

Гордов Юрий Владимирович

**ЭТИКО-ФИЛОСОФСКОЕ РАССМОТРЕНИЕ ПРОБЛЕМ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ
МОРАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ**

В данной статье рассматривается деятельность в сфере управления, связанная с разрешением конфликтов. Дается классификация конфликтных ситуаций, исследуются различные способы и методы их разрешения. Показываются истоки возникновения этических конфликтов. Делается вывод, что объективные предпосылки возникновения подобных конфликтов в сфере управления связаны с основной задачей управленческой деятельности, которая сводится к обеспечению целенаправленной, скоординированной работы как отдельных участников совместного труда, так и трудовых коллективов в целом.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2012/1-1/15.html

Источник

**Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и
искусствоведение. Вопросы теории и практики**

Тамбов: Грамота, 2012. № 1 (15): в 2-х ч. Ч. I. С. 48-51. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2012/1-1/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

10. Кувакин В. А. Мыслители России: избр. лекции по истории рус. философии. М.: Российское гуманистическое общество, 2005.
11. Кузьмина-Каравеева Е. Ю. Встречи с Блоком // Ученые записки Тартуского государственного университета. 1968. Вып. 209.
12. Мережковский Д. С. Избранные сочинения. М.: Правда, 1992.
13. Проханов И. С. В котле России. М.: Протестант, 1993.
14. Розанов В. В. Сочинения. Избранное. М.: АСТ-Логос, 2002.
15. Флоровский Г. Пути русского богословия. Киев, 1991.

INFLUENCE OF RELIGIOUS-PHILOSOPHICAL MEETINGS ACTIVITY IN ST. PETERSBURG ON SOCIAL PSYCHOLOGY STATE IN RUSSIA OF THE BEGINNING OF THE XXTH CENTURY

Igor' Vladimirovich Vostrikov, Ph. D. in Philology
Department of Philosophy
Astrakhan' State University
igvladvost@mail.ru

The author studies the influence of the discussion between Orthodox clergy and secular intelligentsia on social psychology state in Russia at the beginning of the XXth century, mentions that social-psychological conditions for such dialogue for the first time appeared only at the religious-philosophical meetings of 1901-1903, and considers the meetings as an important source of social psychology evolution in the epoch of global spiritual, political and cultural changes expectation and anticipation.

Key words and phrases: social psychology; spiritual renaissance; new religious consciousness; Church teaching forces; dogma; spiritual co-creation; cultural space; social-psychological reflection.

УДК 1/14+17

В данной статье рассматривается деятельность в сфере управления, связанная с разрешением конфликтов. Дается классификация конфликтных ситуаций, исследуются различные способы и методы их разрешения. Показываются истоки возникновения этических конфликтов. Делается вывод, что объективные предпосылки возникновения подобных конфликтов в сфере управления связаны с основной задачей управленческой деятельности, которая сводится к обеспечению целенаправленной, скоординированной работы как отдельных участников совместного труда, так и трудовых коллективов в целом.

Ключевые слова и фразы: управленческая деятельность; моральные конфликты в сфере управления; коллектив; организация; этически взвешенные управленческие решения.

Юрий Владимирович Гордов

Кафедра истории, философии и культурологии

*Новомосковский институт Российского химико-технологического университета им. Д. И. Менделеева
youriy34@mail.ru*

ЭТИКО-ФИЛОСОФСКОЕ РАССМОТРЕНИЕ ПРОБЛЕМ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ МОРАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ[©]

С этико-философской точки зрения одной из наиболее сложных компонент трудовых отношений являются управленческие решения. Они формируются в процессе осуществления функций управления в различных сферах социальной действительности – экономике, политике, социальной и духовной жизни. Управленческие решения с необходимостью принимаются к реализации как в любой социальной группе, так и организации. Управление сопряжено с множеством моральных проблем и ценностных противоречий, которые создают предпосылки для возникновения этических конфликтов в этой сфере, связанных с основной задачей управленческой деятельности, которая сводится к обеспечению целенаправленной, скоординированной работы и отдельных участников совместного труда, и трудовых коллективов в целом.

Конфликт в управлении характеризуется многими параметрами, важнейшими из них являются его сущность, структура, причины и динамика. Для уяснения сути данных конфликтов важно выделить их основные признаки и сформулировать необходимые и достаточные условия их возникновения.

1. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных этических позиций или нравственных суждений – это необходимое условие возникновения конфликта в управлении.

2. Конфликт – это всегда мировоззренческое противоборство субъектов взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба – морального, материального, физического, психологического и т.п. Исходя из вышесказанного, можно сформулировать определение понятия «моральный конфликт» –

отношение между субъектами социально-трудового взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных этических мотиваций (потребности, интересы, цели, идеалы, убеждения) или суждений (мнения, взгляды, оценки и т.п.) [1, с. 46].

