

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №6, Том 10 / 2018, No 6, Vol 10 <https://esj.today/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/59ECVN618.pdf>

Статья поступила в редакцию 03.12.2018; опубликована 30.01.2019

Ссылка для цитирования этой статьи:

Коновалова В.Г. Управление трудовым конфликтом на примере зарубежных производственных компаний // Вестник Евразийской науки, 2018 №6, <https://esj.today/PDF/59ECVN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Konovalova V.G. (2018). Managing a labor conflict on the example of foreign manufacturing companies. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(10). Available at: <https://esj.today/PDF/59ECVN618.pdf> (in Russian)

УДК 331.1

ГРНТИ 06.77.90

Коновалова Валерия Германовна

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», Москва, Россия

Профессор кафедры «Управление персоналом»

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: Svetlanka16363@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=349681

Управление трудовым конфликтом на примере зарубежных производственных компаний

Аннотация. В статье автор рассматривает управление трудовыми конфликтами на примере зарубежных производственных компаний. В современных социально-экономических условиях руководители зарубежных организаций используют эффективные методы конфликт-менеджмента на зарубежных предприятиях. Своевременное их применение позволит осуществить профилактику функциональных последствий деструктивных конфликтных ситуаций, повысить интеграцию целей и интересов работников, целей и интересов менеджеров различных предприятий и организаций. При имеющейся тенденции роста количества предприятий за рубежом, важной проблемой остаются трудовые конфликты деструктивного характера, проведение эффективной кадровой политики на предприятии. Сотрудники любой организации являются ключевой категорией в рыночной системе хозяйствования, которая концентрированно отражает все аспекты деятельности в производственной сфере организации. Важно учесть организационно-экономические аспекты управления трудовыми конфликтами в организации это – ключевая задача управления современным предприятием любой отрасли. Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления персоналом предприятия необходимо проводить не только комплекс разносторонних теоретико-методологических научных исследований основных ее положений, но и на этой основе разрабатывать конкретные методические и практические рекомендации. Процесс формирования эффективного управления трудовыми конфликтами обеспечивает решение множества социально-экономических проблем предприятия. Оценивая достаточно высокую значимость всех имеющихся научных исследований по данной проблеме, автор отметил, что ряд отдельных аспектов в данной теме остается на данном этапе дискуссионным или же отсутствует адекватное теоретико-методологическое и практическое решение. Прежде всего, эти вопросы, связаны с методикой оценки и особенностью формирования кадров, мониторингом частоты возникновения трудовых конфликтов, несвоевременным

предупреждением возникающих противоречий, не правильно подобранной методикой управления конфликтами.

Ключевые слова: управление персоналом; трудовой конфликт; производительность труда; формирование кадрового резерва; противоречия в организации; промышленный сектор; организация труда

В современных социально-экономических условиях руководители зарубежных организаций используют эффективные методы конфликт-менеджмента на зарубежных предприятиях. Своевременное их применение позволит осуществить профилактику функциональных последствий деструктивных конфликтных ситуаций, повысить интеграцию целей и интересов работников, целей и интересов менеджеров различных предприятий и организаций. При имеющейся тенденции роста количества предприятий важной проблемой остаются трудовые конфликты деструктивного характера, проведение эффективной кадровой политики на предприятии. Сотрудники любой организации являются ключевой категорией в рыночной системе хозяйствования, которая концентрированно отражает все аспекты деятельности в производственной сфере организации. Важно учесть организационно-экономические аспекты управления трудовыми конфликтами в организации это – ключевая задача управления современным предприятием любой отрасли. Для комплексного решения всех аспектов проблемы разумного управления персоналом предприятия необходимо проводить не только комплекс разносторонних теоретико-методологических научных исследований основных ее положений, но и на этой основе разрабатывать конкретные методические и практические рекомендации. Процесс формирования эффективного управления трудовыми конфликтами обеспечивает решение множества социально-экономических проблем предприятия. Оценивая достаточно высокую значимость всех имеющихся научных исследований по данной проблеме, автор отметил, что ряд отдельных аспектов в данной теме остается на данном этапе дискуссионным или же отсутствует адекватное теоретико-методологическое и практическое решение. Прежде всего, эти вопросы, связаны с методикой оценки и особенностью формирования кадров, мониторингом частоты возникновения трудовых конфликтов, несвоевременным предупреждением возникающих противоречий, не правильно подобранной методикой управления конфликтами.

