

СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Дубик Дарья Витальевна

Научный руководитель – канд. экон. наук, доц. Попкова А.С.

Конфликтные ситуации в менеджменте возникают в результате нерационального распределения ресурсов, взаимозависимости задач, неудовлетворительных коммуникаций, различий в целях, представлениях и ценностях, в манере поведения и жизненном опыте. Наличие конфликтов в коллективе способствует снижению эффективности работы предприятия, приводит к неудовлетворенности сотрудников, является источником стрессов для руководителя и подчиненных. Конфликт имеет как негативные, так и позитивные аспекты. Он позволяет получить новую информацию об оппоненте, стимулирует организацию к изменениям и развитию. С другой стороны, участие в конфликте приводит к большим эмоциональным, материальным затратам. Для минимизации негативного влияния конфликтов целесообразно владеть методами управления конфликтами.

Способы управления конфликтами делятся на две категории: структурные и межличностные. К структурным относятся: разъяснение требований к работе, использование координирующих механизмов, проведение совещаний между отделами, установление общефирменных комплексных целей, эффективная система вознаграждений. К межличностным методам управления конфликтами относят уклонение, сглаживание, компромисс и др. Но наилучшим способом разрешения конфликтов является интеграция, которая предполагает признание различий во мнениях сторон, готовность ознакомиться с иными точками зрения и найти вариант действий, приемлемый для всех сторон.

В настоящее время в Республике Беларусь способам управления конфликтами и созданию благоприятного психологического климата в коллективе не уделяется должного внимания. Это относится к компетенции HR-менеджеров, не всегда присутствующих в штате предприятий. Предприятиям необходимо привлечь специалистов в области управления персоналом для выявления и предотвращения конфликтных ситуаций, для построения эффективной системы мотивации и повышения эффективности работы предприятия.