

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОМАНДЕ

Ескендирова Диана Хаиркеевна

студент Омского государственного педагогического университета, РФ, г. Омск

Любая организация – это социальная система, в которой существуют и реализуются два вида деятельности, это действия, направленные на решение основной задачи, а также деятельность, связанная с развитием отношений, возникающих между людьми. Каждый коллектив состоит из работников, которые в значительной степени отличаются друг от друга. Важно уметь предотвращать или минимизировать возникновение конфликтов в организации.

Организация – это двое или более людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей и значимой для всех цели [3, с. 11]. Наиболее очевидными проявлениями благоприятного климата в команде и результатом ее позитивного воздействия являются внимание, расположение, а также духовный подъем и бодрость, которые являются основными факторами для улучшения экономических и социальных показателей профессиональной деятельности коллектива. В команде, где есть негативный психологический климат, как правило, нет норм справедливости и равенства. В отношениях они презирают слабых, которые в некоторых случаях выражаются в насмешек, а новички считают, что они не нужны при найме.

Разрешение конфликтов в организации – это многоэтапный процесс, который включает в себя анализ и оценку ситуации, выбор пути разрешения конфликта, составление плана действий, его реализацию, оценку эффективности действий [1, с.47]. Существуют различные методы разрешения конфликтов, которые делятся на следующие группы:

1. Внутриличные:

Заключаются в способности правильно организовывать собственное поведение, выражать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны другого человека.

2. Структурные:

Данные методы затрагивают главным образом организационные конфликты, связанные с неправильным распределением обязанностей. Они включают в себя: условия требований; использование механизмов координации и интеграции; создание системы вознаграждения.

3. Межличностные:

Выбор стиля конфликтного поведения участников. К ним относятся:

1. принуждение (предпринимаются попытки заставить любого человека принять его точку зрения любой ценой);
2. компромисс (стороны пытаются разрешить разногласия посредством частичных уступок);
3. решение (признание различий во мнениях и готовности прислушиваться к другим точкам зрения, чтобы определить причины конфликта и найти решение для всех сторон) [2, с.115].

4. Переговоры (целесообразно вести только с тем силами, которые имеют власть в

сложившейся ситуации и могут повлиять на исход события).

Можно также предложить следующие рекомендации для улучшения психологического климата в команде:

1. Проанализировать основные причины конфликтных ситуаций в команде. Эта деятельность позволит лидеру принять правильную стратегию, которая поможет нейтрализовать конфликтную ситуацию и направить ее в конструктивное русло.
2. Показать сдержанность в критической оценке эффективности коллектива. Если неудовлетворенность вызвана работой конкретного члена коллектива, лучше поговорить с ним один на один, аргументировать свои претензии и предложить решения.
3. Развитие и поддержание лидерства высокого качества. Для этого необходимо определить потенциальных менеджеров. Идентификация лидерских качеств может быть достигнута путем аттестации или использования многочисленных методов оценки менеджеров. После выявления способных лидеров они должны оцениваться как высококачественные ресурсы и необходимо обеспечивать их дальнейшее развитие.
4. Разработать практическую стратегию, отраженную во всех аспектах управления человеческими ресурсами.
5. Установить задачи и разработать меры по их достижению. Эта область управления является основой для создания культуры, ориентированной на получение результатов.
6. Увеличение интенсивности работы: управление ориентировочной работой команды, регулярная оценка деятельности подразделения на собраниях руководителя и его начальника.
7. Проведение целенаправленной и повторяющейся работы по формированию благоприятного психологического климата в команде [4, с. 234].

Список литературы:

1. Зобова А.Г. О современных тенденциях и методах управления конфликтами на предприятии // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – №4. – С. 46-49.
2. Кибанов А.Я. Конфликтология / А.Я. Кибанов. – Москва: Инфра-М, 2014. – 300 с.
3. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: учебник для вузов / А. Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 480 с.
4. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практ. Пособие / М.Ю. Рогожин. – Москва: Директ-Медиа, 2014. – 309 с.