

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**СПЕЦИФИКА ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА
В НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
(автореферат магистерской работы)

Студентки 3 курса 361 группы, направления подготовки
39.04.01 «Социология», профиль «Социология конфликта»
Социологического факультета

Гудовой Людмилы Александровны

Научный руководитель
кандидат философских наук, профессор _____ И.А. Бегина

Зав. кафедрой
кандидат философских наук, профессор _____ И.А. Бегина

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Конфликт – это реальное и объективное проявление противоречия, постоянно существующие в жизни общества, так как без них невозможно развитие ни отдельного человека, ни групп людей, ни общества в целом. Конфликт считается острой фазой вероятного разрешения противоречий через реальные действия людей.

Один из видов социального конфликта - трудовой конфликт, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.

В настоящее время трудовой конфликт является неотъемлемой частью любой организации, независимо от формы собственности. Трудовой конфликт возникает из-за противоречий между сотрудниками организации одного уровня, а также между работником и работодателем. Научные организации в этом смысле не являются исключением. В процессе трудовой (научной) деятельности предполагается взаимодействие сотрудников в структуре вертикальных и горизонтальных отношений. Субъектами конфликта в научной среде выступают как отдельные сотрудники, группы рабочих или целые подразделения. Конфликтная ситуация может возникнуть в процессе действий, которые предположительно ведут к достижению поставленных целей, выполнению должностных полномочий и задач, обладанию ресурсами (материальными, техническими, информационными, интеллектуальными, административными), а также из-за межличностных отношений. В научной организации каждый сотрудник имеет личностную заинтересованность и цель, поставленную, в рамках задач в подразделение, где он работает. Непонимание и несовпадения целей, приводит к возникновению конфликтов. Мотивация каждого сотрудника и применяемые способы достижения поставленной цели играют первостепенную роль, поскольку различное представление о способах и средствах достижения целей могут вызвать негативную реакцию окружающих и привести к разногласию. В случае, когда данные разногласия принимают острую форму, они становятся факторами, препятствующими эффективной работе сотрудников, что уменьшает результативность деятельности организации в целом.

При анализе различных подходов к рассмотрению трудовых конфликтов становится очевидным, что конфликт признается учеными как неизбежный, необходимый и разрешающий фактор в развитии трудовых отношений. Считается, что он открывает дорогу инновациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Ценность конфликтов в том, что это стимул к изменениям, это вызов, требующий творческой реакции. Но также конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений. Негативным следствием трудового конфликта может снижение качества продукта, производительности труда, повышение уровня текучести, увеличение числа случаев травматизма и заболеваний. Поэтому для своевременного выявления и решения конфликтных ситуаций, которые складываются в организации,

администрация учреждений должна располагать достоверной информацией (что является практически невозможным) о происходящем, уметь анализировать ситуации и заблаговременно понимать, что может стать причиной порождения конфликта.

Однако, на сегодняшний день большинство руководителей не уделяют достаточного внимания трудовым конфликтам и их профилактике. Конфликт рассматривается как нечто обычное, что присутствует всегда в трудовом коллективе, и не требует каких-либо профилактических мероприятий по их смягчению или устранению. Все вопросы, требующие регулирования решаются лишь на локальном уровне. Исходя из вышеизложенного, становится очевидным, что изучение трудовых конфликтов в научных организациях и причин их возникновения является актуальной темой, так как в результате позволит получить новые подходы к исследованию конфликтов, а также приведет к осмыслению особенностей и проблем конфликтов.

На сегодняшний день изучение развития конфликтов в организациях различного типа является одной из актуальных тем исследования по причине того, что любая организация обладает не только структурой и иерархией, но и множественным сплетением характером с определенными морально-этическими принципами и культурой. Именно этим и вызван выбор темы выпускной квалификационной работы.

Степень научной разработанности проблемы. Впервые проблема производственных конфликтов в западной социологии была обозначена в первой половине XX века М. Фоллет и Э. Мэйо. Э. Мэйо в конце 1920 -х годов на базе цикла эмпирических социологических исследований, получивших название «Хоторнский эксперимент», разработал концепцию обучения администрации американских предприятий мирным методам разрешения трудовых споров с рабочими.

