

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Гагаринская Г.П., зав. кафедрой «Экономика и управление организацией», д.э.н. ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Молодогвардейская, 244. e-mail: euo080505@mail.ru

Гагаринский А.В., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Молодогвардейская, 244. e-mail: euo080505@mail.ru

Дыкина С.З., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Молодогвардейская, 244. e-mail: euo080505@mail.ru

Кузнецова И.Г., доцент кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Молодогвардейская, 244. e-mail: irenekuz@yandex.ru

Шмидт А.В., аспирант кафедры «Экономика и управление организацией» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет». Молодогвардейская, 244. e-mail: arinashmidt95@mail.ru

Аннотация. Актуальность темы этой исследовательской работы обусловлена многообразием и различными способами решения проблем производственных операций, которые зачастую встречаются на предприятиях с небольшим опытом работы, а также при недостатке ресурсов, как материально-технических, кадрового потенциала, так и финансирования. В центре статьи лежит проблема организации и управления конфликтными ситуациями на производстве, то есть процесс принятия эффективного решения. В любом трудовом коллективе конфликтность играет немаловажную роль, что в свою очередь влияет на возможность реализации потенциала работника, взаимоотношения внутри рабочей группы, а значит и на эффективность труда. По этой причине необходимо разработать оптимальную систему (совокупность инновационных методов и подходов) по управления конфликтами в коллективе на всех уровнях производства. На сегодняшний день эта проблема является одной из наиболее актуальных для развития сфер среднего и малого бизнеса, предпринимательства и, в частности, сферы производства. Если брать за основу данные официальной статистики в Российской Федерации, то в большинстве случаев причинами трудовых споров в коллективе (доказательством является обращение в «Трудовой арбитражный суд» представителей субъектов РФ) являются невыплата либо же задержка заработной платы, невыполнение правил трудового договора, ущемление интересов и прав сотрудников, «невозможные» условия труда, увольнение без причины, реорганизация и нарушение правил оплаты труда. Это далеко неполный перечень, однако даже при оценке приведенных причины можно сделать вывод, что основные пожелания работников – это оплата труда и благожелательные условия рабочего процесса. Использование теоретического и практического материалов в сфере управления трудовыми конфликтами на производстве позволит устранить нежелательные ситуации, что способствует эффективному вовлечению потенциала работника для роста производительности труда. В статье приведена подробная модель организационно-экономической деятельности по предотвращению конфликтов.

Ключевые слова: трудовые конфликты, организационные мероприятия в сфере управления, подходы, методологические рекомендации, принятие эффективных решений.

ORGANISATIONAL AND ECONOMIC ACTIVITIES ON OF THE PREVENTION OF CONFLICT SITUATION IN THE ORGANISATION

Gagarinskaia G.P., head of the Department «Economics and organization management», doctor of

Economics, Samara state technical University. Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: eyo080505@mail.ru
Gagarinskii A.V., associate Professor of the Department «Economics and organization management» OF Samara state technical University. Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: eyo080505@mail.ru

Dykina S.Z., associate Professor of the Department «Economics and organization management» of Samara state technical University. Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: eyo080505@mail.ru

Kuznetcova I.G., associate professor of the Department «Economics and organization management» of Samara state technical University. Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: irenekuz@yandex.ru

Schmidt A.V., PhD student of the Department «Economics and organization management» of Samara state technical University. Molodogvardeyskaya street, 244. e-mail: arinashmidt95@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the problems of decision making in the event of a conflict in the workplace. The relevance of the topic is explained by the fact that conflicts play a special role in the work collective, reflecting on the self-realization of workers, their relations with other individuals and ultimately on efficiency and productivity of labor. All of the above circumstances actualize the need to develop an effective system for managing labor disputes in the production sphere of the organization. According to official statistics, the reasons for the beginning collective labor disputes in organizations of a constituent entity of the Russian Federation with an appeal to the Labor Arbitration Court institution were: delayed wage payments, violation of the terms of payment, indexation, violation of the terms of the collective agreement, reduction of staff, reorganization, change of conditions of the employment agreement other. Deepening the theoretical and methodological approaches to the management of labor conflicts in the areas of their origin in the production sphere will allow involving more fully human resources in the production process and involving all personal and professional abilities, increase productivity. The scheme of the stages of organizational and economic measures to prevent a conflict situation in the organization is proposed.

