

УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ В УМОВАХ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Володченко Д. В. (Wyższa Szkoła Europejska im. Ks. Józefa Tischnera w Krakowie);
Володченко Н. В., к.т.н., доц. (каф. ЕБОП Національний університет харчових
технологій НУХТ)*

Анотація. У роботі розглянуто можливі види та причини конфліктів (конфліктних ситуацій) на підприємстві, їх вплив на безпеку праці та шляхи поліпшення відносин у колективі.

Ключові слова: безпека, конфлікт, конфліктна ситуація, управління.

Abstract. The paper considers possible types and causes of conflicts (conflict situations) at the enterprise, their impact on labor safety and ways to improve relationships in the team.

Keywords: safety, conflict, conflict situation, management.

Вступ. Управління будь-яким підприємством, організацією чи закладу (далі – підприємством) супроводжується виникненням внутрішніх конфліктів (конфліктних ситуацій) між співробітниками або між колективами. Це явище рано чи пізно виникає незалежно від виду діяльності чи типу власності підприємства. Такі ситуації призводять до виникнення психоемоційної напруги, що може викликати зниження працездатності, уваги до виконання дорученої роботи та навіть підвищити ризик нещасних випадків.

Аналіз стану питання. За останніми даними опублікованими МОП (Міжнародною організацією праці) [1], щорічно у світі гине 2,78 млн. працівників і 374 млн. отримують виробничі травми. Відповідно цієї доповіді найбільшу кількість травм працівники отримують внаслідок психосоціальних ризиків, стресів пов'язаних з роботою та неінфекційних захворювань.

Мета роботи: удосконалити систему управління охороною праці в умовах виникнення конфліктних ситуацій, з метою упередження психоемоційного навантаження та усунення ризику травматизму чи виникнення небезпечних аварійних ситуацій на підприємстві.

Методики, матеріали і результати досліджень. Поняття "конфлікт" має великий спектр змісту і використовується у різних значеннях. Слово "конфлікт" походить від латинського "con" – разом з "flictus" – удар. Дослівний переклад означає "зіткнення".

Конфлікти зазвичай виникають у процесі взаємодії людини, чий інтереси та погляди розходяться. Тому конфлікти існують так само, як у суспільстві так і на підприємствах у колективах та між окремими особами колективу.

Аналіз багатьох досліджень показує, що конфлікт визначається тим, що свідомо поведінка однієї сторони викликає конфлікт інтересів іншого, який утворюється у відповідь на опозицію першого і, як наслідок, призводить до зниження ефективності роботи, збільшення ризику травматизму.

Суб'єктами конфлікту є учасники конфліктної взаємодії, а об'єктом

конфлікту є те, на що претендує кожна з конфліктуючих сторін, що викликає їх опозицію або предмет їх спору.

Конфлікти також можуть характеризуватися їх значенням для підприємства або їхнього впливу. Тому виділяються конструктивні та руйнівні конфлікти. Будь-який конфлікт є конструктивним за своїм характером і є інструментом розвитку та рушійною силою трансформації. Є конфлікти, які йдуть без криз, однак, вони трапляються дуже рідко і, як правило, вони характерні для підприємств з дуже високим рівнем інтелектуальної та комунікативної культури.

Незалежно від того, який тип конфлікту відбувається в компанії, всі вони мають наслідки. Такі наслідки можуть мати позитивний (функціональний) або негативний (дисфункціональний) ефект.

Позитивний та функціонально корисний результат конфлікту – це вирішення проблеми, в якій бралися до уваги взаємні інтереси та цілі всіх сторін. Досягнуто розуміння та довіри, зміцнення партнерських відносин та співпраці, подолання конформізму, покори та прагнення до досконалості.

Негативні або так звані дисфункціональні наслідки конфлікту включають невдоволення людей з загальним результатом, ігнорування важливих проблем, зростання ворожнечі в міжособистісних та міжгрупових відносинах або слабкість команди як єдності та ін.

Практичні та теоретичні дослідження процесів вирішення конфліктів показали, що виникнення конфліктів у професійній діяльності є природною ситуацією, але бажання лідера створити "не конфліктну" атмосферу не є ефективним, оскільки ведеться постійна сила подолання конфліктів лише до загострення суперечностей.

