

ПУТИ И МЕТОДЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Э. С. МаксUTOва¹⁾, Н. Р. Зиятдинова²⁾

¹⁾ студент, Крымский Инженерно-Педагогический Университет
имени Февзи Якубова, г. Симферополь, e-mail: elvina-maksutova@mail.ru

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, Крымский Инженерно-Педагогический
Университет имени Февзи Якубова, факультет экономики, менеджмента
и информационных технологий, г. Симферополь, e-mail: niyara.ziyatdinova.70@mail.ru

В данной статье рассмотрена тема трудовых конфликтов, которая является актуальной проблемой любой организации. Описаны основные причины возникновения трудовых конфликтов, представлены статистические данные. Исследуя причины возникновения определено, что решением может служить либо разрешение конфликта, либо затягивание конфликта, которое в свою очередь будет основой для возникновения новых конфликтных ситуаций. Рассмотрена роль организационной культуры как важной составляющей в любой организации. В статье представлены возможные мероприятия для эффективного развития организационной культуры организации. Также предложены методы разрешения трудовых конфликтов.

Ключевые слова: современные организации; трудовые конфликты; причины возникновения; коллектив; организационная культура.

WAYS AND METHODS OF PREVENTING LABOR CONFLICTS AND THEIR RESOLUTION

E. S. Maksutova¹⁾, N. R. Ziyatdinova²⁾

¹⁾ student, Crimean Engineering and Pedagogical University named after Fevzi Yakubov,
Simferopol, e-mail: elvina-maksutova@mail.ru

²⁾ PhD in economics, associate professor, Crimean Engineering and Pedagogical
University named after Fevzi Yakubov, faculty of economics, management and information
technologies, Simferopol, e-mail: niyara.ziyatdinova.70@mail.ru

This article discusses the topic of labor conflicts, which is an urgent problem of any organization. The main causes of labor conflicts are described, statistical data are presented. Investigating the causes of the occurrence, it is determined that the solution can be either conflict resolution or conflict prolongation, which in turn will be the basis for the emergence of new conflict situations. The role of organizational culture as an important component in any organization is considered. The article presents possible measures for the effective development of the organizational culture of the organization. Methods of resolving labor conflicts are also proposed.

Keywords: modern organizations; labor conflicts; causes; collective; organizational culture.

Зарождение и протекание трудовых конфликтов в организациях, существующих на современном этапе, является часто встречающейся проблемой в их деятельности. Конфликты могут проявляться в работе различных социальных институтов, общественных компаний, в отношениях между людьми, а значит и играют важную роль в жизнедеятельности отдельного человека, семьи, группы, страны, общества и человека в целом. В трудовом коллективе могут встречаться различные люди, у каждого имеется свое мнение и свои взгляды. Собственно, поэтому они по-разному воспринимают различные ситуации, происходящие в организации. Исследуя, статистику ученые выяснили, что большая часть конфликтов возникает помимо желания потенциальных конфликтных сторон. Чаще всего это происходит из-за того, что большая часть людей не имеет представления о конфликтах, либо не придает им значимости. Именно по этой причине нужно исследовать организационные конфликты, причины их возникновения и способы их предупреждения.

Причины трудовых конфликтов могут быть выражены во многом. Исследование причин возникновения трудовых конфликтов свидетельствует о том, что решением могут служить либо разрешение противоречий, либо затягивание конфликта, которое в свою очередь приведет к образованию новых конфликтов. Для того, чтобы организация эффективно функционировала следует принимать меры, которые будут направлены на предупреждение возникновения конфликтов. Рассмотрим причины возникновения конфликтов и методы для их предупреждения:

1. Неудовлетворение работником системы и размера оплаты труда. Каждый труд должен быть оплачен, руководитель должен заранее подумать о системе и размере оплаты труда для того, чтобы у работника появился стимул для выполнения поставленной задачи.

2. Отсутствие четко поставленной задачи от руководителя. Перед сотрудниками должны быть четко поставлены задачи для выполнения задания.

