

Трудовое право

КОНФЛИКТЫ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Богданова Людмила Владимировна, студент

lyudochka.bogdanova.88@mail.ru

Циркунова Наталья Ивановна, старший преподаватель

cirkunovan@mail.ru

ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск

Республика Беларусь.

В статье рассматриваются стратегии поведения в конфликте, степень конфликтности членов трудового коллектива мясоконсервного комбината.

Ключевые слова: конфликт, соперничество, оппонент, стратегия поведения, самооценка конфликтности.

Исследование конфликтов в трудовом коллективе является очень важной и актуальной проблемой на сегодняшний день. В настоящий момент в области возникновения и решения конфликта наблюдается нехватка теоретических исследований. Существует множество публикаций, посвященных различным областям конфликтологии, но при этом, очень мало научных трудов, которые бы анализировали скрытые причины конфликтных ситуаций и их влияние на жизнь людей в обществе и отдельного субъекта в целом. При всем этом, проблематика конфликтов может носить прикладной характер. В ходе решения каких-либо конкретных ситуаций, в которых может происходить противостояние интересов, она обладает высокой востребованностью. Для поиска наилучшего решения, важно обладать знаниями о том, как протекают конфликты такого типа

В ходе написания статьи были использованы теоретические методы: анализ психологической литературы, обобщение и синтез; эмпирические методы: тест К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте», тест В.Ф. Ряховского «Самооценка конфликтности».

В исследовании приняли участие работники мясоконсервного комбината г. Орши в возрасте от 26 до 56 лет. Объем исследуемой выборки составляет 20 человек.

В ходе проведения исследования нам было важно определить, как работники мясоконсервного комбината оценивают степень собственной конфликтности.

На рис.1 представлены показатели исследования самооценки конфликтности по методике В.Ф. Ряховского.

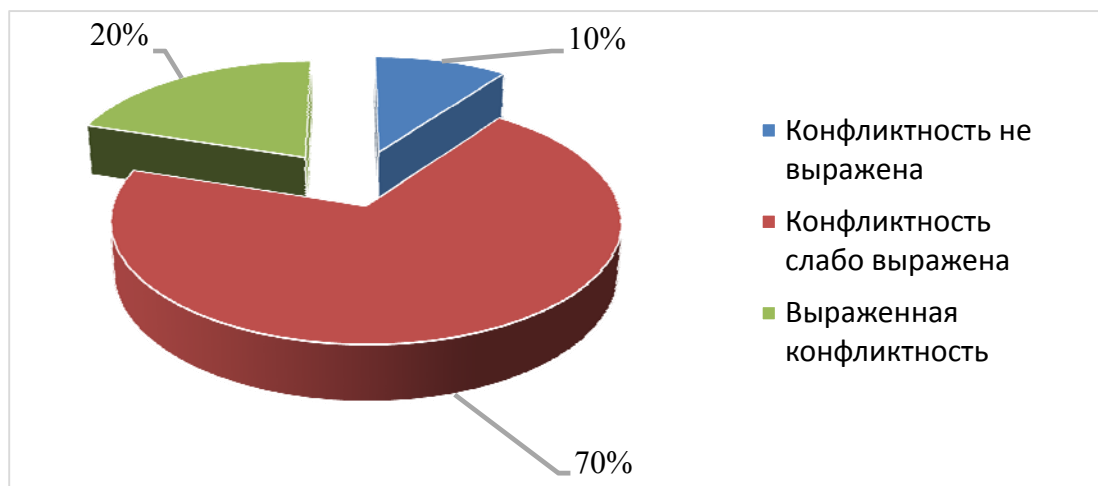


Рисунок 1 - Показатели самооценки конфликтности

Анализ данных, отраженных на рис.1, свидетельствует о том, что конфликтность не выражена только у 2 работников (10%). Данные респонденты проявляют тактичность в общении, не терпят конфликтов. Вступая в спор, всегда учитывают то, как это может сказаться на взаимоотношениях с коллегами.

Слабовыраженную конфликтность имеют 14 сотрудников (70%). Как правило, данные люди способны сглаживать конфликты. В случае необходимости они готовы отстаивать свои интересы. Ярко выраженная конфликтность выявлена у 4 коллег (20%). В ходе отстаивания своего мнения они проявляют настойчивость, при этом не способны учитывать то, что подобное поведение может негативно отразиться на взаимоотношениях с окружающими. Таких людей, как правило, уважают, но не всегда за это любят.

