

ҰЙЫМДАҒЫ КОНФЛИКТ



1. Ұйымдағы конфликт туралы түсінік.
2. Конфликт түрлері және олардың пайда болу себептері.
3. Ұйымның әлеуметтік-мәдени жүйесі.
4. Ұйымдағы конфликттің салдары.
5. Ұйымдағы конфликттердің алдын алу.

ЖОСПАРЫ:

Ұйымдағы конфликт – ұйым аясындағы немесе ұйымаралық кеңістіктегі бірлескен қызмет субъектілерінің (жеке тұлғалар, топтар, құрылымдар) қақтығысы.

➤ *Еңбек ұжымы* — белгілі бір мақсаттарға (өнім өндірісі, ғимараттың жөнделуі, ғылыми ізденістер және т.б.) қол жеткізу үшін ортақ қызметпен біріккен адамдардың формалды қауымдастығы.

Ұйым — көптеген элементтерді, сан алуан тік және көлденең байланыстардың, билік пен сатылы дәреже қатынасының қиын жүйесі. Сондықтан мұнда түрлі конфликттер туындайды. Мысалы, тік, көлденең, еңбектік, тұрмыстық, топаралық, тұлғааралық, рөлдік, позициялық, ашық, жабық, конструктивті, деструктивті және

т.б.

Ұйымдастырушылық-еңбектік конфликттердің барлық себептерін *объективті* және *субъективті* деп бөлуге болады.

Объективті себептер негізінде ұйымның объективті кемшіліктері (еңбектің бұрыс ұйымдастырылуы, әлсіз материалдық-техникалық база, қаржыландырудың кемшілігі және т.б.) жатыр.

Субъективті себептер негізінде ұйым мүшелерінің субъективті ерекшеліктері мен жағдайы жатыр.

Конфликт түрлері мен оны тудыратын себептердің сан алуандығы еңбек ұйымында параллельді түрде қарым-қатынастың бірнеше жүйесі қызмет етеді.

ұйымдастырушылық-технологиялық;

әлеуметтік-экономикалық;

әкімшілік-басқару;

формалды емес;

әлеуметтік-психологиялық;

әлеуметтік-мәдени.

Ұйым бөлімшелері мен еңбек ұжымының жекелеген мүшелері арасында ресурс пен қаражатты үлестіру көп жағдайда қолайсыздыққа ұшырататын конфликттердің туындауымен байланысты.

Атқарылған еңбектің ақысын кешіктіру немесе төлемеу.

Өңдеу нормасын арттыру немесе еңбек ақы тарифін төмендету.

Ұйым мүшелері және олардың отбасыларының өмірлік қажеттіліктерін қамтамасыз ете алмайтын төменгі еңбекақы.

Ынталандырудың жетілдірілмеген жүйесі. Еңбек төлемі қоры мен материалдық игіліктерді әділетсіз бөлу.

Еңбек ұжымы мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайының төмендеуіне алып келетін қаржылық-экономикалық қызметтегі ұйым басшылығы тарапынан орын алған айқын бұрмалаушылықтар мен жаңсақтықтар.

Бөлімшелер арасында ресурстар мен қаражатты үлестірудегі теңгерімсіздік.

Еңбек төлемі қоры мен даму қоры арасында ресурстар мен қаражатты үлестірудегі теңгерімсіздік (еңбек нәтижесін иемдену бойынша конфликт).

Әлеуметтік ұйымдарды басқару – тек конфликттерді басқарып қана қоймай, сондай-ақ олардың пайда болуына түрткі болатын айтарлықтай қарама-қайшы үдеріс. Төмендегі конфликттердің түрлері әкімшілік-басқару жүйесінің қызметімен тікелей байланысты:

1. Әкімшілік-басқару аппаратындағы ішкі конфликттер.
2. Орталық әкімшілік пен жеке бөлімшелердің (жеке жұмысшылар) басшылары арасындағы конфликттер.
3. Әкімшілік пен кәсіподақ арасындағы конфликттер.
4. Әкімшілік пен жұмысшылардың негізгі бөлігі арасындағы конфликттер. Оларға төмендегі себептерден туындауы мүмкін:
 - экономикалық себептер (жоғарыда атап өтілген);
 - ұйымдастырушылық-технологиялық себептер (жоғарыда атап өтілген);
 - басшылардың өз уәделерін орындамауы;
 - ұйымдағы істің шынайы жағдайын және алдағы жоспарын жұмысшылардан жасыру;
 - жұмысшылардың мүдделерін ескермей ұйымды қайта құру (инновация енгізу);
 - жұмысшыларды себепсіз және олардың мүдделерін ескермей жұмыстан шығару;
 - әкімшілік тарапынан еңбек заңнамасының бұзылуы.
5. Формалдыдан тыс ұйымның қызмет етуіне байланысты *конфликттер*.

А. И. Пригожин формалдыдан тыс ұйымдардың пайда болуының үш қайнар көзін бөліп көрсетті.

