

Кудрявцева Анастасия Витальевна

студентка

Иванова Елена Никитична

доцент

Институт философии

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет» г. Санкт-Петербург

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Аннотация: организация может пониматься по-разному. Самое распространенное: форма взаимодействия людей, их целенаправленная совместная деятельность. При любой подобной кооперации возникновение конфликтов неизбежно. Однако наиболее действенным, по мнению авторов, является не разрешение уже актуализированных конфликтов, а предупреждение и профилактика их на самых ранних стадиях.

Ключевые слова: организация, конфликт, менеджмент, управление, разрешение конфликтов, урегулирование конфликтов, внутренняя среда коллектива, профилактика, предупреждение, инновационный менеджмент.

Организационный конфликт можно понимать по-разному. С одной стороны, это конфликт по поводу взаимодействия и процессов достижения каких любой целей, реализации ценностей и интересов. С другой, — это конфликт, возникающий между двумя и более участниками профессиональных отношений в пределах деловой или производственной среды. Следует различать понятия организационного конфликта и конфликта в организации.

Особенности конфликта в организации состоят в том, что он имеет различные плоскости проявления: горизонтальную и вертикальную.

Конфликты горизонтальной плоскости включают в себя отношения между участниками непосредственно самого трудового коллектива. Это люди при-

мерно одного ранга, работающие на должностях, относительно равных по статусу. Конфликты между ними характеризуются высокой степенью эмоциональной напряженности, которую не сдерживают отношения начальник-подчиненный.

Конфликты вертикальной плоскости, с одной стороны, выглядят проще. Это конфликты между руководством и подчиненными. В зависимости от стиля управления руководства, способа организации работы всего предприятия, подобные конфликты могут разрешаться как в директивном, так и в личном порядке.

Директивный метода разрешения конфликтов в организации подразумевает применение административных методов для его урегулирования. Они могут быть как позитивными, так и негативными. К негативным относятся такие санкции как штрафы, выговоры, лишение премии, понижение в должности и т. д. К позитивным — публичная похвала, премия, повышение, делегирование новых полномочий и т. д.

Независимо от стиля руководства, в трудовом коллективе есть несколько факторов, способных стать зачатками конфликта в будущем. Ниже мы рассмотрим некоторые из них.

Первый фактор — выполнение работником однообразных заданий, и, как следствие, отсутствие мотивации к самосовершенствованию. Это накапливает агрессию внутри члена коллектива, уставшего от рутинных заданий, похожих друг на друга.

Второй фактор — отсутствие у рядовых членов коллектива возможности влиять на организационные процессы внутри фирмы. В этом случае работники убеждаются, что их мнение никому неинтересно и с ними не считаются как с профессионалами. Они словно не являются частью фирмы.

Третий фактор – отсутствие поощрений и наград.

Четвертый фактор – работа в замкнутом многолюдном пространстве без возможности уединения. Опен-спейс пространства негативно влияют на комму-

никативную среду коллектива. Работники чрезмерно устают друг от друга, становятся более раздражительными и менее восприимчивыми к рациональным сторонам рабочего процесса.

Пятый фактор — отсутствие неформальной сплоченности коллектива. Эмоциональная связь между сотрудниками повышает уровень эмпатии в коллективе, делает его более сплоченным.

Каким же образом можно предупреждать развитие подобных факторов в прямой конфликт?

Во-первых, необходимо убедиться, что офисное пространство правильно организовано. У людей должна быть возможность взять небольшой перерыв и уединиться, без постороннего вмешательства.

Во-вторых, у работников должен быть выбор в порядке и характере выполнения обязанностей.

В-третьих, необходимо приобщать работников к организации всего рабочего процесса. На местах часто видно то, что недоступно руководству. Кроме того, это оставляет в работниках ощущение причастности к большому общему делу.

В-четвертых, нужно создавать условия для потенциального неформального объединения. Это не должно быть принудительным. У коллектива должно сохраняться самовольное желание провести время друг с другом в неформальной обстановке.

Вывод: организация — это, прежде всего, объединение людей. Так, руководству необходимо помнить, что когда речь идет о конфликта в организационном поле, нельзя забывать про эмоциональную и психологическую составляющую людей, входящих в рабочий коллектив. Именно тщательная и своевременная психологическая работа с коллегами может послужить лучшей профилактикой будущих острых конфликтов.

Список литературы

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. – М., 2001. – 272 с.