

АНАЛИЗ ПРИЧИН ВОЗНИКНОВЕНИЯ И ПОСЛЕДСТВИЙ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Проанализированы причины и последствия трудовых конфликтов как способа выражения противоположных интересов администрации и наемного работника. Систематизированы причины возникновения и последствия различных видов трудовых конфликтов.

Анотація. Проаналізовано причини і наслідки трудових конфліктів як способу вираження протилежних інтересів адміністрації і найнятого робітника. Систематизовано причини виникнення і наслідки різних видів трудових конфліктів.

Annotation. Reasons of labour disputes and their consequence are analysed, as a method of expression of opposite interests of administration and a hired worker. Reasons of origin and consequence of different types of labour disputes are systematized.

Ключевые слова: конфликт, трудовой конфликт, межличностный конфликт, конфликтология.

Одним из субъектов социально-трудовых отношений является наемный работник. Большую часть своего времени каждый трудоспособный человек проводит на рабочем месте. И соответственно в процессе выполнения любой управленческой либо производственной деятельности сталкивается с другими участниками производственного процесса, которые могут иметь различный жизненный опыт, социальные статусы, уровень квалификации. Следовательно, значительное влияние на трудоспособность работника оказывает социально-психологический климат в коллективе, характер взаимоотношений с администрацией предприятия. Если же между отдельно взятым работником или группой наемных рабочих и руководителем возникают противоречия в сфере социально-трудовых отношений, то в данной ситуации имеет место трудовой конфликт.

В современных рыночных условиях проблема анализа трудового конфликта (спора) приобретает все больший смысл. Для любого предприятия неизбежно столкновение интересов работодателя и наемного работника в условиях нестабильной и неустойчивой переходной экономики. На данном этапе развития работник чувствует себя незащищенным, лишенным любых социально-экономических гарантий, что непосредственно влияет на его работоспособность. Исследованию трудовых конфликтов посвящены работы ученых: Есиновой Н. И., Скибицкой Л. И., Киржнер Л. А., Мартыненко М. В. [1 – 3].

Целью данной работы является анализ трудового конфликта как способа выражения противоположных интересов администрации предприятия и наемного работника.

Исходя из вышеуказанной цели, задачи данной статьи следующие:

- 1) раскрыть сущность понятия "трудовой конфликт";
- 2) перечислить и охарактеризовать причины возникновения трудовых конфликтов на предприятии;
- 3) систематизировать основные последствия трудового конфликта.

Научный подход к пониманию конфликтов сформировался сравнительно недавно. Наиболее рациональным следует считать подход школы научного управления, согласно которому основной причиной трудового конфликта являются ошибки в организации труда. Также одним из наиболее разумных подходов к пониманию трудовых конфликтов, по мнению автора, является подход школы "человеческих отношений", согласно которому одной из причин возникновения конфликта выступает тот факт, что руководители недостаточно времени уделяют социальным вопросам.

Тем не менее, определения вышеуказанных школ не отображают всю суть понятия "трудовой конфликт". По мнению автора, наиболее целесообразно под трудовым конфликтом понимать проявление противоположных интересов наемного работника или группы рабочих и руководящих лиц предприятия по поводу вопросов, связанных с регулированием трудового процесса, а также применением трудового законодательства в отношении работника, в том числе нарушением социально-экономических прав гражданина, закрепленных в Конституции Украины.

Иными словами, трудовой конфликт – это сложное социально-экономическое явление, в котором выражаются противоречия между субъектами СТО.

Как правило, выделяют следующие причины трудовых конфликтов [1, с. 115–118]:

- 1) проблемы распределительных отношений;
- 2) сложность функционального взаимодействия;
- 3) чисто деловые разногласия;
- 4) разделение вины, ответственности;
- 5) лидерство;
- 6) ненормальные условия труда;
- 7) половозрастной состав организации;
- 8) социальные расхождения.

Обобщая данные причины в группы, следует утверждать то, что трудовые конфликты на предприятии в основном происходят из-за ошибочных действий менеджера либо подчиненных. Анализируя действия

приводит к трудовым спорам. Во-первых, нарушение основных принципов управления (планируемости, целенаправленности и т. д.), а также нарушение этических норм управления:

использование своего должностного положения и возможностей, связанных с этим в своих целях, а не для блага предприятия;

несоблюдение общепринятых правил поведения по отношению к своим подчиненным.

