

Тальковская И., студ. гр. 211 а
БГУКИ
Научный руководитель – Рябушкина И.А.,
преподаватель

ПОЛОЖИТЕЛЬНОЕ ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТА НА КЛИМАТ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Разрушительная сила конфликтов такова, что организации, где не уделяют должного внимания своевременному их разрешению, оказываются полностью парализованными и никакая комиссия не в состоянии найти пути к ликвидации конфликта, к восстановлению работоспособности пораженной конфликтом организации.

Массовый характер, буквально эпидемии трудовых конфликтов приводят к огромным потерям. А ведь надо учесть и разрушительное влияние конфликтов на здоровье их участников.

Умение разрешать и предотвращать различного рода конфликты является в наше время неотъемлемым профессионально значимым качеством менеджера, в том числе и в социально-культурной сфере.

С нашей точки зрения, социально-культурная сфера в целом, а также ее отдельные организации, являющиеся объектами воздействия менеджера, характеризуются некоторыми специфическими чертами, которые объективно вызывают возникновение конфликтных ситуаций и таким образом определяют необходимость знаний и умений в области их возникновения и разрешения.

Увеличение числа конфликтов в социально-культурной сфере изначально было вызвано, во-первых, децентрализацией и деидеологизацией руководства всеми сферами общественной жизни, в том числе и культуры, во-вторых, развитием рыночной экономики, определившим необходимость использования новых методов в управлении учреждениями культуры.

Одна из наиболее значимых характеристик учреждений культуры – масштаб. В связи с этим большинство организаций по существующей

градации относятся к малым. Поэтому они имеют общие отличительные черты, свойственные малым организационным формам, среди которых:

- более тесное сотрудничество и контактирование сотрудников между собой;
- необходимость совмещения в рамках одной должности различных функциональных обязанностей, выполнение которых в крупных организациях может осуществляться разными сотрудниками [1].

Следствием первой из названных характеристик малых организаций являются более близкие отношения между сотрудниками учреждений сферы культуры. Согласно, теории конфликта такая близость, с одной стороны, создает почву для частных конфликтов, с другой – усиливает аффективную составляющую отношений, вызывая тенденцию подавления, а не выражения враждебных чувств.

Участники в большей степени лично и эмоционально вовлекаются в групповые взаимоотношения, и поэтому возникающие конфликты грозят разрушением самой основы отношений, они несут в себе негативный потенциал, как для участников, так и для всей социальной группы (организации) и, следовательно, требуют грамотного управления со стороны руководства. В свете сказанного становится понятной роль менеджера в области разрешения конфликта.

Что касается второй черты малых организаций, для нее характерно, во-первых, увеличение числа конфликтов, связанных с объективными противоречиями, заложенными в содержании отдельных функций, а во-вторых, объективно оценить их важность, что является необходимым с точки зрения исполнения роли руководителя.

В процессе общения конфликт может возникнуть из-за разногласия или несовпадения ваших рассуждений с рассуждениями другого человека. Из массы фактов мы изымаем те, которые подтверждают наши взгляды, представления и убеждения, и не обращаем внимания, ошибочно ли интерпретируем те из них, которые ставят под вопрос наши представления.

Однако следует иметь в виду, что понять точку зрения другого — это еще не значит согласиться с ней. Это может помочь лишь сузить область конфликта. Попытка же уйти от решения проблем приводит к их углублению, к падению авторитета руководителя, возникновению отчуждения между ним и подчиненными, к ухудшению обстановки в коллективе, к конфликтам, кадровым потерям.

Иногда он может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей учреждения в целом. Разрушительная сила конфликтов бывает такова, что организации, где не уделяют должного внимания своевременному их разрешению, оказываются полностью парализованными, и никто из руководства не в состоянии найти пути к ликвидации конфликта, к восстановлению работоспособности пораженной конфликтом организации

Однако не стоит считать, что конфликт имеет только негативные последствия, в последние десятилетия в социальной психологии сложился новый – позитивный взгляд на конфликт. Самая главная позитивная функция конфликта состоит в том, что, будучи формой противоречия, конфликт является источником развития. Чем значимее конфликт для участников ситуации, тем потенциально сильнее его влияние на их интеллектуальное развитие. Также общепризнанным можно считать тезис о противоречиях как источнике развития группы, включая и возможные конкурентные процессы. Так, Б. Ф. Ломов считает, что в совместной деятельности «соперничество (сотрудничество) играет роль своеобразного «катализатора» развития способностей». Аналогичную функцию стимулирования активности и развития конкуренция играет в группе. Конфликт — сигнал к изменению. Из других позитивных функций конфликта наиболее очевидной является сигнальная функция. Обсуждая типы критических ситуаций, Ф. Е. Василюк подчеркивает позитивную роль, «нужность» внутренних конфликтов для жизни: «Они сигнализируют об объективных противоречиях жизненных

отношений и дают шанс разрешить их до реального столкновения этих отношений, чреватого пагубными последствиями» [2].

Во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем. Это делает процесс принятия решения группой более эффективным, а также дает возможность людям выразить свои мысли, удовлетворить свои личные потребности в уважении и власти. Это также может привести к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов, поможет учесть все инициативы и предложения.

Таким образом, конфликт является формой разрешения противоречий. Его развитие способствует устранению тех недостатков и просчетов в социальной организации, которые привели к его возникновению. Конфликт способствует снятию социальной напряженности и ликвидации стрессовой ситуации, помогает разрядить обстановку. Кроме этого, решение конфликта может предотвратить возникновение более серьезных конфликтов, которые могли бы возникнуть, если бы не было этого.

Современными наиболее эффективными методами разрешения конфликтов в сфере культуры являются: использование руководителем своего положения, снижение взаимозависимости частей организации, создание задела в работе, слияние разных подразделений и наделение их общей задачей.

Список использованной литературы:

1. Вишнякова, Н.Ф. Конфликтология: учебное пособие / Н.Ф. Вишнякова. – Минск.: Университетское, 2002. – 246 с.
2. Дмитриев, А.В. Введение в общую теорию конфликтов/ А.В. Дмитриев, В.Н. Кудрявцев. – 2-е изд. – М.: Собрание: ИИК «Калита», 1998. – 157 с.