Існує два шляхи подолання конфлікту, такі як соціально-редуктивні (відчуження, відокремлення конфліктуючих сторін) та соціально-продуктивної (зміцнення або диференціація суспільних відносин). Виключно сильний підхід до врегулювання конфлікту, заснований на принципі "якщо ворог не здається, він або вона повинні бути знищені" визнана вкрай непродуктивною більшістю вчених. У деяких випадках ліквідація "ворога" може бути оборонною стратегією. Але найчастіше це завдає шкоди переможцю (якщо є).

У складному та динамічному суспільстві можлива лише така стратегія управління та розв'язання конфліктів, яка виключає не тільки поразку, але й вказує напрямки мобілізації соціальної енергії. Тобто вирішення конфлікту через зміни та подальший розвиток соціальних і матеріальних зв'язків.

Підсумовуючи це, конфлікти є природними явищами, і вони виникають у будь-якій організації. Конфлікт є ознакою об'єктивних або суб'єктивних суперечностей, виражених у протистоянні сторін. Іншими словами, конфлікт – це процес, в якому два (або більше) особи або групи активно намагаються запобігти одне одному від досягнення певних цілей, успіху або задоволення інтересів. Процес вирішення конфлікту вимагає знань про причини, наслідки та механізми конфліктів. Рішення конфлікту сприяє стабілізації соціальної системи, оскільки усуває джерела невдоволення. Конфліктуючі сторони будуть

більш впевненими у майбутній співпраці після того, як вони розпочнуть процес розв'язання конфлікту. З метою усунення виникнення конфліктних ситуацій та поліпшення психологічного клімату в колективі керівництву підприємства необхідно впроваджувати навчальні програми із залученням фахівців.

Створення консультативного центру допоможе вирішувати конфлікти (конфліктні ситуації), і фахівець, наприклад психолог (медіатор) виконуватиме ряд завдань, пов'язаних з управлінням персоналом, а також забезпечить нормальний стан роботи в компанії. Крім того, такий відділ буде займатися соціально-психологічною діагностикою, аналізом та регулюванням відносин між колективами та окремими особами або керівниками структурних підрозділів. Також даний фахівець буде керувати робочими або соціальними конфліктами, стресом серед працівників, надавати допоміжну інформацію, проводити аналіз потенціалу та професійну та соціально-психологічну адаптацію нових працівників. Психолог (медіатор), безумовно, буде гарним доповненням до процесу вирішення конфлікту. Є цілий ряд причин, що підтверджують це твердження. По-перше, особисті конфлікти часто є предметом психотерапевтичного аналізу. По-друге, конфлікти частіше визначаються зовнішніми причинами, і деякі з цих причин не можуть бути подолані без допомоги психотерапевтичного підходу. По-третє, психолог буде особливо цінуватися в робочому середовищі як професіонал та хтось, хто дійсно може допомогти вирішити проблеми належним чином.

Розв'язання конфлікту – це поняття, яке використовується для пояснення непослідовності поведінкових дій, що сприятиме досягненню певної мети, яка не може змінюватися залежно від різних обставин або ситуацій. Поняття "конфлікт" означає, що його учасники не хочуть розуміти або приймати позицію протилежної сторони, оскільки в основному це означає не діяти в своїх інтересах.

Висновки. Конфлікт (конфліктна ситуація), помічені на початковій стадії виникнення та правильна оцінка ступеня їх розвитку, дозволяє керівництву підприємства не тільки адекватно реагувати на конфронтаційну ситуацію, але й зменшити відмінності між учасниками конфліктної взаємодії. Правильний вибір методів управління на підприємстві забезпечує збереження нормальної соціально-психологічної атмосфери в колективах, а також підвищує продуктивність роботи та безпеку праці підприємства.

Література

1. Охрана труда – основа будущего сферы труда. Доклад МОТ. (1919-2019). Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_693749.pdf.
2. Pichon F. Several shades of conflict/ Frédéric Pichon, Anne-Laure Joussetme, Nadia Ben Abdallah// Fuzzy Sets and Systems, Volume 366, 1 July 2019, Pages 63-84.