

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

кафедра социологии региона

**РЕГУЛИРОВАНИЕ МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ НА  
ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРОДА ЭНГЕЛЬСА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

Студента 2 курса 264 группы  
направления подготовки 39.04.01  
«Социология»,  
профиль «Социология конфликта»  
Социологического факультета  
Терентьева Артема Вячеславовича

Научный руководитель

кандидат философских наук, профессор \_\_\_\_\_ И.А. Бегина  
подпись, дата

Зав. кафедрой

кандидат философских наук, профессор \_\_\_\_\_ И.А. Бегина  
подпись, дата

Саратов 2023

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Конфликт – это реальное и объективное проявление противоречия, постоянно существующие в жизни общества, так как без них невозможно развитие ни отдельного человека, ни групп людей, ни общества в целом. Конфликт считается острой фазой вероятного разрешения противоречий через реальные действия людей.

Сегодня вопросы изучения поколенческих конфликтов в организациях имеют особую актуальность. Причина заключается в том, что человеческий фактор играет ключевую роль в обеспечении устойчивого развития, успешности и конкурентоспособности организации. Если процветание предприятия достигнуто, то это обязано людям, которые в нем работают.

В частности, в одной организации могут работать люди, разные по возрасту, характеру и темпераменту, что все может отразиться на их поведении и отношении к производственным задачам, а также на скорости и методах их выполнения. К тому же, у различных членов коллектива могут быть разное отношение к мотивации, подчиненным, коллегам и руководству, а также к деловой этике. Если эти параметры не совпадают, то это может привести к недопониманию, разногласию и конфликтам в коллективе.

Поэтому, для обеспечения гармоничных отношений и успеха в работе, важно изучать возможные конфликты, которые могут возникнуть внутри коллектива. Необходимо знать, каким образом различия в возрасте, характере, темпераменте и мотивации могут повлиять на работу команды. Особенно важно понимать, как эти параметры могут повлиять на отношения между руководством и подчиненными, так как от этих отношений зависит степень мотивации и производительности членов коллектива.

При изучении поколенческих конфликтов также стоит уделить внимание различным методам решения проблем, таким как консультативное принятие решений, применение компромиссов, различные методы управления конфликтами, например, на медиаторство. Важно понимать, какие методы будут наиболее эффективны в каждом конкретном случае.

Неудивительно, что сторонники школы человеческих отношений (и других ранних школ управления) видели в конфликтах лишь ошибочные

действия руководителей и неэффективную работу организации. В исследовании конкретных конфликтных ситуаций используется следующее определение конфликта: это «частный вид социального взаимодействия между участниками, имеющими взаимоисключающие или несовместимые ценности».

**Степень научной разработанности проблемы.** Феномен межпоколенческих отношений изучается в рамках многих наук. Его основы были заложены в рамках философии еще Платоном, так же он изучается демографией (Б.Д. Бердяев, В.Н. Архангельский, Л.Н. Лебедева), культурологией (М. Мид, И.С. Кон), и этнографией (Ф. Боас, Р. Бенедикт). Однако наибольший вклад в развитие представлений о нем был внесен социологией (О. Конт, Д.С. Милль), поскольку в ней это социальный феномен рассматривается на «микро» и «макро» уровнях.

Социологические аспекты исследования понятий межпоколенного взаимодействия и конфликта поколений были выявлены и проанализированы в работах А.И. Афанасьевой, Е.С. Сидорова, И.С. Кона, Б.С. Павлова. А также среди ученых-социологов нынешнего поколения большой вклад в рассмотрение проблемы поколений был осуществлен – Н.В. Шахматовой, А.Ю. Арясова, А.И. Кравченко, М.Б. Глотов и др.

В исследованиях роли поколений в организациях участвовали такие ученые, как М. Мид и К. Мангейм. В социологии представлены два подхода к изучению межпоколенных отношений: функциональный и «теория конфликтов». Т. Парсонс и Р. Мертон привержены функциональному подходу, в то время как Ч.Р. Миллс и М. Мид представляют теорию конфликтов.

Методологические основания проблемы взаимоотношений между поколениями были положены К. Мангеймом в его работе «Проблема поколений» 1928 года. В этой работе он пытался сопоставить два подхода к решению проблемы исходя из позитивистской и романтически символической постановок.

Мангейм понимал изучение проблемы взаимодействия между поколениями как изучение феноменологии человеческой культуры. Он

считал, что понимание того, как разные поколения взаимодействуют друг с другом, может помочь улучшить условия внутри коллектива и увеличить производительность работы в организации.

Изучение роли поколений в процессах взаимодействия их представителей в организации может помочь предотвратить конфликты и улучшить рабочую атмосферу в коллективе, что способствует успешности компании. Американские социологи У. Томас и Ф. Знанецкий в работе «Польский крестьянин в Европе и Америке» также предложили подобный метод анализа взаимодействия поколений. В культурологии отношения между поколениями интерпретируются с позиции преемственности культурных ценностей.