Конфликт остается неизбежной ситуацией в повседневной жизни, будь то с самим собой, или другой организацией или обществом. В организационных условиях конфликт может возникнуть из-за конфликта между работодателями и работниками по поводу того, как следует распределять доход, как выполнять работу, как долго и усердно работать людям [10]. Это может также произойти в результате несовместимости потребностей, идей, убеждений, ценностей или целей среди людей, работающих в команде [14]; однако конечные результаты конфликта не предопределены, и он может быть как хорошим, так и плохим. Для многих менеджеров конфликт – это зло, которое нельзя развлекать в команде, организации или социальной среде, в то время как другие воспринимают его как оружие для устранения разногласий и содействия единству тех, кто его касается, с целью достижения цели или задач. Различия в восприятии людей к возникновению конфликта обусловлены тем, что менеджеры по-разному реагируют на конфликтную ситуацию, что также является отражением их знаний о причине конфликта и способах его управления для достижения максимальной производительности на рабочем месте.

Многие ученые проводили исследования по проблеме возникновения и управления трудовым конфликтом, чтобы исследовать и объяснить, почему конфликт неизбежен в организации труда и возможные пути его управления. Тем не менее, постоянные изменения в системе работы по отношению к спросу как работников, так и работодателей требуют периодического изучения конфликтной ситуации и стратегий ее управления на современном

рабочем месте. Чтобы понять многомерность конфликта в современной конкурентной бизнес-среде, в данной статье делается попытка исследовать работы таких ученых, как Убеку [15], которые наблюдали, что конфликт в организации является следствием продолжительной борьбы за власть между работниками и их работодателем над контролем за различными аспектами работы, неравенство в распределении доходов промышленности, ненадежность работы работника и слабый контроль со стороны руководства. Кроме того, Fajana [9] отделяла трудовой конфликт от других форм конфликта, ссылаясь на беспомощность работодателей и работников в достижении общего соглашения по любому вопросу, связанному с взаимодействиями работодателей и работников. Кроме того, Огунбамеру и Орибабор [11] пришли к выводу, что трудовые конфликты возникают всякий раз, когда возникает конфликт интересов и целей в трудовых отношениях. Кроме того, Alebiosu и Akintayo [2] отметили, что трудовой конфликт возникает в результате того, что работодатели не принимают во внимание потребности или запросы своих работников.

Более конкретно, Бенджамин и Хидеаки [4] сообщили, что причины и мотивы трудовых конфликтов можно широко классифицировать на две категории, а именно экономические и неэкономические причины. Экономические причины связаны с такими вопросами, как выплаты, вознаграждения, надбавки и условия для работы, рабочего времени, отпусков и отпусков без оплаты, а также несправедливые увольнения и сокращения. Неэкономические факторы включают, плохое обращение со стороны сотрудников, забастовки, политические элементы, недисциплинированность и т. д. Кроме того, конфликт Дойча и Коулмана [7] – это не битва между рациональным и иррациональным; однако то, как конфликт контролируется, определяет, является ли он конструктивным или разрушительным. Стоит отметить, что конфликт может усилиться и привести к непродуктивным результатам, или конфликт может быть разрешен и приведет к качественному конечному продукту. Таким образом, обучение управлению конфликтами является неотъемлемой частью высокопроизводительной организации труда, целью которой является максимизация продуктивных результатов с помощью эффективного механизма разрешения конфликтов. В связи с этим Блейк, Шепард и Мутон [5] определили три основные стратегии, которые стороны могут учитывать при решении своих конфликтов. Эти стратегии включают проигрышный и беспроигрышный подходы.