Вопрос конфликтов рассматривался многими авторами на протяжении всей истории социально-гуманитарного познания. Стоит отметить ряд работ, выявляющих структурные источники конфликтов: теории К. Маркса (неравенство экономического положения), Р. Дарендорфа (неравенство позиций власти), И. Галтунга (структурное насилие); концепции позитивно-функционального конфликта Г. Зиммеля, Л. Козера, обосновавших естественность и функциональность конфликтов в общественной жизни; общую теорию Конфликта К. Боулдинга; социологию конфликта Л. Крисберга и разработанную им аналитическую модель конфликта как системы структурно-динамических показателей; обобщенную модель идентификации конфликта и конфликтных ситуаций Р. Мака и Р. Снайдера; поведенческие модели фрустрации-агрессии Д. Долларда, концепцию разрешения конфликтов на основе выявления ущемляемых человеческих потребностей Дж. Бертона, а также исследования Т. Гарра, Э. Обершалла, Ч. Тилли источников мобилизации членов конфликтующих групп на достижение взаимоисключающих целей.

Разработке мировоззренчески-методических и концептуально-теоретических проблем исследования социального конфликта с учетом

российских реалий посвящены труды А.В. Дмитриева, Е.И. Степанова, А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, А.К. Зайцева, Ю.Г. Запрудского, А.Г. Здравомыслова, Д.П. Зеркина, В.Н. Иванова и В.Г. Смолянского, и других исследователей. В данных работах авторы на российском материале анализируют и развивают базовые категории конфликтологии – понятие, функции, типологию социальных конфликтов, рассматривают особенности детерминации социальных конфликтов в российском обществе, исследуют формы проявления конфликтов, разрабатывают методы их предупреждения и урегулирования.

Особый интерес представляют работы, в которых российская действительность изучается в разрезе конфликтологической парадигмы, делаются попытки показать причины, особенности проявления и урегулирования конфликтов в условиях системной трансформации российского общества. Это исследования А.Г. Здравомыслова, М.О. Мнацакяна, Л.И. Никовской, Л.М. Романенко, Е.И. Степанова, А.И. Стребкова и других. Среди отечественных работ, посвященных изучению конфликтов в производственной сфере, следует назвать исследования: В.А. Тишкова, Г.И. Козырева, В.В. Дружинина, Д.С. Конторова, Б.Н. Краснова, Ю.В. Арутюнян, А.А. Сусоколова и др.

Цель исследования - анализ специфики трудовых конфликтов в научной сфере, выявление особенностей их протекания и урегулирования.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач**:

- рассмотреть главные факторы трудовых конфликтов, обусловленные социальными противоречиями общества и спецификой организационной структуры и культуры предприятия;
- раскрыть специфику трудовых конфликтов, их виды и первопричины их возникновения;
- определить способы прогнозирования трудовых конфликтов;
- рассмотреть социологические технологии разрешения трудовых конфликтов;
- проанализировать трудовые конфликты на основе анализа оценок работников ФГБНУ РосНИИСК «Россорго»;
- определить факторы разрешения трудовых конфликтов на примере ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».

Объект исследования – трудовые конфликты в научной организации.

Предмет исследования — факторы, причины и последствия конфликтных процессов в ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».

Научная новизна магистерской работы. На основе эмпирических данных представлены содержательные характеристики влияния основных факторов (психоэмоциональных, материальных, организационных и т.д.) провоцирующих возникновение конфликта в ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».

С авторских позиций выявлены и проанализированы причины возникновения трудового конфликта в научно-исследовательском институте ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».

Разработаны рекомендации по управлению и разрешению конфликтных ситуаций в ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».

Научная и практическая значимость работы. Магистерская работа представляет собой разработку теоретических и практических основ анализа конфликтов в научных организациях. Идеи магистерской работы способствуют развитию теории и методологии экономической социологии, расширению перспектив эмпирических исследований конфликтов в трудовых коллективах.

Практическая значимость проведённого исследования заключается в том, что предлагаемые теоретические и методологические подходы к социологическому исследованию социальных конфликтов в трудовых коллективах доведены до практических рекомендаций, направленных на оптимизацию анализа конфликтных ситуаций и управление конфликтами на примере научно-исследовательского института ФГБНУ РосНИИСК «Россорго»).

Теоретические положения магистерской работы могут использоваться при чтении курсов «Экономическая социология», «Социология конфликта», «Социология труда», «Социология организации», «Конфликтология», «Менеджмент», «Управление персоналом».