Структурными элементами морального конфликта в сфере управления являются: 1) стороны конфликта – субъекты взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или же явно либо неявно поддерживающие конфликтующих; 2) предмет конфликта – то, из-за чего возникает конфликт; 3) мотивы конфликта – внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов взаимодействия к конфликту (мотивы выступают в форме потребностей, интересов, целей, ценностных идеалов, мировоззренческих убеждений); 4) нравственные позиции конфликтующих сторон – то, о чем они заявляют друг другу в ходе конфликта или в переговорном процессе.

Причины разрешаемых в сфере управления конфликтов (явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют моральному конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов взаимодействия вызывают его) раскрывают источники их возникновения и определяют динамику протекания. Среди огромного множества причин моральных конфликтов, прежде всего, выделим так называемые общие причины, которые проявляются так или иначе практически во всех возникающих конфликтах [3, с. 94].

1. Социально-политические причины создают определенный философско-мировоззренческий настрой по отношению к общей ситуации в стране.

2. Социально-демографические причины отражают различия в нравственных установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.

3. Социально-психологические причины отражают ценностное позиционирование в социальных группах: этически заряженные групповые мотивы, коллективные мнения, настроения.

4. Индивидуально-психологические причины отражают целостные качества личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.), а также ее философско-нравственные приоритеты.

Вторую группу причин в нашей классификации назовем частными. Эти причины непосредственно связаны с конкретным видом морального конфликта. Здесь мы назовем лишь некоторые из них: ценностный дисбаланс, проистекающий из неудовлетворенности условиями деятельности; несоблюдение служебных этических норм; нарушение трудового законодательства; ограниченность ресурсов; различия в мировоззренческих целях и средствах их достижения; неудовлетворительные, унижающие достоинство человека коммуникации. Причины моральных конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, устранение которых является необходимым условием разрешения данных конфликтов.

Управление моральными конфликтами можно рассматривать в двух аспектах: внутреннем и внешнем. Первый из них заключается в корректном донесении собственной этической позиции каждым сотрудником в конфликтном взаимодействии. Внешний аспект отражает необходимость управленческой стороны придерживаться морально-оптимизирующего контекста во взаимодействии с коллективом. Здесь субъектом может выступать руководитель (менеджер), лидер или посредник-управленец.

Последствия морального конфликта становятся функциональными или дисфункциональными в зависимости от управления ими. Одно из функциональных последствий состоит в том, что возникшая этическая проблема может быть решена путем, который приемлем для всех сторон, и в результате люди больше будут чувствовать свою причастность к решению проблемы [7, с. 76]. Это сводит к минимуму ценностные трения при осуществлении управленческих решений, враждебность, снижает риск проявления нравственно ущербных чувств, несправедливости, располагает стороны к сотрудничеству. Конфликт может уменьшить действие факторов стагнации позитивного этического группового мышления и синдрома покорности, когда подчиненные не высказывают идей, которые противоречат идеям руководства. Это может улучшить качество процесса принятия управленческих решений, так как дополнительные идеи ведут к лучшему пониманию ситуации. Если не найти эффективный способ управления моральным конфликтом, то это может привести к следующим дисфункциональным последствиям: росту чувства нравственной неудовлетворенности у персонала, усилению текучести кадров, снижению производительности; уменьшению степени готовности к сотрудничеству в будущем, усилению преданности ценностям своей группы и негативной эгоистичности, конкуренции с другими группами; сворачиванию доброжелательного взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами; увеличению враждебности между сторонами по мере развала сплоченности и общения, приданию большего значения победе в конфликте, чем решению реальной этической проблемы.

Основным противоречием, которое может привести к моральным конфликтам в сфере управления, является противоречие между низкоценностными бюрократическими правилами системы управления и потребностью в нравственной свободе действий и самовыражения субъектов управления. Это основное противоречие позволяет выделить ряд других: противоречия карьеры; противоречия делегирования полномочий; противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления и т.д. Воспоминания о подобных управленческих конфликтах, как правило, вызывают неприятные морально-ущербные ассоциации: враждебность, непонимание, попытки (порой безнадежные) доказать свою правоту, обиды. В результате складывается мнение, что конфликт такого рода – это всегда явление негативное, нежелательное для каждого из сотрудников, а в особенности для руководителей, менеджеров, так как им приходится сталкиваться с конфликтами чаще других. В итоге моральные конфликты рассматриваются как нечто такое, чего по возможности следует избегать. Ранее предшественники школ управления, в том числе сторонники школы человеческих отношений, считали, что моральный конфликт – это признак неэффективной деятельности организации и плохого,

ценностно-некорректного управления. В наше время теории и практики управления, опираясь на разработки философско-этической науки, все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые моральные конфликты, даже в самой эффективной организации и при самых лучших нравственных взаимоотношениях, не только возможны, но и желательны, надо только уметь управлять таким конфликтом [5, с. 178].

