

*Носуля И.В., Скурихиной А.А., Бурьяновой Н.В. Статистика конфликтов в организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Научный поиск. – 2020. – №5 (июнь). – АРТ 15-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/series-scientific-search>*

**РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ**

**УДК 31**

**Носуля Инна Викторовна**

Студентка 2 курса, кафедра «Экономика и менеджмент»  
e-mail: [yulia.nosulya@yandex.ru](mailto:yulia.nosulya@yandex.ru)

**Скурихина Алина Александровна**

Студентка 2 курса, кафедра «Экономика и менеджмент»  
e-mail: [alinochka.skurihina@mail.ru](mailto:alinochka.skurihina@mail.ru)

**Бурьянова Наталья Владимировна**

к.э.н., доцент кафедры «Мировая экономика»  
e-mail: [nvburiynova@yandex.ru](mailto:nvburiynova@yandex.ru)

ФГБОУ ВО «Донской Государственный Технический Университет»  
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

**СТАТИСТИКА КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* В статье рассмотрена сущность организационных конфликтов и управления ими в менеджменте организаций. Описаны причины конфликтов в организациях, а также показана реакция человека на изменения в организации. Исследованы фазы развития конфликта: начало, подъём, пик, спад. Отмечено важное значение интеграционного подхода к управлению конфликтами в деловых отношениях.

*Ключевые слова:* трудовой конфликт, переговоры, методы, работники, забастовка.

**Nosulya Inna Viktorovna**  
student, Department student, Department "Economics and Management"  
**Skurikhina Alina Aleksandrovna**  
2nd year student, Department "Economics and Management"  
**Buriynova Natalya Vladimirovna**  
Ph.D., Associate Professor "World economy"  
Don State Technical University,  
Rostov-on-don, Russian Federation

## CONFLICT STATISTICS IN THE ORGANIZATION

*Annotation:* The article considers the essence of organizational conflicts and their management in the management of organizations. The causes of conflicts in organizations are described, as well as the reaction of a person to changes in the organization. The phases of conflict development: beginning, rise, peak, and decline are studied. The importance of the integration approach to conflict management in business relations was noted.

*Keywords:* labor conflict, negotiations, methods, employees, strike.

Конфликты в организации представляют собой встречу обратных суждений, намерений, установок, а также позиций двух или более направлений, или субъектов взаимодействия. С целью исследования конфликтов, их функций, разновидностей, а также способов их преодоления возникла такая наука, как конфликтология.

На сегодняшний день необходимой и значимой способностью любого руководителя считается объективное, результативное и искусное управление конфликтами. Данная способность может быть образована не только благодаря жизненному опыту, но и особенной социально-психологической подготовкой.

Российская статистика трудовых конфликтов образовалась в последнее десятилетие 20 века одновременно с принятием в России рыночных отношений и формированием правовой базы регулирования новых трудовых отношений между работниками и работодателями [1].

Статистика конфликтов в организации дает возможность обнаружить предпосылки появления противоречий между работниками, их популярность, а также длительность. Кроме того, статистика дает оценку результатам с позиции затрат рабочего времени. Информационная база создается согласно международными статистическими нормами, предусмотренными резолюцией 15-й Международной конференции статистиков труда (1993 г.) "О статистике забастовок, локаутов и других действий, вызванных трудовыми конфликтами" [2].



*Рисунок 1 Динамика развития конфликта*

Каждый месяц формируются сведения обо всех конфликтах, которые возникают в коллективах.

Особое внимание при рассмотрении трудовых конфликтов уделяется [3]:

- количеству всяческих пикетов, забастовок, остановок работы с прекращением выплаты зарплаты, сокращению объемов производства и т.д;
- организациям, производству, предприятиям, в которых возникли ситуации, связанные с конфликтами внутри, в коллективах;
- количеству работников, которые были вовлечены в такие трудовые конфликты.

Но бывают ситуации, когда во время трудовых конфликтов работники предприятия находятся в отпуске, на больничном, в отъезде по уважительным причинам. В этом случае руководитель предприятия исключает таких членов коллектива из числа тех, кто в этот момент был вовлечен в конфликт.