Раскрытие природы конфликта представляет значительный интерес к исследованиям, касающихся природы организаций, их структуры, организационного поведения, организационной культуры, динамики внутриорганизационных отношений. И здесь следует отметить работы таких зарубежных ученых, как П. Друкер, Дж. В. Ньюстром и др., а также российских - С.А. Баркова, А.И. Наумова, А.Н. Зинковского и др.

Во многом работа Л. Козера «Функции социального конфликта» заложила основу для иного взгляда науки на конфликты. По его мнению, «признание конфликта в качестве неотъемлемой характеристики социальных отношений никак не противоречит задаче обеспечения стабильности и устойчивости существующей социальной системы».

Несмотря на широкую разработанность в целом проблемы межпоколенческих конфликтов в организации, остается достаточно много вопросов, требующих нового осмысления в свете происходящих в обществе изменений и в настоящее время представляет собой перспективную область для исследований. Это в первую очередь касается конфликта в современной организации, что требует комплексного и взаимосвязанного анализа всех сторон и аспектов в деятельности организации, что и обусловило выбор темы выпускной квалификационной работы магистра.

**Объектом данной работы** является межпоколенческие конфликты на предприятии, а **предметом исследования** – механизм протекания и урегулирования межпоколенческих конфликтов на предприятии.

**Целью исследования** явилось на основании комплексного исследования анализ специфики трудовых конфликтов между поколениями в производственной среде, выявление особенностей их протекания.

Обозначенная нами цель исследования определила постановку следующих исследовательских **задач**:

- рассмотреть теоретико-методологические подходы к сущности и типологии межпоколенческих конфликтов;
- выделить специфику межпоколенческих конфликтов в производственной среде;
- провести диагностику уровня межпоколенческой конфликтности, исследовать причины и факторы, влияющие на возникновение межпоколенческого конфликта и оценить их влияние на эффективность деятельности предприятий;
- разработать предложения по совершенствованию системы урегулирования конфликтом на предприятии.

**Научная новизна** магистерской работы представлена в следующих позициях:

- на основе комплексного анализа различных подходов к сущности конфликта, межпоколенческий конфликт представлен как социальный процесс, который связан с его осознанием как неотъемлемого элемента социальной организации. Обосновано, что межпоколенческий конфликт представляет собой особый вид социальных конфликтов, вызванный к жизни специфическими свойствами организации, ее структурно-функциональными характеристиками, особенностями коммуникативного пространства, организационной динамикой. С методологической точки зрения межпоколенческий конфликт может быть представлен в виде сложной системы взаимодействующих факторов, включая социокультурные, экономические и политические аспекты.;

- на основании экспликации исследовательских парадигм поколенческого конфликта представлена авторская интерпретация и систематизация причин, по которым поколенческие конфликты разворачиваются. Доказано, что основными причинами поколенческого конфликта на предприятии являются различия в ценностях, убеждениях, культурных и социальных нормах, а также восприятию роли и ответственности внутри организации. Кроме того, существенное влияние на возникновение поколенческих конфликтов оказывают экономические факторы, такие как распределение ресурсов и возможностей;

- выделена специфика поколенческих конфликтов на предприятии, представлена авторская интерпретация причин и факторов, влияющих на возникновение урегулирования поколенческих конфликтов. Процесс инновации существенно влияет на уровень поколенческой конфликтности на предприятии. Важным представляется определение сущности и особенностей поколенческого конфликта на предприятиях особого типа;

- разработаны практикоориентированные рекомендации, связанные с урегулированием межпоколенческих конфликтов, основной целью которого является предотвращение дисфункциональных последствий. По мнению автора, ключевым является создание атмосферы доверия и понимания между поколениями, а также активное включение всех сторон в процесс решения конфликтов для достижения справедливости и устойчивости в отношениях между поколениями.

**Научная и практическая значимость** работы проявляется в том, что данное исследование вносит определенный вклад в осмысление поколенческого конфликта. Результаты исследования могут найти применение при социологическом анализе поколенческого конфликта на предприятии. Выводы, идеи и положения работы могут быть полезными при разработке теоретической и методологической базы исследования проблем урегулирования поколенческими конфликтами. Выводы и разработанные автором практические рекомендации, обоснованные в ходе проведенного исследования, будут полезны для руководства предприятий. Полученные результаты могут быть использованы в преподавании социологии, а также

специальных курсов по социологии организаций, социологии конфликтов, социального управления.

**Эмпирической базой** вторичный и сравнительный анализ материалов периодической печати, научной литературы, результаты конкретных общероссийских социологических исследований, а также авторское исследование, проведенное методом интервьюирования и последующим анкетированием в 2022 году среди сотрудников производственных предприятий (356 Авиационный ремонтный завод, Диваны.freedom, ЭМКОР-96) в городе Энгельс. Выборка вероятностная, квотная, стратифицированная. Объем выборки составил 96 человек. Критерии выборочной совокупности соответствуют критериям генеральной совокупности, что свидетельствует о репрезентативности полученных данных.

