

ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ ЯК ОБ'ЄКТ ВИВЧЕННЯ В СОЦІОЛОГІЇ ПРАЦІ



ПЛАН

1. Проблема конфлікту: два погляди на його місце і роль у розвитку особистості і суспільства.
2. Поняття конфлікту. Функції конфліктів у трудовому колективі.
3. Структура конфліктної ситуації, характеристики її компонентів, причини трудових конфліктів.
4. Страйки, їх сутність, різновиди, проблеми регулювання.

Актуалізація знань

Пригадаймо:

- 1) Що таке «конфліктологічна парадигма» в соціології?
- 2) Хто був її засновниками і розробниками?
- 3) В чому полягає її сутність?

Конфліктологічна парадигма

Початок сучасної теорії конфліктів закладений німецькими, австрійськими та американськими соціологами на початку ХХ століття.

Найбільш відомим з них є **Г.Зіммель**, який **розглядає конфлікти** як обов'язкове явище в суспільстві, «конфлікти існували і будуть існувати, вони невід'ємна частина людських взаємовідносин, і не можна казати проте, що конфлікти не корисні».

ПОНЯТТЯ КОНФЛІКТУ

КОНФЛІКТ (від лат. *conflictus* – зіткнення) – зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей.

Це протиріччя, що виникає між людьми чи колективами у процесі спілкування, їхньої спільної діяльності через непорозуміння або протилежність інтересів, відсутність згоди між двома та більше сторонами.



ТРУДОВИЙ КОНФЛІКТ

Поняття трудового конфлікту можна визначити як відсутність згоди між двома

або більше сторонами виробничих відносин, які можуть бути окремими особами або групою працівників.

Наприклад, це зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу умов праці, або між членами трудового колективу з приводу розподілу винагороди тощо.





ОЗНАКИ КОНФЛІКТУ



ОСНОВНИМИ ознаками конфліктує:

- наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна;
- предмет конфлікту, що не може бути поділений справедливо між учасниками конфліктної ситуації;
- бажання учасників продовжити конфлікт для досягнення своїх цілей.

СПРИЙНЯТТЯ КОНФЛІКТУ



У свідомості людей конфлікт найчастіше ототожнюється з агресією, погрозами, суперечками, ворожістю, війною та ін. В результаті поширена думка, що конфлікт є небажаним явищем і його необхідно **негайно вирішувати, гасити**, як тільки він виникне. Вона простежується в працях авторів, які належать до школи **наукового управління та адміністративно-бюрократичного підходу (тейлоризм)**.



Такі погляди зумовлені тим, що функціонування ефективної організації розглядалося прихильниками цих шкіл як чітке виконання правил, процедур, взаємодії посадових осіб в умовах існування раціональної структури.

Прихильники школи «людських відносин» (Мейо) також вважали, що конфлікт — зло і його слід уникати.

Визначаючи можливість суперечностей між цілями окремої особи й організації, між лінійними та функціональними ланками, між повноваженнями і можливостями посадових осіб, вони розглядали конфлікт як **ознаку неефективної діяльності організації та системи управління.**

Отже, на їх думку, конфлікти не виникають, якщо в організації добрі взаємовідносини між її членами.

СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

Сьогодні у багатьох випадках трудовий конфлікт допомагає виявити різноманітність поглядів, дає додаткову інформацію, допомагає виявити альтернативи вирішення проблем.

Це робить процес групового прийняття рішень більш ефективним і дає людям можливість задовольнити власні потреби в повазі та у владі.

Це може привести також до більш ефективного виконання планів, стратегій та проектів, оскільки обговорення різних поглядів на ці документи відбудеться до втілення їх у життя.

управління трудовим конфліктом

Роль конфлікту залежить від того, наскільки ефективно ним управляють.

Щоб управляти конфліктом, необхідно розуміти причини виникнення конфліктної ситуації.

Найчастіше керівники вважають, що основною причиною конфліктів є зіткнення особистостей.

Однак, слід звернути увагу і на інші фактори, які пов'язані з процесом роботи, недосконалістю сучасного виробництва, розподілом створеного продукту, розподілом винагород і таке інше.

