

**Луговский Владимир Алексеевич**

д-р ист. наук, профессор

**Таран Василиса Васильевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные причины и условия возникновения производственных конфликтов. Описано влияние конфликта на эффективность производительности труда в организации. Выявлены положительные и отрицательные стороны конфликта и условия его регулирования.*

***Ключевые слова:** рабочий коллектив, трудовой конфликт, условия возникновения конфликтов, управление конфликтом.*

Преобразования, возникающие в современном обществе связаны, прежде всего с внедрением инноваций, переходом на эффективную экономику, структурными изменениями в разнообразных сферах производства. Процесс реформирования неизбежно сопровождается напряжением во взаимоотношении сотрудников, проблемными ситуациями и конфликтами в организации.

Положительные стороны конфликта способствуют выявлению проблем в организации и их решению, помогает отслеживать межличностную и межгрупповую динамику в коллективе. Отрицательной стороной конфликта выступает присутствие в коллективе неблагоприятного психологического климата, наличие неудовлетворенности работников своей работой в данном коллективе, снижение эффективность производительности труда, сплоченности и доверия в коллективе.

Таким образом, влияние конфликта может быть, как функциональным и вести к повышению эффективности в организации, так и дисфункциональным,

препятствующим дальнейшему развитию организации. В связи с чем, в целях эффективного функционирования организации конфликт должен быть управляем.

Трудовой конфликт – это столкновение противоположно направленных действий, целей, интересов и ценностей работников, групп, коллективов, а также формирование между ними враждебного отношения.

Существуют различные причины, вызывающие конфликты, они такие же разнообразные, как и сами конфликты. Американский государственный деятель У.Ф. Линкольн классифицирует причины возникновения конфликта по пяти основным факторам:

1. Информационный фактор – информация, которая доступна для одной стороны и недоступна для другой.

Это может быть: неточная, неполная информация, исходящая от одной из сторон; нежелательное опубликование; недооценка фактов, возникающие при решении спорных проблем; дезинформация, слухи и т. д.

2. Структурный фактор – это формальные и неформальные характеристики группы. К ним относятся: специфика законной власти и законодательства; статус прав мужчины и женщины; возраст; традиции; различные социальные нормы.

3. Ценностный фактор – это принципы, которые провозглашаются или отвергаются, и которыми будут следовать все члены группы. Они вносят в группу порядок, ценности и цель существования. Выделяют следующие ценности: личные и групповые системы верований и поведения (предрассудки, предпочтения); системы верований и поведения общества и всего человечества; профессиональные, религиозные, культурные, региональные, местные и политические ценности.

4. Фактор отношения – это удовлетворение, полученное от взаимодействия двух или более сторон, или его отсутствия.

5. Поведенческий фактор – представляет собой стратегию поведения в конфликтной ситуации: компромисс, избегание, сотрудничество, взаимодействие, приспособление, конкуренция.

Причины возникновения конфликтных ситуаций в организации можно классифицировать по следующим признакам:

1. Неблагоприятные условия труда, несовершенство форм его стимулирования, недостатки в организации производственных процессов.
2. Неправильные действия руководителя из-за отсутствия у него опыта, неумения распределять задание, неправильное использование системы стимулирования труда, неумение понять психологию подчиненного.
3. Неправильное поведение руководителя и недостатки стиля работы, столкновение со стереотипами, утвердившимися в сознании подчиненных под влиянием стиля работы прежних руководителей.
4. Расхождение мнений работников в оценке производственной сферы организации.
5. Распад коллектива на микрогруппы, нарушение норм поведения внутри группы, возникновение разногласий между разными категориями работников (например, «старожилами» и «новичками»).
6. Различия интересов и функций людей в трудовой деятельности.
7. Несовместимость в силу личностных, социально-демографических различий. Личностные конфликты учащаются в однородных по полу коллективах, и в итоге они затрагивают деловую сферу отношений сотрудников и перерастают в деловые конфликты, что не способствует развитию трудовых взаимоотношений в коллективе.
8. Личностные характеристики отдельных людей – это специфические особенности поведения, черты характера, отношения человека к труду и коллективу [2].

Предметами конфликтов могут являться разнообразные оценки, роли, деление ресурсов, расходящиеся взгляды о взаимоотношениях, различные взгляды о компетенциях и преимущественных действиях.

Регулирование конфликта в организации осуществляется руководителем или специально сформированным органом, которые, в первую очередь, должны иметь определенную квалификацию, способность или навык в области

психологии и социологии, которые необходимы для эффективного устранения споров между сотрудниками [3].

Управление конфликтом действия руководителя по согласованию интересов сотрудников, достижению их взаимопонимания и в конечном итоге обеспечение их продуктивного взаимодействия. Управление конфликтом – это способность руководителя увидеть конфликтную ситуацию, осмыслить её и осуществить направляющие действия по её разрешению [1].

Управление конфликтом содержит следующие этапы: восприятие конфликта и оценка ситуации; исследование конфликта и поиск его причин; поиск путей разрешения конфликта; осуществление организационных мер.

Многие специалисты, занимающиеся вопросами разрешения конфликтов профессионально, считают, что процесс управления конфликтами зависит от множества факторов, например, взгляды личности, мотивы и потребности индивидов, групп, сложившиеся стереотипы, представления, предрассудки, предубеждения могут иногда свести на нет усилия тех, кто вырабатывает решения.

В зависимости от вида конфликта поиском решений могут заниматься разные службы: руководство организации, служба управления персоналом, отдел психолога и социолога, профсоюзный комитет, стачком, милиция, суды. Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей участников конфликта. Разрешение конфликта может быть не только организованным, произвольным, но и стихийным.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что в современном обществе, коллективе, общественных организациях и группах конфликты неизбежны. Условия его возникновения могут быть разными, это и обычный спор, неразделенная точка зрения, различные интересы. Конфликт играет большую роль для любой организации. Так как с одной стороны он может выявить определенные проблемы в организации и разработать различные альтернативы решения их, а с другой стороны может отрицательно повлиять на дальнейшее ее

развитие. Регулирование конфликта в организации осуществляется руководителем или специальным органом, которые должны иметь соответствующие компетенции.

### ***Список литературы***

1. Булатов В.В. Взаимосвязь методов управления в процессе руководства / В.В. Булатов, В.А. Луговский // *Фундаментальные и прикладные науки сегодня*. – Изд-во CreateSpace, 2016. – С. 52–54.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2013. – 544 с.
3. Кох М.Н. Психологические закономерности профессионального обучения персонала в организации / М.Н. Кох // *Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год* / Отв. за выпуск А.Г. Коцаев. – 2016. – С. 533–535.