Keywords: organizational and economic measures, conflict, causes, team, methods, decision-making process

Первоначально, стоит отметить, что при динамичности изменений всевозможных, так или иначе связанных между собой, внутренних и внешних факторов, кадровый потенциал, профессиональные и личностные ресурсы работников являются опорой эффективности на производстве любой коммерческой организации. С этой целью в промышленных компаниях прибегают к задействованию всех способностей работников. При этом основной задачей управления предприятием является соответствие интересов на всех уровнях производства, которые выступают в качестве интегрирующего фактора, объединявшего всех работников и мотивирующего искать эффективные способы совместной деятельности для достижения той самой общей цели, необходимой для дальнейшего развития компании.

Материалы и методы

Используемые в данном исследовании, методы и подходы базируются на важнейших, точных и достоверных данных о системе управления трудовыми конфликтами производства, на изучении научных работ отечественных и зарубежных специалистов по вопросам того, как формируются и развиваются конфликты внутри коллектива на разных уровнях производства.

При этом основной идеей этой теории является обобщение накопленного опыта по этим вопросам для анализа конкретных ситуаций трудовых конфликтов на производстве. Для этого также был применен метод сопоставления данных (полученных автором) со стандартными показателями научных работ с четко определенными прогнозами и подходами по принятию решений в сфере преодоления трудовых конфликтов на промышленном производстве.

Помимо этого, следует помнить, что система социально-трудовых отношений зачастую сталкивается с дисбалансом интересов руководства и сотрудников организации, причем на всех уровнях производства, что приводит к деструктивной конфликтности внутри коллектива. Изучение причин, сущности, функций и особенностей трудовых конфликтов на производстве играет важную роль, поскольку конфликтные ситуации влияют на самореализацию работника, на его взаимоотношения с другими сотрудниками, а значит находят отражение в показателях эффективности и производительности труда (рис.1).

В настоящее время невозможно отказаться от использования методов конфликт-менеджмента на промышленном предприятии. Благодаря этим инновационным подходам осуществляется профи-

лактика последствий конфликтных ситуаций, повышается вовлеченность целей и интересов сотрудников в рамках организации.