Эмпирическую базу магистерской работы составил сравнительный анализ статистики, вторичный анализ результатов всероссийских опросов, опубликованных результатов исследований социальных процессов в трудовых коллективах, авторского социологического опроса «Оценка конфликтной ситуации среди научных сотрудников ФГБНУ РосНИИСК «Россорго»» проведенного в 2019 г. методом анкетирования. Выборка вероятностная, квотная. Среди опрошенных руководители среднего звена, научные сотрудники, лаборанты. Объем выборки составил 59 человек.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы магистерской работы были представлены на заседаниях кафедры социологии регионов социологического факультета Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского в 2019 - 2021 гг.

Структура работы. Магистерская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемых источников, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

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

В первом разделе «Теоретико-методологические основы социологического анализа трудового конфликта» были рассмотрены основные концепции социологии конфликта в целом и трудового конфликта в частности. Представлен анализ теорий конфликта Г. Зиммеля, К. Маркса, Р. Дарендорфа, Л. Козера, И. Валлерстайна, К. Болдинга и других западных и отечественных исследователей о конфликтах и его функциях, причинах возникновения.

Одним из основоположников учения о конфликте является немецкий социолог Г. Зиммель. Он ввел в научный оборот термин «социология конфликта». Г. Зиммель считал, что конфликт - это универсальное явление, способствующее интеграции групп внутри социальной системы, в обществе он есть всегда, неизбежен и неотвратим. Индивиды изначально предрасположены не только к сплоченности организованности, но и к деструктивным проявлениям, которые приводят к столкновениям и конфликтам.

Один из классиков общественных наук К. Маркс предложил иное толкование конфликтов. По сути, его представление о социальных конфликтах является переложением на общественные явления философской концепции. Гегеля и говорит о том, что без противоречий, то есть конфликта, развитие просто невозможно. К. Маркс рассматривал общество как борьбу двух больших социальных групп, классов, которые отличаются по своему доступу к средствам производства материальных благ. Один численно малый класс является собственником, другой более массовый этой собственности не имеет. Между ними постоянно происходит антагонистическое противостояние. Конфликт, по мнению К. Маркса, представлялся как высшая стадия развития противоречия, непосредственно предшествующая его разрешению.

С позиций диалектической теории конфликт рассматривали К. Боулдинг, Р. Дарендорф и Л. Козер. Согласно их представлениям, конфликт является, функциональны для общества, является частью целостности взаимоотношений между людьми внутри социальной системы.

Л. Козер считал конфликтом борьбу за ценности и претензию на определенный статус, власть и ресурсы, главной целью этой борьбы является нейтрализация, причинение вреда или уничтожение соперника. Конфликт неизбежен и без него общество не может существовать. Через разрешение конфликтов происходит трансформация социальной системы, ее приспособление к изменяющимся условиям. Социальные конфликты он подразделял на два вида – реалистические и нереалистические. Реалистические конфликты возникают из-за неудовлетворенности каких-либо потребностей и являются средством достижения результата. Нереалистические конфликты порождаются необходимостью разрядки от напряжения, предмет, на который направлены такие конфликты, представляет никакого значения, выбирается спонтанно. Вслед за Зиммелем Козер рассматривает конфликт как одну из форм социального взаимодействия, процесс, который при определенных условиях может нести для общества конструктивные, а не только деструктивные последствия, концентрирует внимание на его позитивных функциях.

Ральф Дарендорф определял конфликт как характерное явление для любого общества, потому что каждое общество опирается на принуждение одних его элементов другими. Конфликт возникает из-за неравенства социальных позиций, отличия интересов людей.

Н. Смелзер рассматривает те формы коллективных действий, которые обычно рассматриваются с позиции иррациональности. Как пример можно привести: возмущения, бунты, формы коллективного помешательства, паники. Коллективное поведение он определяет, как «мобилизацию на основе некоторых убеждений, которые по-новому определяют социальное действие». В дальнейшем наметилась тенденция интеграции различных социологических подходов к изучению конфликта.

Кеннет Боулдинг утверждал, что конфликт является ситуацией, под которой противоборствующие стороны понимают несовместимость своих позиций и стараются опередить друг друга в своих действиях. Общим во всех формулировках конфликта является то, что участниками конфликта являются по меньшей мере две стороны, соперники осознают несовместимость своих интересов и целей, конфликт является своеобразным толчком для изменения социальной системы.