1. *Формалды ұйымның функциялық тұрғыдан жеткіліксіздігі және оның субъективті формасының өзгеруі.* Өндірістік қарым-қатынасты жан-жақты нақтылаудың өзі ұйымда туындайтын мәселелердің алуан түрлілігін қамти алмайды. Кейде мәселелер жеке қызметкерлер немесе топтардың біліксіздігі мен немқұрайдылығы себебінен туындайды. Формалдыдан тыс ұйымдар формалды ұйымдардың кемшіліктерінің орнын белгілі бір деңгейде толтырады (мысалы, цех басшысы бас инженерге қарамай, туындаған мәселені директормен тікелей шешеді; қойма меңгерушісі жабдықтау бөліміне тоқтамай, жабдықтаушыдан қажетті бөлшектерді алады).
2. *Ұйымның формалды міндеттеріне сәйкес келу нәтижесінде туындайтын жұмысшылардың әлеуметтік интеграциясы.* Мысалы, жоспарлы міндеттерді атқару – жоғары жалақының және басқа да ынталандырулардың кепілі. Қызығушылығы оянған жұмысшылар еңбек өнімділігін арттырудың формалдыдан тыс әдістерін табады.
3. *Функция мен жеке тұлғаны бөлу.* Ұйым жеке тұлғаға белгілі бір қызмет (рөл) береді. Алайда жеке тұлға әрдайым өз рөліне қатысты салыстырмалы автономиялылықты сақтауға тырысады. Сол арқылы ол функционалды қызметтерін атқару мен өз мақсаттарына қол жеткізу үшін қосымша мүмкіндіктер алады.

Ұйымдағы қарым-қатынастың әлеуметтік-психологиялық жүйесіне байланысты конфликттер

Кез келген әлеуметтік ұйымда формалды емес (әлеуметтік-психологиялық) байланыстар мен қарым-қатынастар жүйесі кенеттен түзіледі. Олар сырттан регламенттелмейді және еңбек қызметі бойынша туындайды, алайда қызметтік байланыс негізінде де пайда болады (бірлескен қызмет, ортақ демалыс кезінде, жұмысқа барар жолда және т.б.). Формалды емес қарым-қатынас кенеттен немесе тікелей адамдармен қарым-қатынас жасау барысында қалыптасады. *Қарым-қатынас жасаудың қажеттілігі* формалды емес қарым-қатынастың негізгі себебі болып саналады. Формалды емес ұйымда адамдардың бірігуінің негізі – *ортақ мүдде*, ал ұйымға мүшеліктің негізгі қағидаты – *таңдау еркіндігі* болып табылады.


. Ұйымдағы конфликттің салдары

Конфликттік жағдаяттың, мінез-құлық стратегиясының, қатысушылар тарапынан таңдалатын конфликттің, реттеу тәсілдерінің сипатына байланысты ұйымдағы конфликт жағымды, сонымен қатар жағымсыз да салдарға ие болуы мүмкін.

Конфликттің *жағымсыз салдарына* төмендегілерді жатқызуға болады:

1. Оппоненттер арасындағы қарым-қатынастағы қарбаластықты күшейту, дұшпандықтың артуы, әлеуметтік көңіл-күйдің нашарлауы.
2. Конфликтке түскен тараптар арасындағы өзара әрекеттесу мен қарым-қатынасты шектеу.
3. Функционалдық қажеттілікке қарамастан іскерлік байланыстарды азайту, қарым-қатынастың соңғы рет нысандандырылуы, топтық және жеке өзімшілдіктің артуы.
4. Нашар көңіл-күйдің және туындаған мәселелердің оң шешіміне сенімсіздік салдарынан еңбекке деген уәжділіктің төмендеуі; еңбек өнімділігін төмендету және кадр тұрақсыздығының артуы.
5. Конфликтті жүргізуге және оның салдарын жоюға уақыт пен қаражаттың жұмсалуды, жұмыстан алаңдау.
6. Күш пен энергияның тайталасқа мағынасыз жұмсалуды; субъективті әсерленушілік пен күйзеліс.

Өзін-өзі бақылауға арналған сұрақтар:

1. Ұйым дегеніміз не?
 2. Ұйымдағы формалды қарым-қатынастың формалды емес қарым-қатынастан қандай айырмашылығы бар?
 3. Ұйымдағы конфликттің негізгі түрлерін атаңыз.
 4. Ұйымдағы конфликттің туындау себептерін атаңыз.
 5. Ұйымдастырушылық конфликттердің мүмкін салдарын және негізгі қызметтерін атаңыз.
 6. Сіз ұйымдағы конфликттердің алдын алудың қандай тәсілдерін білесіз?
 7. Ұйымдағы әлеуметтік қысым белгілерін атаңыз.
- 

Негізгі әдебиеттер

1. Александрова Е. В., Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. - М., 1993. - С. 54, 78-79, 80, 93.
2. Дорин А. В. Экономическая социология. Минск, 1997. -С. 139-140, 141.

Қосымша әдебиеттер

1. Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. - Калуга, 1993. С. 58.
2. Карпухин О. Н. Культура организации. // Социально-политический журнал, 1997. — №2. С. 141-142.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М., 1995. - С. 437,529.
4. Платонов Ю. В, Социальные конфликты на производстве. // Социологические исследования. 1991. — № 11. — С. 21.
5. Щербина Г. И. Социология организаций. Словарь-справочник. - М., 1996. - С. 14, 72-73.