Подход «выигрыш-проигрыш» – это процесс, при котором одна из сторон принуждает или убеждает другие стороны принять их позицию или восприятие возникающего вопроса. Это ситуация, когда одна сторона выигрывает, а другая проигрывает. Стратегия состоит в том, чтобы иметь превосходящего победителя и побежденного, который уходит в позоре, но который готовится осторожно к следующему раунду, и в конечном счете все проигрывают.

Стратегия проигрыша разрабатывается путем сглаживания конфликта или получения простейшего сотрудничества. При таких обстоятельствах каждая сторона приобретает часть того, что она хочет, и смиряется с ограниченным удовлетворением.

Беспроигрышный подход – это сознательный, разумный и организованный подход, направленный на достижение целей обеих сторон посредством совместного решения проблем. Конфликт считается проблемой, на которую нужно ответить, а не войной, которую нужно выиграть. Существенным отличием является то, что обе стороны против проблемы, а не мы (одна сторона) против них (другая сторона). Этот метод концентрируется на желаниях и ограничениях обеих сторон, а не на сосредоточении и подчеркивании стратегий, созданных для победы. Они работают вместе для достижения общих и второстепенных целей, то есть тех, которые могут быть достигнуты только сближением обеих сторон. Между долгосрочными отношениями, как и между сторонами краткосрочными, договоренностями подчеркивается качество долгосрочных отношений.

Общение имеет тенденцию быть открытым и прямым, а не скрытым и коварным. Запугивание и принуждение запрещено. Основная предпосылка заключается в том, что интеграционные соглашения достижимы, учитывая весь спектр ресурсов, присутствующих в отношениях. Отношение и поведение направлены на повышение доверия и признания, а не на рост недоверия и враждебности. Беспроигрышный подход требует очень высокой степени терпимости и способности в человеческих отношениях и решении проблем. Тем не менее, это исследование было направлено на изучение трудовых конфликтов и стратегий управления ими в отдельных производственных зарубежных компаниях.

Постановка задачи

Отношения между трудом и менеджментом являются сильным показателем / критерием систем трудовых отношений, которые сами по себе являются подсистемой национальной системы. Поэтому важно подчеркнуть, что любые малейшие различия или недовольство между трудом и руководством могут поставить под угрозу не только системы трудовых отношений, но и всю систему всего общества в целом. Поэтому содействие устойчивым отношениям между трудом и руководством имеет важное значение для гармоничной промышленной среды. Кроме того, чтобы создать это, использование эффективной стратегии управления конфликтами становится необходимым и распространенным в любой организационной/промышленной среде. Кроме того, влияние и последствия неконтролируемого конфликта на рабочем месте для сотрудников и организации [8] часто требуют немедленного внимания к разрешению конфликта, а не осторожного и систематического (и неизменно более трудоемкого) подхода. Расследовать первопричины конфликта начал еще Майер [12], который, например, утверждает, что, если причины конфликта известны и поняты, можно разработать карту конфликта, которая могла бы направлять процессы разрешения конфликта. Понимание различных сил, которые сообщают о конфликтном поведении, следовательно, дает посреднику или руководителю возможность расширить более коллективно сфокусированный и детальный подход для работы с конкретным возникновением конфликта.

Цель исследования

Общая цель данного исследования – изучить трудовые конфликты и стратегии их управления в зарубежных производственных компаниях. Конкретные цели исследования состоят в том, чтобы исследовать основные причины возникновения конфликтов в дублере компании; знать стратегии управления конфликтами, которые используются сотрудниками организации при разрешении конфликтов в организации; и выяснить эффективные стратегии управления конфликтами в организации труда.

Вопросы исследования

Исходя из вышеуказанных целей исследователя, очевидно, очевидно и важно, что необходимы некоторые исследуемые вопросы. Ожидается, что эти вопросы послужат основой для достижения вышеуказанных целей. Тем не менее, ниже перечисленные вопросы имеют отношение к этой исследовательской работе:

1. Каковы основные причины конфликта в компании дублеры?
2. Какие стратегии управления конфликтами используют производственные компании?
3. Какова эффективность стратегий управления конфликтами в организации труда?

