

УДК 331.109

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

Олійник Н.Ю.

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

В науковій статті схарактеризовано особливості впливу конфлікту на соціально-трудові відносини в організації. Проаналізовано головні типи конфліктів між суб'єктами соціально-трудомих відносин, а також причини їх виникнення. Виявлено вплив соціально-трудомих конфліктів на громадське життя, що простежується у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Узагальнено підходи до типологізації суперечностей, які зумовлюють конфлікти. При цьому конфлікт сприяє перегрупуванню соціальних сил, загальному прогресу соціально-економічної сфери, формуванню нових соціально-трудомих відносин.

Ключові слова: конфлікти в організації, суб'єкти соціально-трудомих конфліктів, типи та причини конфліктів.

Постановка проблеми. Громадське життя не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих та великих колективів. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечностей, що нерідко переростають у конфлікти. Соціальна організація, підприємство або трудовий колектив, де здійснюються різного роду види діяльності, не може уникнути проблеми улагоджування конфліктів.

Проблема дослідження конфлікту набула особливого значення: з одного боку науковці стверджують, що конфлікт негативно позначається на функціонуванні організації, дестабілізує її, призводить до непорозуміння співробітників. Інші науковці вважають, що конфлікти чинять позитивний вплив на діяльність організації, оскільки конфлікт дозволяє організації розвиватися, бути конкурентоспроможними на ринку, що дає змогу співробітникам професійно та духовно зростати. Цікомо справедливо визначити, що конфлікти в організації чинять двояку дію на неї: конфлікт може як зруйнувати організацію, так і згуртувати її. Керівникові потрібно уміти контролювати конфлікти й управляти ними. Наявність актуальної, ефективної і об'єктивної системи управління процесами конфліктів дозволить не лише уникнути їх негативного впливу, але й спрямувати їх на користь організації.

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням, деякі конфлікти не тільки можливі, але й можуть бути бажаними. Дійсно, конфлікт не завжди має позитивний характер. У деяких випадках він може заважати задоволенню потреб окремої особистості та досягненню цілей організації в цілому. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем і таке інше. Це робить процес прийняття рішення групою більш ефективним, а також дає людям можливість висловити свої думки й тим самим задовольнити особисті потреби в повазі й владі. Це також може привести до більш ефективного виконання планів, стратегій та проєктів, оскільки обговорення різних точок зору на ці документи призводить до їх фактичного виконання.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Важливо зауважити, що тематика соціального конфлікту має давні традиції, започатковані в роботах

Аристотеля, М. Вебера, Т. Гоббса, Г. Зіммеля, Н. Макіавеллі, К. Маркса та інших класиків науки про людину і суспільство.

Сучасні проблеми управління конфліктами, стратегії поведінки під час перебігу конфліктів, шляхи їх конструктивного розв'язання досліджували Н. Вишнякова, А. Гірник, С. Ємельянов, Х. Корнеліус, У. Мастенбрук, Є. Мелібруда, М. Мескон, Б. Уізерс, Ш. Фейр, В. Шейнов; шляхи реалізації концептуальних положень управління соціально-трудомих конфліктами розглядали О. А. Грішнова, В. А. Дятлов, Г. В. Жаворонкова, О. М. Скібіцький, А. В. Казановський, Ю. І. Палеха, М. І. Приступа, В. О. Кудін та інші науковці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Соціально-трудомих відносини в організації є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, що визначають спосіб життя людей, структуру пов'язаних з ним процесів і відносин. Рівень розвитку соціально-трудомих відносин характеризує ступінь демократизації суспільства, соціальну орієнтованість його економічної системи, досконалість суспільних відносин у цілому. Тому варто дослідити сучасний погляд на проблему конфліктів у постійно змінюваних соціально-трудомих відносинах. Слід зазначити, що причини, за яких виникають суперечливі соціально-трудомих відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи побічно пов'язані між собою, а їх зв'язок з соціально-трудомих відносинами є одночасно складним і проблемним.

Метою статті є обґрунтування сучасних поглядів на проблему виникнення конфліктів в соціально-трудомих колективі, а також узагальнення підходів до типологізації суперечностей, що зумовлюють конфлікти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-трудомих конфлікти отримують своєрідний прояв у сучасній дійсності. Зміни у суспільних відносинах супроводжуються небаченим розширенням сфери прояву соціальних конфліктів. У них втягуються не тільки великі соціальні групи, а й нерідко цілі регіони, як однорідні у національному відношенні, так і населені різними етнічними спільнотами. Конфліктами, як показує аналіз, охоплені майже всі сфери життя суспільства – соціальна, економічна, політична, духовна, конфесійна та інші. Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, які можна вважати необхідною умовою виникнення конфлікту. Необхідними умовами виникнення

конфлікту є наявність у суб'єктів соціальної взаємодії протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протипротиборства між ними.

