

Секция «Современные социальные трансформации: факторы, условия, результаты»

Переговоры как технология урегулирования трудовых конфликтов

Научный руководитель – Ефимова Татьяна Викторовна

Валиева Василиса Павловна

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, Факультет
конфликтологии, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: wasilisaw03@mail.ru

В данной статье рассматривается динамическое развитие структуры рынка труда и нарастающая обостренность социально-трудовых противоречий. Необходимость разрешать трудовые конфликты оперативным образом вызвана необходимостью поддерживать экономическую стабильность в рамках страны. Нельзя не отметить, что высокая мобильность рынка труда оказывается фактором, наиболее влияющим на вариативность занятости населения, условия труда и мотивацию, которые, в свою очередь, являются конфликтогенами, приводящими к деструктивным последствиям.

Именно поэтому активно развиваются адаптивные технологии разрешения конфликтов, одной из которых являются переговоры, так как их зачение неразрывно связано с процессом коммуникации.

Несмотря на то, что переговоры, как профильный инструмент решения конфликтов чаще всего используются в военном дискурсе, трудовые конфликты, как и любое социальное взаимодействие, могут регулироваться подобным образом. Применение переговорных технологий, используемых в военном деле, помогают настроиться на конструктив в конфликтном взаимодействии в повседневной жизни. Чтобы говорить об этом, необходимо провести параллель между гражданским и военным дискурсом с точки зрения эффективности.

Эффективность переговоров не может существовать без конструктивного результата, так как именно он является конечной точкой любого процесса коммуникации. Отследить результат можно путем выявления дифференциации выгод и положений до возникновения конфликта и после него. Если выгоды и положения становятся социально-приемлемыми и дают преимущества сторонам конфликта, улучшая их положение в сравнении с первоначальным, то данный исход переговоров можно классифицировать как успешный и эффективный. Однако, если рассматривать конфликт в дедуктивном методе, вычлняя из всей социальной сферы трудовой аспект, мы обнаружим, что способы разрешения конфликтов, зачастую, ограничиваются только рамками правового регулирования. При этом, нормативное содержание данного метода не позволяет решить эмоционально-стихийные проявления субъектов конфликта, так как данный фактор выходит за границы юридической компетенции. Поэтому, переговоры как механизм урегулирования трудовых конфликтов являются важным инструментом для создания здоровой рабочей атмосферы и повышения уровня удовлетворенности рабочих, что в свою очередь, способствует повышению общей продуктивности организации.

Источники и литература

- 1) А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – Москва: ЮНИТИ, 2000. – 551 с. 2.
- 2) Брыжинская Г.В. Технология эффективного ведения переговоров / Г.В. Брыжинская, Ю.Г. Надорова // Вестник науки и образования. – 2016. – №5 (17). – С. 81-82.

- 3) Ванин В. А. Переговоры как эффективный способ урегулирования трудовых конфликтов //E-Scio. – 2019. – №. 7 (34). – С. 31-46.