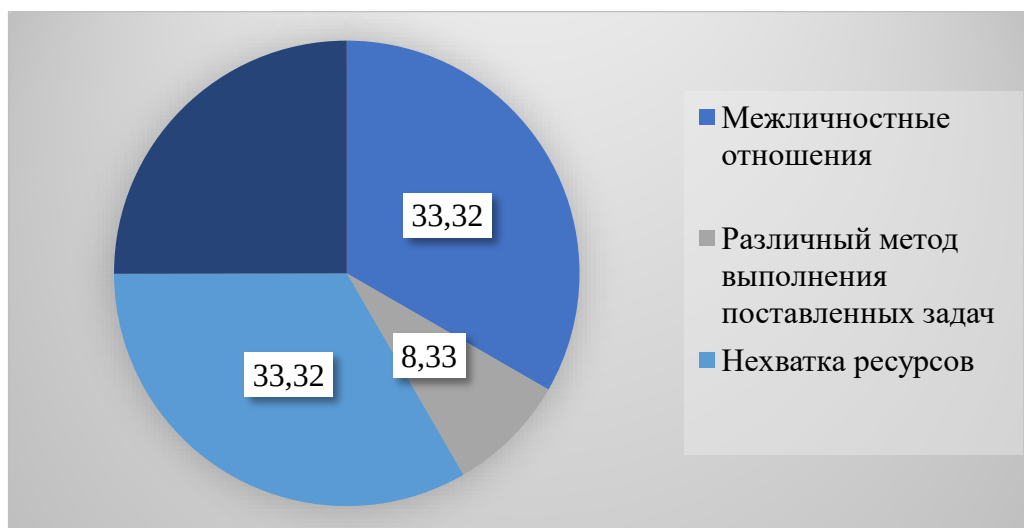
3. Нехватка времени и ресурсов для выполнения поставленных задач. Прежде чем ставить задачу перед сотрудником руководитель должен обеспечить его необходимыми ресурсами.

4. Отсутствие системы вознаграждения и стимулирования за выполненную работу. Система вознаграждения за труд должна быть установлена нормативно-правовыми документами в организации и информация в полном объеме донесена до сотрудников [2, с. 50].

Для того, чтобы снизить напряженную обстановку в коллективе и предотвратить развитие конфликтов в организациях необходимо развивать организационную культуру для того. Это будет способствовать увеличению сплоченности и лояльности в трудовой группе. В частности, можно предложить:

1. Придерживаться этических норм во взаимоотношениях с работниками.
2. Проводить оценку персонала на наличие и назревание конфликтов.
3. Повысить прозрачность премиальных выплат работникам.
4. Практиковать систему совместных обсуждений, возникающих проблем в коллективе.
5. В доступной форме доносить до сотрудников информацию об изменениях в системе управления организации, постановки новых целей и задач [3].

Углубляясь в причины возникновения трудовых конфликтов рассмотрим приведенную статистику (рисунок). Анализируя приведенные данные можно сделать вывод, что зачастую причиной возникновения трудовых конфликтов выступают межличностные отношения и нехватка ресурсов.



Причины возникновения конфликтных ситуаций в коллективе [1]

Для того, чтобы оценить реальный уровень конфликтных ситуаций в фирме, организация проводит мероприятия различного характера. Наиболее распространенный и менее ресурсно-затратный это проведение специализированных тестов. При обработке результатов тестов, руководитель для себя может сформировать понятия по поводу потребностей работников, которые могут различаться в зависимости от места жительства и национальности и выстроить соответствующую систему ценностей и приоритетов при разработке мотивации. Вовремя выявить начинающийся конфликт и определить для себя последующие действия для его разрешения, принимать обоснованные решения по ротации персонала.

В ходе своей деятельности организация в любом случае сталкивается с некоторыми проблемами, которые в свою очередь будут мешать

эффективной работе предприятия. Трудовые конфликты – это часто встречающаяся в организации проблема. Протекание трудовых конфликтов и способы их разрешения имеют ряд специфических черт. Однако, если руководитель организации обладает достаточно высокими знаниями в области менеджмента и управления персоналом, то он сможет заблаговременно выявить возникновение конфликтной ситуации и принять меры для ее устранения. Для этого рекомендуется развивать организационную структуру в организации, которая будет способствовать увеличению сплоченности и лояльности в коллективе. Недопонимание во взаимоотношениях между сотрудниками и их руководителями влечет за собой ряд серьезных проблем на пути к формированию сплоченного коллектива. Именно поэтому предупреждение и выявление трудовых конфликтов является основополагающей задачей руководителя.

Библиографические ссылки

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705>.
2. Родюкова Т. Н. Управление конфликтами : учебное пособие [Электронный ресурс]. М. : РТУ МИРЭА, 2021. 99 с. URL: <https://e.lanbook.com/book/176554>.
3. Божукова Е. М. Управление трудовыми конфликтами в организации [Электронный ресурс] // Инновации и инвестиции. 2019. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-trudovymi-konfliktami-v-organizatsii-1>.