Значение исследования

Это исследование становится необходимым в том смысле, что причины конфликтов между различными организациями за рубежом, особенно в организации производства, стали предметом беспокойства для всех благонамеренных сотрудников. Достаточно часто возникает трудовой конфликт по вопросу о минимальной заработной плате и других условиях труда, в результате чего затрагивается оперативная деятельность многих государственных, полугосударственных организаций и частных организаций как в обрабатывающей промышленности, так и в сфере услуг. Во-вторых, это исследование позволит менеджерам в промышленности иметь глубокие знания о причинах конфликтов и о том, как управлять конфликтами в промышленности не только в исследуемых компаниях, но и во всем мире. По сути, это исследование направлено на то, чтобы обеспечить бесперебойную работу организаций и дать возможность обеим сторонам (работодателям и работникам) слаженно работать вместе для достижения и достижения целей и задач организации.

Методология

Исследование проводилось в зарубежных производственных предприятиях. Выбранные компании-производители, включенные в исследование, распределение места проведения исследования.

В исследовании использовался метод корреляционного опроса, поскольку он был сосредоточен на людях, жизненно важных фактах людей, а также на их убеждениях, мнениях, отношениях, мотивации и поведении. Таким образом, проект идентифицировал конфликт как явление, которое уже произошло, и в этом исследовании не предпринимались попытки манипулировать им или контролировать его. Популяция исследования охватывала весь персонал трех выбранных компаний, к сожалению, назвать эти компании не предоставляется возможным из-за Политики безопасности и неразглашения конфиденциальной информации. Таким образом назовем эти компании, как А, В и С. Популяция исследования была разделена на две категории, включая старших сотрудников и младших сотрудников.

Размер выборки составлял двести тридцать четыре (234) респондента, которые были научно отобраны с помощью метода многоступенчатой выборки. В этом исследовании использовалась методика многоступенчатой выборки, состоящая из целенаправленной стратифицированной и простой техники случайной выборки. Исследователь специально отобрал три зарубежных производственные компании, а затем использовал стратифицированную выборку, чтобы сгруппировать работников выбранных компаний в отделы. Затем с помощью простой случайной техники были выбраны шесть отделов, а именно: бухгалтерия, отдел личных/человеческих отношений, юридический отдел, операционный отдел, отдел закупок и отдел безопасности, а простая случайная выборка была дополнительно использована для отбора тринадцати респондентов из шести отделов. в каждой из компаний дублиеры составляют двести тридцать четыре (234) респондента.

В исследовании приняты первичные и вторичные методы сбора данных. Основной метод использовался для получения информации от респондентов, в то время как вторичный метод, который включает извлечение неофициальных данных из учебников, журналов, статей и Интернета, использовался для предоставления доказательств для обсуждения результатов. Хорошо структурированный вопросник состоял из тридцати вопросов, которые включали закрытые и открытые вопросы, которые использовались для сбора первичных данных. Вопросы были тщательно рассмотрены и структурированы в соответствии с необходимыми данными. Там было два раздела; раздел А состоял из личных демографических данных, а раздел В – из вопросов по теме исследования в вопроснике. Кроме того, выбор использования вопросника

зависел от того, что большинство сотрудников могут читать и писать без какой-либо двусмысленности.

Обоснованность содержания инструмента исследования (анкеты) определялась усилиями и мнениями экспертов по испытаниям и измерениям. Надежность изделий была определена с помощью метода испытаний-повторных испытаний исследовательского инструмента. Это позволило исследователю обеспечить согласованность данных.

Анкета была заполнена исследователем с тремя научными сотрудниками, и полученные данные были проанализированы с использованием описательной статистики, которая включает таблицы, цифры, средний балл, частоту и процент. Это было достигнуто с помощью статистического пакета для социальных наук (SPSS).

Согласно Babbie [3], этнические принципы включают в себя учет добровольного участия, анонимности и конфиденциальности. Эти принципы строго соблюдались в ходе данного исследования. Потенциальные респонденты были уведомлены, что, если они решат не участвовать, они могут отозвать свое согласие и прекратить участие в любое время. Кроме того, было запрошено разрешение у руководства университета, а также у респондентов данного исследования; чтобы полученная информация была достоверной в соответствии с целями исследования. Информация, полученная от респондентов, использовалась в академических целях, в то время как личности респондентов оставались анонимными и строго конфиденциальными.

