

КОНФЛІКТ В ОРГАНІЗАЦІЇ: ПОНЯТТЯ, ВЛАСТИВОСТІ, СТРУКТУРА ТА СТАДІЇ РОЗВИТКУ І ПРОТІКАННЯ КОНФЛІКТУ

Міщерякова О. В.

*Науково-дослідний, проектно-конструкторський та технологічний
інститут мікрографії,
м. Харків*

Шлях встановлення стабільних робочих відносин у трудових колективах дуже непростий: у ньому завжди мали, мають і матимуть місце конфлікти – зіткнення позицій та інтересів як окремих індивідуумів, так і груп людей.

Не існує організацій, в яких не буває конфліктів. І не важливо, де буде свої відносини працівник організації: у сфері торгівлі або у складі наукової спільноти.

Причини конфліктів криються як в індивідуальному розвитку кожної особистості, так і в особливостях становлення людини в процесі пізнання світу і побудови відносин у суспільстві, в якому вона проживає. І необхідно здійснювати певні кроки в напрямку стабілізації ситуації в навколишньому соціальному просторі: створення здорової атмосфери стосунків у сім'ї, забезпечення конструктивної взаємодії з близькими, друзями, діловими партнерами, бо в якій би сфері конфлікти не виникали, вони завжди супроводжуються переживаннями, фрустрацією, стресом, руйнівню впливають на стан здоров'я людини. Від індивідуальних особливостей кожного з учасників ситуації конфлікту, наявності навичок і умінь щодо попередження та вирішення конфліктів, знання структури і їх динаміки залежить успіх усієї справи.

Чим більш напружений темп роботи підприємства, тим вище рівень конфліктності в даній організації. Успіх, у кінцевому підсумку, буде сприяти тому колективу, в якому навчатися справлятися з конфліктами. Тому дуже важливо розуміти витoki і причини конфлікту, вміти гасити конфлікти та направляти вектори розвитку конфліктів у потрібному напрямку.

У доповіді розглянуто представлення феномена конфлікту в організації:

- розуміння суті конфлікту;
- структура конфлікту;
- стадії розвитку і протікання конфлікту;
- місце конфлікту в соціально-трудоxих та інших відносинах.