Роль моральных конфликтов и их регулирования в современном обществе столь велика, что в целостной области знания – конфликтологии – под их рассмотрение выделяется отдельный раздел. Моральные конфликты возникают практически во всех сферах человеческой жизни, но в коллективах организаций они разлагают атмосферу сотрудничества, наносят большой урон трудовой деятельности. Организация (социальная группа, объединяющая на основе общей цели людей, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели) является основной ячейкой в социальной структуре современного общества [4, с. 54]. Социальная жизнь людей протекает в составе тех или иных организаций – производственных, коммерческих, научных, образовательных, общественных. Сложная система отношений в организации таит в себе возможность возникновения моральных конфликтов. Особое место в управлении такими конфликтами занимает их прогнозирование и предупреждение на основе контроля уровня нравственной напряженности, признаки которой могут быть выявлены методом постоянного отслеживания наличной этической ситуации. Признаками назревающего морального конфликта в организации являются: снижение производительности труда, увеличение числа локальных моральных конфликтов, массовые увольнения по собственному желанию, коллективное невыполнение указаний руководства, рост эмоциональной напряженности. Одной из важных особенностей управления моральными конфликтами является то, что их регулирование и разрешение основываются на прочной этико-нормативной и правовой базе (от Конституции РФ до отдельных приказов и распоряжений руководства организации). Для регулирования и разрешения локальных моральных конфликтов базой могут служить этический кодекс, устав организации и другие правовые акты, определяющие систему прав и обязанностей, ценностную направленность деятельности организации, всех ее членов, а также нравственные нормы и правила взаимодействия между ними.

Непосредственными субъектами, деятельность которых связана с предупреждением и разрешением моральных конфликтов в сфере управления, являются сами руководители. Причем главная роль в этом процессе отводится руководителю того звена управления, в котором зреет или возник такой конфликт, либо руководителю высшего звена – в этом состоит одна из особенностей процесса их предупреждения и разрешения. В целях предупреждения управленческих конфликтов морального толка руководителю любого ранга важно наладить обратную связь со всеми звеньями управления, а также со всеми объектами управления. Это первое необходимое условие предотвращения данных конфликтов в управленческой деятельности. Вторым условием предупреждения моральных конфликтов в сфере управления является постоянная этическая коррекция стиля, форм, средств и методов управления с учетом конкретных условий. В частности, руководитель должен владеть различными формами воздействия на подчиненных: прямое воздействие (приказ, директива, указание, задание); воздействие через мотивы (стимулирование потребностей и интересов в целях желаемого поведения и деятельности); воздействие через систему ценностей (воспитание, образование, СМИ); воздействие через окружающую социальную среду (изменение условий труда, статуса в организации, изменение системы взаимодействия) [6, с. 176].

Разрешение управленческих моральных конфликтов в большинстве случаев зависит от руководителя. Руководитель должен обладать нравственными чертами, быть знакомым с нормами общечеловеческой этики и способным интуитивно привнести их в свой коллектив, т.е. ему необходимо быть компетентным не только профессионально, но и этически. Ведь при моральной плохой атмосфере в коллективе и при неумении управленца внести универсальные этические нормы в свой коллектив растет и его собственная неудовлетворенность, что может привести к конфликту. Поэтому создание благоприятного с философско-этической точки зрения климата в коллективе является основным фактором экономического успеха.

В процессе управленческой деятельности по разрешению моральных конфликтов и в выборе алгоритма такой деятельности важно руководствоваться следующими принципами: объективности и адекватности в ценностной оценке конфликта; конкретно-ситуационного подхода; гласности; гуманно-нравственного воздействия, опоры на общественное мнение; комплексного использования способов и приемов воздействия. Процесс эффективного общения субъектов конфликтного взаимодействия непосредственно связан с их этическим поведением в конфликте. Известно, что всплеск этически-негативных эмоций (озлобленность, агрессивность, надменность) в процессе разрешения спора – плохой союзник и, как правило, приводит к обострению ситуации. Эмоциональное возбуждение мешает оппонентам понять друг друга, оно не позволяет им четко изложить свои мировоззренческие позиции. Поэтому управление эмоциями в конфликтном взаимодействии также является одним из необходимых условий предотвращения и конструктивного разрешения моральных проблем.

