

УДК 371.11

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Радостева Марина Витальевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры,

e-mail: Radomira.m@mail.ru,

Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва,

Симонова Светлана Геннадиевна,

магистрант,

e-mail: simonforever1@mail.ru,

Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва

В статье рассмотрены основные особенности социально-трудового конфликта в образовательной организации. Определены специфические характеристики конфликта на примере школы. Изучено влияние социально-трудового конфликта на работу образовательной организации, рассмотрены разновидности социально-трудовых конфликтов в школе.

Ключевые слова: конфликт, персонал, школа, образование, управление, корпоративная культура, педагогический коллектив

CHARACTERISTICS OF SOCIAL AND LABOR CONFLICTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Radosteva M.V.,

candidate of economic sciences,

Associate Professor at the department,

e-mail: Radomira.m@mail.ru,

Moscow state University of Psychology and Education,

Simonova S.G.,

master student,

e-mail: simonforever1@mail.ru,

Moscow state University of Psychology and Education

The article describes the main features of the social and labor conflict in the educational organization. Specific characteristics of the conflict on the example of school are defined. The influence of social and labor conflict on the work of educational organization is studied, varieties of social and labor conflicts at school are considered.

Keywords: conflict, staff, school, education, management, corporate culture, teaching staff

DOI 10.21777/2500-2112-2018-3-83-88

Актуальность рассматриваемого вопроса связана с ростом социально-психологической напряжённости работы в образовательных учреждениях, в частности в средних общеобразовательных заведениях. Подобное положение в школе определяет рост напряжённости в коллективе и соответственно формирует условия для появления социально-трудовых конфликтов. Зачастую социально-трудовой конфликт выражается в эскалации соперничества и противостоянии сотрудников организации. Подобные принципиальные и эмоциональные столкновения в существенной степени нарушают как личностное, так и межличностное спокойствие.

Ниже приводятся некоторые данные статистики, которые отражают состояние социально-трудовых конфликтов в организациях РФ. По информации, опубликованной Федерацией независимых профсоюзов России, в 2014 году наибольшая доля социально-трудовых конфликтов в бюджетной сфере приходилась на образование (24%) и муниципальные пассажирские перевозки (22%), в 2015 году – на

муниципальные пассажирские перевозки (28%) и здравоохранение (26%), в 2016 году – на муниципальные пассажирские перевозки (20%) и образование (20%). Основными причинами подавляющего числа социально-трудовых конфликтов были невыплаты заработной платы и ее низкий уровень [1].

Тем самым данные статистики подтверждают актуальность заявленной темы, что предполагает дальнейшее ее исследование с целью выявления особенностей социально-трудовых конфликтов в образовательных организациях и разработки способов их минимизации.

Социально-трудовые конфликты в образовательной организации могут возникать по самым различным основаниям, поэтому могут быть трудовыми, бытовыми, ролевыми, статусными, позиционными, психологическими и другими. В основе социально-трудового конфликта лежит противоречие, вызванное различиями в целях, ценностях, интересах и способах деятельности. Различные факторы, которые определяют социально-трудовой конфликт, могут быть как объективными, так и субъективными. Объективные факторы – это недостатки образовательной организации, иными словами, ненадлежащая система организации трудовой деятельности, организационные сложности, сложность управления, наличие слабой материально-технической базы, недостаточный уровень финансирования и оплаты труда сотрудников образовательной организации. Субъективные факторы – особенности сотрудников образовательной организации, иными словами, личностные характеристики, особенности поведения, действия руководителя и подчинённых [2].

В большинстве своем, социально-трудовые конфликты в образовательной организации (рисунок 1) возникают в силу задержки или невыплаты заработной платы, увеличения норм работ, низких заработков, которые не дают возможности обеспечить удовлетворение жизненно важных потребностей педагогического коллектива, недостаточного уровня стимулирования сотрудников образовательной организации.

