

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Охлопкова Нюргуяна Алексеевна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный
университет им. М.К. Аммосова» –
Финансово-экономический институт
г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ XXI ВЕКА

Аннотация: статья посвящена анализу факторов, влияющих на управление современных организаций. В частности, авторы выделяют группы возможных трудовых конфликтов в этой среде. По мнению авторов, компромисс – лучшее решение конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: управление, трудовые конфликты, организация.

Актуальность. В условиях глобальных изменений в обществе, структурной перестройки российской и мировой экономики и глобализации мирового пространства неизбежно появляются трудовые конфликты, которые играют неоднозначную роль в жизнедеятельности организаций. Современный менеджмент опирается на новую позицию в отношении трудового конфликта, предлагает рассматривать его не только как дисфункцию в деятельности организации, но и как неотъемлемый элемент ее функционирования, эффективное управление которым позволит преодолеть конфликтное противостояние и снизить негативные последствия.

Цель: проанализировать факторы-причины, которые являются основными при разрешении трудовых конфликтов в современных организациях XXI века.

Изучая социологические исследования, литературу по теме исследования мы можем выделить группы факторов-причин трудовых:

I. Факторы-причины, зависящие от менеджера.

– Недостаточный профессионализм, некомпетентность в вопросах производства, неумение организовать производственный процесс;

– недостаточная коммуникабельность, неумение работать с людьми. Такая ситуация может пагубно отразиться на психологическом климате в коллективе, привести к нарушению ценностно-ориентационного единства;

– слабая психолого-педагогическая подготовка менеджера. Руководитель может не обратить внимания на симптомы конфликта, допустив тем самым его распространение и втягивание в конфликт все большего количества людей;

– несоответствие стиля руководства конкретной ситуации или личности подчиненного. Например, когда менеджер избирает либеральный стиль управления несознательным, пассивным, безынициативным и безответственным коллективом;

– властность и отсутствие гибкости. Власть руководителя не должна быть слишком сильной, так как чрезмерная власть вызывает у подчиненных чувство обездоленности и впоследствии протест;

– крайняя неуверенность, ведущая к резкости обращения. Менеджер должен критиковать не личность, а поступки.

II. Причины, зависящие от подчиненных:

– отсутствие сознательной дисциплины при выполнении должностных обязанностей;

– наличие в коллективе социально вредных элементов, негативных лидеров;

– косность и инертность в стиле работы, сопротивляемость новизне;

– эгоистические устремления.

III. Причины, связанные с психологической несовместимостью людей, т.е. зависящие как от менеджеров, так и от подчиненных:

– контроль над ресурсами. Такие ресурсы, как пространство, деньги, собственность, власть, престиж, пища и т. д., могут рассматриваться как неделимые;

– предпочтения и антипатии. Многие конфликты связаны с пересечением или вторжением деятельности или предпочтений одного человека или группы в деятельность и предпочтения других. Такие конфликты легко решаются простым дистанцированием;

– ценности. Многие конфликты касаются того, «как должно быть»;

– представления. Многие конфликты связаны с оценкой фактов, информации, знаний или представлений о реальности.

Для того чтобы понять и решить проблему трудового конфликта в организации XXI века, нужно осознание тупиковой ситуации, поиск новых подходов, переосмысление собственных интересов с учетом опыта тупиковой ситуации и пониманием интересов противостоящей стороны.

Таким образом, отвечая вызовам XXI века в современных организациях, самое лучшее решение конфликтной ситуации – это компромисс между руководителем и подчиненным.

Список литературы

1. Практический менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook041/01/part-003.htm>

2. Управление трудовыми конфликтами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/8695/>