Важливо зазначити, що в науковій літературі поняття «конфлікт» трактується неоднозначно. При цьому, для конфлікту завжди характерно протипротиборство суб'єктів соціальної взаємодії, що виявляється через нанесення взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного і т. п.). Найбільш поширений підхід полягає у підході до визначення конфлікту через протиріччя. Зокрема, А. В. Дмитрієв дотримується наступної точки зору, що конфлікт – прояв об'єктивних чи суб'єктивних протиріч, що виражається в протипротиборстві сторін [1].

Зауважимо, що трудовий конфлікт має соціальну природу, як і сама праця в системі соціально-економічних відносин. Тому говорячи про трудовий конфлікт, слід зазначити, що це поняття тотожне поняттю «соціально-трудовий конфлікт». Тому, соціально-трудовий конфлікт як особливий вид соціального конфлікту, що проявляється через зіткнення двох чи більше різнонаправлених сил, інтересів, поглядів із приводу соціально-трудова відносин та умов їх забезпечення. Інакше кажучи, це стадія максимального розвитку суперечностей між суб'єктами трудової діяльності в трудовій або пов'язаних із трудовою діяльністю сферах і являє собою силовий динамічний вплив, що здійснюється значною кількістю індивідів, соціальних груп на основі незбігу інтересів цінностей або браку ресурсів.

Головними суб'єктами соціально-трудова конфлікту виступають працівники, роботодавці, органи державного управління й місцевого самоврядування. Інститутами, що захищають і представляють інтереси працівників та роботодавців є відповідно профспілки й об'єднання роботодавців, підприємств.

Вплив соціально-трудова конфлікту на громадське життя простежується у всіх сферах життєдіяльності суспільства. У цьому розумінні результати впливу конфлікту на суспільство можна поділити на дві великі групи, що відповідають двом головним сферам – соціально-економічній і політичній. Соціально-економічні наслідки тісно пов'язано з виробництвом, матеріальною стороною і може бути оцінено не тільки як руйнівні, але і як творчі. Конфлікт нерідко сприяє перегрупуванню соціальних сил, загальному прогресу соціально-економічної сфери, формуванню нових соціально-трудова відносин.

Соціально-трудовий конфлікт являє собою всебічний багаторівневий феномен соціально-трудова відносин. Він може відбуватися на макрорівні, тобто як великомасштабне протипротиборство різних соціальних сил, що мають протилежні економічні й політичні цілі; як менш масштабні зіткнення, за яких у конфлікт вступають інтереси працівників і роботодавців у межах галузі, регіону, підприємства; на міжособистісному рівні (працівник – роботодавець; працівник – керівник; працівник – державний службовець; керівник – державний службовець та ін.).

Зазначимо, що існує декілька підходів до класифікації соціально-трудова конфліктів. Зупинимося на розгляді найбільш широко представлених у суспільних науках [3, с. 320]. Однак,

сучасним організаціям притаманний підхід, який характеризується визначенням типів конфліктів на основі змістово-сутнісних критеріїв, відповідно до яких виявляються: конфлікти інтересів; конфлікти права; ілюзорні конфлікти; помилково співвіднесені конфлікти; заміщені конфлікти; вимушені конфлікти.

Розглянемо зазначені типи конфліктів, а саме:

1) конфлікти інтересів характеризуються яскраво вираженими інтересами сторін-конфлікттерів, а не тільки їх позиціями чи вимогами;

2) конфлікти права відрізняються юридичним обґрунтуванням захисту трудових прав працівника чи роботодавця;

3) ілюзорні конфлікти, як правило, ґрунтуються на відсутності необхідної інформації, на перекоханій інформації чи неправильному сприйманні дій (бездіяльності) іншої сторони;

4) помилково співвіднесені конфлікти характеризуються нерозумінням сутності наявних суперечностей, помилковим тлумаченням норм права, прихованими реальними причинами поведінки іншої сторони;

5) заміщені конфлікти виражають очевидні розходження між висунутими вимогами і справжніми інтересами та цілями сторони, що ініціює конфлікт;

6) вимушені конфлікти – це навмисно створювана конфронтація з метою зміни стану справ у розподілі ресурсів [6].

З огляду зазначеної класифікації, соціально-трудова конфлікти можуть бути ініційованими як роботодавцями, так і працівниками. При цьому надзвичайна форма соціально-трудова конфлікту – страйк і страйковий рух, що призводить до зупинення виробництва, що в свою чергу може призвести до небажаних наслідків, а в деяких випадках – до катастроф. Так, Л. М. Ємельяненко вказав, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками підприємства, установи організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» [4, с. 163-165].

Характеризуючи розвиток конфліктів, великого значення набувають причини, що виступають каталізатором конфлікту та охоплюють: структурну диференціацію, дефіцит ресурсів, ідеологічні розбіжності і домінування.

Розглянемо об'єктивні причини, що поєднують умови у вигляді об'єктивних похибок, слабкостей, помилок в організації праці. Саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами та групами неминучою. Об'єктивні причини конфліктів припускають дві ситуації: певний принцип організації або має бути відмінений узагалі з метою вирішення соціально-трудова конфлікту, або просто вдосконалений у деталях, способах реалізації тощо. Іншими словами, причинами конфліктів виступають організаційно-трудова суперечності в трудовому колективі й «неантагоністичні» організаційно-трудова суперечності (як причини конфліктів).

Також трудовий конфлікт може ґрунтуватися також на суб'єктивних причинах, зумовлених особливостями і станами індивідів та груп. Більше того, індивіди і групи іноді привносять у свої орга-

нізаційно-трудова відносина зовнішні конфліктні настрої, що виникають за межами роботи.

Об'єктивні й суб'єктивні причини соціально-трудова конфліктів не завжди помітні, іноді між ними немає чітких розмежувань. Об'єктивні суперечності в організації праці можуть призвести до глибоких особистісних антипатій, а особистісні антипатії – до викривлення організаційно-трудова відносин, ускладнення їх [7].

Деякі причини можна було б визначити як об'єктивно-суб'єктивні. Наприклад, трудові конфлікти виникають через те, що окремі працівники чи цілі трудові групи недостатньо адаптувалися до нових принципів організації праці, недостатньо точно зрозуміли їхній зміст.

Поряд з загальною типологізацією причин соціально-трудова конфліктів у соціологічній літературі виділяють й конкретні підходи. Один із них покладає в основу типологізації суперечностей, які зумовлюють конфлікти [3].

Соціальні розбіжності. Трудові конфлікти між людьми в організаціях можуть провокуватися розбіжностями станово-класового, расового, етнічного, релігійного, політичного характеру.

Проблеми розподільних відносин. Вони зазвичай оцінюються як найвірогідніший чинник конфліктних ситуацій на виробництві. Індивіди й групи конфліктують найчастіше через присвоєння яких-небудь благ і цінностей, наприклад: 1) через розподіл благ (справедливо-несправедливо); 2) через перерозподіл уже привласнених, отриманих благ; 3) через сам принцип розподілу благ. Конфлікт, пов'язаний із перерозподілом благ, більш хворобливий, ніж конфлікт, пов'язаний із розподілом; конфлікт через принцип розподілу має більш конструктивний та ідейний характер, ніж конфлікт через фактичний розподіл.

Рольові суперечності. Конфліктні ситуації в організаційно-трудова відносинах часто створюються людьми (індивідами і групами), що відіграють ту чи іншу соціальну роль, тобто відбувається рольовий конфлікт. Він має два аспекти: об'єктивний і суб'єктивний.

Розділення провини, відповідальності. Якщо організація працює нерентабельно, зазнає невдач, перебуває на межі банкрутства, то це також може спричинити конфліктну ситуацію. Досить рідко вся трудова група, організація як така приймає на себе відповідальність.

Лідерство. Поряд із формальним керівництвом в організаційно-трудова відносинах завжди виявляються проники неформального суперництва, ініціативи, домінування. Самосвідомість індивідів і груп породжує різного роду особисті та професійно-ділові амбіції, а також амбіції соціальної переваги, які вступають в протиборство між собою. Трудовий конфлікт на основі лідерства може відбуватися як боротьба: 1) за владу й панування; 2) за збереження власної роботи; 3) за наставництво; 4) за виконання престижних ролей.

Ділові розбіжності. У даному разі конфлікт ґрунтується на різниці між професійним мислен-

ням, розбіжностях у поглядах на те, як потрібно організувати роботу, як правильно вирішувати проблеми виробництва, якими мають бути норми стосунків та ін. Це – своєрідний «ідейний» конфлікт. Звичайно соціально-трудова конфлікти через ділові розбіжності не бувають груповими, масовими, але мають гострий характер.

