- мотивировать персонал посредством ввода зависимости уровня заработной платы от количества произведенного товара, так как фондоотдача основных средств напрямую зависит от количества реализованной продукции.

В качестве рекомендаций по проведению инвентаризации основных средств в ООО «СК «КамАвтоСтрой» можно предложить:

- проводить анализ качества проведенных инвентаризаций основных средств (по подразделениям и отделениям);
- своевременно отражать в бухгалтерском учете выявленные излишки и недостатки основных средств;
- не допускать ошибки при проведении инвентаризации.

1. Федеральный закон РФ от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 01.11.2014) «О бухгалтерском учете» // Парламентская газета. – 09-15.12.2011. – №54. Статья 54.
2. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 №43н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99)» // Финансовая газета. – 1999. – №34.
3. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению, утвержденные приказом Министерства финансов РФ от 31 октября 2000г. №94н. (в ред. от 08.11.2010) // Экономика и жизнь. – 2000. – №46.
4. Агеева О.А. Бухгалтерский учет и анализ: учебник для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 509 с.
5. Анциферова И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – М.: Дашков и К, 2015. – 556 с.
6. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров, Л.А. Мельникова. – М.: Проспект, 2016. – 424 с.
7. Бороненкова С.А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. – М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 336 с.
8. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет: учебник и практикум для СПО / И.М. Дмитриева. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 323 с.

Григорьева Д.Р., Леля Е.А., Сафеева А.З.

Влияние правовых конфликтов в сфере прав человека на экономику предприятия

*Набережночелнинский институт Казанского федерального университета
(Россия, Набережные Челны)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-212

idsp: ljjournal-01-2021-212

Аннотация

Данная статья посвящена проблеме воздействия правовых конфликтов на экономику организаций. Целью данного исследования является изучение сущности правовых конфликтов, их особенностей, видов, стадий, а также путей их разрешения. Авторами рассматривается важность и содержание правовых конфликтов, влияющих на экономику организаций, представлены общее понятие, причины возникновения правовых конфликтов, их конструктивные и деструктивные последствия, негативное и позитивное влияние на развитие экономики предприятия. По выполненным исследованиям, можно сделать вывод о том, что в большинстве случаев, результатами конфликтов становятся убыточные последствия организации, но можно обойтись только позитивными последствиями. Рассматриваемая статья будет интересна специалистам в области гуманитарного профиля, руководителям компаний, а также студентам, школьникам.

Ключевые слова: экономика, предприятие, право, конфликты, виды конфликтов, управление конфликтами, экономика компаний.

Abstract

This article is devoted to the problem of the impact of legal conflicts on the economy of organizations. The purpose of this research is to study the essence of legal conflicts, their features, types, stages, and ways to resolve them. The authors consider the importance and content of legal conflicts affecting the economy of organizations, present the General concept, causes of legal conflicts, their constructive and destructive consequences, negative and positive impact on the development of the enterprise economy. According to the research, we can conclude that in most cases, the results of conflicts are unprofitable consequences of the organization, but you can only do with positive consequences. This article will be of interest to specialists in the field of Humanities, company managers, as well as students and schoolchildren.

Keywords: economy, enterprise, law, conflicts, types of conflicts, conflict management, the economy of companies.

Конфликты вечны и постоянны. Как, по мнению американского психолога Б. Вупа, «Жизнь – есть процесс решения бесконечного количества конфликтов. Человек не может избежать их. Он может решить участвовать в выработке решений или оставить это другим». Конфликты неблагоприятно сказываются на экономике предприятия, тем самым порождают снижение эффективности деятельности организации или личной удовлетворенности. Данная проблема вызывает повышенный интерес по причине того, что на протяжении многих лет в обществе присутствует высокое социально-психологическое напряжение, тем самым и приводит к конфликтности населения в целом. Это сильно отражается на отношениях людей, в особенности в процессе их трудовой деятельности. Хотя это вовсе не означает, что в условиях стабильного состояния экономики конфликты в отношениях между людьми в организации исчезнут, и проблема перестанет быть актуальной.

Целью данного исследования является более детально всесторонне изучить сущность правовых конфликтов, их особенности, виды, стадии, а также особенности их разрешения.

Согласно последним исследованиям главными причинами конфликтов считаются: низкий уровень профессиональной подготовки, плохая организация труда, несовершенство организации производства и управления, слабая материально-техническая база, недостатки финансирования и многое другое. Также одной из причин правового конфликта может быть этническое разнообразие. Исследование об экономических последствиях этнического разнообразия остаются неоднозначным, и вносит свой вклад в конкретный контекст постконфликтной обстановки. В соответствующем исследовании Efendic et al. (2015) обнаружили, что этническое разнообразие в постконфликтной среде Боснии и Герцеговины (Биг) благоприятна для молодого бизнеса. Молодые компании (предприниматели) в локальных районах, которые этнически разнообразны, имеют систематически более высокие стремления к росту по сравнению с теми, которые находятся в этнически однородных районах. Эти результаты важны, если рассматривать их в контексте межкультурной экономической литературы, поскольку последняя предполагает, что этническая гетерогенность может быть связана с негативными экономическими последствиями [1]. Такую категорию относят к правовым конфликтам – конфликт, который непосредственно связан с правовыми отношениями сторон т.е., противоборство субъектов права с противоречивыми правовыми интересами, возникшее в связи с применением, изменением и нарушением либо толкованием права. Нормы и принципы права являются основным предметом правового конфликта. Они бывают двоякого характера: юридические, то есть установленные или санкционированные государством, и правила общего характера, сложившиеся в общественной практике, и обязательные, но не

зафиксированные официально и не санкционированные юридически, являющиеся элементами обычного права. Часто их столкновение приводит к разногласиям.

