

Вплив конфліктних ситуацій в колективі та нереалізованого потенціалу працівників на продуктивність праці персоналу підприємства

Олександр Чайка, Тамара Березянко

Національний університет харчових технологій

Вступ. Проблема попередження конфлікту в трудових колективах, її соціальна значущість багато в чому залежать від позиції керівника. Він інтегрує всі внутрішні імпульси і проблеми організації, повинен знати її сильні і слабкі сторони, мати інформацію про стан справ у найбільш напружених підрозділах. Будь-який керівник зацікавлений у якнайшвидшому припиненні конфліктів. Тому вкрай важливим є прогнозування і попередження конфліктних ситуацій як міжособистісних, так і внутрішньоособистісних, які в подальшому можуть спричинити погіршення трудової зацікавленості та зниження продуктивності праці.

Матеріали та методи. Дослідник Д.Г. Скотт визначає, що бізнесмену і менеджеру слід виходити з того, що конфлікт в власному сенсі слова є боротьба, що виникла із-за дефіциту влади, статусу або засобів, необхідних для задоволення цінностей і зазіхань, і що припускає нейтралізацію, обмеження або знищення мети суперників, а інколи і їх самих. При цьому він вважає, слід розрізняти конфлікт як засіб досягнення певного результату і конфлікт як самоціль [2]. В дослідженні були використані загальнонаукові й спеціальні методи аналізу: синтез, логічний – при виявленні основних тенденцій розвитку конфлікту; метод критичного аналізу, узагальнення наукового досвіду із сучасних теоретичних досліджень – при дослідженні сутності і визначенні напрямків подолання конфліктів.

Результати. За висновками спеціалістів, які працюють у галузі конфліктів, успіх людини, за будь-яким напрямком діяльності, на 85% залежить від його вміння спілкуватись, здатності запобігати виникненню конфліктів або позитивно їх вирішувати. Наявність конфліктів не тільки знижує продуктивність праці спеціаліста (на 37-63%), але й призводить до втрати ними професійного рівня, авторитету, веде до невиправданих витрат нервів, здоров'я та часу [1].

Продуктивність праці залежить від багатьох чинників (характеру взаємовідносин у групі, рівня конфліктності між робітниками та адміністрацією, міри задоволення робітників виконуваною роботою тощо). Для людини мають значення не тільки економічні, а й соціально-психологічні стимули. Навіть пересічний робітник має потребу виявити особисті якості, творчі здібності, усвідомити, що він приносить користь, є

повноправним членом групи, котра може забезпечити йому почуття соціальної впевненості.

Основними функціями майстра вважаються управління, нагляд, планування та виконання завдань. Тому пропонується інший підхід: важливі не стільки технічні знання майстра, скільки його здатність керувати людьми, налагоджувати з ними довірчі стосунки. Після таких змін відбудеться розширення прав майстра, зростання його авторитету і зміни напрямку його діяльності.

Деякі суто виробничі функції майстра рекомендується передавати різним спеціалістам - технологу, нормувальнику, інженеру з організації виробництва, забезпечуючи в такий спосіб майстрові час для «соціальної» роботи. Це дозволить збільшити продуктивність праці в середньому на 40%, прогули скоротити на 80%, майже припинити плинність кадрів. Тобто підвищувати продуктивність праці без додаткових витрат, а за рахунок соціальнопсихологічних чинників. 93 Висновки. З метою попередження управлінських конфліктів керівнику будьякого рангу важливо: по-перше, налагодити зворотний зв'язок із усіма ланками управління, а також із всіма об'єктами управління.

Другою умовою попередження конфліктів у сфері управління є постійна корекція стилю, форм, засобів і методів управління з урахуванням конкретних умов. Зокрема керівник повинний володіти різними формами впливу на підлеглих: - прямий вплив (наказ, директива, указівка, завдання і т.п.); - вплив через систему цінностей (виховання, освіта, засоби масової інформації); - вплив через навколишню соціальне середовище (зміна умов праці, статусу в організації, зміна системи взаємодії). Рекомендується керівникам щорічно проходити 2-3 тижневу перепідготовку з тренінгами спілкування і розв'язання конфліктів.

На трудові показники робітників впливають їхні взаємини та ставлення до керівника. Поведінка на виробництві регулюється груповими нормами. З огляду на це пропоную використовувати як технічне, так і соціальне мистецтво керівників та організаторів. Технічне мистецтво - уміння використовувати різні фактори для задоволення різних цілей та прагнень людини. Соціальне мистецтво виявляється в умінні організатора встановити довірчі стосунки з іншими працівниками, так щоб забезпечити участь усіх у вирішенні спільних завдань. Соціальне мистецтво спрямоване на створення і розвиток у виробництві й суспільстві загалом «людських стосунків»: ширше мають використовуватися на підприємстві засоби соціального забезпечення працівників (матеріальна допомога, виділення коштів для поліпшення пенсійного забезпечення тощо), а також нематеріальні стимули.

Одним із важливих напрямів управління персоналом задля уникнення конфліктів рекомендується використовувати вплив через неформального лідера у групах.

Література

- 1.Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. – К., Омега, 2013. – 216 с.
- 2.Скотт Д.Г. Конфликты, пути их преодоления.- К., Знання, 1991.- 184 с.