

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Шнейдер В.В.

Иванова Е.С. – ассистент кафедры ИГиЭ

Целью работы является изучение конфликтов и их влияние на функционирование организации.

Причинами конфликта могут быть: социальный статус, материальные или духовные ценности, моральное и нравственное достоинство. Данные противоречия часто сопровождаются эмоциональными аффектами: обидой, гневом, презрением, возмущением, негодованием и страхом. Эмоции - отличный толчок, чтобы начать битву и зародить противоборство.

Многие авторы, работающие в рамках научного управления, в своих трудах разделяли концепцию бюрократии по Веберу и полностью передают данное отношение, утверждая, что добиться эффективной работы организации можно при помощи создания рациональной организационной структуры управления. Для чего необходимо: четко ставить задачи и разрабатывать правила взаимодействия между должностными лицами. По их мнению данные механизмы устраняют условия, которые могут поспособствовать появлению конфликта.

О необходимости избегать конфликтов говорили и авторы школы «человеческих отношений». Они допускали, что цели отдельной личности и организации не всегда совпадают и поэтому конфликты могут возникать между штабным и линейным персоналом, между возможностями и полномочиями одного сотрудника и различными группами руководителей. С их точки зрения конфликт - это не только плохое управление организацией, но и признак ее неэффективной деятельности, поэтому из возникновения необходимо предотвратить при помощи создания хороших взаимоотношений и комфортного микроклимата внутри коллектива.

Однако, современная практика показала и доказала обратное. В организациях даже с самым эффективным управлением конфликты все равно возникают и пугаться этого не нужно, ведь они имеют и положительную сторону.

Конфликты открывают альтернативы и проблемы, выявляют разные точки зрения, предоставляют дополнительную информацию, помогают группе работать более слаженно и дают возможность поделиться своими мыслями. Обсуждение разнообразных точек зрения обычно проходит до фактического исполнения проекта, поэтому возникший конфликт может способствовать своевременной корректировке общей стратегий его развития.

Безусловно, утверждать, что конфликт всегда положителен – не стоит, но в некоторых случаях он может привести к достижению поставленных организацией целей и удовлетворению потребностей каждой отдельной личности, поэтому в некоторых вариантах его возникновение даже желательно.

Таким образом, можно разделить конфликт на: дисфункциональный и функциональный. В первом случае он ведет к снижению: личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности работы организации, во втором - к их увеличению.

В настоящее время практика показывает, что руководители разных уровней не всегда обладают достаточными знаниями о конфликтах, их негативных и позитивных составляющих, о путях разрешения. А некомпетентность в этой сфере приводит к снижению эффективности работы всей организации и создаёт неблагоприятный социально-психологический микроклимат.

Социально-психологический климат - это психологический настрой в группе или коллективе, который показывает: взаимоотношения между коллегами, характер общественного настроения, условия труда и его особенности, а также профессионализм управления.

Благоприятный климат подразумевает: радость от общения, доверие, оптимизм, комфорт, взаимную поддержку, симпатию, открытость, защиту и безопасность. Он даёт возможность мыслить, творить и понимать, что за небольшую ошибку не будет жёсткого наказания. Неблагоприятный вносит скуку, пессимизм, страх непонимание, враждебность и недоверие, является причиной возникновения стресса в процессе групповой или коллективной деятельности.

В благоприятном климате люди стремятся развиваться, вкладывать свои силы в совместный продукт, в неблагоприятном наоборот - не желают работать на благо коллектива и предприятия.

Можно с уверенностью сказать, что эффективность общей деятельности организации зависит от более сбалансированной реализации личностных и групповых возможностей и от создания, в том числе руководителем, благоприятного, уникального для каждой конкретной организации, психологического микроклимата, которые продуктивно влияют на общие результаты работы и вдохновляет людей на достижение новых профессиональных высот.

Список использованных источников:

1. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. - М.: Экономика, 1990. – 337 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина – М.: Питер, 2008. – 544 с.