

А. П. Кацура

ДОМИНАНТНЫЕ СТРАТЕГИИ КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

Конфликты являются неизбежной частью жизни любой организации, и умение эффективно ими управлять является ключевым навыком для руководителей и менеджеров. В современных условиях эффективность управления конфликтами заключается в способности умело находить пути их решения в случае возникновения. В зависимости от того, насколько эффективным будет управление конфликтом, его последствия могут быть конструктивными или деструктивными.

Мы разделяем трактовку конфликта как «столкновение противоположных целей, интересов, позиций, мнений или точек зрения противников или субъектов взаимодействия». Управление конфликтами представляет собой процесс, направленный на целенаправленное воздействие на персонал с целью устранения причин конфликта и выведения поведения участников в соответствие с установленными нормами взаимоотношений.

К основным методам разрешения споров относятся: приспособление, избегание, принуждение, компромисс, сотрудничество.

Было проведено исследование на базе кафедры китайского языка и культуры, выборка составила 14 преподавателей кафедры. Цель исследования заключается в анализе и оценке уровня конструктивности и конфликтности сотрудников. Исследование помогло выявить, что 79% преподавателей оценивают свое поведение в конфликте как конструктивное, 72% преподавателей оценивают себя как слабо конфликтующих.

Интересно, что большинство респондентов (79%) оценивают своё поведение в конфликтных ситуациях как конструктивное, в то время как только 21% оценивают его как деструктивное. Тем не менее, при оценке собственной конфликтности, только 14% респондентов считают, что у них есть выраженная конфликтность. Это может указывать на то, что часть респондентов, хотя и оценивают свое поведение как конструктивное, могут не осознавать полностью свою склонность к конфликтам или не видеть внутренних факторов, которые могут способствовать возникновению конфликтов.

Результаты тестов позволяют выявить доминантные стратегии конфликт-менеджмента в организации и определить области, требующие улучшения или коррекции.

Таким образом, на основе полученных данных, можно порекомендовать создание открытой и поддерживающей организационной культуры на кафедре, работать над осознанием собственной конфликтности у преподавателей, а также проводить обучение и развитие навыков конструктивного реагирования на конфликты.