

УДК 331.109

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Назарова Галина Валентиновна, д.э.н., профессор ХНЭУ им. С. Кузнеця, г. Харьков, Украина

Мохаммад Кхир Фалах щ Алькайдех, аспирант ХНУРЭ, г. Харьков, Украина

Аннотация. На сегодняшний день трансформация современных политических и экономических институтов, развитие процессов демократизации украинского общества сопровождаются углублением противоречий между интересами и потребностями различных социальных групп и индивидов. Перечень сфер возникновения конфликтов вызывает необходимость поиска механизмов, обеспечивающих надежный и эффективный контроль за регулированием и решением различных конфликтных ситуаций, возникающих на предприятии.

Ключевые слова – предприятие, стратегия, трудовые конфликты, управление.

Анализ существующих научных источников по исследуемой проблеме свидетельствует о наличии значительных вкладов в решение проблемы управления конфликтами. Прежде всего необходимо выделить работы таких отечественных авторов как А. Анцупов [1], С. Емельянов [3], Ю. Запрудский [4], В. Курбатов [6], среди зарубежных авторов значительный вклад внесли Р. Дарендорф [2], Л. Козер [7]. Целью данного исследования является разработка методических рекомендаций по определению возможных путей решения трудовых конфликтов для эффективного управления ими для повышения производительности трудовых процессов специалистов строительных предприятий.

Успешное решение трудовых конфликтов требует владения совокупностью средств, форм и методов решения, умения совмещать их разновидности в соответствии с реальными условиями.

Под управлением трудового конфликта понимают процесс управленческого влияния

на ход трудового конфликта с целью устранения причин его возникновения и негативных последствий, которые и приводят к нерациональному использованию рабочего времени, увеличению времени выполнения трудовых процессов. Такой взгляд не отрицает возможности разрешения конфликта естественным путем, поскольку «управленческое» влияние факторов на ход конфликта в этом случае будет иметь случайный характер.

Безусловным является тот факт, что суждение и видение возможных вариантов решения проблемы отдельных специалистов предприятия, проанализированные в обобщенном виде, смогут дать представление о наиболее содержательном видении работниками предприятия решения проблемы управления конфликтами в системе менеджмента персонала. Поэтому именно с целью улучшения сформированной ситуации относительно возникновения конфликтных ситуаций на предприятиях было проведено исследование, в котором одним из методов сбора информации был метод анкетирования.

В процессе анкетирования была поставлена задача, выяснить наличие (отсутствие) зависимости между уровнем конфликтности в определенном отделе и эффективностью деятельности специалистов этого же структурного подразделения на предприятии, а также с помощью анализа ответов респондентов определить наиболее эффективные методы преодоления определенных типов конфликтов и снижения нерациональных потерь времени в процессе труда специалистов.

Таким образом, возможным путем решения проблемы устранения непроизводительных потерь рабочего времени специалистов, при условии возникновения кон-

фликтов, опираясь на результаты проведенного анкетирования специалистов на предприятиях строительной отрасли, может быть создание комбинаций сочетания типов конфликтов, с наиболее эффективными способами их разрешения. Закрытые конфликты можно разрешить с помощью таких методов, как отвлечение, информирование и разъяснение конфликтов; открытые конфликты разрешаются путем компромисса, переговоров, отступления или по решению суда. Методами разрешения конфликтов ресурсов являются переговоры, информирование и разъяснение конфликтов. Конфликты целей, ценностей и коммуникаций также разрешаются с помощью самых эффективных методов, присущих именно этим типам конфликтов.

Поскольку для наиболее эффективного управления конфликтной ситуацией необходимо планировать и прогнозировать реакцию на нее, то применение созданных комбинаций, представленных на рис. 1, дает возможность работникам предприятия, которые непосредственно взаимодействуют с персоналом, иметь готовые модели поведения в определенной управленческой ситуации. А также противостоять конкретному типу конфликта с помощью самых эффективных методов, присущих именно этому типу, который позволит максимально сократить затраты рабочего времени специалистов.

Применение приведенной системы представит возможность самого быстрого реагирования и разрешения конфликтных ситуаций, которые непосредственно влияют на длительность трудовых процессов специалистов, предотвращение лишних материальных, финансовых, временных и эмоциональных затрат.

Эффективность деятельности специалистов предприятия зависит от сбалансированного микроклимата коллектива, в котором работают специалисты. Поэтому если сами работники будут заинтересованы в

нормализации взаимоотношений в коллективе, подразделении, между разными структурными подразделениями и попытаются немедленно решать конфликтные ситуации (предупредить возникновение конфликтов), тогда доля нерационально используемого рабочего времени значительно снизится, все работники будут работать согласованно для достижения стратегических целей предприятия.

Список использованной литературы

1. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. – СПб.: Питер, 2005 – 288 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»).
2. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт // Иностранная литература. – 1993. – №4. – С. 23-28.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2004. – 400 с.: ил. – (Серия «Практикум по психологии»).
4. Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. Политологический анализ. – Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 1992. – 293 с.
5. Звіт НСПП за січень-жовтень 2006 року // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення, 2006. – №10, с. 59.
6. Курбатов В.И. Конфликтология. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 445 с.
7. Козер Л. Основы конфликтологии. – СПб.: Светлячок, 1999. – 349 с.

Авторы

Назарова Галина Валентиновна, профессор, заведующий кафедры управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця (gnazarova@i.ua)

Мохаммад Кхир Фалах ибн Алькайдех, аспирант кафедры экономической кибернетики и управления экономической безопасностью, Харьковский национальный университет радиозлектроники (ng_09@inbox.ru).

Тези доповіді надійшли 06 лютого 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції