

*Петрова В.Ю.,
кандидат технических наук, доцент
Кафедра: Конституционного и гражданского права
Государственный университет просвещения
Россия, г. Москва
Митин Я.И.
2 курс
Юридический факультет*

СПЕЦИФИКА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ КОНФЛИКТАМИ

***Аннотация:** Статья посвящена анализу специфики управления конфликтами на предприятии на уровне корпорации. Споры в организациях неприятны, но неизбежны: только 8% сотрудников ни разу не сталкивались с конфликтами в коллективе. Четверть опрошенных конфликтует ежемесячно, а 16% – ежедневно. Все это ухудшает работу организации, снижает ее эффективность, может привести к потере прибыли или текучке кадров.*

***Ключевые слова:** управление конфликтами, управление конфликтами на предприятии.*

SPECIFICS OF CORPORATE CONFLICT MANAGEMENT

***Abstract:** The article is devoted to the analysis of the specifics of conflict management at the enterprise at the corporate level. Disputes in organizations are unpleasant, but inevitable: only 8% of employees have never faced conflicts in the team. A quarter of respondents have conflicts on a monthly basis, and 16% – on a*

daily basis. All this worsens the work of the organization, reduces its efficiency, can lead to loss of profit or staff turnover.

Keywords: *conflict management, conflict management at the enterprise.*

Конфликты возникают постоянно в жизни человека во всех сферах жизнедеятельности и имеют различные проявления и последствия. Согласно основным положениям, человек вынужден находить способы управления ими, их оценки, снижения их негативных последствий и предотвращению я конфликтов. Природа возникновения конфликтов, их опасность и связанность с различными элементами жизни человека и общества в целом является объектом изучения ученых, начиная со времен собственно появления человека, поскольку о них вспоминают в большинстве древние их мифов, древних преданий, народных песен, поговорок и т.д [1, с.55].

Можно предположить, что первые конфликты были связаны с необходимостью удовлетворения первичных потребностей человека, его выживанием и продолжением рода, в частности потребностей в: безопасности, еде, сексе, месте проживания и тому подобное. Решались конфликты, как правило, силовым способом или с привлечением старейшин племени, соответственно считали, что тот, кто победил, был прав. В частности, как отмечает Е. Тайлор, сам выигрыш в любом конфликте трактуется архаичным умом как безупречное доказательство истины и правоты. Определенные особенности существования конфликтов и способы их решения с первобытнообщинного строя оказываются и в ходе конфликтов в современных условиях, в том числе и в управленческих конфликтах. Хотя силовых действий и поступков в водовороте конфликтов стало меньше, зато количество способов их решения резко возросло.

Конфликты в организации решаются различными методами. Выбор их зависит от типов трудной ситуации, необходимости достигнуть конкретной целей, вовлеченных субъектов:

- сглаживание. За счет снятия напряженности и эмоционального вовлечения;
- уклонение. Происходит воздержание от провокационных действий;
- побуждение принять точку зрения. Используется власть, аргументы, принуждение, сила;
- компромисс — поиск решения, которое удовлетворит обе стороны;
- решение проблемы. Ситуация рассматривается с разных сторон, ищутся наиболее выгодные способы выхода из конфликта.

В сложных конфликтах допустимо и рекомендуется использовать третью сторону — переговорщиков, юристов. Особенно это касается трудовых споров [2, с.65].

Профилактика и предупреждение конфликтов в первую очередь заключается в том, чтобы правильно организовать деятельность банковского учреждения. Это задача руководящего состава и менеджеров по персоналу. Необходимо вовремя отслеживать недовольство, появление неформальных лидеров, способных негативно влиять на рабочий процесс.

В любом предприятии должна быть налажена грамотная система вознаграждений. Большое значение имеет понятное изложение рабочих требований, не допускающих двоякого толкования и недопонимания. В организации должна присутствовать общая цель. Идеальный вариант — преданность своей компании и работа на ее благо. Психолог предприятия проводит тестирование на выявление внутригрупповых и межгрупповых связей, неявных разногласий и недовольств.

Руководителю важно самому обращать внимание на состояние коллектива. Во многом климат в организации зависит от администрации, умения грамотно управлять коллективом. Именно поэтому важно правильно подобрать руководящий состав.

К конфликтам непроективной сферы относятся национально-этнический, религиозный, семейно-бытовой, смысловой, коммуникационный,

ценностный, идеологический, мировоззренческий, культурный, социально-психологический, информационный. Организационно-управленческие конфликты можно выделять по разным признакам и пользоваться различными принципами, однако выделим функционально-управленческие конфликты, а именно: планирование, мотивация, контроль и регулирование [3, с.63].

Ученые предлагают большое количество признаков выделения и классификации конфликтов, однако большинство из разработанных классификаций трудно использовать в практической деятельности с целью прикладного идентификации конфликтов, оценки и принятия походов для избегания или снижения их негативных результатов [5, с.151].

Поэтому исследуем классификации конфликтов, которые могут помочь формированию эффективного процесса менеджмента управленческих конфликтов в деятельности предприятий.

Конфликты разделяют по уровню роста сложности субъектов на: межиндивидуальные, межгрупповые по интересам, этнонациональными признакам, социальному положению; межпартийных или между ассоциациями; между секторами разделения труда; между государствами; межкультурные или между типами культур.

Использованные источники:

1. Агафонова М.С. Значение кодекса корпоративной этики/ М.С. Агафонова, К.И. Гончаров, О.А. Тарасенко// Современные научные исследования в сфере экономики: сборник результатов научных исследований – Киров, 2018. – С. 53-56.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов. – СПб.: Питер, 2019. – 528 с.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология/ А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 552 с.

4. Бабосов, Е.М. Конфликтология: Учеб. пособие/ Е.М. Бабосов. – Минск: Тетраси-стемс, 2018. – 464 с.

5. Балакшина Е.В. Конфликты в трудовом коллективе: особенности урегулирования и поведения // Символ науки. – 2016. - № 3. – С. 151 – 152.