ВИДИ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

1. **Внутрішньоособистісний конфлікт**, або рольовий конфлікт, коли до працівника висуваються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результати праці.
2. **Міжособовий конфлікт**. В організації він виражається по-різному: боротьба за обмежені ресурси, за використання обладнання, за схвалення певних ідей.
3. **Конфлікт між особою і групою**. Виробничі групи встановлюють певні типи поведінки. Кожен повинен дотримуватись їх, щоб визнаватися групою і, тим самим, задовольнити свої соціальні потреби. Однак, якщо очікування групи знаходиться у суперечності з очікуваннями особистості, може виникнути конфлікт.

Види ТК (продовження)

4. Міжгруповий конфлікт. Будь-яка організація складається з формальних і неформальних груп, між якими можуть виникати конфлікти. Найчастіше конфлікт виникає через розбіжності в цілях чи інтересах функціональних структурних груп.

5. Ієрархічний конфлікт. Між керівником і найманими працівниками

Причини трудових конфліктів

Трудовий конфлікт — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- укладання чи зміни колективного договору, угоди;
- виконання колективного договору, угоди чи окремих їх положень;
- невиконання вимог законодавства про працю.

Форми конфліктів

Конфлікти можуть проходити як у відкритій, так і в прихованій формі.

Відкриті трудові конфлікти найчастіше розгортаються на діловій основі і характеризуються чітко вираженим зіткненням сторін — лайки.

При прихованому конфлікті відсутні явно виражені агресивні дії між сторонами.

Структура конфлікту

- 1) Конфліктна ситуація — це різні позиції сторін з певного приводу, прагнення до протилежних цілей, використання різних засобів їх досягнення, незбіг інтересів, мотивів тощо.
- 2) Інцидент — активізація діяльності однієї із сторін, інтереси якої нехтуються.
- 3) Конфліктні дії.
- 4) Кульмінація – найвища точка розгортання конфлікту.
- 5) Пошук шляхів врегулювання трудового конфлікту



Найвищий прояв трудових конфліктів

Страйк — організоване масове або часткове припинення роботи чи інша протидія нормальному перебігу виробничого процесу з метою домогтися виконання певних вимог.

Згідно із законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)»

Врегулювання трудового конфлікту

КРОК 1. «Синхронізуйте» мету спілкування

Перш ніж спілкуватися, визначте, чого хочете досягти:

- розв'язати завдання чи проблему;
- «зкинути» агресію, нервові напруження, незадоволення;
- досягти спільної мети тощо.

Врегулювання трудового конфлікту

КРОК 2. Звузьте зону конфлікту

Головну роль у виникненні конфліктів відіграють конфліктогени. Це слова, дії (або бездіяльність), що можуть спричинити конфлікт.

Конфліктогенами можуть бути: агресія, загроза, образа, перебивання, звинувачення, докори, насмішка, сарказм, грубість, критика, зауваження, заперечення, категоричність, конкуренція, маніпуляція, неуважність, погляд, жести, вимога тощо.

Врегулювання трудового конфлікту

КРОК 3. Не піддавайтеся на маніпуляції і контролюйте деструктивний емоційний рівень

Поняття «маніпуляція» складно визначити. Адже психологічна маніпуляція — тип соціального, психологічного впливу, що прагне змінити сприйняття або поведінку інших людей за допомогою прихованої чи обманної тактики.

Врегулювання трудового конфлікту

КРОК 4. Надайте пропозиції для конструктивного діалогу чи співпраці
Важливість цього кроку не лише в тому, щоб зняти психологічне напруження і перейти до конструктивної пропозиції, а й зробити це якнайшвидше, адже у керівника вільного часу завжди обмаль.

Врегулювання трудового конфлікту

КРОК 5. Покажіть значущість співрозмовника

«Глибоким прагненням людської натури є бажання бути значущим», — писав американський філософ і психолог Джон Дьюї (*John Dewey*). Значущість — одна з найважливіших потреб у житті людей.