Другие исследователи, подобно И. Валлерстейну, распространяют конфликтную модель на международный уровень, проводя параллели между отношениями богатого и бедного класса, с одной стороны, и между индустриально продвинутыми и отсталыми странами, с другой. И. Валлерстейн обращает внимание на роль государства как одного из влиятельнейших институтов в мировой экономике.

Одним из первых российских учёных, конфликтологической проблематикой занимался А.Г. Здравомыслов. По его мнению, конфликт - нормальное явление общественной жизни, важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия. Мотивация обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями

По мнению И.М. Козиной, конфликтная ситуация может быть представлена двумя формами — скрытой и открытой. Как и многие другие учёные, Козина отмечает положительные функции трудового конфликта.

Другой отечественный социолог А. Осеев определяет конфликт как «столкновение противоположно направленных действий работников, вызванное расхождением интересов, ценностей и норм поведения». По мнению автора, объектом трудового конфликта может быть любой элемент условий труда

Таким образом, на современном этапе есть преимущественно две основных теории анализа социального конфликта: функциональный и конфликтологический подход. Нельзя не отметить и управленческую традицию анализа конфликта, так как она оказывает существенное влияние на понимание конфликта другими научными дисциплинами и имеет прямое практическое выражение.

Во втором разделе «Особенности трудового конфликта в научной организации» рассматривается трудовой конфликт, как форма социального конфликта, проявляющийся как предельный вариант накала экономических, организационно-управленческих и психологических противоречий, которые

выражаются в социально-трудовом противоборстве субъектов трудовых отношений.

Подчеркивается, что с помощью социально-трудового конфликта можно выявить существующие проблемы в организации. Основной целью изучения конфликта является не подавление и устранение самого конфликта, а такое управление ими, которое сможет придать функционально-положительный характер трудовому конфликту, позволит держать деструктивные компоненты под контролем и избежать как можно больше негативных последствий от конфликта.

Рассмотрены различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей.

По мнению Кибанова А. Я «конфликт - это нормальное проявление социальных связей и отношений между взаимодействия при столкновении несовместимых противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои определенные цели двух сторон».

Зинченко В. П. и Мещеряков Б. Г. определили конфликт в организации как «открытую форму существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного порядка».

Александрова Е. В. трактует конфликт в организации как «разновидность конфликтов, возникающих в коллективах вследствие рассогласования формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива».

Степанов Е.И. считает трудовые конфликты как противоречия, возникающие между участниками производства в процессе их взаимодействия по поводу организации труда, его условий, занятости в нем, вознаграждения за него.

Выделены следующие причины возникновения социально-трудового конфликта:

- результат недопонимания в процессе общения, ошибочных предположений в отношении действий собеседника, различий в планах или оценках;
- индивидуально-личностные особенности работника, (неумение контролировать свое эмоциональное состояние, бестактность, а также потеря интереса к работе).

Трудовому конфликту в научной организации соответствует четыре стадии развития конфликта, а именно: латентная или предконфликтная стадия, непосредственно конфликтное взаимодействие, завершение конфликта и постконфликтную стадию.

В основу разрешения конфликта положена система, включающая пять стратегий поведения человека в конфликте, называемая методом Томаса - Килменна. Метод был разработан К.У. Томасом и Р.Х. Килменном в 1972 году. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный

стиль разрешения конфликта, а именно стратегию конкуренции, приспособления, избегания, компромисса и сотрудничества.

Эффективное управление конфликтами в команде требует, в первую очередь наличия определенной квалификации у руководителя или специально сформированных органов, отвечающих за разрешение конфликтов в организации. При разрешении конфликтов команде следует уделять внимание структурным методам управления конфликтной ситуацией и методам разрешения межличностных конфликтов.

Резюмируя, представляется уместным утверждение о существовании алгоритма управления межличностным конфликтом между сотрудниками организации и о необходимости овладения как отдельными сотрудниками, так и руководителями методологическими основами разрешения конфликтных ситуаций.

Что касается бюджетной сферы (научно-исследовательские институты относятся к бюджетным организациям), весьма сложен анализ кадровой ситуации с точки зрения мотивационно-ценностной составляющей персонала.