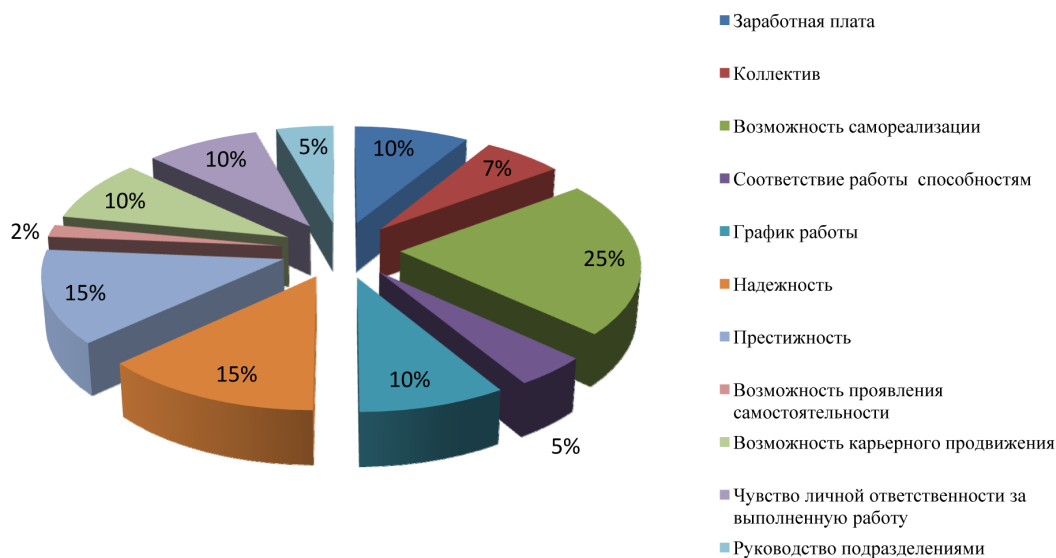


Рисунок 1 – Оценка факторов социально-трудового конфликта в образовательной организации, в %

Последнее связано с проблемами в распределении материальных благ и фонда оплаты труда. Именно последний фактор имеет принципиальное значение в формировании психологического климата в образовательной организации, так как материальная мотивация важна с точки зрения обеспечения удовлетворения жизненных потребностей. Но не менее важным моментом является наличие противоречий между руководителем организации и педагогическим коллективом [3].

Успешность функционирования образовательной организации в условиях ограниченного финансирования образовательной сферы определяет необходимость формирования в коллективе нематериальной мотивации. В качестве такого мотива выступает благоприятная психологическая среда. Подобный фактор играет чрезвычайно большое значение в формировании стабильности и эффектив-

ности работы педагогического коллектива, так как преподаватели работают в условиях высокой степени стресса и ответственности за детей. Поэтому руководством образовательной организации должны формироваться соответствующие условия для обеспечения благоприятной психологической среды. В числе таких инструментов по формированию подобной среды является организация специального пространства для работников организации (учительские, комнаты отдыха и пр.). Но в российских школах система психологической поддержки учителей весьма ограничена, а порой и вовсе отсутствует. Это накладывает отпечаток на эффективность работы преподавателя. Кроме того, увеличивается психологическая нагрузка, выражающаяся:

- в росте количества часов преподавания дисциплины;
- в увеличении численности различных форм документации для формирования отчётности об эффективности реализуемой педагогической деятельности;
- в росте количества детей в классах при необходимости реализации индивидуального подхода [4].

Особую нагрузку испытывают учителя в старших классах (рисунок 2). Кроме того, в школе существует недостаток профильных учителей в старшей школе, в результате чего, преподаватели нередко ведут смежные для себя дисциплины. Для школы это выход из положения нехватки учителей, для педагогического коллектива – это рост нагрузки, ответственности и уровня психологической напряжённости. Подобное состояние практики организации работы образовательного учреждения негативным образом сказывается на взаимодействии сотрудников в коллективе, растёт уровень недоверия, снижается взаимовыручка, как следствие появляется все больше оснований для формирования социально-трудового конфликта. Появление социально-трудового конфликта является определённым сигналом для руководителя образовательного учреждения, что реализуемое управление является не достаточно эффективным с точки зрения обеспечения комфортных условий для работы сотрудников или хотя бы условий благоприятного психологического климата. Ведь даже при высокой нагрузке при негативной психологической среде реализовать поставленные перед педагогическим коллективом задачи намного труднее [5].

