

image not found or type unknown



Конфликты, возникающие внутри организации, рассматривались как весьма негативные явления. Сегодняшние теоретики управления признают, что полное отсутствие внутри организации конфликта- условие не только невозможное, но и нежелательное.

Как и множества других понятий, у конфликта имеется множество толкований и определений. Одним из них является такое: отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате, бытует мнение, что конфликт - явление всегда нежелательное, что его необходимо избегать, если есть возможность, и что его следует немедленно разрешать, как только он возникает.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер. В некоторых случаях он может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом. Например, человек, который на заседании комитета спорит только потому, что не спорить он не может, вероятно снизит степень удовлетворения потребности в принадлежности и уважении и, возможно, уменьшит способность группы принимать эффективные решения. Члены группы могут принять точку зрения спорщика только для того, чтобы избежать конфликта и всех связанных с ним неприятностей даже не будучи уверенными, что поступают правильно. Но во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д. Это делает процесс принятия решений группой более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти. Это также может привести к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов, поскольку обсуждение различных точек зрения на них происходит до их фактического исполнения.

Таким образом, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения, тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения.

Источником любого развития, в том числе и развития трудового коллектива, является противоречие, столкновение нового со старым, столкновение противоположных тенденций и сил. Конфликт представляет собой предельный случай обострения противоречий и, следовательно, является одним из факторов развития коллектива. Любой конфликт представляет собой не просто противоречие, возникшее между определенными социальными субъектами, а такое противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено. Конфликт - это ошибка антагонистических противоречий, получившая открытую форму.

Однако противоречие и конфликт не следует отождествлять. О конфликте можно говорить тогда, когда противоречие между членами коллектива обостряется настолько, что начинают препятствовать их нормальному взаимодействию в решение коллективных задач.

Отношения между членами коллектива очень различны, их интересы многообразны. В связи с этим причины противоречий имеют очень широкий диапазон.

Некоторые противоречия рождаются в самом коллективе, другие могут отражать существующие в обществе более глубокие противоречия. Однако любое противоречие приобретает характер конфликта лишь при условии, что он втягивает в психологическую сферу, влияет на мотивацию поведения людей. Степень вовлечённости людей в конфликт, его острота отнюдь не обязательно отражают глубину объективных противоречий. Некоторые конфликты вообще не имеют внешних причин и порождаются факторами сугубо психологического характера.

Заключение

Необходимо отметить, что возникновение трудовых споров, как коллективных так и индивидуальных, связано не только с проблемами производственного,

управленческого и социально-экономического характера, но и правового, среди которых можно назвать законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны, неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать, то или иное отношение, приводящее к нарушению прав, «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесс, вызывающего к жизни новые формы трудовых отношений, не урегулированные правом.

В этой связи необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства вообще и законодательства о коллективных трудовых спорах в частности, а также принятие мер социально-экономического характера, связанных с совершенствованием существующей системы оплаты труда