

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТОВ

Черноок Е.И.

**Научный руководитель – канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.
Сибирский федеральный университет**

Современный менеджмент нацелен на максимальное использование производственного персонала. Главным богатством любой фирмы признаются люди, уровень и качество их жизни оценивается как главный показатель ее прогресса.

Хотелось бы еще раз подчеркнуть, что конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка. В конфликтных ситуациях, как правило, переплетаются социально-экономические, нравственные и другие отношения людей.

Управление конфликтом предполагает не только регулирование уже возникшего противостояния, но и создание условий для его предупреждения. Причем наибольшую значимость из двух указанных задач управления имеет профилактика. Именно хорошо поставленная работа по предупреждению конфликтов обеспечивает сокращение их числа и исключение возможности возникновения деструктивных конфликтных ситуаций.

Вся деятельность по предупреждению конфликтов представляет собой одно из конкретных выражений человеческой способности обобщать имеющиеся теоретические и эмпирические данные и на этой основе предсказывать, прогнозировать будущее, распространяя, таким образом, область познанного на еще непознанное. Эта человеческая способность имеет особое значение в управленческой деятельности. Справедливо говорят, что руководить – значит предвидеть. Этими способностями должен обладать руководитель коллектива.

Конфликт практически всегда виден, так как проявляется внешне: высокий уровень напряженности в коллективе; снижение работоспособности и как следствие – ухудшение производственных и финансовых показателей, взаимоотношений с поставщиками, покупателями и др.

В виду того, что на предприятии существует много коллективов, как производственных, так и управленческих, разрешение конфликтов почти не выходит за рамки одного коллектива. Предупреждение, разрешение конфликтов является прерогативой руководителя коллектива, начальника цеха, отдела и т.д. Предприятию следует проводить работу с каждым руководителем, а главное с менеджером управления персоналом.

Менеджер по управлению персоналом, а также каждый руководители коллективов на предприятии для успешного регулирования конфликтов должны обладать:

- 1) не только знанием общих принципов управления социальными организациями, формулируемых современной теорией менеджмента, но и умением использовать их для анализа конфликтных ситуаций;
- 2) уровнем общетеоретических знаний о сущности конфликта, его причинах, видах и этапах развития, которые формулируются конфликтологией;
- 3) глубиной анализа на этой общей теоретической основе конкретной предконфликтной ситуации, которая в каждом отдельном случае оказывается уникальной и требующей особого комплекса методов и средств по ее улаживанию;
- 4) степенью соответствия избранных методов корректировки сложившейся опасной ситуации ее конкретному содержанию.

Важнейшие из социально-психологических методов, ориентированы на корректировку мыслей, чувств и настроений работников предприятия:

1. Метод согласия предполагает проведение мероприятий, нацеленных на вовлечение потенциальных конфликтантов в общее дело, в ходе осуществления которого у возможных противников появляется более или менее широкое поле общих интересов, они лучше узнают друг друга, привыкают сотрудничать, совместно разрешать возникающие проблемы.

2. Метод доброжелательности, развития способности к сопереживанию и сочувствию другим людям, к пониманию их внутренних состояний, готовности оказать практическое содействие партнеру.

3. Метод сохранения репутации партнера, уважения к его достоинству. Этот метод используется не только в целях предупреждения конфликта, но и при любых формах межличностного общения.

4. Еще одним действенным инструментом профилактики конфликта является метод взаимного дополнения. Учет и умелое использование не только способностей, но и недостатков людей, которые тесно связаны друг с другом, помогают укрепить взаимное доверие и уважение людей, их сотрудничество, а следовательно, помогают избежать конфликтов.