В результате трудовых конфликтов организации, предприятия несут огромные затраты, убытки, потери из-за ряда причин, возникших в результате таких ситуаций:

- нарушается работа транспорта;
- прекращаются поставки сырья, выработка энергии, добыча и доставка топлива;
- сокращается объем продукции.

Позитивные:	Негативные:
— разрядка напряженности между оппонентами;	— большое эмоциональное напряжение;
— формирование новых отношений, коррекция взаимоотношения сторон;	— увлечение конфликтной ситуацией в ущерб работе;
— создание необходимого уровня напряженности, стимулирующего творческую активность в коллективе;	— увольнение сотрудников, ухудшение социально-психологического климата в коллективе, снижение дисциплины;
— групповая интеграция;	— возможные материальные затраты на участие в конфликте;
— солидарность группы при противоборстве с внешним миром;	— сложное восстановление деловых отношений после конфликта;
— получение дополнительных сведений об оппонентах, анализ их возможностей.	— убеждение в том, что «победа» важнее решения проблемы.

*Рисунок 2 Основные функции (последствия) трудового конфликта*

С началом конфликта на предприятии фиксируется продолжительность трудовых разногласий, количество потерянного рабочего времени, число работников, которые каким-либо образом были вовлечены в данный конфликт.

Существует довольно большое количество различных методов управления конфликтами. Укрупнено их можно отобразить в виде некоторых категорий, каждая из которых обладает собственной сферой использования [4]:

- внутриличностные, т.е. методы влияния на отдельного индивида;

- структурные, т.е. методы по предотвращению организационных конфликтов;
- переговоры;
- ответные агрессивные действия. Данную категорию методов используют в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предшествующих категорий.

<b>Структурные:</b>	<b>Межличностные:</b>
— разъяснение требований к работе;	— конкуренция;
— координационные и интеграционные механизмы;	— уход из конфликта;
— общеорганизационные комплексные цели;	— сотрудничество;
— структура системы вознаграждений;	— приспособление;
— тренинги.	— компромисс.

*Рисунок 1 Способы управления организационными конфликтами*

Как показывает практика, любой конфликт, трудовой или межличностный, необходимо «проговаривать» с оппонентом. Только своевременное обсуждение проблемы позволит избежать недопонимания между конфликтующими сторонами и доведения конфликта до его пика.

Также к одному из способов управления организационными конфликтами можно отнести прохождение сотрудниками различных тренингов, которые помогают выстраивать эффективные взаимодействия в команде. Как правило, на тренинге рассказывают о важности разрешения любого недопонимания еще до того, как оно переросло в открытый конфликт. Для большего сближения сотрудников руководитель также должен принимать участие в подобных тренингах, он может помогать команде и направлять ее.

На основании полученных данных и анализа уже прошедших трудовых конфликтов разрабатывается некая стратегия для разрешения таких ситуаций по нескольким направлениям:

1. Все трудовые конфликты разбиваются на группы по причинам их возникновения. Здесь учитывается их количество, предприятия, количество участников конфликта, рабочее время, потраченное на этот конфликт и т.д.
2. Устанавливаются данные о потерянном времени, в частности, человеко-дней.
3. Данные об участниках конфликтов группируются на основании количества конфликтов.
4. Вычисляется среднее число работников, которые явились участниками одной забастовки.
5. Ведется расчет среднего количества времени, которое было потрачено на одну забастовку в расчете на одного работника- участника конфликта.

6. Рассчитывается продолжительность одного конфликта.
  7. Все эти расчеты сопоставляют по регионам для конкретных отраслей.
- В России также случаются трудовые конфликты [5].