Во-вторых, одной из групп неправильных действий руководителя является несоблюдение положений Конституции Украины, Кодекса законов о труде и других нормативно-правовых актов, регулирующих сферу социально-трудовых отношений.

При детальном анализе трудовых споров необходимо отдельно рассмотреть последствия, которые влекут за собой трудовые конфликты. Чаще всего споры, возникшие в социально-трудовой сфере, носят отрицательный оттенок [1, с. 113]:

1) усиление настроения вражды, увеличение части недоброжелательных высказываний и взаимных оценок;

2) падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия;

3) ухудшение взаимопонимания;

4) фактические затраты времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации и шанса достичь что-либо из-за борьбы и спора.

Чаще всего трудовые конфликты носят разрушительный характер, что накладывает свой отпечаток на дальнейшее взаимодействие конфликтующих сторон. Прежде всего необходимо говорить о том, что на основе возникшего спора между субъектами СТО складываются сложные отношения, лишённые взаимного уважения и доверия, что создает преграды на пути развития эффективной совместной деятельности, уменьшая в будущем вероятность дальнейшего сотрудничества. Также несомненным отрицательным последствием трудовых споров является снижение производительности и, естественно, уменьшение прибыли из-за сосредоточенности на конфликтной ситуации. По мнению автора, причины возникновения конфликтов и их последствий следует рассматривать в тесной взаимосвязи и в разрезе каждого из видов конфликтов (таблица).

Таблица

Причины и последствия трудовых конфликтов

Вид трудового конфликта	Причины	Последствия
1	2	3
Межличностный конфликт (руководитель – подчиненный)	1) личная неприязнь руководителя к подчиненному; 2) ненадлежащее выполнение работником своих обязанностей	1) ухудшение социально-психологического климата в коллективе; 2) снижение производительности труда, увеличение материальных потерь предприятия
Межличностный конфликт (подчиненный – руководитель)	1) высокая степень неудовлетворенности работника системой вознаграждения за труд; 2) условия труда, не соответствующие общепринятым стандартам; 3) нарушение режимов труда и отдыха; 4) личная неприязнь подчиненного к руководителю; 5) отсутствие конкретно сформулированных заданий работника, а также, отсутствие полного описания всех функций работника; 6) низкая степень информированности работников о событиях, происходящих на предприятии	1) невыполнение предусмотренного плана работ в установленные сроки; 2) накопление отрицательных эмоций, ухудшение психологического здоровья и, как результат, возникновение стресса; 3) отсутствие сосредоточенности работника на выполнении своих должностных обязанностей; 4) снижение трудовой дисциплины; 5) снижение трудоспособности

Окончание таблицы

1	2	3
Конфликт между личностью и группой (руководитель – коллектив)	1) ошибочные управленческие решения; 2) неверно выбранный стиль руководства; 3) превышение руководителем своих полномочий; 4) чрезмерное недовольство действиями подчиненных, выраженное в агрессивной форме	1) барьер во взаимоотношениях между руководителем и группой подчиненных; 2) отсутствие возможности осуществления эффективной совместной деятельности; 3) сосредоточенность коллектива на конфликте велика, вероятность снижения производительности труда, уменьшение ожидаемой прибыли

Таким образом, проанализировав трудовые споры как способ выражения противоположных интересов администрации предприятия и наемного работника, можно сделать соответствующие выводы. Итак, трудовые конфликты выступают в качестве нежелательных событий, влекущих за собой массу отрицательных последствий. Перечень причин возникновения трудовых споров достаточно широк и не ограничивается лишь неудовлетворенностью работника своим уровнем заработной платы. Детально рассмотрев возможные последствия трудовых конфликтов, следует говорить о том, что споры могут приводить к лишению взаимосвязи и взаимодействия в организационной структуре предприятия.

Научным результатом данного исследования является систематизация причин возникновения и последствий межличностных конфликтов типов руководитель – подчиненный и подчиненный – руководитель, а также конфликтов типа руководитель – коллектив. Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка мероприятий по нейтрализации отрицательных последствий трудовых конфликтов.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібн. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2006. – 432 с. 2. Скібіцька Л. І. Конфліктологія : навч. посібн. / Скібіцька Л. І. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 384 с. 3. Кіржнер Л. О. Конфліктологія : навч. посібн. / Л. О. Кіржнер, М. В. Мартиненко, О. В. Мангольд. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 144 с.