

Трудовые конфликты и их решение

Причины конфликтов

Причины трудовых конфликтов можно разделить на *объективные* и *субъективные*

В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной.

Трудовой конфликт может основываться также на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.



Виды проблем

1 Проблемы распределительных отношений

2 Сложности функционального взаимодействия

3 Ролевые противоречия

4 Сугубо деловые разногласия

5 Раздел вины, ответственности

6 Лидерство

7 Ненормальные условия труда

8 Несовместимость

9 Половозрастной состав организации

10 Социальные различия

Масштаб конфликта определяется

а) общим числом так или иначе участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов

б) числом сторон, позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта вопреки ожиданиям могут проявиться три, четыре и т.д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет его разрешение. Количество участвующих не является однозначным фактором. Трудовой конфликт между группами может быть так же прост, как и между отдельными работниками

Длительность конфликтной ситуации

Разрешимость конфликта в его начальной стадии может быть более проста, чем в поздней, в том отношении, что:

- 1 конфликт еще не персонифицирован
- 2 еще невелики разрушительные последствия конфликта
- 3 не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта



Новизна или стандартность конфликта

Если подобный трудовой конфликт уже имел место ранее, то сейчас он будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решение этой проблемы



Объективные или субъективные причины конфликта

Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна в том отношении, что здесь требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствующих организационно-трудовых изменений



Субъективные характеристики конфликтующих сторон

. Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованием, то они способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте. Однако острые конфликты возможны на уровне не только рабочих, но и специалистов, администраторов, не только в производственных трудовых группах, но и в коллективах интеллектуальных работников. Высокий уровень культуры иногда способствует конфликтам вследствие более принципиального отношения людей к делу

