

ЭКОНОМИКА

Антонова Татьяна Павловна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент, преподаватель

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

СПОСОБЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРЕОДОЛЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье авторы поднимают актуальную проблему разрешения конфликтов в организации. Выявлены основные методы предупреждения конфликтов и сформулировано понятие конфликта.

Ключевые слова: конфликт, разрешение конфликтов, организация.

Конфликт – неустранимое, неизбежное и вездесущное социальное явление. Но при всем этом есть одна важная черта, которая выражается в том, что конфликт – прогнозируемое явление, подверженное регулированию.

В основе любого конфликта лежит противоречие (разногласие), которое ведет обычно либо к конструктивным (например, к усилению групповой динамики, развитию коллектива), т.е. позитивный; либо к деструктивным (например, к развалу группы) последствиям, т.е. негативный знак.

Актуальность темы является изучения специфики конфликтных ситуаций в организациях. Руководителю надо хорошо овладеть умениями и навыками предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций.

Главную роль в предупреждении конфликтов играет служба управление персоналом. Так как именно они отвечают за формирование систем, структуру управления и за организацию труда. К таким методам относятся:

– Руководители – проводники целей. В системе управления персоналом есть 2 направления: цель персонала и цель руководителя.

– Структурные связи между подразделениями и должностями. Есть несколько видов:

1. Линейная – «руководитель–подчиненный».
2. Функциональная.
3. Совместные выполнения работ, принятие управленческих решений\.
4. Обслуживание – вспомогательные работы.

– Ответственность при выполнении обязанностей. Одной из важных задач руководителя является сбалансировать права и ответственность каждого работника.

– Выполнение правил формирования и функционирование выполнения комплексных программ. Для более благоприятного климата нужно распределять на основе личностных качеств. Оптимальным будет, если в группу будут входить такие роли как: генератор идей, организатор, исполнитель и другие.

– Делегирование полномочий. В процессе делегирования необходимо определить контрольные точки выполнения задания и форсы отчетности как по промежуточным, так и конечным результатам решения задач. В этой ситуации руководитель должен быть внимательным, чтобы удержать реакцию персонала.

– Формы поощрения. Поощрение выступают как мотивация. Здесь нужно учитывать тот факт, что эффективны при использовании в единстве, но не должно приводить к нарушению требований справедливости.

Завершение конфликта подразумевает прекращение его по любым причинам. Основными причинами завершения конфликта являются разрешение, урегулирование, затухание, устранение, прекращение и превращение в другой конфликт. Основными критериями разрешения конфликта являются степень разрешения противоречия и победа в нем одного из конфликтующих сторон.

Основными стратегиями разрешения конфликта являются соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление и уход от решения проблем. В зависимости от выбранной стратегии, возможно разрешение конфликта способом силового давления или путем переговоров.

При разрешении конфликта может помочь третья сторона. Им может выступать судья, руководитель, общий друг или знакомый и т.д.

Конфликт может выступать как с негативной, так и положительной стороны. Так как именно конфликт разрешает некоторые проблемы организаций, может являться идеей и стимулом.

Список литературы

1. Анцупов А.Я. Шипилов А.И. Учебник для вузов «Конфликтология». – Питер, 2008.
2. Вишнякова Н.Ф. Конфликтологи. – Минск, 2000.
3. Леонов Н.И. Конфликты и конфликтное поведение. – Питер, 2005.