

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ НА ДЕРЖАВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Л.Я. Боборикіна, к.е.н., доцент

Л.О. Борян, старший викладач

Миколаївський державний аграрний університет

В умовах ринкових перетворень економіки України, на основі впровадження ринково-економічних методів управління, формуються та розвиваються нові форми виробничих відносин. Зростає роль кадрів управління, їх уміння мислити стратегічно та поєднувати комерційний розрахунок і ризик, що часто приводить до конфліктних ситуацій в організації.

Управління виробничо-господарськими процесами врешті-решт зводиться до управління людьми, передбачає свідоме регулювання діяльності колективу – форм його організації, мотивації дій і характеру взаємовідносин між його членами. Практично праця менеджера з управління підпорядкованими йому людьми полягає у вирішенні трьох основних проблем: визначення потреб у робочій силі, її прискіпливий добір, поточне управління людьми.

Реальне життя організацій – це складний клубок виробничих, організаційно-управлінських та міжособистісних відносин.

В результаті аналізу стилів поведінки в конфліктних ситуаціях можна зробити висновок, що в керівників найбільш поширеним стилем є компроміс - пристосування - співробітництво - суперництво - ухилення, а підлеглий персонал використовує іншу послідовність типів поведінки: співробітництво - компроміс - суперництво - ухилення – пристосування.

Такі відносини охоплюють особистості співробітників загалом, але між ними ніколи не існує повної взаємної узгодженості. Протиріччя існують завжди і на всіх рівнях. Як наслідок протиріччя двох сторін виникають конфлікти. Конфлікт є невід'ємною частиною буття, головним двигуном суспільного розвитку. Конфліктна поведінка має свої принципи, стратегію і тактику. Але конфлікт приносить користь тільки тоді, коли навколишнє середовище не вороже й відкрите. В основі аналізу причин виникнення

трудо­вих конфліктів лежить методологічний принцип причинності.

Соціально-трудо­вий конфлікт в організації - це усвідомлене протиріччя між працівниками колективу, що супроводжується спробами його вирішити на тлі емоційних відносин.

Головною дійовою особою у справі врегулювання конфліктних ситуацій є і повинен бути керівник трудо­вого колективу.

Конфлікти виявляють недоліки в організації функціонування трудо­вого колективу підприємства в цілому і, зокрема, в організації управління ним.

Існує ряд методів, за допомогою яких можливе успішне розв'язання між групового конфлікту на підприємстві.

Врегулювання конфліктів за допомогою участі третьої сторони — це форма конструктивного управління конфліктами. Традиційно розв'язання конфліктів на підприємстві здійснюється за допомогою арбітражу. Навіть існує «модель арбітражу», що дуже поширена в управлінській практиці під час розв'язання конфліктних ситуацій. Серед факторів, що підтримують модель арбітражу в управлінській практиці розв'язання конфліктів, — можливість для керівника прийняти потрібне йому рішення, а також певна економічність такого способу, оскільки він потенційно забезпечує найшвидше прийняття рішення.

Оптимальна поведінка в конфліктних ситуаціях залежить від того, наскільки добре керівник знає закономірності їх виникнення, розвиток та можливе вирішення.

На нашу думку одним з найголовніших проявів між особових стосунків є психологічний клімат. Вважається, що характерні риси здорового психологічного клімату - невимушеність, ясність і розуміння завдань колективу, щире, поважне ставлення до співробітників, вирішення розбіжностей “мирним шляхом” і без втручання керівництва, відсутність в колективі непорозумінь і конфліктів, вільне вираження своїх почуттів і думок, орієнтація на справедливість і об'єктивність керівника, відсутність мілкої опіки і недовіри, мажорний настрій.

Завдання керівника - не допускати по можливості виникнення антипатії,

неприятні, конфліктів. Це значно легше, ніж потім їх виправляти. Тому при створенні будь-якого колективу необхідно мати на увазі і завдання формування гарного психологічного клімату.

Ефективне функціонування підрозділів підприємства перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості її кадрового потенціалу, відповідності кадрової роботи сучасним вимогам, постановці цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у цій сфері. Для безконфліктного спілкування працівників підприємства рекомендуємо їм дотримуватись наступних правил:

1. Не застосовуйте конфліктогени, оскільки вони активізують конфліктне поле суперечностей.

2. Не відповідайте конфліктогеном на конфліктоген, бо він є резервуаром конфліктів.

3. Доброю порадою для всіх буде: "Виявляйте симпатію до співрозмовника".

4. Спонукайте себе на доброзичливі помисли. Кожен із нас потребує позитивних емоцій, тому людина, яка є джерелом доброзичливих помислів, стає бажаним співрозмовником, навіть коли до неї було дещо упереджене ставлення.

Зростання ролі кадрів управління пов'язане з потребою їх безпосередньої участі в ринкових перетвореннях економіки країни, у впровадженні нових методів управління, у формуванні та розвитку нових виробничих відносин та в усунення всіх бар'єрів між працівниками, у чому б вони не виявлялися.

Література

1. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В.Данчева, Ю.М.Швалб. – К.: Лібра, 1999. – 270 с.
2. Тимофеев С. Конфлікт як фактор професійно-особистісного розвитку державного службовця // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві. - 2003. - № 4, -С. 102-106.
3. Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России. Истоки, проблемы и особенности.- М.: Летний сад, 2002.- 198 с.