К сожалению, работа с персоналом в бюджетных сферах зачастую сводится к кадровому документообороту и – в лучшем случае – юридическому сопровождению. В современных условиях такая ситуация недопустима. Чтобы выйти на достойный уровень корпоративной культуры и повысить эффективность деятельности организации в целом, необходимо полностью пересмотреть всю процедуру управления персоналом на уровне кадрового менеджмента.

К конкретным практическим структурным способам управления конфликтами в научных организациях относится четкая формулировка целей, задач и требований. Разработанные в свое время должностные инструкции и средства стандартизации деятельности в бюджетной сфере настолько устарели, что процедура зачастую сводится лишь к формальному подписанию уже имеющихся, давным-давно неактуальных бумаг, в которых указаны не имеющие отношения к реальной деятельности в современных условиях права и обязанности. Важно, чтобы в ходе управления и делегирования полномочий были разъяснены требования к результатам работы каждого конкретного сотрудника и подразделения в целом, ясно и однозначно сформулированы права и обязанности, правила выполнения работы. Важно избегать эффекта «двойного подчинения». Каждый сотрудник должен знать, чьи распоряжения он обязан выполнять, в какие сроки и т.п. Здесь важна ранняя адаптация сотрудников усилиями как линейных руководителей, так и службы персонала.

Соответствие целей, задач и ценностей сотрудника и организации в целом. Грамотно сформулированная миссия и философия каждого конкретного учреждения. Набор ориентиров деятельности, информированность всего персонала о политике, стратегии и перспективах организации, его осведомленность о состоянии дел в разных отделах способствуют снятию напряжения в ситуации неопределенности. Весьма

эффективно четко определить цели организации, подразумевающие выполнение социально полезной функции на уровне общества в целом. Наличие общих целей позволяет людям понять, как им следует вести себя в условиях конфликта. Правильно продуманная система мотивации. Большинство иностранных компаний, к примеру, используют систему «грейдов» (групп должностей определенного типа), что позволяет максимально объективно оценить вклад каждого сотрудника в деятельность организации и работу на всех уровнях соподчинения. В рамках учреждения важно, чтобы вся система методов преодоления конфликтов работала слаженно, тогда в каждом конкретном случае в зависимости ситуации можно будет избрать наиболее эффективные прямые (организационные) и косвенные (собственно психологические) меры воздействия.

В последнее время все большее число организаций обратилось к альтернативным методам борьбы с конфликтами в сфере занятости, включая посредничество и арбитраж, практикум партнерства, которые, среди прочего, призваны обойти подходы, которые в основном основаны на традиционных судебных или управленческих полномочиях.

Кроме того, новые организационные структуры и методы работы изменили характер конфликтов, требуя новых и инновационных подходов к управлению конфликтами. Согласно теории партнерства, партнерские практики не только уравнивают взаимные интересы работодателей и работников, но также позволяют сотрудничать между сторонами в целях содействия достижению общих целей, таких как гармоничные трудовые отношения, высокой производительностью и улучшенной эффективностью работы. Такая практика партнерства представляет собой альтернативный метод решения конфликтов в сфере занятости.

Подводя итог, следует еще раз отметить, что это касается и превентивных мер (таких как улучшение условий труда, в частности разработка системы мотивации), направленных на сглаживание явных негативных факторов работы (в особенности низкого уровня доходов в бюджетном учреждении), и, конечно, применение реальных мер по устранению внутри личностных конфликтов работников на уровне психологической помощи в форме бесед, тренингов, бесплатных консультаций по вопросам адаптации, обучения и проблем, возникающих в ходе повседневной деятельности.

В третьем разделе «Причины, особенности протекания и регулирования трудового конфликта в научной организации (на примере ФГБНУ РосНИИСК «Россорго») на материалах авторского исследования выявлены причины возникновения конфликтов в научно-исследовательском институте среди научных сотрудников, а также характер и участников конфликтов. Установлено, что в институте достаточно целостное научное сообщество. 57,6 % всей численности научных сотрудников на момент исследований работают в институте более пяти лет. Большая часть научных сотрудников женщины (57,6%). Основная численность сосредоточена в группе до 30 (32,2%) и 41-45 лет (25,4%). 84,7%

опрошенных имеют высшее образование. 84,7 % опрошенных согласились, что выполняемая работа полностью соответствует их квалификации. Несмотря на сложную специфику организации, сотрудникам нравится работать в научной сфере, так ответили 81%. Из привлекательных сторон работы в ФГБНУ РосНИИСК «Россорго» научные сотрудники выделили возможность реализовать себя и хороший коллектив (27,0%), своевременную оплату труда и материальную стабильность (33,9%), возможность реализовать себя и стабильное материальное положение (16,9%). По мнению сотрудников, атмосфера в коллективе рабочая без явно выраженных симпатий, так считает 54,2% респондентов.