**Структура работы.** Выпускная квалификационная работа магистра состоит из введения, трех разделов, заключения, списка используемых источников, приложения.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, научная новизна исследования, выявляется научная и практическая значимость исследования.

**Первый раздел “Теоретико-методологические основы социологического анализа межпоколенческих конфликтов”** носит теоретический характер.

В данном разделе рассматривается эволюция научных взглядов на сущность конфликта, начиная с классических теорий Карла Маркса, Макса Вебера и Эмиля Дюркгейма, и заканчивая современными теориями и концептуальными подходами, такими как социальная конструкция реальности, конфликт и власть, микроуровневый анализ и др.

Важное место занимает анализ различных теоретико-методологических подходов к классификации конфликтов. Рассматриваются такие подходы, как функциональный, конфликтологический, структурно-функциональный подходы и др. Отдельное внимание уделяется классификации конфликтов в зарубежной и отечественной социологии и смежных науках.

Показана эволюция научных взглядов к исследованию сущности конфликта, раскрываются теоретико-методологические подходы и различные ракурсы в классификации конфликтов как в зарубежной, так и отечественной социологии и смежных науках, подчеркивается необходимость междисциплинарного дискурса, обосновывается, что выявление и объяснение механизмов, управляющих организационными процессами, связанными с конфликтным взаимодействием, его динамикой связано с рассмотрением конфликта как разновидности социальных процессов и взаимодействий, как динамического, развивающегося процесса. Подчеркивается, что динамические характеристики конфликта связаны с тем, какие именно события происходят в конфликте. К динамическим характеристикам конфликта относятся стадии конфликта и различные процессы, которые возникают на этих стадиях.



**Второй раздел «Межпоколенческий конфликт на предприятии: сущность и детерминанты»** посвящен социологическому анализу особенностей организационного конфликта.

Выделяется важность изучения конфликтов на производстве для успешной работы организации. Отмечается, что научные подходы к изучению конфликтов на производстве развиваются и дополняются новыми методами и инструментами, которые помогают более точно определять причины и решать конфликты. В то же время, наличие структурных факторов, неоднозначность в ответах на вопросы о законной власти, подотчетности, собственности и т.д. может привести к рассогласованию в работе всей организации. Для успешного развития предприятий на подобной основе необходима постоянная смена материалов и расширение штата специалистов, но это может стать обузой и неэкономичным с точки зрения затрат.

Подчеркивается, что большинство конфликтов на производстве связаны не только с личностью и организацией, но и с межличностными отношениями. Несмотря на то, что некоторые исследователи говорят о возможности разрешения конфликтов рациональным путем, в большинстве случаев межличностные конфликты остаются неразрешимыми. Это создает серьезные проблемы для работников и руководства организации и усложняет работу всей компании. В свете этого, разработка методов по управлению и разрешению конфликтов как внутри организации, так и между организациями, становится важной задачей для успешного развития предприятий.

Важным элементом процесса эффективного управления конфликтами и поддержания благоприятного социально-психологического климата в организации является анализ основных детерминант конфликтного взаимодействия в организации. Выявление основных детерминант конфликтного взаимодействия является необходимым элементом процесса диагностики характера и определения всех составляющих конфликта, выбора адекватных техник и технологий эффективного управления конфликтом в организации.

В этой связи важным представляется определение сущности и

особенностей конфликта в органах исполнительной власти как специфического вида организаций, так как сама административная среда продуцирует целый ряд причин и условий, способствующих развитию конфликта. Вместе с тем, от эффективности и результативности деятельности органов исполнительной власти зависит решение важнейших государственных и социальных задач.

**Третий раздел «Причины, особенности протекания и регулирования трудового конфликта на производственных предприятиях города Энгельс»** посвящен анализу проведенного авторского социологического исследования, включающего анкетирование и интервьюирование.

В исследовании были выявлены причины конфликтов и особенности взаимоотношений между представителями различных поколений в периоды. Особое внимание уделяется тому, что конфликты возникают как межличностные, так и вертикальные, и горизонтальные.

В целом, указано, что причины конфликтов на производственных предприятиях могут быть разнообразными и связаны с недостатком взаимоуважения, неудовлетворенностью работников, некомпетентностью, нарушением рабочего режима и другими факторами. В том числе указано, что мужчины и женщины могут иметь различные причины для конфликтов. У мужчин это может быть связано с недостатком взаимоуважения, а у женщин - с высокими амбициями.

Одна из выявленных проблем - снижение показателей в работе в качестве проявления возмущения, требует профилактической работы руководства по предупреждению назревающего конфликта.

**В заключение** исследования делаются выводы и обобщения, формулируются основные итоги исследования, намечаются пути дальнейшей разработки проблем вырабатываются практические рекомендации по управлению межпоколенческими конфликтами в организации.

**В приложении** представлена анкета.