

РЕЦЕНЗИЯ

НА КНИГУ А. И. БЫЧКОВА «ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ»

Трудовые споры и конфликты с сотрудниками — это неизбежная часть любого рабочего процесса. Хотя такие разногласия могут замедлять продуктивность работы и достижение целей организации, важно понимать, что конфликты — это всего лишь один из множества числа вызовов, с которыми она встречается в повседневной деятельности.

Конфликты — это не катастрофа, а возможность улучшить внутреннюю структуру компании, перестроить процессы так, чтобы результаты достигались, а сотрудники были довольны и с радостью работали в организации.

Руководство компании, заинтересованное в получении положительных финансовых результатов, должно понимать, что такие результаты приносят люди, и очень важно, чтобы внутри организации была здоровая атмосфера, которая бы позволяла сотрудникам выполнять качественно свои бизнес-задачи.

Ключевым моментом в разрешении любого конфликта является применение спокойного и конструктивного подхода. Как правило, когда конфликт только начинается, руководству следует проявлять терпимость и уделять внимание ситуации, а не паниковать. Наиболее важными шагами являются ранняя диагностика проблем и их исправление.

Чаше всего есть набор факторов, которые, как правило, становятся причиной возникновения конфликтов в организациях. Одним из них являются различия в ценностях и приоритетах. Сотрудники могут иметь разные взгляды на работу, личные цели или ценности, что часто приводит к конфликтам. Это требует особого внимания к каждому сотруднику, понимания его мотивации и учета этих моментов в процессе командной работы.

Другой возможной причиной является недостаток коммуникаций. Недостаточная или неэффективная коммуникация между сотрудниками приводит к недопониманию, неверному обобщению информации и неминуемо создает конфликтные ситуации. В компании важно использовать открытые каналы для общения, чтобы избежать каких-либо проблем с недостатком информации.

Еще одной причиной споров являются ресурсы — время, деньги, оборудование и другие ограниченные материальные и нематериальные вещи. В условиях нехватки этих ресурсов может возникнуть конкуренция, которая переходит в конфликты. В таких случаях важно обеспечить сбалансированное распределение ресурсов, а если это невозможно, то необходимо донести до сотрудников информацию таким способом, чтобы все были согласны с существующим положением дел и понимали, почему именно так, а не иначе распределены ресурсы.

Не менее значимой причиной возникновения проблем является неясность в распределении ролей и ответственности. Когда обязанности сотрудников пересекаются или не устанавливаются четко, это часто вызывает напряжение и разногласия. Важно всегда детально и основательно прописывать роли, чтобы избежать путаницы и напряжения.

Наконец, личные особенности сотрудников также могут быть катализатором проблем. Индивидуальные черты характера, такие, как агрессивность, неуступчивость или стремление доминировать, часто становятся причиной конфликтов. В таких случаях очень важно учитывать особенности каждого человека и при необходимости проводить тренинги или консультации для улучшения ситуации.

Немалую роль в предупреждении и разрешении конфликтов играет профессионализм руководителя и выбранный им стиль управления. Например, авторитарный стиль руководства, при котором решения принимаются единолично, и не учитывается мнение сотрудников, может привести к подавлению инициативы и вызывать скрытое недовольство, которое со временем выльется в открытый конфликт.

В то же время, грамотный руководитель, владеющий навыками активного слушания, эмпатии и умения вести переговоры, способен создать атмосферу доверия и открытости, где сотрудники чувствуют себя услышанными и могут конструктивно обсуждать имеющиеся разногласия.

Эффективный руководитель четко и понятно ставит задачи, обеспечивает сотрудников необходимой информацией и ресурсами, вовлекает их в процесс принятия решений и предоставляет обратную связь, что способствует снижению недопонимания и напряжения в коллективе. Важно также отметить, что руководитель должен быть готов выступать в роли медиатора, помогая сотрудникам найти взаимоприемлемые решения в спорных ситуациях.

Чтобы минимизировать конфликты, руководству организации следует уделять особое внимание поддержанию психологического климата внутри коллектива, выстраивать систему работы с сотрудниками, а именно: адаптировать сотрудников, создавать благоприятные условия, организовывать корпоративную среду, заявлять и поддерживать ценности и миссию компании, работать с менеджментом внутри компании, доносить до сотрудников глобальные цели, к которым идет организация, работать с каждым сотрудником в понимании его роли в организации и его глобального влияния на бизнес-процессы.

Помимо того, компании следует выстраивать систему кадрового резерва, обучения и развития персонала, заниматься командообразованием, проводить оценку персонала, производить индексацию заработных плат, выстраивать прозрачную систему материальной и нематериальной мотивации сотрудников, создавать регламенты работы и многое другое.

В каждом конкретном случае необходимо использовать различные инструменты для разрешения конфликтов, чтобы достичь наилучшего результата. Не существует универсального рецепта, и каждая ситуация требует индивидуального подхода. Конечно, это все непросто, однако, в случае успешного применения всего имеющегося инструментария разрешения конфликтов неуклонно количество трудовых споров с сотрудниками станет неуклонно снижаться.

Маврина Александра Игоревна
HRD PIM Solutions