

image not found or type unknown



Конфликт как социально-психологическое явление в организации может нарушить рабочий процесс в трудовом коллективе, эффективное взаимодействие между сотрудниками, подразделениями, создавая излишнее эмоциональное напряжение в деловых коммуникациях. Конфликты в организационной среде встречаются часто. Следовательно, современный специалист должен быть подготовлен к реализации своих профессиональных функций в сложных условиях конфликта. Высокий уровень конфликтологической культуры будущего специалиста является залогом его успешности и эффективности в выполнении организационных задач, в том числе и в сложных социальных ситуациях, какими и являются конфликты в организации. Неразрешенный конфликт оказывает негативное влияние на результативность профессиональной деятельности. Эффективное управление конфликтами способствует обеспечению приемлемого уровня изменения результативности деятельности во время хода конфликта и обеспечивает нужную смену этого уровня в условиях видимого отсутствия конфликтов.

В настоящее время процесс управления конфликтами является составляющей процесса управления, а эффективная система управления повышает ее конкурентоспособность. Конфликтология, как наука функционально определяет способность управленца существовать в противоречивой социальной ситуации в острой форме ее развития – конфликте. Современный специалист по управлению должен быть подготовлен не только реализовывать профессиональные задачи в условиях конфликтной среды, но и преобразовывать ее с целью предупреждения неконструктивных конфликтов, создавать атмосферу взаимного уважения, доверия и сотрудничества в трудовом коллективе.

Выявление причин конфликта является одним из первых задач при построении схемы управления конфликтами. Понятно, что причин конфликтов существует множество: подмена оперативных задач; противоречивые управленческие цели; неправильное распределение ресурсов; неэффективная система мотивации; постановка недостижимых целей и т.д. Все эти причины прямо или косвенно связаны с личностью руководителя и его управленческой компетентностью. Ведь именно руководитель осуществляет управление организацией и реализует процессы планирования, организации, мотивации, контроль и регулирование системы персонала.

Существует необходимость ввести параметр для оценки стиля руководства как ориентация руководителя на удовлетворение собственных потребностей. Рассматривая эту модель, основные ее характеристики по управлению конфликтами можно представить следующим образом:

- При применении стиля руководства «скудное управление» руководители остаются на стороне конфликтных ситуаций, поэтому совершенно очевиден низкий уровень эффективности управления конфликтами при таком стиле.
- Применяя стиль «власть-подчинение», руководитель пытается решать конфликты авторитарно, навязывая сторонам свои взгляды, отстаивать свое мнение и своей позиции, поэтому такой подход к управлению конфликтами также является неэффективным.
- Стиль руководства «управление на основе пригородного клуба», который предусматривает максимальный учет интересов работников, руководителя не допускать конфликтных ситуаций, что является безусловным позитивом, имеет и определенные недостатки;
- При применении стиля «организационное управление» руководитель пытается управлять конфликтами так, чтобы всем угодить, занимая соответствующую позицию;
- Эффективным с точки зрения не только общих результатов управления организацией, но и по эффективности управления конфликтами является стиль «групповое управление», который предусматривает собственное управление конфликтами со всеми его составляющими;

Отношение руководителей к конфликтам является одним из элементов стиля руководства, а так важнейшими факторами, определяющими тот или иной стиль, являются уровень учета интересов производства и уровень учета интересов работников, очевидно, есть смысл установить зависимость между этими факторами и уровнем конфликта.

Итак, в результате исследования обнаружено, что при выборе стиля управления руководители должны ориентироваться на стиль руководства «групповое управление», поскольку уровень конфликта достигает своего оптимального уровня за использование собственно этого стиля. Также нужно учитывать то, что этот стиль является наиболее эффективным к конфликтам, поэтому, выбирая его как стиль управления предприятием и всеми его составляющими, можно достичь значительных успехов, а именно: учитывая интересы работников, производственные интересы руководители предприятия смогут достигать высокого уровня результативности и обеспечивать конкурентные преимущества

предприятия, усиливая его внутреннюю среду.