

УДК 331.48

КОНФЛИКТЫ В КОЛЛЕКТИВЕ СОВРЕМЕННОГО ИЗДАТЕЛЬСТВА

Цуканова Е. А., Ванина Н. А.

Самарский государственный аэрокосмический университет имени академика С. П. Королёва (национальный исследовательский университет), г. Самара

Специалистами в области конфликтологии выделяют типичные причины возникновения конфликтов в рабочем коллективе, среди них основными являются:

- недостатки и ошибки управленческой деятельности;
- отсутствие или плохое качество управленческой документации;
- конфликты с новыми сотрудниками по поводу выполнения ими своих обязанностей;
- проблема делегирования полномочий;
- ошибки в планировании и распределении объёма работы;
- отсутствие у сотрудников издательства чёткой и ясной информации;
- внедрение в практику тех или иных нововведений по инициативе руководителя.

Цель исследования – анализ возможных причин возникновения конфликтов в профессиональном общении внутри современного издательства, а также разработка рекомендаций, обеспечивающих предупреждение конфликтов.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- изучение объективных и субъективных причин и форм проявления конфликтного взаимодействия в коллективе;
- обобщение методических подходов к предупреждению и урегулированию подобных конфликтов;
- анализ объективных и субъективных причин конфликтов структурных подразделений в конкретном издательстве;
- выявление интересов участников конфликтного взаимодействия, его функциональной направленности;
- исследование индивидуально-психологических особенностей каждого участника трудового коллектива.

Специфика конфликта в издательском коллективе чаще всего заключается в столкновении противоположных мнений и взглядов, но не становится столкновением профессиональных интересов, так как конечные цели участников редакционно-издательского процесса совпадают.

В редких случаях самостоятельное значение приобретают непрофессиональные мотивы: стремление с чьей-то стороны настоять на своем любой ценой, поставить оппонента в неловкое положение, желание показать своё превосходство и т. п. Это ведёт к крайним проявлениям конфликтности, которые носят негативный характер. Возможен и весьма специфичный конфликт, в котором участвуют два или несколько редакторов. Это может произойти на стадии анализа вышедших изданий при обсуждении общих и индивидуальных итогов работы, а также при текущем редактировании, когда какой-либо вопрос выносится на коллективное обсуждение.

Итак, чтобы конфликт оставался в профессиональной сфере и не создавал неоправданных затруднений, редактор должен правильно спланировать, оптимально организовать свои отношения с другими участниками редакционно-издательского процесса и уметь предвидеть открытые столкновения в их крайних проявлениях.