

дирующих компаний от интеграционных процессов. В силу различного рода причин, к примеру, усиление контроля над рынками сбыта, увеличение влияния на процессы установления цен, крупные товаро-производители будут стремиться к интеграции своих предприятий, но такая будет идти в большей степени по горизонтальному сценарию.

Библиографический список

1. Тюкавкин Н.М., Манукян М.М., Подборнова Е.С., Прыткова Н.И., Чекова Е.С. Экономика интеграционных объединений промышленности. Самара: Глагол, 2011. – 256 с.

*А.П. Веприяк, Е.С. Рубцова**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И МЕХАНИЗМЫ КОНФЛИКТОЛОГИИ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ

Антикризисное управление практически всегда связано с конфликтами между людьми и/или организациями и проводится в напряженной эмоциональной атмосфере.

Конфликт (как обстоятельство) это острое противоречие во мнениях, целях, позициях и интересах, выражающееся в столкновении различных сил как внутри организации, так и вне нее.

Конфликт (как действие) это способ преодоления возникших противоречий, взаимодействия людей или сложных систем через состязание (ресурсов, идей, доказательств и т.п.).

Технология антикризисного управления конфликтами выглядит следующим образом:

1. определение предмета и субъектов конфликта;

* © Веприяк А.П., Рубцова Е.С., 2012

2. формирование основной проблемы конфликта;
3. определение основных причин возникновения конфликта;
4. выбор путей разрешения конфликта;
5. организационно-структурные, административные и межличностные методы управления.

Причины конфликта подразделяются на:

1. порождаемые трудовым процессом: нечетко сформулированные и неосознаваемые цели, непродуманность распределения и неточность выполнения должностных полномочий, необходимость делить ограниченные ресурсы, неполная и неточная передача информации;
2. вызванные психологическими особенностями субъектов конфликта.

К методам управления конфликтами можно отнести:

1. организационно-структурные: в формулировании и разъяснении работникам их задач, прав и полномочий; использовании координирующих механизмов (целевые группы, совместные совещания сотрудников разных подразделений, отделов); установлении общеорганизационных целей; разработке системы поощрений, исключающей столкновение интересов;
2. административные: разведение участников конфликта по целям, средствам и ресурсам деятельности; решение конфликта на основе приказа (или решения суда);
3. межличностные: уклонение, уход от конфликта, когда одна из сторон стремится занять нейтральную позицию и не позволяет втянуть себя в конфликт; противоборство, когда одна из сторон пытается навязать другой стороне (заставить принять) свою точку зрения; подавление или сглаживание конфликта, принуждение к конструктивному диалогу; разрешение конфликта через компромисс, когда в той или иной степени учитывается позиция всех сторон; разрешение конфликта посредством сотрудничества, т.е. когда сторонам предлагается реализовать решение, принятое с учетом разногласий [1].

Таким образом, конфликт это отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Для организаций, переживающих кризис, разрушительные последствия конфликта особенно нежелательны. Но вместе с тем конструктивный конфликт – единственный способ поиска путей выхода из кризиса конкретного предприятия. Только его персонал владеет информацией о внутреннем взаимодействии и реальных возможностях коллектива. Реализация же этого потенциала, его материализация в реструктуризации бизнеса, освоении нововведений немислима без конфликтов [2]. При определенных условиях из конфликтов можно получить функциональные, позитивные для организации результаты:

- инициирование изменений, обновления, прогресса;
- ясное представление назревшей проблемы и создание благоприятной почвы для ее решения вследствие предания гласности реальных позиций сторон по тому или иному вопросу, а также аргументирования, четкой формулировки и выражения интересов;
- мобилизация внимания, интереса и ресурсов для решения проблем и как следствие – экономия рабочего времени и средств организации;
- формирование у участников конфликта чувства сопричастности принятому в результате этого конфликта решению, что облегчает его реализацию;
- стимулирование более продуманных и обоснованных действий для того, чтобы доказать свою правоту;
- побуждение участников к взаимодействию и выработке новых, более эффективных решений, устраняющих саму проблему или уменьшающих ее значимость;
- развитие у участников конфликта способности к сотрудничеству в будущем, когда конфликт урегулируется в результате взаимодействия сторон. Приводящее к согласию честное соперничество увеличивает взаимное уважение и доверие, необходимые для дальнейшего сотрудничества;

– разрядка психологической напряженности в отношениях между людьми, более четкое определение их интересов и позиций;

– преодоление традиций группового мышления, конформизма, «синдрома покорности», формирование у работника свободомыслия и развитие индивидуальности;

– выработка у участников конфликта навыков относительно безболезненного решения потенциальных проблем;

– усиление групповой сплоченности в случае возникновения межгрупповых конфликтов.

Таким образом, можно сделать вывод, что допускать конфликт не рекомендуется, т. к. он сам по себе является отрицательным явлением, но если он произошел, необходимо с пользой для руководителя использовать его последствия. И это главная мысль в отношении «конфликт – антикризисное управление». Конфликт это тот же кризис, а, следовательно, это дело антикризисного управления.

Библиографический список

1. Кован С.Е. Теория антикризисного управления предприятием: учебное пособие \ С.Е. Кован, Л.П. Мокрова, А.Н. Ряховская; под ред. М.А. Федотовой, А.Н. Ряховской. – М.: КНОРУС, 2009. – 160 с.

2. Антикризисное управление. Под ред. Короткова Э.М. М.: Инфра-М, 2010. – 620 с.