

СТИМУЛОВАННЯ ЯК НАПРЯМ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ

аспірант Познанська А.О., студент Сиротенко М.А.

Громадське життя не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих та великих колективів. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти. Метою даної роботи є розгляд категорій стимулювання персоналу та дослідження їх впливу на попередження та розв'язання конфліктів.

Як один із способів попередження та розв'язання конфліктних ситуацій можна розглядати стимулювання.

Системи заохочення існували завжди, бо люди потребують уваги й шанування, якщо в працю вкладають свій інтелект, час. Крім того, вони часто віддають більше зусиль, ніж винагорода за роботу, тому стимулювання поза визначеною зарплатою є дієвим чинником запобігання проблемних ситуацій. У практиці установ виділяють такі п'ять категорій стимулювання:

1. Професійні стимули:

- свобода прийняття більшості рішень, що стосуються особистої діяльності;
- створення робочого середовища, яке стимулюватиме інтелектуальну діяльність;
- робота над перспективними, нестандартними завданнями, рішення яких уже відомі;
- можливість впливу на державне законодавство.

2. Трудові стимули, пов'язані характером роботи й досягненням особистих цілей, що відповідають особистим цінностям:

- творча атмосфера;
- гнучкий робочий графік;
- стабільність довгострокових проектів;
- можливість роботи, що задовольняє найважливіші людські потреби;
- розмаїтість діяльності, що створює умови для постійного відкриття нових можливостей;
- робота, що задовольняє патріотичні ідеали;

- робота, що задовольняє альтруїстичні ідеали;

3. Престиж і соціальний статус, які викликають повагу чи заздрість інших:

- робота у провідних організаціях;
- різноманітність можливостей для особистого розвитку і просування по службі;
- можливість зробити внесок у загальну справу;
- можливість працювати над важливими для всієї компанії проектами;
- можливість самовираження;
- можливість впливати на майбутнє компанії.

4. Стимули, що пов'язані з кар'єрою та просуванням по службі:

- зручне розташування робочої сили;
- стиль управління, що базується на принципі «відкритих дверей»;
- широкі рекреаційні можливості.

5. Фінансові та економічні стимули:

- перегляд заробітної плати (двічі на рік);
- компенсації за невикористану відпустку;
- грошові премії тощо.

Втім жодна організація не в змозі створити таку систему заохочень, що передбачає всі перераховані стимули. Таким чином, у житті доводиться вибирати можливе і реальне.

Винагороду можна використовувати як метод управління конфліктною ситуацією, здійснюючи вплив на поведінку людей, щоб запобігти дисфункціональним наслідкам. Люди, які роблять свій внесок у досягнення загально-організаційних комплексних цілей, допомагають іншим групам організації та старанно підходять до комплексного вирішення проблеми, повинні винагороджуватися подякою, заохоченням, визнанням або підвищенням. Не менш важливо, щоб система винагороди не заохочувала неконструктивну поведінку окремих осіб або групи.

Отже, зробимо висновок, що скоординоване використання системи винагород для заохочення тих, хто сприяє здійсненню загально-організаційних цілей, допомагає людям зрозуміти, як їм слід поводитися в конфліктній ситуації, щоб це відповідало вимогам керівництва.