

РОЛЬ КОНФЛИКТА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

There are possibilities of using conflicts in management considered in thesis.

Конфликт – противоречия между людьми в процессе их совместной деятельности [1]. Различают конструктивные и деструктивные конфликты. В большинстве источников уделяется внимание негативным сторонам конфликта, описываются методики предотвращения конфликта, разрешения конфликта. Однако у конфликтных ситуаций есть и позитивные стороны для процесса управления, а иногда конфликт выступает в качестве единственно возможного решения.

Исходя из данного определения конфликт – есть нормальное состояние межлических отношений в процессе их совместной деятельности. Конечно, в данном случае речь идет, прежде всего, о конструктивном конфликте. Причем, можно утверждать, что если конфликта не существует, то не существует и организации или совместной деятельности, как таковой. Или можно сказать, что конфликтов не существует только там, где нет жизни.

Основные функции, определяющие конфликт, как инструмент менеджмента:

1. Мобилизующая.

Конфликты как конструктивные, так и деструктивные являются мощнейшим мобилизующим фактором. Примеров тому огромное количество. Человек и или организация, находящиеся в состоянии конфликта в обязательном порядке вынуждены мобилизоваться и это есть безусловный позитив для менеджмента.

Война есть крайнее проявление деструктивного конфликта. За период обеих мировых войн промышленный, технологический, научный потенциал стран участниц вырос на порядки раз. В 1 Мировую войну человечество вошло на конной тяге, а вышло на танках, автомобилях и самолетах. Из 2 Мировой войны человечество вышло с ядерными технологиями, ракетостроением, реактивной авиацией.

2. Управленческая функция.

Создание конфликтных ситуаций есть способ решения различных управленческих задач.

В качестве примера можно взять процедуру приема экзаменов у студентов. Первый случай – создать благоприятные условия и не нервничая получили высокие оценки. Второй случай – создать конфликтную ситуацию (ограничить время на подготовку или ввести лимит на аттестацию). Очевидно, что во втором случае подготовка к экзамену будет на порядки выше, чем в первом. Т.е. создавая конфликтную ситуацию, мы управляем процессом.

Наиболее ярко управленческую функцию конфликтов подтверждает история. Владей Британия морями – слова из гимна Великобритании. Каким образом маленькое островное государство имело в качестве колоний половину мира? Индия, Ближний Восток, Персия, Северная Америка, Австралия, Юго-восточная Азия вот далеко неполный список колоний Великобритании. Ответ на этот вопрос – создание и поддержание конфликтов. Колонизация по английской технологии это умелое использование всегда существующих конфликтов у народов, подлежащих колонизации. Расширяя конфликт, путем снабжения устаревшим оружием противоборствующие стороны англичане решали сразу несколько задач. Во-первых появлялся рынок сбыта оружия, за которое аборигены платили местным сырьем и товарами. Во-вторых уничтожалась инфраструктура государства и территория все более и более попадала в зависимость от метрополии. В-третьих благодаря регулированию поставок оружия можно было регулировать интенсивность конфликта. Причем традиционная колониальная система на этих принципах просуществовала многие столетия и была демонтирована только в 50-60г.г. 20 века. В результате подобной практики некогда единые народы, составлявшие древнейшие государства были разделены. Персия раскололась на Иран и Ирак, древняя Индия раскололась на Пакистан и Индию.

3. Информационная функция.

Конфликт позволяет проявиться тем скрытым от высшего руководства проблемам, которые всегда существуют внутри организации. Т.е. высшее руководство благодаря конфликтным ситуациям имеет возможность получать достоверную информацию о реальном состоянии дел на предприятии. Это исключительно важно для принятия организационных решений так, как средний уровень управления в любой организации склонен исказить информацию, передаваемую вверх руководству.

Конфликт – естественный процесс в деятельности любой организации [2]. Уровень управления конфликтами – показатель жизнеспособности организации, если есть конфликты, значит, организация существует. Успех управления во многом зависит от грамотного использования и руководства конфликтными ситуациями, а не от способности предотвращать или подавлять конфликт.

Список использованных источников

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., Питер, 2008.
2. Козлов В.В. Управление конфликтом; М.: Эксмо, 2011.