

Воронина Ольга Юрьевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами

Роль конфликта в трудовом коллективе

Аннотация. Представлены результаты исследования роли конфликта в трудовом коллективе военнослужащих.

Ключевые слова: конфликт, организация, конфликтная ситуация, межличностный конфликт.

Конфликт – неизбежная часть повседневной жизни. Можно потребовать прекратить конфликт, можно путем категорического распоряжения развести на какое-то время противоборствующие стороны, но практически невозможно устранить из жизни данный конфликт, если не предупреждена или не ликвидирована конфликтная ситуация [3, с. 3]. Попытки устранить конфликт без изменения конфликтной ситуации таят в себе две опасности: во – первых конфликт порождает вокруг себя новые конфликтные ситуации, захватывая новых участников, во – вторых между «постоянными» оппонентами первичного конфликта возникают и укрепляются чувства неприязни, а иногда и враждебной непримиримости. Поэтому очень важно изучать и распознавать различные типы конфликтов и уметь ими управлять [1, с. 287].

2 Гвардейская Общевойсковая Краснознаменная Армия довольно сложная организационно – управленческая структура. Тип организационной структуры – линейный. Стиль управления военнослужащими и гражданским персоналом – автократический (авторитарный, властный).

Анализ конфликтов в воинском коллективе показал, что типичным межличностным конфликтом в воинском коллективе является конфликт между начальником и подчиненным [4, с. 277]. Между подчиненным и

непосредственным начальником происходит примерно 45% от общего числа конфликтов в коллективе. Между подчиненным и прямыми начальниками возникает около 33% конфликтов. Связано это с интенсивным взаимодействием в звене «начальник – подчиненный». На динамику и содержание конфликтов в воинском коллективе влияют индивидуальные особенности военнослужащих, характер деятельности, время года и другие факторы.

Далеко не все конфликты можно предупредить [2, с. 156]. Поэтому важно конструктивно выходить из конфликта. Основными формами завершения конфликта являются: разрешение, устранение, урегулирование, затухание, перерастание в другой конфликт.

Проблема предупреждения и урегулирования конфликтов в воинском коллективе достаточно сложна. Умение предупредить и грамотно разрешить конфликтную ситуацию является признаком высокого профессионального уровня военнослужащего. Поэтому приобретение опыта и знаний бесконфликтного управления воинским коллективом служит важнейшим направлением профессионального совершенствования командиров всех рангов.

При анализе и сопоставлении полученных данных по методикам социометрии А.Я. Анцупова, «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина, были выявлены связи между низким уровнем нервно-психической устойчивостью (НПУ) военнослужащих и отрицательными значениями индекса конфликтности. Таким образом, подтвердилось предположение о том, что чем ниже уровень НПУ у военнослужащих, тем выше роль конфликта при взаимодействии в трудовом коллективе военнослужащих.

Удалось доказать, что организационные нововведения оказывают влияние на проявления конфликтного поведения военнослужащих, в частности на: проявление повышенного уровня агрессивности.

По результатам исследования были разработаны подробные рекомендации по управлению конфликтами и конфликтными ситуациями.

В целях улучшения коммуникативных отношений, в частности улучшения знания русского языка, командованию предложено сотрудничество с Центром русского общества.

Командиру роты и психологу бригады управления рекомендуется практически использовать методы, которые применялись в данном исследовании для изучения конфликтов и управления ими.

Начальникам, командиру роты и психологу бригады использовать полученные в процессе данной работы результаты исследования роты охраны и обеспечения (РО и О) (УА).

Помнить, что далеко не все конфликты можно предупредить и разрешить. Поэтому важно конструктивно выходить из конфликта, а лучше устранить конфликт в «зародыше», но и вместе с тем знать, что конфликт имеет не только отрицательную сторону, но и положительную. Хотя конфликт негативно влияет на личностные факторы, но заставляет активнее и конструктивнее действовать, находить новые пути решения различных проблем.

Учитывать, что самые частые конфликты в роте возникают в звене командир – подчиненный и среди рядового и сержантского состава.

Также учитывать, что динамика увеличения конфликтных ситуаций зависит от времени года (весна, осень), во время учений, полевых выходов и во время экстремальных ситуаций.

Психологу бригады поставить на динамический учет военнослужащих электротехнического отделения и автомобильного отделения, показавших в результате исследования низкий уровень нервно – психологической устойчивости.

Медикам бригады управления совместно с психологом рекомендовано дополнительно обследовать одного из военнослужащих электротехнического отделения показавшего низкий результат по всем трем методикам исследования.

В целях обучения управлению конфликтными ситуациями психологу бригады управления провести с военнослужащими тренинг.

Тесно взаимодействовать всем службам для обмена информацией и более эффективной работы устранения различных конфликтных ситуаций и конфликтного поведения.

Начальнику штаба бригады учитывать соблюдение режима труда и отдыха военнослужащих при планировании задач, Правильно и четко планировать повседневную жизнь, организацию условий службы, досуга.

Офицеру по воспитательной работе бригады активно проводить воспитательную работу с личным составом военнослужащих. Привить и укрепить понятия морально – нравственного аспекта. Чаше устраивать для рядового и сержантского состава мероприятия направленные на повышение культурно – эстетического аспекта для повышения общего развития личности военнослужащих.

Начальникам и психологу бригады обращать более пристальное внимание на поведение военнослужащих с низким уровнем НПУ, в случае, если будут замечены отклонения, незамедлительно сообщать работникам воспитательного отдела и медикам.

В ходе проведенной исследовательской работы были выработаны алгоритмы пошагового поведения в ситуации предупреждения конфликта для командира роты, начальников отделений, для звена начальник – подчиненный, для звена подчиненный – начальник и даны рекомендации подчиненным для предупреждения предконфликтных ситуаций.

Литература

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2, испр. и доп. М.: Инфра – М, 2008.
2. Запрудский Ю.Г. Конфликтология. Ростов н/Д., 2001.
3. Козырев Г.И. Основы конфликтологии: Учебник. Изд. 2, перераб. и доп. М.: ИД «Форум»: Инфра – М, 2010.
4. Маклаков А.Г. Психология и педагогика. Военная психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2005.