Результаты

Демографические переменные респондентов, включая возраст, пол, семейное положение, религию, образовательную квалификацию, профессиональный уровень и стаж работы показывает демографические характеристики респондентов. Результаты показали, что 60,6 % были мужчины и 39,4 % были женщины. Это соображение подразумевает, что мужчины занимаются оплачиваемой работой больше, чем женщины, и, следовательно, большинство респондентов были мужчинами. Распределение респондентов по возрасту показало, что 18,0 % были моложе 20 лет, 39,4 % – 20-30 лет, 21,8 % – 31-40 лет, а 20,8 % – 41 года и старше. Этот результат показал, что большинство респондентов попали в возрасте 20-30 лет; это также подчеркнуло тот факт, что люди в течение 20-30 лет имели страсть к трудовой деятельности для достижения своих личных целей и жизненных устремлений. Семейное положение респондентов показало, что 26,4 % были одиночками, 50,5 % были женаты, 14,8 % были разлучены, 6,5 % были вдовами, а 1,8 % были разведены. Этот результат свидетельствует о том, что большинство респондентов состояли в браке, и это подтверждает тот факт, что люди после получения рабочих мест со стабильным доходом, как правило, вступают в брак, оседают и создают семью. Кроме того, образовательная квалификация респондентов показывает, что 8,8 % были обладателями WASCE, 27,3 % были обладателями OND, 47,2 % были обладателями степеней B.Sc/HND, а 16,7 % – обладателями степеней M.Sc/MBA. Эти результаты показали, что большинство респондентов были обладателями степени бакалавра наук и бакалавриата и продемонстрировали интеллектуальные способности, потенциал и достоверность информации, предоставленной респондентами. Распределение религии респондентами показало, что 68,1 % были христианами, а 31,9 % – мусульманами. Эти результаты показали, что большинство респондентов исповедовали христианство, и это показатель того, что большинство сотрудников в исследуемых зарубежных компаниях исповедуют христианство. Стаж работы респондентов показал, что 33,8 % работали в течение 1-5 лет, а 44,4 % и 21,8 % работали в течение 6-10 лет и 11 лет и выше, соответственно. Эти результаты показывают, что большинство респондентов проработали в организации около 1-5 лет. Профессиональный

статус респондентов показал, что 29,2 % были младшими сотрудниками, 23,6 % – руководящими работниками, 30,1 % – руководящими работниками, а 17,1 % – руководящими работниками. Эти результаты показали, что большинство респондентов были старшими сотрудниками. Анализ проводился в соответствии с вопросами исследования. В каждом случае ответы на вопросы анкеты были оценены, и было определено среднее значение и стандартное отклонение. Средний балл отсечения ответа 2,50 (т. е. $(4 + 3 + 2 + 1) / 4$ был принят). Ответы на различные вопросы были получены из анализа заявления. Результаты показали, что источники конфликта в производственной организации были разнообразными и охватывали неприемлемые условия найма, условия труда, предполагаемые неподходящие стили управления со стороны сотрудников и неэффективность средств связи с жалобами. Было выявлено, что основные источники конфликтов в организации были связаны с неэффективными средствами передачи жалоб топ-менеджерам, плохой государственной экономической и промышленной политикой, конкретными проблемами, связанными с компенсацией работникам, благосостоянием и неадекватной коммуникацией. Выводы подтверждают Ubeku [15] и Alebiosu и Akintayo [2], которые сообщили, что конфликт в организации связан с длительной борьбой за власть между работниками и их работодателем за контроль над различными аспектами работы, неравенством в распределении доходов от промышленности, ненадежность работы работника и плохие управленческие стратегии порождают обиды, которые приводят к конфликту. Рассмотрим стратегии управления конфликтами в производственной компании, где было выявлено среднее и стандартное отклонение данных, полученных по стратегиям управления конфликтами в производственной организации. Анализ показал, что стратегии управления конфликтами разнообразны и варьируются от одной организации к другой. Было также установлено, что руководители предпочитают компромиссные решения, решение проблем и доминирующие стратегии, такие как создание механизмов для устранения источников конфликтов, запугивание работников и осуществление необходимых изменений в управлении процессами и процедурами. Выводы совпадают с данными Блэйка, Шепарда и Мутона [5], которые определили три основные стратегии борьбы с конфликтом, а именно: выигрыш-проигрыш, проигрыш-проигрыш и выигрыш-выигрыш, которые стороны могут принять для разрешения. Кроме того, Батлер [6] сообщил, что участники переговоров используют интеграцию, обязательство или избегание стиля более эффективно, чем те, кто использует доминирующий стиль. Влияние стратегий управления конфликтами в организации труда представляют среднее и стандартное отклонение собранных данных о влиянии стратегий управления конфликтами в производственной организации. Результаты исследования показали, что хорошие стратегии управления трудовыми конфликтами способствуют улучшению отношений между администрацией и трудовым коллективом, уменьшению количества нарушений в работе и повышению прибыльности. Результаты также показали, что стратегии управления конфликтами, существующие в организации, были относительно полезными для минимизации случаев разрушительных конфликтов, в то время как стратегии управления конфликтами оказывали положительное влияние на производительность труда работников. Полученные данные подтвердили Alebiosu и Akintayo [2] и Parker [13], которые утверждали, что, если конфликт возникнет и не будет должным образом урегулирован, то это приведет к задержке трудовой деятельности, отсутствию интереса и низкой производительности или действиям сотрудника, а в крайних случаях это может привести к полной разбивке группы или организации.

