

Секция «Социология»

Трудовые конфликты на предприятии (на примере технологического бюро цеха №33 предприятия ОАО «Пермские моторы»)

Ахметова Эльвина Искандаровна

Студент

Пермский национальный исследовательский политехнический университет (бывш.

ПГТУ), гуманитарный, Пермь, Россия

E-mail: elvinaahmetova@mail.ru

Конфликты возникают во всех сферах нашей жизни, включая и трудовую.

Проблема регулирования социально-трудовых отношений, которые могут преобразоваться в разнообразные трудовые конфликты, актуальна, так как на нынешнем этапе развития российского общества отсутствуют концепция эффективного социального управления общественным производством, стратегическая социальная доктрина и действенная социальная политика.

Кроме того, сложилось явное противоречие, порожденное разрывом между острой потребностью общественной практики в эффективной системе и механизмах управления процессами зарождения, функционирования и завершения трудовых конфликтов на предприятиях, с одной стороны, и отсутствием их адекватной научной концепции и самих механизмов – с другой [1].

Научные исследования, посвященные описанию, анализу и оценке конфликтов, стали появляться лишь с конца 1980-х гг.

Среди них можно отметить, что социальный ракурс выдержан в работах А.Г. Здравомыслова. Также следует назвать таких авторов, как Э.Рудык, Г. Таскаев, Ф.М. Бородин, Кузьмина Т.В., А.К. Зайцев, специализирующийся на изучении производственных и региональных конфликтов, а также ряд других авторов. Именно труды этих авторов послужили теоретической базой нашего исследования. Эмпирической базой послужили исследования Андрееenkova Н.В., Ворончикова Г.А «Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике» (1993 год); информация, собранная Центром Социально-трудовых Прав в рамках мониторинга трудовых конфликтов. Также источником служила информация, полученная из Интернета, т.е. сообщения электронных СМИ, новостных порталов и специализированных сайтов, посвященных социально-трудовой тематике; также отчет о научно-исследовательской работе на тему: «Состояние социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях Пермской области» (2003 год).

Обобщив теоретические взгляды на трудовые конфликты, можно сказать, что Трудовой конфликт – это противоречие, организационно-трудовых отношений, принимаемых характер прямых столкновений между субъектами трудовых отношений.

Составными частями трудового конфликта являются:

- наличие самого противоречия;
- осознание этого противоречия;
- активное действие.

На основе изучения информации о трудовых конфликтах, в июне 2012 года проводилось исследование в технологическом бюро цеха №33 предприятия ОАО «Пермские моторы».

Объектом выступили работники данного цеха. Целью исследования было: выявить наличие и типы поведения сотрудников в трудовом конфликте в данном цехе.

Итак, в ходе исследования были выявлены следующие результаты:

Конфликты в технологическом бюро цеха №33 предприятия ОАО «Пермские моторы» чаще случаются между работниками и их непосредственными руководителями и между работниками и администрацией подразделения.

Среди причин возникновения трудовых конфликтов на первых местах находятся стремление некоторых работников переложить часть своих обязанностей на других и черты характера отдельных работников (например, вспыльчивость, раздражительность и т.п.), т.е. личностные компоненты.

Чем больше стаж работы, тем реже респонденты отмечают частые конфликты между различными субъектами и тем реже отмечается наличие акции протеста.

Женщины наиболее часто отмечают возникновение конфликтов между различными субъектами и наличие акции протеста, чем мужчины.

Наиболее частые конфликты между различными субъектами выделяют молодые работники до 30 лет и работники старшего возраста, от 50 лет.

Чем ниже материальное положение, тем чаще респонденты отмечают наличие конфликта между различными субъектами.

В ходе исследования были также составлены типы поведения сотрудников в трудовом конфликте между работниками и администрацией: активный, промежуточный и пассивный.

- активный тип, характеризуется тем, что отмечает очень частые и довольно частые конфликты между работниками и администрацией; отмечает, что в конфликтах больше положительного, чем отрицательного, либо, что есть и то и другое; считает, что весьма вероятно возникновение крупного конфликта.

- промежуточный тип, характеризуется тем, что отмечает очень редкие конфликты между работниками и администрацией; отмечает, что в конфликтах есть и положительное, и отрицательное, трудно сказать чего больше; затрудняется ответить о вероятности возникновения крупного конфликта между работниками и администрацией, либо считает, что мало вероятно возникновение такого конфликта.

- пассивный тип, характеризуется тем, что отмечает очень редкие конфликты между работниками и администрацией; отмечает, что в конфликтах больше отрицательного, чем положительного; либо исключает, вероятность возникновения крупного конфликта, либо затрудняется ответить на данный вопрос.

Итак, распределение сотрудников по типам поведения в трудовом конфликте между работниками и администрацией выглядит следующим образом:

40% относятся к пассивному типу поведения сотрудников в трудовом конфликте между работниками и администрацией, 10% - к промежуточному типу; 3,3% - к активному типу. 46,7% респондентов не попали в данную типологию.

Наиболее часто встречается пассивный тип поведения сотрудника.

Данный тип наиболее распространен среди специалистов. Почти в равной мере он распространен среди мужчин и женщин. Однако, следующий, активный тип имеет распространение только среди женщин, а третий, промежуточный тип, среди мужчин. Тем самым мы можем сказать, что пол оказывает влияние на тот или иной тип поведения.

Также на данные типы оказывают влияние такие факторы, как стаж работы, возраст, материальное положение.

Наибольшая представленность пассивного типа среди респондентов со стажем работы 6-10 лет, все три типа присутствуют в группе работников со стажем работы более 20 лет.

Пассивный тип присутствует во всех группах, различающихся по возрасту, промежуточный тип наиболее характерен для группы работников до 30 лет, для работников старше 60 лет характерен и активный тип, и пассивный тип.

Пассивный тип имеет распространение у сотрудников со средним и низким материальным положением, это свойственно и для промежуточного типа. Активный тип присутствует только в группе респондентов с низким материальным положением.

Данные факторы имеют влияние не только на данные типы, а также на частоту возникновения трудовых конфликтов между различными субъектами.

Результаты исследования позволяют нам говорить о том, что причинами трудовых конфликтов всё чаще становятся личностные компоненты, не связанные с условиями труда.

Частота конфликта может быть различной среди разных субъектов конфликта и, наконец, работник, может по-разному вести себя в трудовом конфликте.

Литература

1. Шаленко В.Н. Управление трудовыми конфликтами на российских предприятиях в условиях становления социального партнерства // Автореферат на соискание ученой степени доктора социологических наук - М. 2001г.