

ЭТИКА ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ: ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ СТОРОН

Лученкова Е.С.

*УО «Витебский государственный ордена Дружбы народов
медицинский университет»*

В нашей жизни конфликтные ситуации возникают слишком часто. Если говорить о работе в коллективе, то 50 – 70 % ее находится под гнетом противоречий, причем 80% конфликтов возникает помимо желания их участников.

Любой конфликт имеет в своей основе противоречие, столкновение позиций, за которыми стоит различие интересов, ценностей или нормативных представлений сторон, Чем более значимые для человека ценности затрагивает конфликт, тем менее вероятны уступки и компромиссы. Чем более эмоционально вовлечены участники конфликта в ситуацию, тем острее конфликт.

Один и тот же вид конфликта может вовлекать в противоборство самые различные уровни сторон. Например, конфликт по поводу властных полномочий, ценностных ориентаций могут возникать на уровне и межличностного и межгруппового взаимодействия людей. В процессе возникновения и развития один вид конфликта может накладываться на другой, образуя сложные конфликты, состоящие сразу из нескольких видов.

С учетом мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации выделяют следующие виды конфликтов:

1. Ложный конфликт – субъект воспринимает ситуацию, как конфликтную, хотя реальных причин нет.

2. Потенциальный конфликт – существуют реальные основания для возникновения конфликта, но пока одна из сторон или обе в силу тех или иных причин (например, из-за недостатка информации) еще не осознали ситуацию как конфликтную.

3. Истинный конфликт – реальное столкновение между сторонами.

Этот вид конфликта имеет свои подвиды: 1) конструктивный – возникает на основе реально существующих между субъектами противоречий; 2) случайный – возникает по недоразумению или случайному стечению обстоятельств; 3) смещенный – возникает на ложном основании, когда истинная причина скрыта; 4) неверно приписанный конфликт – это конфликт, в котором истинный виновник конфликта находится за «кулисами» противоборства, а в конфликте задействованы участники, не имеющие к нему отношения.

Следует иметь в виду, что любой конфликт ведет к ухудшению социально-психологического климата в коллективе. Конфликты повышают нервозность людей, приводят к стрессам. Особенно опасен для дела конфликт, переходящий из служебной сферы в сферу эмоций и превращающийся в войну друг против друга. Возникновению конфликтов способствуют разнообразные по своему характеру условия и причины. Это могут быть экономические, социальные, организационные, нравственные и психологические причины. Эти причины могут носить объективный и субъективный характер. Конфликтная ситуация создается на основе одной или комбинации нескольких причин. Выделим некоторые причины, обуславливающие возникновение конфликтов в коллективе.

Социально-экономические причины:

1. Стремление одних подразделений организации удовлетворить свои производственные, экономические и социальные потребности за счет ущемления интересов других подразделений.

2. Несоответствие заработной платы затратам физической силы и умственной энергии работников при выполнении их служебных обязанностей.

3. Ухудшение заработков служащих вследствие неэффективного управления.

4. Сокращение социальных услуг на предприятии, неудовлетворительные условия для работы и отдыха.

5. Угроза расформирования учреждения, сокращение рабочих мест.

6. «Перегрузка» работника, переутомление, невозможность восстановления затраченных на работе сил и энергии.

Организационные причины:

1. Неудовлетворительная организация производственной деятельности коллектива.

2. Нелогичная структура организации, нарушение принципа единоначалия, в результате чего работники ставят перед выбором исполнения противоречивых решений, распоряжений, указаний.

3. Нечеткость управленческих решений, которая приводит к возможности различного их толкования и нежелательным для руководства результатам исполнения.

4. Неясное определение и доведение до работника его должностных обязанностей, которое влечет за собой их некачественное исполнение.

5. Ограниченность коммуникаций между руководителями и персоналом, отсутствие гласности в работе администрации.

6. Выполнение работником функций, не соответствующих его профессии, должности.

7. Ощущение руководителем собственной неполноценности, некомпетентности, неуверенности и стремление компенсировать эти недостатки подчеркиванием своего служебного статуса.

8. Деление руководителем работников на «любимых» и «нелюбимых», незаслуженное поощрение одних и игнорирование старания и успехов других.

9. «Недогрузка» работника, недооценка его потенциальных возможностей, неоправданное занижение профессионального и социального статуса.

10. Невыполнение работниками управленческих решений, игнорирование подчиненными указаний и требований руководителей, нарушение правил и норм поведения, установленных в коллективе.

Нравственно-психологические причины:

1. Плохой морально-психологический климат в коллективе, проявляющийся в недоброжелательных взаимоотношениях, склоках, «подсиживании» друг друга.

2. Недобросовестное отношение отдельных работников к своим служебным обязанностям, отсутствие чувства ответственности перед коллективом.

3. Равнодушие административных работников к нуждам и интересам персонала, сдерживание инициативы.

4. Использование некоторыми людьми конфликтов, в качестве личного утверждения, средства завоевания положения лидера.

5. Наличие в коллективе работников, нарочито обостряющих отношения с целью использования конфликтных ситуаций для своих корыстных целей.

6. Этическая несовместимость работников столкновение моральных и аморальных принципов, нравственного и безнравственного поведения.

7. Плохое настроение, вызванное психическим и физическим состоянием организма, неудачами, плохими взаимоотношениями и др.

Причины конфликтов в коллективе можно нейтрализовать развитием системы социального партнерства. Этот метод предполагает взаимные уступки, компромисс и использование переговоров как основного средства для достижения взаимоприемлемых соглашений. Социальное партнерство может формироваться в рамках одной организации (коллектива), а так же постепенно развиваться как система отношений между большими социальными группами. Но для широкого внедрения такой системы отношений необходимы, как минимум, следующие условия:

- стабильная правовая база и соответствующие социальные гарантии для всех членов общества,
- определенный уровень конфликтологической культуры и добрая воля потенциальных партнеров.