Обсуждение и вывод

Текущее исследование представляло собой сравнительный анализ трудового конфликта и его стратегий управления в некоторых отобранных зарубежных производственных компаниях. Исследование установило, что трудовой конфликт возникает из разных источников

и неизбежен в организационных условиях. Он также выделил стратегии управления конфликтами, такие как доминирование, избегание, сглаживание и компромисс, иерархическое принятие решений и процедура обжалования в качестве добровольного средства урегулирования конфликтов в организации с использованием трех зарубежных производственных компаний.

В исследовании был принят план корреляционного опроса с использованием фактического типа *ex-post* для установления связи между конфликтом и его стратегиями управления в организации труда. Двести шестнадцать респондентов были отобраны для исследования с использованием метода многоступенчатой выборки. Для исследования был сформирован хорошо структурированный вопросник, а выявленная информация была проанализирована с использованием *t*-критерия.

Результаты исследования показали, что основные источники конфликтов в отдельных организациях были связаны с неэффективными способами передачи жалоб топ-менеджерам, плохой государственной экономической и промышленной политикой, а также плохой компенсацией и благосостоянием работников. Менеджеры использовали сочетание стратегий управления трудовыми конфликтами, таких как компромисс, а именно создание механизмов для устранения источников конфликтов, запугивание работников и осуществление необходимых изменений в управлении процессами и процедурами. Кроме того, они воспользовались преимуществами решения проблем и доминирующих стратегий. Кроме того, результаты показали, что хорошие стратегии управления конфликтами способствуют улучшению отношений между администрацией и трудовым коллективом, уменьшению нарушений в работе и повышению прибыльности. Наиболее часто используемые стратегии управления трудовыми конфликтами между менеджерами в выбранных зарубежных производственных компаниях заключались в переговорах, сотрудничестве и уклонении. В свете результатов представлен ряд рекомендаций: руководителям следует разрабатывать разнообразные, но соответствующие стратегии для разрешения и управления конфликтами по мере их возникновения, прежде чем перейти на неуправляемый уровень; руководители должны прилагать усилия для стимулирования конфликтов, поощряя расходящиеся взгляды и поощряя персонал и подразделение/отдел за выдающуюся работу; и для разрешения конфликта должны быть установлены надлежащие процедуры связи. Например, когда между сотрудниками возникают какие-либо разногласия, об этом следует сообщить руководству, а затем руководство должно получить заявления от вовлеченных сторон, провести мозговой штурм проблемы и дать рекомендации о том, как разрешить конфликт.

