникновению и развитию трудовых конфликтов, связанных с состоянием экономики, нехваткой рабочих мест и скрытой безработицей, с несовпадением интересов коллектива и администрации, задержкой заработной платы, несоответствующими условиями труда.

В процессе анализа научной литературы по проблеме возникновения и разрешения трудовых конфликтов, было установлено, что конфликт является предметом постоянного анализа научного сообщества с целью позитивного разрешения конфликтных ситуаций.

В основе трудового конфликта лежат противоречия в системе социально-трудовых отношений. Социально-экономические, социально-психологические, социально-демографические противоречия могут быть причинами возникновения данных конфликтов. Это может быть конфликт целей, конфликт взглядов и конфликт взаимодействий. Трудовые конфликты выполняют различные функции: деструктивные (усиление враждебности, свертывание деловых контактов, запутывание проблем) и конструктивные функции (формирование нового уровня взаимопонимания и сотрудничества), а также информационную, функцию социализации, нормализации морального состояния членов коллектива, инновационную функцию.

Трудовые конфликты могут преследовать личные цели сотрудников, групповые и общественные цели, могут носить глобальный или частный характер. По уровню взаимодействия выделяют горизонтальные, вертикальные и смешанные конфликты.

Профилактика трудовых конфликтов играет важную роль в деятельности предприятий и направлена на создание организационно-управленческих условий, способствующих снижению проявлений конфликтности (оптимальная расстановка кадров, высокая организационная культура, благоприятный психологический климат в коллективе, информирование персонала, тренинги и семинары). Существует несколько типов разрешения социально-трудовых конфликтов: автономный, общеорганизационный, самостоятельный, публичный, административный. Разрешить трудовые конфликты можно различными способами: с помощью реорганизации, информирования, трансформации, заключения коллективного трудового договора, соблюдения трудовых прав работников, публичное освещение в СМИ, общественное обсуждение создавшейся ситуации.

Исследования трудовых конфликтов на российском уровне показали, что с 2016 г. по 2018 г. наблюдался спад протестной активности, в последние годы количество наблюдаемых конфликтов выросло, что связано с распространением новой коронавирусной инфекцией в стране и негативными последствиями для экономики (сокращение штатов, времени работы, оплаты труда).

Результаты авторского исследования, направленного на изучение трудовых конфликтов в представлении жителей г. Саратова показали, что трудовые конфликты распространены в саратовском регионе, большинство респондентов сталкивались с данной проблемой (локальными трудовыми конфликтами). Саратовцы имеют своё видение участников конфликта (жертвами и объектами трудовых споров). Большинство респондентов хорошо информированы о способах защиты от трудовых конфликтов (обращение в суд или к комиссии по трудовым спорам, где смогут помочь в сложившейся

ситуации). Данная информация находится в открытом доступе в сети Интернет и СМИ.

Исходя из результатов исследования, можно сделать вывод, что самым распространенным видом трудового конфликта на региональном уровне является локальный конфликт - конфликт между руководителем и подчиненными. Полученные результаты обозначили актуальность трудовых конфликтов на региональном уровне. Данная проблема нуждается в дальнейшем изучении - выявлении особенностей и специфики трудового конфликта, способов его разрешения и профилактических мер.