УДК 316. 334. 22: 316. 482 (043. 2)

**Гриневич Г.В.**

*Національний авіаційний університет, м. Київ*

**ПРИРОДА ТА ФУНКЦІЇ КОНФЛІКТІВ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ**

 В основу досліджень феномену трудового колективу та виникнення в ньому конфліктних ситуацій закладені знання з соціології праці та соціології управління, наукові здобутки яких описують взаємовідносини людей і соціальних спільностей, груп, інститутів у трудових організаціях. У цьому аспекті, аналізуються проблеми, які обумовлені різницею певних якостей (стать, вік, професійна кваліфікація, галузь діяльності, посада, рівень зарплатні тощо) суб’єктів трудових відносин, що в подальшому і може стати однією з причин виникнення конфліктної ситуації в колективі.

Науковці схильні вважати, що під час здійснення будь-якого виду праці конфлікт грає скоріше негативну роль, аніж позитивну. Адже у разі його виникнення, людина схильна до нераціональної, непередбачуваної поведінки, що зумовлена виплеском емоцій і як правило має негативний відтінок. Незалежно від напряму роботи колективу, його спеціалізації, може виникати конфліктна ситуація. Для того, щоб пом’якшити відносини між працівниками, керівникам підприємств необхідно сформувати сприятливі соціально-психологічні умови та умови праці, які і забезпечать позитивний мікроклімат у колективі.

Вплив конфлікту та його роль у трудовому колективі, в якому він виникає, залежить також від посади та повноважень учасників, від інтересів, що відстоюються,інтенсивності протиріччя тощо. Найбільшу роль у конфлікті відіграє керівник, адже має владу та інструменти впливу на співробітників. Важливо й те, що керівнику, для того щоб ефективно управляти поведінкою колективу, треба розглядати його як дещо ціле, поєднане спільною діяльністю, згуртоване. І не загострювати свою увагу на думці, що наявність конфліктів характеризує лише неефективну діяльність колективу.

Досить часто конфлікт спонукає до розвитку ентузіазму, творчих інноваційних ідей, згуртування членів колективу. Конфлікт допомагає знайти альтернативне рішення, створює конкурентну ситуацію, де, як правило, найамбіційніші працівники змагаються між собою, що дає більш позитивні результати в роботі. Таким чином, можна виокремити лідерів у колективі або кваліфікованих кадрів, яких можна підвищити в посаді тощо. Конфлікт, що відіграє позитивну роль у трудових відносинах – універсальний. Він допомагає глибше оцінити індивідуальні особливості людей, що беруть безпосередню участь у ньому, їх ціннісні орієнтації, мотиви, реакції на стрес. У результаті розв’язання конфліктних суперечностей знижується психічна напруженість та інтенсивність негативних емоцій.

*Науковий керівник: Литовченко І.В., к. філос. н., доцент*