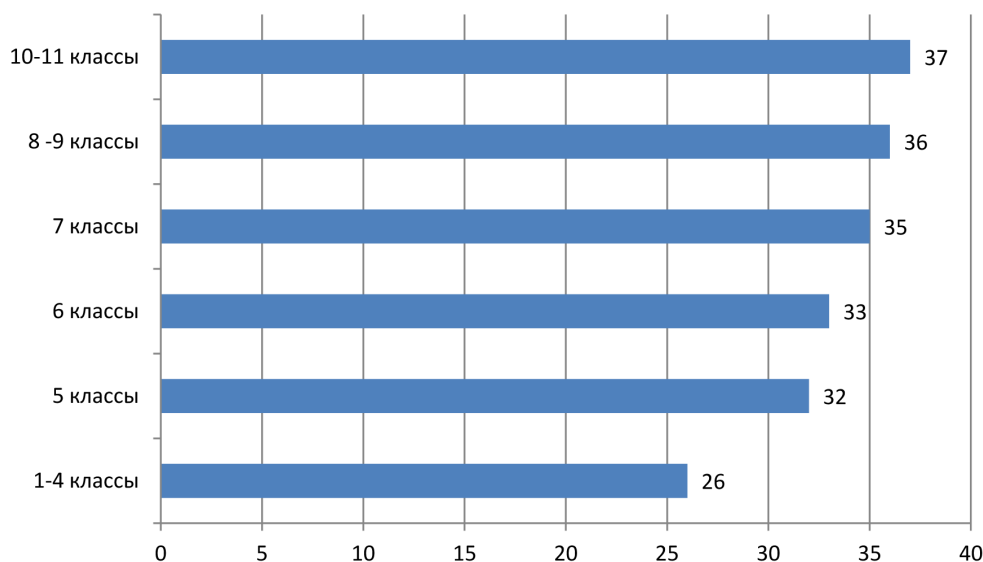


Рисунок 2 – Нагрузка на учителей в часах при 6-дневной неделе в школе N, в часах

В школе можно отметить наличие конфликтов на уровне административно-управленческой среды. В большинстве случаев подобные конфликты связаны с различными подходами в организации процесса обучения. Подобная проблема отрицательным образом сказывается на функционировании всей образовательной организации. Социально-трудовой конфликт административно-управленческого характера фактически парализует работу организации, так как ключевые решения принимаются завучами и директором. Наличие несогласованности действий и решений усугубляет проблему достижения компромисса в решении вопроса организации образовательного пространства. Нередко в школе возникают

конфликты на фоне нерационального использования ресурсов образовательной организации. С одной стороны, существует необходимость привлечения большего количества ресурсов для обеспечения качества обучения, а с другой стороны есть необходимость экономии средств в условиях ограниченного финансирования. В результате подобных подходов происходит возникновение социально-трудового конфликта между директором и руководителем хозяйственного подразделения.

Нередки социально-трудовые конфликты в школе на фоне неисполнения руководством собственных обещаний. Подобная ситуация возникает в тех случаях, когда руководство школы оказывается один на один с проблемой, которая связана с невозможностью разрешения в силу решений вышестоящих органов. К примеру, внеклассное мероприятие, на которое было собрано значительное количество учащихся, проведена обширная работа с коллективом, по решению вышестоящих органов или в силу непредвиденных обстоятельств отменяется и в результате руководство образовательной организации не может исполнить своих обязательств, как перед коллективом, так и перед учащимися школы. Подобная ситуация может быть разрешена за счёт более детального согласования организационных моментов и краткосрочностью планирования мероприятия. Подход «здесь и сейчас» даст возможность минимизировать риски в проведении крупных мероприятий и осуществить реализацию обещаний со стороны руководства школы. Но это только один из примеров возможности появления социально-трудового конфликта и его разрешения.

Социально-трудовой конфликт может быть связан с нарушениями трудового законодательства со стороны администрации школы. К примеру, практика замены учителей в силу болезни или других причин у коллеги. В соответствии с трудовым законодательством, подобные замещённые часы либо доплачиваются, либо также могут быть заменены при выходе на работу коллеги. Но на практике все происходит несколько иначе. Порой подобные часы не засчитываются в общем итоге или выпадают из поля зрения. Сотрудник организации для того, чтобы не портить отношения с коллективом сознательно не идёт на конфликт, но если подобные ситуации происходят неоднократно, то это в будущем формирует почву для социально-трудового конфликта, прежде всего, внутри коллектива.