Научное сообщество не отрицает наличие конфликтных ситуаций в организации, но затрудняются определить частоту их возникновения (77,9%)., а в некоторых случаях считают некоторые противоречия исключительно рабочим моментом.

В тоже время отмечается, что столкновения возникают чаще всего между сотрудниками (72,9% респондентов). Конфликтные ситуации с непосредственным начальством или с руководителем организации встречаются реже, но носит более серьезный характер.

Среди основных причин, которые вызывают противостояние конфликтующих, является несправедливое распределение материальных ценностей и распределение обязанностей, данные варианты отметили более половины анкетированных (52,5%); нарушение трудовой дисциплины и личные качества, нарушение трудового законодательства в относительно интеллектуальной собственности и распределение материальных ценностей; завышенная амбициозность некоторых сотрудников (примерно равное процентное соотношение). В результате оценки сотрудниками самих себя, как конфликтной личности выяснилось, что 52,5% сотрудников участвуют в конфликтах не чаще одного раза в год. Причем с психоэмоциональным состоянием связаны конфликты, которые основаны на некачественно выполненной работе или не справедливом распределении премий, на взгляд сотрудников. В организации ресурсы всегда ограничены. Руководство должно решить, как распределить материалы, информацию, людские ресурсы и финансы между разными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации.

Важным аспектом возникновения конфликтов в трудовой деятельности научной организации нередко бывают объекты интеллектуальной собственности: статьи и изобретения. И нередко возникает вопрос о доли участия каждого сотрудника, особенно если за данный вид работы предполагается вознаграждение. Как правило, у нас не принято заранее обговаривать условия заключением договором, регулирующим подобные моменты.

Отношение коллег к своим рабочим обязанностям, как правило, волнует в основном сотрудников старшего возраста и имеющих большой стаж работы, а по размеру заработной платы больше «возмущаются» молодые сотрудники с непродолжительным стажем работы. По моему

мнению, это может быть связано с завышенными претензиями на заработную плату и недостаточный уровень компетенций молодежи.

При возникновении конфликтной ситуации между руководителем и сотрудником (подчиненным) коллектив предпочитает придерживаться нейтральной позиции – 52,5%, ответ «иное» выбрали – 20,3%, указав, что возможно посочувствуют сотруднику, но в слух об этом высказываться не будут, 6,7% - активно поддержат работодателя. Сотрудника поддержит всего 20,3% коллектива, но постараются сделать это незаметно для окружающих.

Таким образом, при возникновении конфликта рядового сотрудника с администрацией основная часть коллектива будет придерживаться нейтралитета, определенная категория попытается «подлить масла в огонь». Поддержку в таком коллективе сотруднику получить будет очень сложно. Сотрудники не считают себя конфликтными личностями, стараются избегать двусмысленных ситуаций, готовы к компромиссу и лишь иногда и не все становятся эпицентром конфликта. Возможно рассмотреть варианты профилактики конфликтных ситуаций – более тщательный персонал, повышение квалификации и обучение.

Таким образом, можно говорить, о том, что сотрудники организации не стремятся создавать конфликтные ситуации, но полностью их избежать удастся не всегда.

В заключении изложены наиболее важные теоретические выводы и обобщения, сформулированы основные итоги исследования, выработаны практические рекомендации:

- Рекомендовать руководителю ослабить авторитарный режим в общении с подчиненными. Рассмотреть возможность совместного обсуждения возникшей конфликтной ситуации и выхода из нее.
- Уполномочить Ученый совет в регулировании спорных вопросов относительно долевого участия в научных разработках и объектах интеллектуальной собственности.
- Профсоюзному комитету организации активизировать свою работу, занять более активную позицию по поддержке научных сотрудников в трудовых спорах.

В приложении представлена анкета социологического исследования «Оценка конфликтной ситуации среди научных сотрудников ФГБНУ РосНИИСК «Россорго».