

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ КОНФЛИКТАМИ

**Шабаева Ю.А., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Тарасова Е.А.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ**

Ключевые слова: конфликт, поведение, ситуация, этика, стиль, управление

Работа посвящена рассмотрению этики поведения в конфликтах. В ходе выполнения работы были рассмотрены этические аспекты конфликта, стили поведения людей в конфликтных ситуациях. Также были выяснены правила поведения людей в спорах, которые помогают эффективно разрешить споры.

Конфликт — это противоречие, возникающее между людьми в связи с разрешением каких-либо вопросов на производстве или в личной жизни.

Производственный конфликт возникает в процессе совместного труда из-за непонимания или противоположности интересов.

Руководитель должен стремиться не столько к бесконфликтному взаимодействию с подчиненными, сколько к своевременному выявлению и эффективному разрешению конфликта, устраняя негативные последствия и используя позитивное начало. На это он должен ориентировать и подчиненных, чтобы обеспечить благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их всегда лежит отсутствие согласия. Поэтому определяют конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами. Таким образом, конфликт — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или нескольких

люде. Одна сторона пытается навязать свои взгляды и воспрепятствовать другой стороне сделать то же самое. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения, отличная от точки зрения и целей другой стороны.

Этика поведения – это область этики, которая изучает правила и нормы, регулирующие наше поведение и взаимодействие с другими людьми. Она определяет, как мы должны вести себя, чтобы быть морально ответственными и уважать права и достоинство других.

Этика поведения включает в себя набор принципов и ценностей, которые помогают нам принимать решения и действовать в соответствии с моральными нормами. Она помогает нам определить, что является правильным и неправильным, добрым и злым, справедливым и несправедливым.

Этика поведения играет важную роль в нашей жизни, так как она помогает нам строить здоровые и гармоничные отношения с другими людьми, принимать морально обоснованные решения и вести себя в соответствии с нашими ценностями и убеждениями [1].

Этические аспекты поведения в конфликтных ситуациях зависят от причин их возникновения. Среди них могут быть:

1. объективные причины (обстоятельства социального взаимодействия людей, которые приводят к столкновению интересов);
2. организационные причины (возникают в том случае, если структура организации не соответствует предъявляемым требованиям, влияет на слабую функциональность, поэтому провоцирует конфликты внутри коллектива и между трудовыми группами);
3. социально-психологические причины (противоречия возникают в том случае, если они сформированы в межличностных взаимодействиях);
4. субъективные причины (зависят от личности и ее восприятия, поведения, различных форм психики).

Этические аспекты конфликта заключаются в возможности позитивного разрешения конфликтной ситуации на основе учета следующих моментов:

1. адекватность отражения конфликта в поле восприятия двух сторон;
2. открытость общения конфликтующих сторон;

3. формирование климата доверия;
4. определение существа конфликта.

Важно понимать, что этика конфликта формируется на основе правильно выбранного процесса управления конфликтной ситуацией (управление конфликтами – это целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта) [2].

Возможность разрешить конфликт означает:

1. устранить конфликтную ситуацию;
2. исчерпать инцидент (инцидент – стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта).

Конечно, первое сделать сложнее, но и более важно. К сожалению, на практике в большинстве случаев дело ограничивается лишь исчерпанием инцидента.

В жизни много случаев, когда конфликтную ситуацию устранить невозможно по объективным причинам. Чтобы избежать конфликта, следует проявить максимальную осторожность, не создавать инцидента.

Так же и с конфликтом: не устранив конфликтную ситуацию, мы создаем условия для углубления конфликта.

Если конфликтные ситуации являются независимыми, не вытекающими одна из другой, то проявление каждой из конфликтных ситуаций играет роль инцидента для другой [3].

Очень важная роль принадлежит выбору стиля поведения, соответствующего конфликтной ситуации. Стиль определяется тактикой, с помощью которой вы собираетесь удовлетворить собственные интересы (действуя пассивно или активно) и интересы другой стороны (действуя совместно или индивидуально).

Различаются стили конкуренции, уклонения, приспособления, сотрудничества и компромисса. Каждый из них эффективен только в определенных условиях, и ни один из них нельзя рассматривать априори как наилучший. Предпочитать один стиль другому — естественно, принимая во внимание особенности вашего характера, но жесткое следование какому-то одному стилю чревато ограничением ваших возможностей. Вполне вероятно, что человек предпочтет один

или два стиля как исполнитель, имеющий свой собственный репертуар [4].

Если говорить о конкретных нормах этики при конфликте, то можно выделить следующие шаги:

1. дайте возможность человеку «выпустить пар». Пока он раздражен, агрессивен, договориться с ним будет трудно. Во время его «взрыва» ведите себя спокойно, уверенно, но не высокомерно;
2. попросите обосновать свои претензии;
3. не давайте человеку отрицательных оценок, а говорите о своем отношении к конкретным действиям и поступку;
4. справедливо и непредвзято относитесь к инициатору конфликта;
5. не расширяйте предмет ссоры;
6. избегайте во время спора личных конфликтов, затрагивающих чувства собственного достоинства личности [5].

При выполнении работы стало понятно, что этика поведения в конфликтах играет важную роль в нашей жизни, что каждый человек может выбрать стиль поведения в том или ином споре. Так же в работе были рассмотрены некоторые правила поведения в конфликтных ситуациях, которые эффективно помогают разрешить ситуацию.

Библиографический список:

1. Этика поведения в конфликте: ключевые принципы и рекомендации // Научные Статьи.Ру — портал для студентов и аспирантов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://nauchniestati.ru>
2. Иванова, А. И. Этика поведения в конфликте / А. И. Иванова // Образовательный портал «Справочник» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://spravochnik.ru>
3. Федорова, А. В. Профессиональная этика и психология делового общения / А. В. Федорова. — Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2022. — 220 с. — ISBN 978-5-406-09502-7. — EDN BQVIMI.
4. Цыганкова, Л. А. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте / Л. А. Цыганкова // Постулат. — 2021. — № 1(63). — EDN TDSWBY.

5. Ижгузина, С. В. Особенности управления конфликтами в проекте / С. В. Ижгузина, М. Н. Бубин // Современные исследования. – 2018. – № 1(05). – С. 23-25. – EDN NQWZXZ.

6. Тарасова, Е. А. Сущность социально-психологических методов управления на предприятии и их виды / Е. А. Тарасова, З. Ф. Азюкова // Экономико-математические методы анализа деятельности предприятий АПК : Материалы II Международной научно-практической конференции, Саратов, 19–20 апреля 2018 года / Под редакцией С.И. Ткачева. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью "Амирит", 2018. – С. 436-441. – EDN XVPDWH.

MANAGING PRODUCTION CONFLICTS

Shabaeva U.A.

Scientific supervisor – Tarasova E.A.

FSBEI HE Ulyanovsk SAU

Keywords: *conflict, behavior, situation, ethics, style*

The work is devoted to the consideration of ethics of behavior in conflicts. During the work, the ethical aspects of the conflict and the styles of people's behavior in conflict situations were considered. The rules of behavior of people in disputes were also clarified, which help to effectively resolve disputes.