

Ю.А. Лукаш

**ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ
И ИНЫХ НЕГАТИВНЫХ
ПРОЯВЛЕНИЙ СО СТОРОНЫ
ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ
И РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА**

Учебное пособие



ФЛИНТА

Юрий Лукаш

**Профилактика конфликтов и
иных негативных проявлений
со стороны персонала как
составляющая обеспечения
безопасности и развития
бизнеса. Учебное пособие**

«ФЛИНТА»

2017

УДК 35.077(075.8)

ББК 65.050.2я73

Лукаш Ю. А.

Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. Учебное пособие / Ю. А. Лукаш — «ФЛИНТА», 2017

ISBN 978-5-9765-1376-1

Любые ниши заполняются довольно быстро. Это относится как к общественным отношениям в целом, так и к трудовым отношениям в частности. Поэтому, если не уделять должное внимание формированию сбалансированной кадровой политике и на ее основе внедрению корпоративных стандартов – прежде всего в сознание персонала, то неизбежно придется столкнуться с развитием в той или иной форме негативной субкультуры, на противодействие которой придется затратить не только время, но и материальные ресурсы, часто весьма значительные. Субкультуры негативного свойства – явления неформализованные и в этом их основная отличительная черта, хотя и для них характерными являются внутренние структуры власти, которые устанавливают свой порядок, включая систему санкций. Негативная субкультура может превратиться в паразитическое и разрушительное для организации чужеродное тело. В результате становятся как минимум затрудненными управление и контроль исполнения по иерархической вертикали самой организации. Если групповые нормы согласуются с правовыми и внутриведомственными нормами, существование индивидуума в группе людей является гарантией фактической действенности этих норм. Неформальные групповые нормы, которые оказывают отрицательное воздействие на действенность узаконенных норм, могут возникать посредством временных и случайных группировок. Кстати, именно они и являются свидетельством нестабильности. Для студентов, аспирантов и преподавателей.

УДК 35.077(075.8)

ББК 65.050.2я73

ISBN 978-5-9765-1376-1

© Лукаш Ю. А., 2017

© ФЛИНТА, 2017

Содержание

Анализ причин нелояльности персонала	6
Анализ причин производственного конфликта	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Юрий Александрович Лукаш

Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса

Анализ причин нелояльности персонала

Применительно к ситуациям, когда не удается сохранить лояльность персонала, часто становится возможным констатировать, что ошибка руководителя заключается в:

- неправильно избранном стиле руководства;
- невнимании к психологическим особенностям сотрудников;
- неверном позиционировании себя как руководителя.

В принципе две последних причины являются прямым следствием первой. Как известно, существуют три классических стиля руководства: авторитарный, либеральный, демократический. Попутно в этой связи необходимо отметить, что демократического лидера в хрестоматийном понимании этого феномена в обществе людей быть не может уже потому, что любое лидерство как таковое несет в себе авторитарный заряд стиля управления поскольку в противном случае лидер таковым просто перестает быть.

К ошибочным последствиям неправильного стиля руководства принято, в частности, относить:

- нерациональное распределение обязанностей;
- руководитель считает сотрудников неопытными и, опасаясь за результат, берет львиную долю работы на себя. В этом случае вместо того, чтобы видеть весь лес, руководитель, что называется, внимательно рассматривает отдельно стоящие деревья;
- в другом случае сотрудников, напротив, недооценивают, объем распределенной работы превышает способности занятых работников, что приводит к ситуации, когда работа может быть сдана в срок, но при этом ее придется неоднократно доделывать и переделывать;
- неправильная оценка отдельных работников. Поскольку любой человек подвержен влиянию личных симпатий и антипатий, обычно руководитель принимает решение исходя из личных оценок симпатии и антипатии. Однако, если основную работу будут выполнять симпатичные начальству, но некомпетентные сотрудники, неизбежен плачевный результат;
- отсутствие фиксированной системы поощрения и наказания. Когда «кнут и пряник» применяют под дурное или хорошее настроение руководителя, в коллективе появляются и получают развитие такие негативные проявления, как зависть и подозрительность, не может не сказаться негативно на лояльности персонала;
- невнимание начальника к психологическим особенностям подчиненного, в результате чего руководитель, конечно, руководит, но кем и сам до конца не знает, а потому не может обеспечить рациональное использование имеющихся в его распоряжении ресурсов.

Анализ причин производственного конфликта

Любое столкновение позиций легче предупредить, нежели потом преодолевать, поэтому руководитель фирмы должен вовремя диагностировать конфликт, хотя дело это, понятно, не простое. Без сбора и анализа необходимой информации ни о какой диагностике возможного конфликта говорить не приходится. Анализ информации о появлении и развитии факторов, способствующих возникновению конфликтной ситуации, как анализ сути уже имеющего место конфликта, не зависимо от того, межличностный он или межструктурный, необходимо особое внимание уделить целому ряду взаимосвязанных и взаимообусловленных обстоятельств, как то:

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.