В существенной степени основой для социально-трудового конфликта в образовательной организации может быть корпоративная культура. Корпоративная культура в образовательной организации функционирует на основе общих ценностей, убеждений, установок и образцов поведения. Нарушение общеорганизационных ценностей и норм определяет появление социально-трудовых конфликтов. В большинстве ситуаций, социально-трудовые конфликты возникают по причине сложностей в адаптации новых сотрудников, молодых преподавателей, их социализации в рамках организации. Так, в школе уже сложился коллектив со своими ценностями, установками, нормами. Иными словами, сформировалась определённая корпоративная культура. Но новые сотрудники, пришедшие в школу не могут, во всяком случае, в первое время, усвоить ключевые элементы уже сложившейся корпоративной культуры и их нарушения носят скорее непреднамеренный характер. Однако основа для конфликта формируется. Кроме того, «новичка» могут не устраивать сложившиеся нормы и ценности, что определяет конфликтную ситуацию фактически ко всему педагогическому коллективу школы. В подобной ситуации должен быть найден компромисс путём наставничества нового сотрудника и его адаптации к существующим в школе условиям работы. Другими словами, адаптация и социализация новых сотрудников в рамках рассматриваемой школы зависит от администрации и методов работы с персоналом.

Корпоративная культура занимает важное место в обеспечении функционирования образовательной организации. Общие ценности и нормы дают возможность сплотить коллектив. Упразднение и внедрение новых норм и ценностей, как правило, порождает новые социально-трудовые конфликты. Поэтому кардинальные изменения в корпоративной культуре образовательной организации не рекомендуется осуществлять, так как в этом случае кардинальные перемены могут спровоцировать острый конфликт. Для минимизации подобных рисков требуется проработка возможности внесения изменений, проведение соответствующих консультаций и совещаний, как с коллективом, так и с вышестоящими органами в области управления сферой образования на региональном уровне [6].

Отдельно стоит отметить последствия социально-трудовых конфликтов для образовательной организации. Прежде всего, наличие социально-трудового конфликта негативным образом сказывается на качестве образовательного процесса. Наличие конфликта определяет ещё большую психологиче-

скую напряжённость для преподавателя, в результате чего работа педагога может быть выстроена несколько иначе и не в пользу результативности образовательного процесса. К примеру, преподаватель становится менее стрессоустойчивым и все больше раздражителен на различные ситуации, происходящие в стенах школы. Подобные моменты не могут положительно сказаться на развитии детей. В связи с этим чрезвычайно важно не доводить в коллективе до социально-трудового конфликта и формировать по возможности максимально комфортную и благоприятную среду.

Наличие социально-трудового конфликта в педагогическом коллективе школе определяет рост напряжённости в отношениях между сотрудниками, увеличивает уровень враждебности, снижает степень социального самочувствия, а также нарушает социально-психологический климат. Впрочем, может быть и обратный эффект, когда напряжённость, низкий уровень социального самочувствия и порой отсутствие благоприятного психологического климата порождают социально-трудовой конфликт, о чем было сказано ранее.

Кроме этого, социально-трудовой конфликт сам по себе определяет сокращение контактов между сотрудниками, снижает уровень взаимодействия внутри педагогического коллектива, что оказывает влияние на эффективность образовательного процесса в целом и на результативность внеклассных мероприятий в частности. В силу социально-трудового конфликта падает уровень мотивации, увеличиваются различные негативные настроения, растёт неуверенность в положительном разрешении проблем и как следствие снижается производительность труда, увеличивается текучесть кадров. Во внимание также стоит принять то, что педагог отвлекается от работы, теряет время и средства на ведение подобного конфликта и ещё хуже – последствия конфликта. Можно сказать, что социально-трудовой конфликт – это фактически бессмысленная трата сил и средств на процесс конфронтации, субъективных переживаний и стрессы. Невозможность разрешения социально-трудового конфликта порождает его обострение до ещё больших разногласий и длительное противостояние сторон, что в перспективе определяет кризис управления и вообще функционирования образовательной организации и как следствие необходимости изменений в уже сложившемся педагогическом коллективе, что также отразится на эффективности образовательного процесса [7].

Отчасти устранить напряженность, возникшую в образовательном коллективе, по причине социально-трудового конфликта, может помочь использование механизма социального партнерства в образовательной среде, где на современном этапе решается множество социально-экономических вопросов как внутри самих образовательных организаций, так и в образовательной среде вне образовательных учреждений на региональном и федеральном уровнях путем согласования на основе выгодного сотрудничества между различными заинтересованными участниками всего образовательного процесса [8].

