

*Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А. І. Терно, здобувач вищої освіти,
В. Ю. Ляшенко, здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава*

КОНФЛІКТИ В ЖИТТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будь-яка сучасна організація є певним соціум, який об'єднаний визначеними кінцевими, в ідеалі спільними, цілями. Таким чином, у більшості організацій соціальні конфлікти сприймаються, як складні ситуації, що можуть призводити до зміни як функціонування організації, так і результатів спільної діяльності. Іноді наслідки конфліктів в організації навіть можуть бути катастрофічними – призвести до її розпаду.

Що ж являє собою соціальний конфлікт? Так, Г. І. Козирєв вважає, що це відкрите протиборство, зіткнення двох або більше суб'єктів і учасників соціальної взаємодії, причинами якого є несумісні потреби, інтереси і цінності [1]. Дж. Гетлін, А. Вісоцький та К. Кепнер стверджують, що це різкі розбіжності або протидія інтересів чи ідей. Іншими словами, те, що я хочу, не збігається з тим, що ви хочете. Коли конфлікт виникає на робочому місці, це може погіршити моральний клімат, знизити продуктивність праці, збільшити кількість прогулів і викликати масштабні конфронтації, які можуть призвести до серйозних наслідків, ба навіть до злочину [2]. А. Я. Анцупов та А. І. Шипілов мають переконання, що конфлікт – це найбільш деструктивний спосіб розвитку і завершення протиріч, що виникають в процесі соціальної взаємодії, а також боротьба підструктур особистості [3].

Отже, в поглядах на природу та сутність соціального конфлікту є як спільне, так і відмінне. Ми переконані, що у будь-якому випадку, конфлікт є невід'ємною частиною життя колективу та організації в цілому. Адже, конфлікт є частиною життя самої людини. Для того, щоб конфлікт був рушійною силою прогресу, а не деструктивного протиборства, необхідним є ефективне, помірковане управління ним.

Відправною точкою в управлінні конфліктом є визначення його причини. Більшість дослідників виділяє більш-менш однаковий набір причин конфліктів. Ми провели власне дослідження на прикладі діяльності АОПІ «Великосорочинське»

щодо виявлення причин конфліктів в сучасному аграрному підприємстві. Результати дослідження наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Рейтинг причин виникнення конфліктів в сучасному аграрному підприємстві, 2018 р.

Причина	Балів ¹	Рейтинг
Обмеженість ресурсів, що підлягають розподілу (фінансових, матеріальних та людських ресурсів)	5,0	1
Нестача або спотворення інформації: неповна інформація або ж неточні дані, факти призводять до появи чуток, що в свою чергу призводить до невірної сприйняття ситуації, а потім і до конфліктів	2,0	4
Недостатня згуртованість трудового колективу, несумісність працівників	3,0	3
Низька заробітна плата	4,0	2
Неточний опис керівником підлеглим їх посадових обов'язків	3,0	3
Нав'язування поглядів, порад і рекомендацій людині, коли вона їх не потребує	2,0	4
Розбіжність цілей підприємства із цінностями і цілями співробітників	2,0	4
Виникнення протиріч і розходжень в цілях	2,0	4
Поведінкові причини, а саме рівень освіти, стиль поведінки, коло спілкування, життєвий досвід	3,0	3
Причина, по якій відбувається «тиск» авторитету або лідера. Найчастіше такий фактор зачіпає почуття власної гідності людини, створює комплекс неповноцінності і веде до конфліктів.	4,0	2

¹Респондентам запропонували 5 балів розподілити між наведеними причинами, в залежності від частоти прояву конкретної причини (0 – відсутня, 1 – дуже рідко, 2 – іноді, 3 – досить часто, 4 – часто, 5 – постійна дія).

Отже, основними причинами виникнення конфліктів на досліджуваному підприємстві є обмеженість ресурсів, що підлягають розподілу, низька оплата праці та авторитарний стиль керівництва. Далі за значенням йдуть: недостатня згуртованість трудового колективу, неточний опис керівником підлеглим їх посадових обов'язків, поведінкові причини. Варто зазначити, що виявлені причини є типовими для більшості аграрних підприємств середнього розміру.

Таким чином, перш ніж застосовувати відповідні стратегії управління конфліктами, доцільно, на наш погляд, мінімізувати, або усунути основні причини їх виникнення. Так, в даному конкретному випадку, ми вважаємо за доцільне запропонувати:

- 1) в управлінні підприємством застосовувати систему стратегічного та тактичного планування, з метою узгодження потреби, наявності та розподіл ресурсів у часі та між виконавцями;
- 2) удосконалити систему мотивації праці – узгодивши розмір заробітної плати із індивідуальним внеском працівника;
- 3) обмежити використання авторитарного стилю керівництва, а більшою мірою застосовувати змішаний стиль;
- 4) запланувати та реалізувати заходи з тимбилдінгу;
- 5) чітко роз'яснити обов'язки, повноваження, права та відповідальність працівникам та переконатися у тому, що вони їх зрозуміли та прийняли;
- 6) займатися самоосвітою, самоменеджментом, розширити конфліктологічну обізнаність. Причому починати, на наш погляд, доцільно з керівництва підприємства, а в подальшому поширювати ці знання на весь колектив.

Зазначимо, що причини виникнення конфліктів не обмежуються зазначеними, і часто буває, що навіть при дії декількох з них одночасно, конфлікт не виникає, або не загострюється. На наш погляд, за цих умов керівництво, або навіть сам персонал, підсвідомо застосовує певну стратегію управління конфліктом. Але якщо управлінський процес відбувається все ж таки свідомо, стратегічно виважено, то й результати будуть не випадковими, а цілком прогнозованими. Тому в умовах сучасного динамічного бізнес-середовища, вважаємо за необхідне, професійно вирішувати питання в сфері управління персоналом, в тому числі, управління конфліктами.

Список використаних джерел:

1. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию : [Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений]. [Электронный ресурс] / Г. И. Козырев. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС. – 176 с. – Режим доступа : <http://lib.sale/konfliktologiya/vvedenie-konfliktologiyu-ucheb-posobie-dlya.html>
2. Gatlin J. Understanding Conflict in the Workplace [Электронный ресурс] / Gatlin J., Wysocki A., Kepner K. – EDIS, IFAS Extension, 2012 – Режим доступа : <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR02400.pdf>
3. Анцупов А. Я. Конфликтология : [Учебник для вузов]. [Электронный ресурс]. / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с. – Режим доступа : <http://sdo.mgap.ru/books/KP1/M11/file/1.pdf>