После этого руководство должно прилагать усилия к тому, чтобы время от времени организовывать семинары/практикумы по организационному урегулированию трудовых конфликтов для сотрудников. Это позволит сотрудникам узнавать о трудовом конфликте и о том, как им можно эффективно управлять для индивидуальной и организационной эффективности. И, наконец, следует отслеживать групповое взаимодействие и действия, чтобы обеспечить определенную функциональность, совместимую с конфликтами. Позитивные конфликты будут возможны только в том случае, если будут проанализированы особенности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2012
2. Alebiosu, K.A., & Akintayo, D.I. Readings in industrial relations: Theory and practice. Ogun State University, Ago-Iwoye: Publication of the Institute of Education. 2007.
3. Babbie. E.R. The practice of social research (8th Edition). Belmont, CA: Wadsworth Publication. 1998.
4. Benjamin, C.R., & Hideaki, O. Collective bargaining and employee participation in Western Europe. London School of Economics. 2004.
5. Blake, R.R., Shepard, H.A., & Mouton, J.S. Managing intergroup conflict in industry. Houston, Texas: Gulf. 1964.
6. Butler A.G. Project Management: A study in organizational conflict. Academy of Management Journal, 16(1), 84-101. 1973.
7. Deutsch, M., & Coleman, P.T. (2000). The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
8. Dijkstra, M.T.M. Workplace conflict and individual well-being (Unpublished doctoral dissertation). University of Amsterdam, Netherlands. 2006.
9. Fajana, S. Industrial relations in Nigeria: Theory and features (2nd Edition). Lagos: Labofin and Company. 2002.
10. Ford, J. Organizational conflict management. What's a system? www.mediate.com/pfriendly.cfm?id=1250 (assessed 4 April, 2010).
11. Ogunbameru, O.A., & Oribabor P. Introduction to industrial Sociology. Ile-Ife: Obafemi Awolowo University Press. 2000.
12. Mayer, B. The dynamic of conflict resolution. San Francisco: Jossey-Bass. 2000.
13. Parker J. Some ideas about working with people individually and in groups. Ohio Cooperative Extension Service. 1974.
14. Suliman, A.M., & Abdulla, M.H. Towards a high-performance workplace: Managing corporate climate and conflict. Journal of Management Decision. 2005 – 43(5), 720-733.
15. Ubeku. A. Personnel management in Nigeria. Benin City: Ethiopia Publishing Cooperation. 2002.

Konovalova Valeriya Germanovna

State university of management, Moscow, Russia

E-mail: Svetlanka16363@mail.ru

Managing a labor conflict on the example of foreign manufacturing companies

Abstract. In the article, the author considers the management of labor conflicts on the example of foreign manufacturing companies. In modern socio-economic conditions, the leaders of foreign organizations use effective methods of conflict management in foreign enterprises. Their timely use will allow the prevention of the functional consequences of destructive conflict situations, increase the integration of the goals and interests of employees, the goals and interests of managers of various enterprises and organizations. With the current growth trend in the number of enterprises abroad, labor disputes of a destructive nature, an effective personnel policy in the enterprise remain an important issue. Employees of any organization are a key category in the market economic system, which concentratedly reflects all aspects of activity in the production sphere of the organization. It is important to take into account the organizational and economic aspects of managing labor conflicts in an organization; this is the key task of managing a modern enterprise in any industry. For a comprehensive solution of all aspects of the problem of sound management of an enterprise's personnel, it is necessary to carry out not only a complex of versatile theoretical and methodological scientific studies of its main provisions, but also on this basis to develop specific methodological and practical recommendations. The process of formation of effective management of labor conflicts provides a solution to a variety of socio-economic problems of the enterprise. Evaluating the relatively high importance of all available research on this issue, the author noted that a number of individual aspects in this topic remain debatable at this stage or there is no adequate theoretical, methodological and practical solution. First of all, these questions are connected with the method of assessment and the feature of personnel formation, monitoring the frequency of labor conflicts, the untimely warning of contradictions that have arisen, and the wrong method of managing conflicts.

Keywords: personnel management; labor dispute; labor productivity; personnel reserve formation; organizational contradictions; industrial sector; labor organization