Ненормальні умови праці. Вони дуже часто є подразником, що призводить до ворожих настроїв серед працівників, нетерпимості до будь-яких проблем. Скупченість працівників у приміщенні, змучена інтенсивність контактів, робота на несучасному обладнанні і застосування застарілих технологій – усе це може бути цілком самостійною причиною виникнення трудових конфліктів, хоча й не завжди тверезо усвідомлюється.

Статеві віковий склад організації. Міжвікові відмінності в організаційно-трудова відносинах можуть викликати конфліктність через несумісність та внаслідок багатьох ідейних стереотипів. Міжстатеві відмінності мають позитивне значення в організаційно-трудова відносинах; вони сприяють нормальному соціально-психологічному клімату, оберігають від конфліктів.

Несумісність. Під несумісністю розуміють істотні розбіжності в характерах суб'єктів, що перешкоджають їхнім нормальним відносинам. В організаційно-трудова сфері бувають такі випадки несумісності:

– у досвіді, кваліфікації, освіті (різні школи навчання, колектив, наставники);

– в економічній психології і ставленні до праці (одні орієнтуються на мінімум активності й максимум винагороди, інші – на максимум активності й максимум винагороди, треті – на мінімум активності й мінімум винагороди; якщо ці типи змушені взаємодіяти, то між ними неминучі конфлікти).

Варто зазначити, що найпоширенішими конфліктами в системі партнерських стосунків є конфлікти й трудові суперечки з приводу виплати заборгованості зарплати, збільшення розмірів оплати праці, своєчасності виплати зарплати; забезпечення запобігання масовим звільненням і зростанню безробіття; порушенню трудових прав громадян, процесів роздержавлення, приватизації власності, конверсії оборонних підприємств; зростанню бідності, падінню реальних доходів і рівня життя населення.

Висновки і пропозиції. Отже, трудові конфлікти можуть або сприяти збереженню існуючої соціально-економічної системи, або сприяти її руйнуванню. Еволюція соціально-трудова конфліктів від власне трудових до політичних свідчить про те, що вони стали частиною процесу розпаду адміністративно-командної системи, у визначеній мері каталізатором, цього розпаду. У соціальній напруженості виражається потреба у відновленні, зміні існуючої життєдіяльності, і конфлікт стає засобом такої зміни. Тому необхідно активізувати дослідження в такій галузі соціологічних, політологічних, психологічних, культурологічних знань, як конфліктологія.

Список літератури:

1. Берлач А. І. Конфліктологія: навч. посіб. для дистанц. навч. / А. І. Берлач, В. В. Кондрюкова. – К.: Університет «Україна», 2007. – 203 с.
2. Ложкін Г. Д. Психологія конфлікту. Теорія та сучасна практика / Г. Д. Ложкін. – К.: Професіонал, 2007. – 854 с.
3. Лукашевич М. П. Соціологія праці: підруч. / М. П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
4. Конфліктологія: навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
5. Організаційна поведінка / [Дон Гелрігел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К.: «Основи», 2001. – 726 с.
6. Пушкар З. М. Трудові конфлікти: їх причини і наслідки / З. М. Пушкар, Р. О. Табака // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – № 16 (170). – С. 112-115.
7. Шеллинг Т. Стратегія конфлікту / Т. Шеллинг. – М.: ІРИСЭН, 2007. – 366 с.

Олейник Н.Ю.

Каменец-Подольський національний університет імені Івана Огиенко

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ КОНФЛИКТАМ**Аннотация**

В научной статье охарактеризованы особенности влияния конфликта на социально-трудовые отношения в организации. Проанализированы главные типы конфликтов между субъектами социально-трудовых отношений, а также причины их возникновения. Выявлено влияние социально-трудового конфликта на общественную жизнь, что прослеживается во всех сферах жизнедеятельности общества. Обобщены подходы к типологизации противоречий, которые обуславливают конфликты. При этом конфликт способствует перегруппировке социальных сил, общему прогрессу социально-экономической сферы, формированию новых социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: конфликты в организации, субъекты социально-трудовых конфликтов, типы и причины конфликтов.

Oliynuk N.Y.

Kamenetz-Podolsk National University named after Ivan Ogienko

MODERN APPROACH SOCIO-LABOR CONFLICT**Summary**

Peculiarities of the conflict on the social and labor relations in the organization are characterized in the scientific article. The main types of conflicts between individuals of industrial relations and their causes are analyzed. The influence of social and labor conflict in public life, which can be traced in all spheres of society. The approaches to the typology of contradictions which cause conflicts are generalized. This conflict facilitates realignment of social forces, the general progress of the socio-economic sphere, development of new industrial relations.

Keywords: conflicts in the organization, the subjects of social and labor conflicts, types and causes of conflict.