

Сазонова Т. О.
кандидат економічних наук, доцент
Антонець А.І.
магістрант
Полтавська державна аграрна академія
м. Полтава, Україна

КОНЦЕПЦІЯ «ЖИВОЇ» ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Роль керівника в управлінні соціальною ефективністю організації важко переоцінити. Адже, саме керівному складу організації належить формувати таку політику управління персоналом, яка б сприяла посиленню лояльного ставлення, декларувала принципи свободи, поваги до особистості, справедливості у ставленні та винагороді за належну трудову діяльність, заохочувала ініціативність, креативність та нестандартність мислення і, звісно, створювала умови для запобігання виникнення конфліктних ситуацій в цілому та знижувала наявний рівень конфліктності.

Виходячи із вище зазначеного, логічно стверджувати наступне: задля ефективного управління усіма складовими організації, в тому числі і її соціальною ефективністю керівник має бути високоавторитетним. Дане поняття охоплює не тільки професіоналізм, кваліфікованість у сфері його діяльності, але й ціннісні характеристики особистості. В цьому контексті значна увага має приділятися конфліктологічній культурі керівника. Сприятливий морально-психологічний клімат в колективі на пряму залежить від рівня конфліктності в ньому, способів вирішення конфліктів, які все-таки виникають. У свою чергу, підняття авторитету керівника сприяють розвинені вміння конструктивно і справедливо вирішувати конфлікти. Такі вміння формуються з досвідом і спеціальною соціально-психологічною підготовкою керівників, навчання їх навичкам неконфліктного взаємодії, техніці безконфліктного спілкування, розвитку у них умінь конструктивно долати виникаючі протиріччя.

Безумовною необхідності ефективного керівника є високий рівень

конфліктологічної підготовки керівника, що передбачає розвиток конфліктологічної освіченості (більшою мірою інтуїтивний рівень), конфліктологічної компетентності (системи наукових знань про конфлікт та управління ним, що цілеспрямовано розвивається у процесі спеціальної підготовки), конфліктологічної культури (включає культуру мислення, культуру почуттів, комунікативну культуру, поведінкову культуру) [1, с. 81-82].

Практика свідчить: в організаціях, де керівник має високий авторитет, конфлікти виникають не часто, а конфліктні особистості поводяться дуже стримано. Щоб підтримувати власний авторитет в цілому та конфліктологічну компетентність зокрема, керівнику важливо мати свою індивідуальну програму випереджального особистісно-професійного розвитку.

Головне завдання керівника підприємства: вміти регулювати – визначити і увійти у конфлікт на початковій стадії. Встановлено, що, якщо менеджер входить і управляє конфліктом у початковій фазі, він розв'язується на 92%; якщо на фазі підйому – на 46%, а на стадії загострення, коли пристрасті загострилися до межі – на 5%, тобто конфлікти практично не розв'язуються чи розв'язуються дуже рідко. Коли сили віддані боротьбі (стадія «загострення»), настає спад. І, якщо конфлікт не розв'язаний у наступному періоді, він розростається з новою силою, тому що в період спаду можуть бути притягнуті для боротьби нові способи та сили [2, с. 124].

На наш погляд, ефективну стратегію управління конфліктами можливо сформулювати та реалізувати за умови сприйняття організації як «живого організму». Згідно даного підходу можна представити відповідність геному людини організаційним хромосомам (табл. 1). Логіка такого підходу до управління конфліктами полягає у тому, що в організації, як і в будь-якому живому організмі має бути гармонія. Тільки за цієї умови можна говорити про «духовне» та «фізичне» здоров'я організації. Під «духовним» здоров'ям організації ми розуміємо такий її стан, якій характеризується узгодженістю ставлення її членів у системах «людина-людина», «людина-організація» та вимог зовнішнього та внутрішнього середовища організації, об'єктивними

економічними та соціальними законами, місією, політикою та стратегіями організації. Під «фізичним» здоров'ям організації ми розуміємо її здатність успішно функціонувати у конкурентному середовищі, продукувати високоякісні продукти власної діяльності та вміти вчасно адаптуватися до змінних умов функціонування.

Таблиця 1

Компоненти «живої» організації

Геном людини	Корпоративні хромосоми
1. Розумова енергія	Досягнення мобілізації
2. Відчуття цілі	Формування бачення перспективи
3. Відчуття відданості	Побудова системи показників
4. Серцево-судинна система	Побудова економічної моделі
5. Скелет	Впорядкування фізичної інфраструктури
6. М'язова система	Перепроєктування архітектури робіт
7. Почуття	Концентрування на потребах ринку
8. Репродуктивна система	Винайдення нових видів бізнесу
9. Нервова система	Інформаційні технології змінюють правила
10. Почуття вдячності	Розробка системи винагородження
11. Самоактуалізація	Організація індивідуального навчання
12. Почуття спільності	Розвиток організації

Джерело: [3, с. 258].

В таких організаціях задовольняються особистісні потреби, що позитивно відображається як на окремому члені організації, так і на організаційній взаємодії. Але варто зазначити, що неможливо досягти гармонійного розвитку організації, якщо приділяти увагу лише одному з аспектів її успішної життєдіяльності. Керівництво має усвідомлювати просту істину: «у хворої душі не може бути здорового тіла». Маркерами «духовного» здоров'я організації є прагнення керівників і підлеглих до розвитку (особистісного та організаційного); практика гуманістичних впливів як на себе, так і на оточуючих (ефективна система матеріального, нематеріального, соціального підкріплення); наявність чітко визначеної філософії організації, яка розділяється та приймається усіма її членами; позитивна налаштованість, доброзичливість, відкритість у спілкуванні.

Отже, незбалансованість «корпоративних хромосом» може призвести до «хворобливого» існування організації, що буде супроводжуватися сукупністю

різних видів конфліктів, ігнорування чи неефективного вирішення яких може поглиблювати кризовий стан.

Роль керівництва у процесі функціонування організації як організму є провідною. Вдалий симбіоз особистісних та професійних якостей керівного складу складають левову частку успіху організації. Зокрема, для ефективного керівництва та управління конфліктами менеджера доцільно підходити з позицій процесного підходу. В свою чергу керівник має добре знати технологічні особливості діяльності (продуктові процеси); чітко уявляти і формулювати цілі та завдання; бути здатними до ефективного оцінювання (при цьому оцінювати у першу чергу те, що вдалося зробити, а потім – те, що не вдалося); бути ініціативним стратегом. При цьому керівник має комплексно мислити та намагатися враховувати всі змінні при обґрунтуванні управлінських рішень.

Література:

1. Щербакова О. И. Формирование и развитие понятия «конфликтологическая культура личности» в теории и практике современной конфликтологии / Щербакова О. И. // Проблемы современного образования. – 2010. – № 2. – С. 78-83.
2. Никончук В.М. Роль та дії керівника в процесі розвитку конфлікту інноваційна економіка / В. М. Никончук, К. С. Цимбріляк // Науково-виробничий журнал. – 2013. – №9. – С. 122-126.
3. Дорогая И. Влияние организационных метафор на стратегию развития компании / Дорогая И. // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип.1. – Т. 3. – С. 256-260.