Расчеты

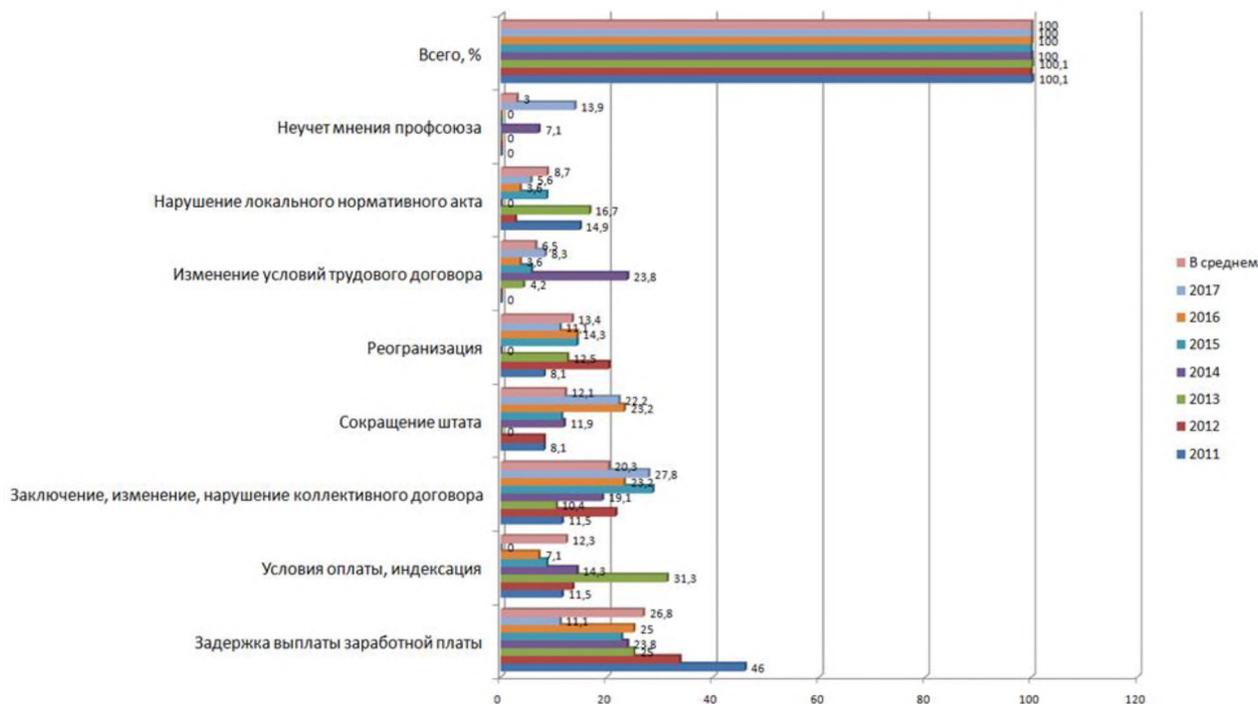


Рис. 1. Причины начинающихся коллективных трудовых споров в организациях

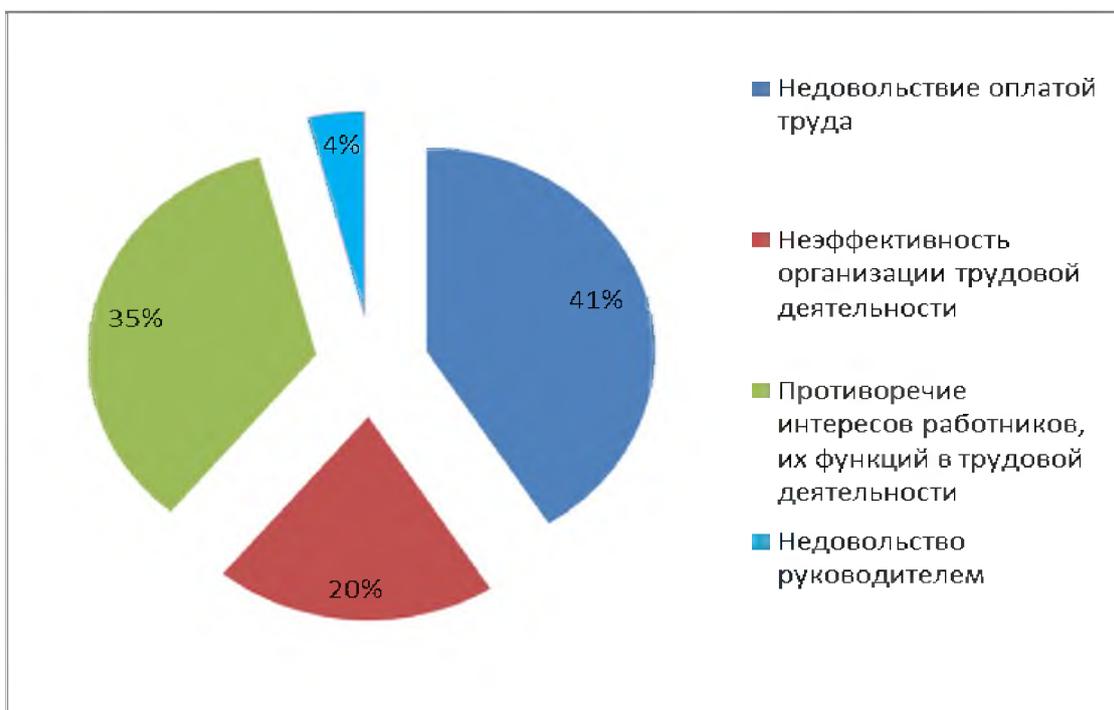


Рис. 2. Основные причины возникновения конфликтов

На основании результатов опроса сотрудников промышленных предприятий можно сделать вывод, что главной причиной конфликтных ситуаций внутри коллектива является задержки заработной платы или низкий уровень оплаты труда (указали 41% опрошенных). На втором месте стоит дисбаланс целей и интересов работников в зависимости от их трудовой деятельности (отметили

35% опрошенных). Причиной трудового конфликта также может быть недовольство руководством предприятия - на это ссылаются 4% респондентов (рис. 2).



Рис. 3. Схема этапов организационно-экономических мероприятий по предотвращению конфликтной ситуации в организации [разработано автором]

Таблица 1.

