

Шевченко Ю.А., Черемисова Л.Е. Влияние конфликтов на организацию // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №12 (декабрь). – АРТ 300-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 658.310.9

Шевченко Юлия Александровна

студентка 3-го курса, факультет «Биотехнологический»
ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»
п.Персиановский, Российская Федерация
E-mail: Shevchenko_Juliy9997@mail.ru

Черемисова Людмила Евгеньевна

старший преподаватель
ФГБОУ ВО Донской государственный аграрный университет
п.Персиановский, Российская Федерация

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ОРГАНИЗАЦИЮ

Аннотация: В данной статье будут рассмотрены вопросы, о том, что такое, конфликт и какое влияние он оказывает на коллектив и организацию в целом. Также будет исследовано, какое влияние оказывает конфликт: положительное или отрицательное.

Ключевые слова: конфликт, организация, коллектив, управление персоналом, конфликтология, кадровая политика.

Shevchenko Julia Alexandrovna

Student 3 year, faculty of "Biotechnological"

FSBEI HE Don State Agrarian University

p. Persianovsky, Russian Federation

e-mail: Shevchenko_Juliy9997@mail.ru

Cheremisova Lyudmila Evgenievna

Senior Lecturer

FSBEI HE Don State Agrarian University

p. Persianovsky, Russian Federation

INFLUENCE OF CONFLICTS ON THE ORGANIZATION

Annotation: In this article we learn what conflict is and what impact it has on the team and organization as a whole. We will also find out whether the conflict has a positive or negative effect.

Key words: conflict, organization, team, personnel management, conflict management, personnel policy.

Любая производственная и управленческая деятельность практически всегда сопряжена с конфликтами. Для начала выясним, что же такое конфликт. Конфликт – это, прежде всего столкновение целей и интересов, как индивидуумов так и групп людей. Он может перейти в противоборство сторон или же может остаться на начальном уровне. На возникновение конфликтов в организации влияет организационное поведение сотрудников, которое сосредотачивается на межличностных и внутригрупповых столкновениях, которые происходят в связи с различными особенностями личности и отсутствием коммуникационной связи. Не существует

организаций и трудовых коллективов, в которых не имеют место конфликты.

Конфликты на предприятиях можно рассматривать как с одной стороны: следствие антагонизмов его индивидуумов, так и с другой: необходимая составляющая гармонии развития предприятия.

В первом случае, руководитель коллектива будет выполнять функцию «пожарного». Конфликты, которые удалось вовремя урегулировать, позволят разрядить обстановку, повысить авторитет и в итоге, решить проблемы и задачи, стоящие перед коллективом.

Во втором случае – руководитель выполняет функцию «поджигателя». Для предприятия нет ничего хуже, чем размеренная и спокойная жизнь в коллективе, тогда в коллективе образуется «болото» самоуспокоенности и самоуверенности достигнутыми результатами и положением вещей. Членам такого коллектива очень трудно изменить своим ежедневным привычкам, своевременно среагировать на изменение обстановки, рыночной ситуации, предприятие становится тормозом развития и, в условиях жесткой конкуренции рынка, - неминуемо «идет ко дну». Успех будет способствовать тому руководителю, который сочетает в своей работе обе функции. Он подобен капитану корабля, управляющим командой во время шторма, а в условиях полного штиля всегда проведет учебную тревогу.

На сегодняшний день вопрос конфликтов в организации является предметом активных дискуссий, как на международном, так и на государственном уровнях развитых и развивающихся государств, а также различного уровня научно-академических сообществ, предпринимательских и общественных объединениях. Конфликт оказывает сильное влияние на развитие и функционирование любой организации, ее

климат и процесс взаимодействия сотрудников. Сегодня существует два подхода к рассмотрению конфликта: с одной стороны, конфликт рассматривается как проблема, которая возникает между людьми, конфликт невозможно спланировать, спрогнозировать на этапе зарождения, то есть пока он не примет явную форму; с другой стороны - конфликт можно выявить и предупредить, поскольку конфликт чаще всего говорит о наличии в организации предприятия существенных недостатков, которые удастся выявить до возникновения конфликта на данной основе.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже могут быть желательны. В некоторых случаях конфликт может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом. Но также существуют ситуации, в которых конфликт помогает выявлять разнообразные точки зрения, дает дополнительную информацию и многое другое. 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 эти документы проходит до их фактического исполнения.

Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения. Однако оно не всегда выражается в форме явного столкновения. Это происходит только в том случае, когда существующие противоречия и разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, а также препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом

преодолевать разногласия, и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. В процессе конфликтного взаимодействия его участники получают возможность выражать различные мнения, выявлять больше альтернатив при принятии решений и именно в этом заключается важный позитивный смысл конфликта. Сказанное, конечно, не означает, что конфликт всегда носит положительный характер.

Так же конфликт может оказывать негативное влияние, вследствие чего возникает ряд проблем, с которыми сталкивается организация:

- повышение уровня текучести кадров;
- снижение производительности труда;
- ухудшение качества продукции или оказываемых услуг;
- увеличение количества прогулов и опозданий;
- низкая работоспособность вследствие снижения мотивации и лояльности сотрудников;
- возрастающее число претензий и жалоб, поступающих от сотрудников и клиентов;
- невыполнение работы в обозначенный срок;
- небрежность в обращении с оборудованием и используемыми в процессе работы материалами;
- высокая частотность перерывов в работе.

В итоге, с одной стороны, конфликты показывают существование определенной проблемы. Что уже положительно сказывается на организации, ведь руководство, не зная о существовании проблемы, естественно, не может ее решить. Более того, сразу выделяется, как минимум, два пути решения появившейся проблемы. При правильном, успешном разрешении конфликта, компания может увеличить эффективность производства, использовав мнение одной из сторон.

Например, это может быть, какая-то креативная идея, которую предложил работник, но которую сложившийся коллектив, обычно мыслящий консервативно, не хочет принимать. Если рассмотреть внутриличностную составляющую конфликта, он также может помочь человеку самоутвердиться, добиться уважения со стороны коллег, со стороны начальства, что тоже благотворно скажется на эффективности работы коллектива. С другой стороны, не всегда удастся удачно и вовремя разрешить конфликтную ситуацию. Причиной этого обычно служит неопытность управляющего персонала, менеджеров. Отсутствие базовых знаний в сфере психологии, непонимание причин возникновения конфликта, незнание теории разрешения конфликтов негативно сказывается на эффективности их ликвидации, а следовательно, и на эффективности работы организации в целом. Также часто случается, что конфликт выстраивается исключительно на почве личной неприязни двух сторон. Таких конфликтов нужно избегать, следить за атмосферой в коллективе, и стараться пресекать на корню ни к чему хорошему они не приведут.

В завершении всего вышесказанного, можно сделать вывод, что большинство конфликтов могут нести в себе как разрушительные последствия, так и позитивные.

Список используемой литературы:

1. Глухова А.В. Еще раз про конфликт // Социологические исследования. № 8. 2003г.
2. Бородкин Ф.М. Коряк Н.М. Внимание: конфликт.- М., 1999г.
3. Кошелев А.Н., Иванникова Н.Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления. М., 2007г.

4. Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4610].

Дата поступления в редакцию: 18.12.2019 г.
Опубликовано: 25.12.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019
© Шевченко Ю.А., Черемисова Л.Е., 2019