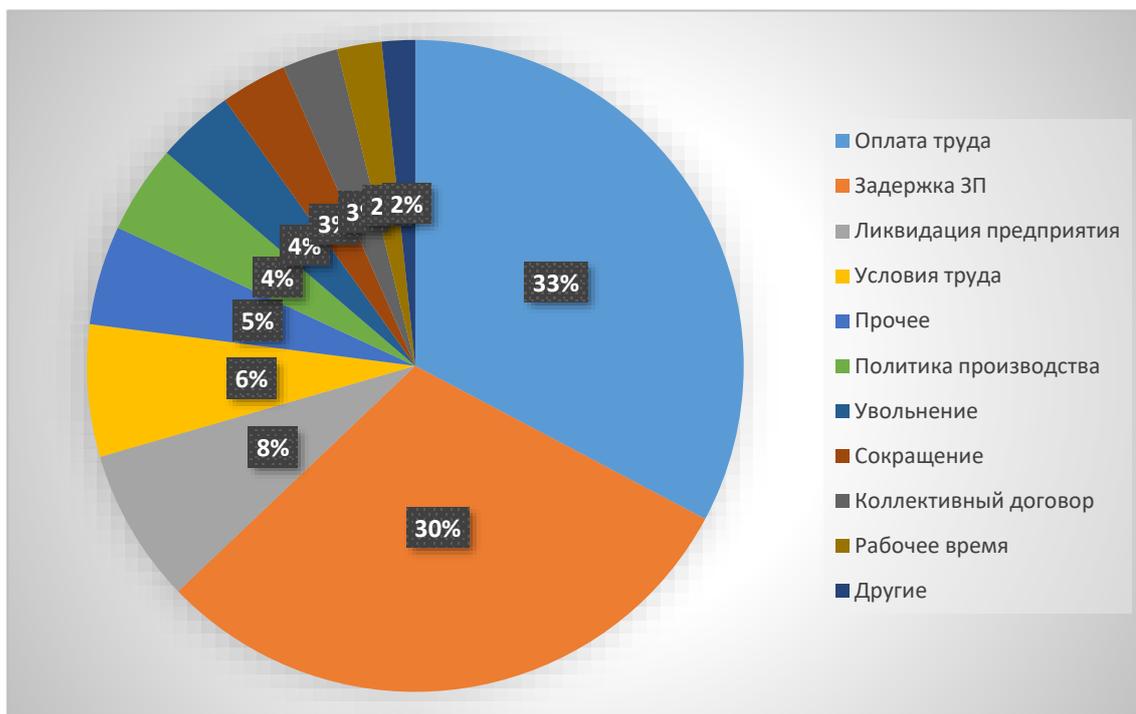


Рисунок 4 Причины трудовых конфликтов.

Причины забастовок в России:

На первом месте причиной всех трудовых конфликтов все-таки является низкая зарплата, ее необоснованные многочисленные задержки.

В 2019 году наблюдается огромный процент возникновения трудовых конфликтов именно по причине задолженности работодателей перед работниками зарплат. Например, на 01.07 2019 года долг составлял 2,57 млрд. рублей.

Согласно мнению специалистов, руководителям организаций необходимо эпизодически осуществлять совещания с подчиненными, для того чтобы иметь возможность обнаружить возможную основу конфликтов и устранить малоприятные инциденты, когда работники в своих взаимоотношениях выходят за границы поведения. Сейчас многочисленные трудности появляются лишь по тому, что люди не умеют разрешать межличностные споры. Нередко люди не способны прийти к общему соглашению, поскольку по-разному воспринимают проблему и способы ее решения. Психологи рекомендуют принимать во внимание особенности характера и темперамента сотрудников, прежде чем организовывать трудовой процесс.

#### **Список использованной литературы:**

1. Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В. Конфликтология: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям 37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом. – Ульяновск: Зебра, 2015. – 248 с. (дата обращения 20.04.2020).
2. Студми. Учебные материалы для студентов. 2013 – 2020 [Электронный ресурс] // URL: [https://studme.org/75045/statistika/statistika\\_trudovyh\\_konfliktov](https://studme.org/75045/statistika/statistika_trudovyh_konfliktov) (дата обращения 20.04.2020).
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - М.: Проспект, 2016. - 336 с.(дата обращения 20.04.2020)
4. Басенко В.П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные. — Москва: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 20015.— 341 с. (дата обращения 20.04.2020).
5. Зеленков, М.Ю. Конфликтология: Учебник для бакалавров / М.Ю. Зеленков. - М.: Дашков и К, 2015. - 324 с.(дата обращения 21.04.2020).

*Дата поступления в редакцию: 29.05.2020 г.*

*Опубликовано: 05.06.2020 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия: «Научный поиск»,  
электронный журнал, 2020*

*© Носуля И.В., Скурихиной А.А., Бурьяновой Н.В., 2020*