

## Профилактика организационных конфликтов

Научный руководитель – Жукова Марина Владимировна

*Савкова Ангелина Сергеевна*

*Студент (бакалавр)*

Алтайский государственный университет, Барнаул, Россия

*E-mail: lina.savkova01@mail.ru*

Современный человек проводит всю свою жизнь в общении с ему подобными. Каждый индивид имеет свое личное мнение, свою точку зрения на мир, поэтому нередко между людьми возникают разногласия. Не становятся и исключением разногласия в организации, как между работниками, так и конфликты с руководством [3п]. Избежать противоречий между людьми практически невозможно. Особенно увеличивается риск возникновения конфликта на рабочем месте, ведь работа обычно подразумевает контактирование с множеством людей, столкновение с множеством проблем. Конфликты обычно отрицательно сказываются на микроклимате коллектива, а некоторые из них могут нести серьезные угрозы как здоровью работников, так и «здоровью» организации. Иногда конфликты улучшают результаты работы и отношения благодаря новой информации, учету противоположных интересов, появлению креативных решений, а иногда наоборот. Конфликт – наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм. Есть различные методы разрешения конфликтов. Рассмотрим самые распространённые [п2]. Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента. Структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников и т.п. К таким методам относят: разъяснение требований к работе, использование координационных механизмов, разработку или уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения. О.В. Запелова в своей работе «Профилактика конфликтных ситуаций в служебном коллективе» показывает, что, приступая к разрешению конфликта между подчиненными, следует учитывать, что это не всегда дает желаемый эффект. Так, вмешательство руководителей в конфликты между подчиненными в 69% ситуаций оказало положительное влияние, в 24% было нейтральным, в 7% имело отрицательный результат [п1]. В ходе опроса были выявлены следующие результаты: 1. Большинство студентов выбирают сотрудничество и компромисс, как лучшие стратегии поведения в конфликтных ситуациях. 2. Основная причина конфликта - разница в ценностях. 3. Почти половина студентов считает наблюдение одним из лучших методов изучения конфликта. 4. Более 80% студентов отмечают, что переговоры - лучший метод разрешения конфликтов. 5. Наилучшим методом профилактики студенты считают педагогический. 6. Половина респондентов считают организацию совместного поиска решения самым приемлемым методом в конфликтных ситуациях. Для успешной работы организации требуется проводить профилактику конфликтов. В настоящее время достаточно много технологий и методов предотвращения и разрешения конфликтов. Использование этих знаний поможет снизить уровень конфликта и повысить эффективность деятельности организации.

Литература 1. Запевалова О. В., Бабурин В. В. Профилактика конфликтных ситуаций в служебном коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2018. № 2(73). С. 30-34. 2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. — 6-е изд., стер. — Москва: КНОРУС, 2018. — 202 с. 3. Русецкая, О. В. Теория организации: учебник для вузов / О. В. Русецкая, Л. А. Трофимова, Е. В. Песоцкая. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 391 с.