

Студент 4 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Рассмотрена сущность деструктивного и конструктивного конфликта, систематизированы положительные и отрицательные последствия конфликтов.

Анотація. Розглянуто сутність деструктивного і конструктивного конфлікту, систематизовано позитивні та негативні наслідки конфліктів.

Annotation. The nature of destructive and constructive conflict, systematic positive and negative consequences of conflicts have been studied.

Ключевые слова: конфликт, деструктивный конфликт, конструктивный конфликт, роль конфликта.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что конфликты происходят практически на каждом предприятии, но не все из них нужно устранять. Существует заблуждение касательно роли конфликтов на предприятии – считается, что все они негативно влияют на существование и развитие современных организаций, однако большинство ученых с этим мнением не согласны.

Целью статьи является уточнение понятий деструктивного и конструктивного конфликта и систематизация положительных и отрицательных значений (ролей) конфликтов для развития современных предприятий Украины.

Изучением проблематики, раскрытой в данной статье, занимались такие ученые: Лавриненко В. Н., Старобинский Э. К., Петровский А. В., Кибанов А. Я., Козер Л. А., Курбатов В. И., Герасина Л. М. и др. [1 – 8]. Однако, по мнению автора, в их работах является недостаточно изученным ряд вопросов, связанных с систематизацией последствий конфликтов на положительные и отрицательные.

Стоит отметить, что предприятия не должны стремиться к абсолютной бесконфликтности. Бесконфликтность зачастую выражается в безразличии ко всему. Бесконфликтность, как и очень высокая конфликтность, обуславливает снижение эффективности деятельности организации. Бесконфликтность – это индикатор того, что в организации отсутствуют новые идеи, инициатива и тому подобное, что в современных условиях развития конкуренции также губительно для предприятия, как и разрушительные конфликты.

Влияние конфликта на его участников и социальное окружение имеет двойной, противоречивый характер [1, с. 261]. Сложность конфликтов как общественного явления обуславливает выполнение ими двойного рода функций [2, с. 235], одни из которых можно отнести к положительным или конструктивным – в их основе лежат объективные противоречия, способствующие совершенствованию деятельности организации [3, с. 56], другие – к негативным или деструктивным. По мнению М. Дойча, конфликт является деструктивным, "если его участники недовольны исходом конфликта и чувствуют, что что-то потеряли" [4, с. 47].

Л. Козер аргументирует выводы о неоднозначности функций социального конфликта. Он отмечает, что конфликт внутри группы может способствовать ее объединению, если последней угрожает вражда или антагонизм членов группы. Вместе с тем далеко не все разновидности конфликта благоприятны для внутригрупповой структуры, равно как не во всякой группе могут найти применение объединяющие функции конфликта [5, с. 165].

На основе анализа литературных источников [6 – 8] автором предложена следующая классификация ролей конфликтов на позитивные и негативные (таблица).

Таблица

Позитивные и негативные функции конфликтов на предприятиях

Позитивные	Негативные
подталкивают к развитию как отношений между участниками, так и организации в целом (стимулирование инновационной, информационной, социальной деятельности)	снижается сотрудничество в коллективе
	представление об оппонентах как о врагах
развивают умения договариваться и находить компромиссы по самым сложным процессам	падение мотивации
выявляют и решают противоречия между участниками	снижаются показатели эффективности труда
снимают напряжения, дают выход эмоциям	большие эмоциональные и моральные затраты
стороны лучше узнают друг друга	отвлечение от работы
выявляют скрытые недостатки и просчеты	нарушение деловых отношений и сложное их возобновление
стабилизируют отношения	растет текучесть персонала

Исходя из приведенной таблицы можно заметить, что одни и те же конфликты могут вызывать как позитивные, так и негативные последствия в зависимости от качества управления ими.

Таким образом, любой конфликт в организации – это как две стороны одной медали, в зависимости от того, сможет ли руководитель правильно управлять им, то есть направить в нужное русло – в сторону конструктивных конфликтов – будут зависеть последствия конфликта.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод о том, что любой конфликт может играть как положительную, так и отрицательную роль в развитии современных предприятий Украины в зависимости от того, насколько эффективно будут управлять ими руководители.

Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является разработка рекомендаций руководителям предприятий Украины по превращению возникающих конфликтов в конструктивные.

Научн. рук. Назарова Г. В.

Литература: 1. Социология : учебник для вузов / [В. Н. Лавриненко, Н. А. Нартов, О. А. Шабанова и др.] ; под ред. В. Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 407 с. 2. Старобинский Э. К. Как управлять персоналом / Э. К. Старобинский – М. : Бизнес-школа Интелсинтез, 2005 – 486 с. 3. Конфликтология : учебник / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 302 с. 4. Петровский А. В. История психологии в лицах: персоналии / А. В. Петровский, Л. А. Карпенко. – М. : ПЕРСЭ, 2005. – 784 с. 5. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер ; пер. с англ. // РЖ. Обществ. науки за рубежом. – Сер. 11. Социология. – 1992. – № 4. – С. 165–169. 6. Курбатов В. И. Конфликтология / В. И. Курбатов. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 445 с. 7. Козырев Г. И. Основы конфликтологии : учебник / Г. И. Козырев. – М. : ИД "ФОРУМ" ; ИНФРА-М, 2007. – 320 с. 8. Конфліктологія / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. – Х. : Право, 2002. – 256 с. 9. Співак В. І. Природа виникнення, теоретичні та практичні аспекти дослідження конфлікту / В. І. Співак, Л. А. Онуфрієва // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. – 2012. – Вип. 17. – С. 540–553.