**Наличие конфликтов в коллективе
ООО ПО «Металл Строй Поволжье»**

	Количество респондентов «Время от времени», %	Количество респондентов «Редко», %	Количество респондентов «Не бывает», %
С руководством организации	8	22	70
С линейным руководителем	19	33	48
С коллегами	32	47	21

В Таблице 1 показано, что конфликтные ситуации с руководством либо конкретным руководителем сотрудника могут возникать, но довольно редко. Однако стоит учитывать, что наиболее число трудовых конфликтов возникают среди коллег, а не между работником и руководителем.

Чтобы подготовить эффективную систему мотивационного управления конфликтными ситуациями в коллективе на производстве были проведены исследования в отношении ООО ПО «Металл Строй Поволжье» (промышленный комплекс с полным циклом производства).

Были рассмотрены организационно-экономические мероприятия, а также методы и подходы по управления трудовыми конфликтами на промышленном предприятии.

Результаты и обсуждение

Чтобы снизить количество и интенсивность последствий трудовых конфликтов была предложена система организационно-методических мероприятий по предотвращению такого рода ситуаций, которая основывается на различных этапах организации и управления в сфере борьбы с социально-трудовыми конфликтами на предприятиях (рис. 3).

Заключение

Подводя итог всему вышесказанному, стоит отметить, что предложенная модель этапов организационно-экономических мероприятий по предотвращению трудовых конфликтов дала весьма позитивные результаты (снижение уровня деструктивности конфликта в коллективе), а также позволила установить факторы, влияющие на снижение дисфункциональных показателей конфликтных ситуаций на промышленных предприятиях, например, дезинтеграции персонала.

Также были выявлены основные принципы управления, контроля и отслеживания всех процессов управления социально-трудовых конфликтов на производстве; определена величина материальности конфликтных ситуаций по трудовым и финансовым нормам; зафиксированы наиболее вероятные темы для развития трудовых конфликтов на всех уровнях управления, а также подготовлены шкалы по выявлению возможных неблагоприятных ситуаций.

Список литературы

1. Гагаринская, Г. П. Повышение производительности труда: аспект работодателей: монография / Г. П. Гагаринская, И. Г. Кузнецова, В. Г. Семенов // Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – 142 с.
2. Гагаринская, Г. П. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников организаций: теоретические и практические аспекты: монография / Г. П. Гагаринская, Д. Спунбер, И. Г. Кузнецова / Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015 – 146 с.
3. Гагаринская, Г. П. Управление трудовым потенциалом будущего в условиях международной проектной деятельности: монография / Г. П. Гагаринская, И. Г. Кузнецова, Е. В. Мюллер, В. С. Чернышенко // Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2013. – 170 с.
4. Дыкина, С. З. Развитие менеджмента в сфере трудовых конфликтов на предприятиях / С. З. Дыкина // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12. – Часть 2. – 0,6 п.л.
5. Калмыкова, О. Ю. Управление конфликтами в организациях нефтегазового комплекса / О.Ю. Калмыкова, А. В. Гагаринский // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3.
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: учеб. пособ. / А. Я. Кибанов, Г. П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е. В. Мюллер. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.
7. Фадеева, С. З. Специфика социально-трудовых конфликтов на промышленных предприятиях / Г. П. Гагаринская, С. З. Фадеева // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 8. – 0,26/0,13 п.л.
8. Robbins, S.P., Bergman, R., Stagg, I. and Coulter, M. *Foundations of Management*, 2nd ed., Sydney, Prentice-Hall, 2006.
9. Certo S.C. & Certo S.T. *Modern Management*, 10th ed., New Delhi, Prentice Hall Inc. 2006.
10. Cole, G.A. (1984). *Management: Theory and Practice*, Guernsey Press, Saints Bay.
11. Griffin, R.W. *Management*, 8th ed. New York, Houghton Mifflin Company, 2006.
12. Heames, J.T. & Breland, J.W. *Management Pioneer Contributors: 30-Year Review. Journal of Management History*, 16(4): 427–436. 2010.
13. Robbins S. P., Coulter M. and Vohra N. *Management*, 10th ed. India, Prentice Hall (Pearson), 2010.
14. Shafritz, J.M., & Ott, J.S. *Classics of Organization History*. Philadelphia: Harcourt Brace Publishers. 2001.