Таким образом, социально-трудовой конфликт в образовательной организации связан, прежде всего, с эффективностью управления, которая характеризуется ростом неудовлетворённости состоянием школы, увеличением уровня эмоциональной напряжённости, ростом конфликтов между сотрудниками в организации и прочим. Между тем, социально-трудовой конфликт позволяет обозначить кризисные стороны функционирования образовательной организации и исправить допущенные ошибки.

Список литературы

1. *Аракчеева М.Б.* Социальный механизм регулирования конфликтов в трудовой сфере // Социальный конфликт: социальное, региональное и историческое измерение. Столетие гуманитарного образования в Саратовском государственном университете: диалог времён – прошедшего, настоящего и будущего. Материалы Международной научно-практической конференции в рамках Международного научного симпозиума, посвящённого 100-летию гуманитарного образования в СГУ. – 2017. – С. 3–5.
2. *Зайцева О.С.* Социально-трудовые отношения и причины возникновения трудовых конфликтов в организации // Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. – 2017. – № 4 (8). – С. 118–120.
3. *Кулагина П.Ю.* Социальные технологии разрешения трудовых конфликтов // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2017. – Т. 3. – № 11 (11). – С. 142–145.
4. *Намжилова Д.Ц.* Правовой статус преподавателя школы // Роль преподавателя в современном вузе. Сборник статей международной научно-методической конференции. – 2017. – С. 24–30.

5. Низова Л.М. Конфликтогенные зоны в сфере социально-трудовых отношений // Конфликтология. – 2016. – Т. 3. – С. 121–130.
6. Обзор социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в 2016 году [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/?tag>. (дата обращения: 25.06.2018).
7. Пруель Н.А., Коротаев Д.В. Социологические основания конфликт-менеджмента в управлении модернизацией российских образовательных учреждений // Конфликтология. – 2014. – Т. 3. – С. 163–175.
8. Радостева М.В. Социальное партнерство в сфере образования на современном этапе // Научный журнал Дискурс. – 2017. – № 9 (11). – С. 60–70.

References

1. Arakcheeva M.B. Social'nyj mekhanizm regulirovaniya konfliktov v trudovoj sfere//Social'nyj konflikt: social'noe, regional'noe i istoricheskoe izmerenie. Stoletie gumanitarnogo obrazovaniya v Saratovskom gosudarstvennom universitete: dialog vremyon - proshedshego, nastoyashchego i budushchego Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii v ramkah Mezhdunarodnogo nauchnogo simpoziuma, posvyashchyonnogo 100-letiyu gumanitarnogo obrazovaniya v SGU. – 2017. – S. 3–5.
2. Zajceva O.S. Social'no-trudovye otnosheniya i prichiny vozniknoveniya trudovyh konfliktov v organizacii // Aksioma: aktual'nye aspekty gumanitarnyh nauk. – 2017. – № 4 (8). – S. 118–120.
3. Kulagina P.Yu. Social'nye tekhnologii razresheniya trudovyh konfliktov // Aktual'nye problemy gumanitarnyh i social'no-ehkonomicheskikh nauk. – 2017. – Т. 3. – № 11 (11). – S. 142–145.
4. Namzhilova D.C. Pravovoj status prepodavatelya shkoly // Rol' prepodavatelya v sovremennom vuze. Sbornik statej mezhdunarodnoj nauchno-metodicheskoy konferencii. – 2017. – S. 24–30.
5. Nizova L.M. Konfliktogennye zony v sfere social'no-trudovyh otnoshenij // Konfliktologiya. – 2016. – Т. 3. – S. 121–130.
6. Obzor social'no-trudovyh konfliktov v Rossijskoj Federacii v 2016 godu [Ehlektronnyj resurs]. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/?tag>. (data obrashcheniya: 25.06.2018).
7. Pruel' N.A., Korotaev D.V. Sociologicheskie osnovaniya konflikt-menedzhmenta v upravlenii modernizaciej rossijskikh obrazovatel'nyh uchrezhdenij // Konfliktologiya. – 2014. – Т. 3. – S. 163–175.
8. Radosteva M.V. Social'noe partnerstvo v sfere obrazovaniya na sovremennom ehtape // Nauchnyj zhurnal Diskurs. – 2017. – № 9 (11). – S. 60–70.