

УДК 331

Козак М.– ст. гр. БП-21

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Мосій О.Б.

Kozak M.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

WAYS OF FOLLOWING CONFLICTS IN COLLECTIVES

Supervisor: Mosiy O.B.

Ключові слова: конфлікт, колектив, стратегії вирішення конфліктів

Keywords: conflict, collective, conflict resolution strategies

Історія людської цивілізації насичена різними конфліктами. Так, наприклад, ще цар Соломон прославився своїм вмінням вирішувати конфліктні ситуації. Це явище не втратило своєї актуальності в сучасному світі, адже значно поширене у всіх сферах людської діяльності.

Ніхто не схвалює конфліктів, але всі активно беруть в них участь. Конфлікти між колегами негативно впливають на працівників, атмосферу в колективі, а також породжують образи, які можуть призвести до жорстокості. Отже, трудовий конфлікт – це розбіжність поглядів з питань працевлаштування, рівня заробітної плати, а також при протилежності інтересів та поглядів.

Конфліктні ситуації можна класифікувати по учасниках, а саме, конфлікти між співробітниками одного трудового колективу, конфлікти між працівниками та різними структурними підрозділами, конфлікти між керівником і підлеглим.

Перерахувати причин конфліктів можна багато, але найпоширенішими є декілька: розходження в думках щодо спільної мети діяльності, некоректна поведінка, яка суперечить загальноприйнятим нормам, рівень вихованості, несправедлива оцінка результатів діяльності колективу.

І останньою можна виділити причину психологічної несумісності. Коли в колективі є люди зовсім з різними, навіть протилежними характерами та темпераментами [1].

Зазвичай, керівники не враховують цих причин і це може призвести до негативних наслідків. Для того, щоб уникати конфліктів у колективі потрібно детально підбирати кадри, враховуючи не лише професійні ознаки, але й рівень вихованості та психологічний стан. Також керівник повинен враховувати всі особливості своїх працівників, і у повсякденній діяльності знаходити способи впливу на людей.

Часто використовують основні шість варіантів поведінки при перших проявах вирішення конфліктів.

Це, зокрема:

- 1) ухилення – це прагнення уникати виникнення конфлікту;
- 2) згладжування – тип поведінки, при якому не помічаються знаки майбутнього конфлікту, йде активне попередження його вияву, врегульовуються або приглушуються суперечності сторін;
- 3) примус – це контроль над ситуацією і регулювання її розвитку;

Примушувати можна фізично або психічно. Це коли заповдіюють тілесні пошкодження або погрожують звільненням чи пониженням на посаді.

4) компроміс – це вирішення проблеми, яке тимчасово задовольняє всі сторони, які беруть участь у конфлікті;

5) вирішення конфлікту – це найбажаніший шлях розвитку подій. Сторони детально ознайомлюються з аргументацією як «за», так і «проти», йдуть на взаємні компроміси, вузлові питання вирішують колективним ухваленням рішень;

6) переговори – спільна діяльність двох або більше суб'єктів, налаштована на ефективне розв'язання спірних питань з оптимальним урахуванням потреб кожної із сторін [2].

Даний спосіб поведінки доводить, що силовими методами та погрозами неможливо вирішити конфлікт. Саме переговори допомагають справедливо розв'язати існуючі проблеми в ході дискусії, консультацій та прийняття спільних рішень [3].

Для того, щоб між персоналом не виникали конфлікти необхідно зближувати працівників: розвивати ділові та особистісні контакти між співробітниками, окреслювати нові традиції, підвищувати свій авторитет у колективі, чітко розмежувати права, відповідальність та обов'язки.

Для вирішення конфліктів досить часто використовують стратегію, яка складається з наступних етапів:

1) потрібно визначити проблему в критеріях цілей, а не рішень;
2) визначити рішення, які прийняті для обох сторін;
3) зосередити увагу на сприянні конфлікту, а не на особистих якостях іншої сторони;

4) створити довірливу атмосферу, збільшити взаємний вплив і обмін інформацією;

5) створити позитивне відношення один до одного, виявляючи симпатію і вислуховуючи думку іншої сторони, а також зводячи до мінімуму прояв гніву і погроз [4].

Виходячи з вищезазначеного, можна зробити висновок, що при високому професійному досвіді керівника можна запобігти чи швидко усунути конфлікти та навіть покращити відносини у будь-якому трудовому колективі. Завдання кожного керівника полягає не відійти від конфлікту, а прагнути розпізнати причини конфлікту, його протікання для одержання ефективної роботи та дружньої атмосфери в колективі. Кожен керівник, маючи бажання, може самостійно виробляти ефективну та надійну стратегію вирішення конфліктів. У всіх колективах бувають конфлікти, але маючи досвідченого керівника, який створить злагоджену команду, покращиться й прибуток фірми.

Список використаної літератури

1. Здойма А.М. Вміння вирішувати конфлікти в колективі як важливий аспект діяльності сучасного менеджера [Електронний ресурс] / А. М. Здойма // - Режим доступу: http://www.rusnauka.com/11_EISN_2011/Economics/6_85134.doc.htm.

2. Способи розв'язання конфліктів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.br.com.ua/referats/Managment/29621.htm>.

3. Психологія переговорного процесу вирішення (розв'язання) конфліктів: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://referat-ok.com.ua/insh/peregovori-yak-metod-virishennya-konfliktu>

4. Психологічні умови та прийоми попередження конфліктів: [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://eprints.zu.edu.ua/12901/1/Психологія%20конфлікту%20Курс%20лекцій.pdf>