

Сидоренко П.Ю.
студент
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова»
Россия

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Аннотация: управление конфликтами и правильный выбор их разрешения являются неотъемлемой частью системы управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации. В статье рассматривается сущность конфликта, как неотъемлемого условия существования организации. Уделяется внимание причинам возникновения конфликтных ситуаций их форм и видов. На основании примеров, рассматриваются причины конфликтов, представляемые отправной точкой для возможного назревания противоречий во внутриорганизационной среде.

Ключевые слова: организационный конфликт, напряженность, причины возникновения конфликтов, технологии управления, управленческое решение, конфронтация, интеграционные методы, социально-психологический климат.

Sidorenko P.Yu.
student
Magnitogorsk State
Technical University named after G. I. Nosov
Russian Federation

REASONS OF CONFLICTS AND WAYS OF THEIR RESOLUTION IN LABOR COLLECTIVES

Abstract: conflict management and the correct choice of their resolution are an integral part of the personnel management system to improve the efficiency of the organization. The article examines the essence of the conflict as an essential condition for the existence of an organization. Attention is paid to the reasons for the emergence of conflict situations of their forms and types. On the basis of examples, the author considers the causes of conflicts, which represent the starting point for the possible brewing of contradictions in the internal organizational environment.

Key words: organizational conflict, tension, causes of conflicts, management technologies, management decisions, confrontation, integration

Актуальность данного вопроса определяется тем, что проблема внутриорганизационного конфликта является одной из важных в области трудовых отношений. Неприятные ситуации, столкновение интересов, отстаивание своего мнения, непредвиденные обстоятельства, неприязнь, противостояние и борьба потребностей, целей, отношений, ценностей сторон и многое другое - все это порождает конфликты и конфликтные ситуации. Совокупность объективных условий, в которых оказываются люди в процессе совместной деятельности, предопределяет и ограничивает способы их взаимодействия. Количество потребностей, которые могут быть удовлетворены в общении, также оказываются ограниченными сложившимися обстоятельствами [4].

В этой связи в коллективах возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу вопросов. Но не нужно считать, что возникшие противоречия носят сугубо негативный характер и имеют отрицательные последствия. Конфликтные ситуации имеют «две стороны медали». Сами по себе разногласия и противоречия представляют собой положительный фактор в качественном развитии производства, усовершенствовании технологии выпуска товара и т.д. Однако, трансформируясь в острые, они могут препятствовать успешной совместной работе и вести к серьезным конфликтам по принципу снежного кома, где конфликтующие стороны только втягивают новых участников, тем самым ставя под угрозу деятельность всего предприятия.

Проблема конфликта в организации является сегодня одной из наиболее научно-востребованных. Особую актуальность она имеет в условиях российского общества, переходящего на совершенно иные механизмы экономической деятельности от планово-административных к рыночным. Возникновение рыночной экономики привело к формированию новых типов организаций и соответствующих им законов функционирования, появлению в них качественно иных конфликтных ситуаций. Серьезное воздействие на деятельность и структуру организации и организационное поведение оказывают как внутриорганизационные факторы, так и внешние. Это, прежде всего, экономическая нестабильность, социальная поляризация, углубление стратификационных различий, расширение пространства социальной напряженности, усиливающие конфликтность так таковую [2].

В любой организации межличностные и внутригрупповые отношения в основном формируются в результате деловых связей, общих интересов и идей. В идеале они направлены на то, чтобы создавать благоприятную психологическую атмосферу, обеспечивать всем работникам душевный комфорт, положительные эмоции, и предупреждать стрессовые ситуации.

Как нам известно, во всех конфликтах существует несколько причин возникновения очага напряженности. К основным причинам конфликта, на наш взгляд, можно относить:

- Ограниченность ресурсов, которые нужно делить;
- Взаимозависимость выполняемых заданий;
- Различия в целях руководства;
- Расхождение в представлениях и ценностях;
- Различия в манере поведения членов трудового коллектива;
- Уровень образования сотрудников;
- Плохо организованная коммуникация [6].

Конфликты трудно определить заранее, потому что он может вспыхнуть в различных ситуациях. Он проявляется тогда, когда появляются и несовместимые цели, познания или эмоции внутри или между отдельными лицами или группами, которые ведут к противостоянию или антагонистическому взаимодействию.

Межличностный конфликт вовлекает двух или более людей, а не одного человека. Два менеджера борются за то же повышение, два руководителя маневрируют за большую долю, корпоративный капитал, примеры конфликтов между людьми легион довольно знакомы.

