

**Стратегия компромисса в регулировании социально-трудовых конфликтов**

**Ситникова Ольга Викторовна**

*Аспирант*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,*

*Социологический факультет, Москва, Россия*

*E-mail: sitnikova.o.v@mail.ru*

Конфликт — это столкновение взглядов, интересов, отсутствие согласия между участниками обмена, их мнениями [3], и он присущ всем сферам жизни человека. Деловые отношения в этом смысле также не являются исключением. К сожалению, в повседневной практике любой организации, несмотря на тщательный подбор и расстановку кадров, не удастся полностью исключить непредвиденные конфликтные ситуации [6]. Следует отметить, что при возникновении конфликта найти решение, которое могло бы примирить всех, очень важно, поскольку при его наличии прогресс невозможен, а, следовательно, невозможно дальнейшее развитие, а иногда — и само существование организации [8]. В этой связи особую актуальность приобретают вопросы, связанные с управлением конфликтами, их конструктивным разрешением. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

В последнее время можно заметить, что такое понятие, как компромисс все настойчивее стремится войти в систему мировоззренческих универсалий социальной философии, социологии и конфликтологии. Это связано с тем, что компромисс как особого рода социальное явление представляется одним из наиболее цивилизованных способов урегулирования конфликта. «Социологическая энциклопедия» определяет компромисс - (от лат. *compromissum*) - как договоренность между субъектами о разрешении противоречий, конфликтов между ними путем взаимных уступок [4]. Компромисс наилучшим образом характеризует сущность мирного регулирования конфликта, поскольку ориентирован на исключение его насильственных форм, на снижение интенсивности. Более того, он означает существенные подвижки в позициях конфликтующих сторон, поскольку, по справедливому замечанию Р. Арона, «в конце концов соглашаться на компромисс - значит отчасти признать справедливость чужих аргументов, находить решение, приемлемое для всех» [1].

Для успешной реализации этого метода необходим некоторый комплекс благоприятных условий. К числу таких условий можно отнести [2]:

- готовность обеих сторон к реализации своих целей путем взаимных уступок по принципу «выигрыш — выигрыш»;
- полную невозможность разрешения конфликта силовым методом или методом увода, т.е. по принципу «выигрыш — проигрыш».

При этом не стоит забывать, что применение стратегии компромисса для разрешения конфликта является сложной и комплексной задачей для реализации на практике, поскольку требует от участников конфликта определенного уровня конфликтологической грамотности, нацеленности на конструктивное разрешение конфликта, снижение уровня возникшей напряженности, повышение уровня сплоченности организации [2].

Во многих случаях компромисс является удачным отступлением, а иногда последней возможностью прийти к какому-либо решению [7]. Данная стратегия часто выбирается

в тех случаях, когда участник конфликта не обладает достаточной властью для того, чтобы добиться желаемого, если сотрудничество невозможно, и если ни одна из конфликтующих сторон не готова идти на односторонние уступки. Преимущества использования стратегии компромисса для разрешения конфликтов заключается в том, что выгоду получают обе стороны, в связи с чем принятое решение приобретает более прочный, устойчивый характер [2]. Компромисс - это уступка в каких-либо, как правило, менее значимых элементах предмета конфликта, а также при реализации данной стратегии можно говорить о принципиальном отсутствии проигравших: выигрывают от итогов компромисса обязательно все его субъекты [5].

Конечно тактика компромисса, важнейшим элементом которой выступают переговоры, не является универсальной, безотказной во всех видах конфликтных ситуаций. Ее применение, также как и использование других методов, является проблемным, и сопряжено с рядом трудностей, возникающих при практическом использовании. Наиболее часто возникают следующие ситуации [2]:

- отказ одной из сторон от первоначально занятой позиции из-за обнаружения в ходе переговоров ее нереалистичности;
- выработанное решение из-за содержащихся в нем взаимных уступок может оказаться противоречивым, нечетким и потому трудно осуществимым;
- содержащийся в любом компромиссном соглашении в той или иной степени элемент отказа от первоначально занятой позиции, ее некоторая корректировка, могут впоследствии повлечь за собой оспаривание принятого решения.

Но, несмотря на эти и некоторые другие трудности, компромиссные решения являются оптимальными для разрешения большинства конфликтных ситуаций, поскольку имеют много явных достоинств, важнейшие из которых состоят в том, что они:

- способствуют выявлению и учету взаимных интересов, будучи нацеленными на взаимовыгодный результат по принципу «выигрыш — выигрыш»;
- демонстрируют уважение сторон к профессионализму и достоинству друг друга.

Для более глубокого и детального изучения феномена компромисса автором было проведено исследование, для целей которого была разработана специальная анкета. Данное исследование было направлено на выяснение отношения респондентов к компромиссу как одному из важнейших способов взаимодействия в условиях неизбежно возникающих в социально-трудовых отношениях конфликтов, а также специфики использования компромиссной стратегии для их разрешения. Эмпирическим объектом данного исследования были выбраны руководители высшего и среднего звена управления различных компаний, среди которых – производственные предприятия, торговые, торгово-производственные и консалтинговые компании, агентства коммерческой недвижимости, строительные и инвестиционные компании, рекламные агентства (КТ «ДСК-1 и Ко», ООО «ПроектИнвест-2», ООО «Инвестиции-Недвижимость», ОАО «АК Рубин», ООО «УК группы Риттер», НП Росмедиаком, ЗАО «Русская Телефонная Компания», ООО «Инженер-Мастер», СВ RICHARD Ellis, Pernod Ricard Rouss и другие). К опросу привлекались как представители государственных предприятий, так и коммерческих организаций, преимущественно Москвы и Московской области.

### **Литература**

1. Арон Р. Демократия и тоталитаризм. М.,1993.

2. Бурговая Е.В. Конфликтология. Учебное пособие. М., 2002.
3. Драчева Е., Юликов Л. Менеджмент. М., 2002.
4. Ксенофонтов В.Н. Компромисс// Социологическая энциклопедия. Т.1. М., 2003.
5. Кузнецов В.Н. Социология компромисса. М., 2007.
6. Самойленко Т. Разрешение конфликтов в деловых отношениях// [www.hr-portal.ru/article/konfliktov-v-delovykh-otnosheniyakh](http://www.hr-portal.ru/article/konfliktov-v-delovykh-otnosheniyakh)
7. Скотт Д. Способы разрешения конфликтов// [www.koob.ru/scott\\_gini\\_graham/sposobi\\_raz](http://www.koob.ru/scott_gini_graham/sposobi_raz)
8. Искусство бесконфликтного руководства// [www.dist-cons.ru/modules/Art/section5.html](http://www.dist-cons.ru/modules/Art/section5.html)