Следовательно, большая часть данного коллектива (70%) оценивают степень собственной конфликтности как слабовыраженную. Работники сглаживают конфликты, но при необходимости отстаивают свои интересы.

В ходе проведения исследования с помощью методики К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» мы определили, как работники мясоконсервного комбината проявляют свои поведенческие реакции в самом конфликте. На рис.2 представлены данные о выявленных стратегиях поведения в конфликте.

Анализ данных, отраженных на рис. 2, свидетельствует о том, что 3 работника (15%) предпочитают стратегию соперничества. Данные сотрудники идут к разрешению конфликтной ситуации своим путем. Они способны на волевые решения и не нуждаются в сотрудничестве с другими людьми. Эти работники делают акцент на удовлетворении своих собственных интересов.

Другие 3 сотрудника (15%) придерживаются стиля сотрудничества. Они проявляют активность в разрешении конфликтных ситуаций, способны отстаивать свои интересы, но стараются при этом сотрудничать с оппонентами. Если люди располагают временем и решение вопроса имеет важное для них значение, то это лучший путь поиска обоюдовыгодного решения.

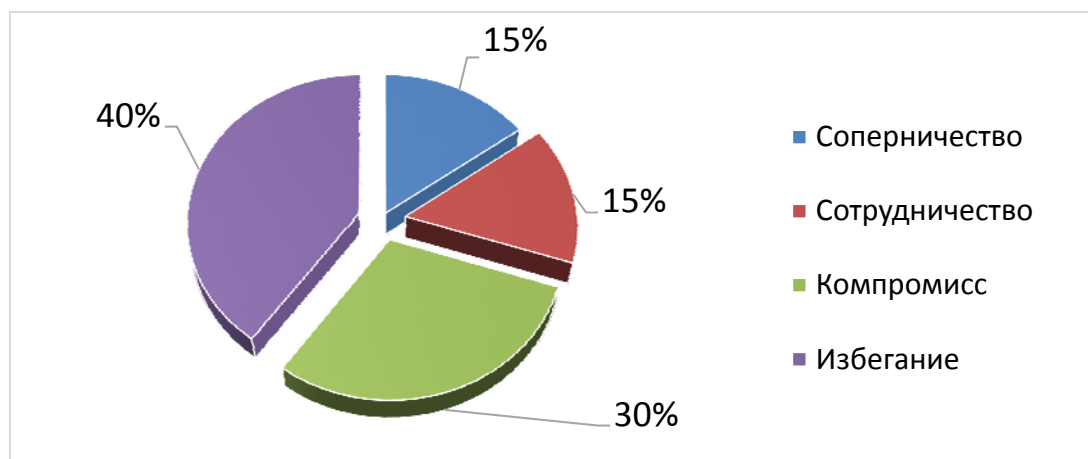


Рисунок 2 - Стратегии поведения в конфликте

6 трудящихся (30%) выбирают стратегию компромисса. Используя данный стиль, эти люди, как правило, находятся в частичном удовлетворении своего желания.

8 сотрудников (40%) выбирают стратегию избегания конфликта. Данный стиль присущ тем работникам, которые не желают отстаивать свои права, и просто уклоняются от разрешения конфликтной ситуации. Как правило, они используют данный стиль тогда, когда проблема не имеет важного для них значения.

Коллектив составляет основу любой организации, и без него функционирование организации невозможно. В различных коллективах периодически могут появляться ситуации, в процессе которых между людьми возникают разногласия. Они способны охватить обширный круг вопросов. Важно каждому руководителю организации своевременно изучать особенности самооценки конфликтности членов трудового коллектива, их взаимоотношения, возможные стратегии поведения в конфликте для предупреждения возникающих разногласий в коллективе и как результат - повышение результативности их совместного труда.

1. Список литературы
2. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 317 с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А. Анцупов, А. Шипилов. – М.: Юнити, 2000. – 507 с.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.
5. Бабосов Е.М. Конфликтология: учеб.пособие / Е.М. Бабосов. – 2-е изд., стереотип. – Мн.: «Театрасистемс», 2001. – 464 с
6. Андреев, В.И. Конфликтология. Искусство споров, ведение переговоров, разрешение конфликтов / В.И. Андреев. – М.: Просвещение, 1995. – 138 с.