1. Личностные различия. Некоторым людям трудно ладить друг с другом. Эта чисто психологическая проблема, и это не имеет ничего общего с их требованиями к работе или формальным взаимодействиям.

2. Восприятие: различные фоны, опыт, образование и обучение приводят к индивидуальным развитиям разных представлений о сходных реалиях; в результате возрастает вероятность межличностного конфликта.

3. Столкновения ценностей и интересов: конфликт, который так часто возникает между разработками, а производственный персонал показывает, как различия в ценностях могут лежать в основе конфликта. Члены инженерного отдела могут уделить особое внимание качеству, изысканному дизайну и долговечность, в то время как сотрудники производственного отдела могут ценить простоту и низкие затраты на производство.

4. Власть и различия в статусе: как отметил Аврам Залезник, «организации политические структуры». Они действуют путем распределения власти и создания условий для осуществления мощности. Точно такие же несоответствия статуса приводят к конфликту.

5. Скудный ресурс: межличностные конфликты почти автоматически происходят в любое время [3].

Конфликты из-за ограниченных ресурсов чрезвычайно распространены в организациях. Очень трудно управлять межличностными конфликтами. Например, если три квалифицированных лица, т.е. за руководящие должности в организации и есть только одна такая позиция, межличностный конфликт может развиваться до неуправляемого уровня.

Конфликты оказывают значительное влияние на социально-психологический климат в организации, что, в свою очередь, влияет на эффективность деятельности предприятия, что придает особую актуальность процессам управления конфликтами в системе управления персоналом организации.

Управление конфликтом представляет собой очень сложную и многоаспектную процедуру. Умение верно распознавать возникающие угрозы и регулировать деятельность компании по их устранению представляется возможным лишь после ознакомления с основными технологиями управления конфликтом. Данные технологии представляют планомерную и сознательную деятельность по урегулированию очага напряженности, осуществляемую на всех этапах его возникновения, развития и завершения.

Если существует один способствующий фактор, который помогает уменьшить и устранить негативные конфликты, он это "доверие". Наша способность доверять друг другу оказывает огромное влияние на нашу трудовую жизнь, на нашу семью взаимодействие и наше достижения личных и организационных целей. Для того, чтобы создать доверие и быть заслуживающим доверия, необходимо избегать агрессивного поведения и в то же время развивать поддерживающее поведение, когда людей уважают за то, что они есть или во что они верят, и относятся одинаково, без предвзятости и предубеждений. В случае, если конфликт развивается на любом уровне, он должен быть решен с взаимной выгодой [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что конфликтные ситуации часто встречаются во всех сферах деятельности, особенно в сфере бизнеса. В процессе деятельности организации от ее персонала требуется эффективная работа как отдельно, так и в группе. Зачастую в групповой работе сотрудников появляются противоречия, столкновения разных точек зрения, мнений и интересов. Чем более эффективно в процессе управления персоналом разрешаются конфликтные ситуации, тем более результативной становится деятельность организации и ее способность конкурировать на рынке.

Использованные источники:

1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. / Экономика и управление человеческими ресурсами. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, - 2016 г. – 402 с.
2. Брасс А.А. Менеджмент. Основные понятия. Функции. Методы. Виды. - Мн.: Мисанта, 2018. - 514 с.
3. Ворожейкин И.Е. Конфликтология: учебник // ИНФРА-М, Москва, 2015. – 318 с.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие /А. П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.
5. Кибанов А.Я. Конфликтология // А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В. Г.

Коновалова. - ИНФРА-М, Москва, 2015. – 741 с.

6. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: учеб.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 175 с.

7. Глазл, Ф. «Конфликтменеджмент. Настольная книга руководителя и консультанта /Пер.с нем. Ф. Глазл [Текст]: -Калуга, «Духовное познание», 2019. – 235 с.

8. Дудченко, В.С. В контексте конфликтологии: диагностика и методология управления конфликтной ситуацией / Отв. ред.Т.М. Дридзе, Л.Н. Цой. [Текст]: – М.: Издательство Института социологии РАН, 2019 – № 3. – 128 с.

9. Еремин, Б.Л. Выбор путей преодоления конфликтов [Текст]: / Б.Л. Еремин // Реформа. №1. 2019. – С. 52.

10. Зайцев, А.К. Социальный конфликт. [Текст]: / А.К. Зайцев – М.: Просвещение, 2018. – 227 с.

11. Леонов, Н.И. Конфликтология: [Текст]: / Н.И. Леонов -М.: МПСИ, 2019. – 341 с.