Система общих, профессиональных и морально-этических требований, предъявляемых к специалистам по управлению, лучше всего отражена в существующих кодексах профессиональной этики [2, с. 34]:

- профессиональная деятельность управленца характеризуется его особой ответственностью перед подчиненными за принимаемые решения;
- практическая деятельность специалиста должна опираться на соответствующие морально-этические и юридические основы;

- деятельность должна быть направлена на достижение исключительно гуманных целей, предполагающих снятие каких бы то ни было ограничений на пути интеллектуального и персонального развития подчиненных;

- свою работу специалист-менеджер строит на основе безусловного уважения достоинства и неприкосновенности личности подчиненных, а также уважает основополагающие человеческие права, определяемые всеобщей Декларацией прав человека;

- обязательной составной частью работы управленца является постоянное поддержание на высоком уровне своих профессиональных знаний и умений.

Итак, общение специалиста по управлению персоналом со своими коллегами должно строиться на ценностных принципах уважения и вежливости, доверия и справедливости, а также он обязан вести дела с полной профессиональной отдачей и твердо выполнять взятые на себя нравственные обязательства. Этические обязанности по отношению к своей профессии включают в себя поддержку значимости, этики, миссии профессии, а также развитие и всестороннее применение знаний в профессиональной практике. Специалист по работе с персоналом обязан предотвращать и устранять любые формы моральной дискриминации в коллективе, стремиться к тому, чтобы все лица имели свободу выбора и равные возможности.

В заключение следует отметить и тот факт, что для моральных конфликтов часто характерна неопределенность исхода вследствие большого разнообразия возможных вариантов нравственного поведения сторон, обусловленного случайными факторами, психологией, скрытыми целями, которые в последующем могут дополнительно трансформироваться. Но тем не менее такие конфликты можно прогнозировать, а их последствия, хотя и с немалым трудом, предвидеть. Данные конфликты имеют как плюсы, так и минусы. Позитивными последствиями их считаются следующие: решение проблемы этическим способом, приемлемым для всех сторон; они ведут к перестройке существующих и формированию новых социальных рычагов и механизмов, способствуют образованию и консолидации групп, сохранению между ними границ, баланса интересов и власти; способствуют повышению активности и мотивации к работе, росту квалификации, стимулируют споры и любознательность, появление новых идей и альтернатив развития организации. В то же время моральные конфликты могут иметь и негативные последствия: неудовлетворенность, ухудшение психологического климата, рост текучести кадров, снижение производительности и т.д.

Современная точка зрения на моральные конфликты состоит в том, что многие из них не только допустимы, но и желательны, поскольку дают информацию о состоянии дел в организации, позволяют выявить нравственные проблемы, скрытые от глаз негативные, вносящие размежевание процессы, точки зрения на те или иные события. Конфликты этического типа способствуют повышению активности и мотивации к работе, росту квалификации, стимулируют споры и любознательность, появление новых идей и ценностных альтернатив развития организации, рост способности к изменениям, повышение качества принимаемых решений. Совершенно без переживаний, напряжений человек может остановиться в своем развитии. Все это облегчает процесс управления, повышает его эффективность, а поэтому моральные конфликты в зависимости от ситуации лучше не подавлять, а регулировать.

Список литературы

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999. 551 с.
2. Васильев В. Л. Этика в юриспруденции и предпринимательской деятельности. СПб.: Общество «Знание», 1995. 76 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000. 464 с.
4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА-М, 1996. 256 с.
5. Морозов А. В. Деловая психология: курс лекций. СПб.: Союз, 2000. 576 с.
6. Панфилова А. П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: уч. пособие. СПб.: Знание; СПбИВЭ-СЭП, 1999. 496 с.
7. Скотт Д. Г. Конфликты и пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 1991. 249 с.

ETHICAL-PHILOSOPHICAL CONSIDERATION OF MORAL CONFLICTS ORIGIN AND RESOLUTION PROBLEMS IN MANAGEMENT SPHERE

Yurii Vladimirovich Gordov

Department of History, Philosophy and Culturology

Novomoskovsk Institute of Russian Chemical-Technological University named after D. I. Mendeleev

yuriy34@mail.ru

The author considers the management sphere activity, related to conflict resolution, gives conflict situations classification, studies different ways and methods of their resolution, shows ethical conflicts origins and concludes that the objective prerequisites for such conflicts origin in management sphere are connected to the main management activity task, which comes down to the ensuring of the task-oriented, coordinated work of both individual participants of collaborative labour and labour teams as a whole.

Key words and phrases: management activity; moral conflicts in management sphere; team; organization; ethically considered management decisions.