Последствия правовых конфликтов могут быть разные: конструктивные, при которых возможно устранить противоречие, оценить социально-психологические особенности группы, и деструктивные, когда конфликт приводит к стрессу, сопровождается физическим или психологическим насилием, снижается эффективность деятельности. Также многое зависит от того, в какой именно момент конфликт решается. Если на начальной фазе или фазе подъема, то это приводит к выявлению управленческих проблем, стимулированию к изменениям и развитию, улучшению взаимоотношений между людьми, приобретению опыта сотрудничества при решении спорных вопросов. Если же конфликт достигает стадии пика и разрешить его становится затрудненно, тогда последствием противоречия становится то, что участники эмоционально устают, авторитет менеджера падает, ухудшаются взаимоотношения в коллективе, падает работоспособность и качество труда.

В мировой практике на сегодняшний день накоплен богатый навык в разрешении конфликтных обстановок. У каждого развитого государства существует своя индивидуальная система по профилактике и предотвращению общественной конфликтности по различным проблемам. Невысокий уровень проявления конфликтных ситуаций достигается, действенными и, что очень важно, эффективными системами социального обеспечения, которые сводят к минимальному количеству появления конфликтности. В настоящее время больше развито использование всевозможных способов разрешения и регулировки инцидентов. Но регулирование конфликта еще не есть его разрешение, потому что сберегаются главные структурные составляющие конфликта.

В настоящее время используются 5 главных приемов разрешения конфликтной ситуации, которые были описаны и применяемых в заграничных образовательных программах управления. К ним относят: стили конкуренции, уклонения, приспособления, сотрудничества, компромисса. Черта данных стилей, стратегия их выбора и разработка внедрения описаны американской исследовательницей задач конфликтологии медиком философии Д.Г.Скотт, в её работе «Конфликты, пути их преодоления».

Существует множество различных мнений о воздействии конфликта и его значении. Рассмотрим рассуждения разных учёных.

Джули Гэтлин, Аллен Высоцкий и Карл Кепнер в своей статье «Понимание конфликта на рабочем месте» видят в конфликте «резкое несогласие или противостояние интересов, или идей [2]. Иными словами, то, чего хочу я, не совпадает с тем, чего хотите вы. Когда конфликт возникает на рабочем месте, он может снизить моральный дух, снизить производительность труда, повысить прогулы и вызвать крупномасштабные конфронтации, приводящие к серьезным и насильственным преступлениям.

В то же время доктор экономических наук А.Я. Кибанов считает, что «конфликт – это нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои определенные цели двух сторон» [3].

Если у нас конфликтологию стали изучать совсем недавно, то за рубежом первые попытки создать теорию конфликта относятся ещё ко второй половине 19 века. Основной вклад в развитие проблемы конфликта внесли такие науки, как психология, социология и политология [4].

Многие западные учёные считают, что конфликты не так уж плохи и могут быть полезны, а порой даже и необходимы. Ведь из-за разногласий, происходящих в организации, руководитель может услышать несколько точек зрения и увидеть большое

количество вариантов решения проблемы. Некоторые идеи зарубежных авторов было бы полезно применить и у нас в стране.

Значительный вклад в изучение конфликтологии внёс социолог Э. Мейо, который разработал теорию “человеческих отношений”. Данная модель показала возможность соединения сотрудников в группу, призванную помогать обходить конфликты между рабочими и управляющими. Дарендорф полагал, что социальный конфликт из-за существования власти будет всегда, и поэтому и трудовые конфликты в современном обществе поддаются только урегулированию, а не полному разрешению.

Под актуальным подходом к решению конфликтов в управлении Э. Деминг в своих работах имеет в виду сотрудничество работников и руководителей, где управленцам отводится роль наставника, который может показать сотруднику дорогу к его профессиональному росту. Так же он думает, что одним из главных обстоятельств появления разногласий между сотрудниками и подразделениями является то, что все преследуют лишь собственные цели, не замечая значимости задач остальных [4]. Необходимо важно уметь определять работников, которые идут на работу исключительно ради извлечения денег, и тех, кто гордится своим профессионализмом, своим коллективом и своей компанией. Подобные способы, как доски почёта и наградные грамоты, актуальны и на сегодня. Приведенные взгляды Э.Деминга доказали свою действительность в Японии и в остальных странах мира.

Многие думают, что если в организации нет конфликтов, то она процветает [5]. Но конфликты зачастую оказывают положительное воздействие на организацию. Значимость конфликтов в организациях в наше время резко увеличивается. Руководители стали уделять больше времени и внимания к своим сотрудникам и происходит изменение социально-трудовых отношений. В обществе всегда происходят какие-то разногласия при несовпадении жизненных целей, идей, мнений, интересов и других факторов. Организации не являются исключением. Если противоречие между людьми получает развитие, говорят о возникновении конфликта. И чем крупнее и активнее организация, тем больше оснований для образования разногласий. Следовательно, необходимо обладать определёнными навыками и умениями, чтобы предотвращать конфликты или же чтобы они не несли негативные последствия.

Как правило, люди, думая о конфликте, связывают его с враждебностью, раздражением, угрозами и т.д. Из-за этого все думают, что конфликты всегда нужно избегать, либо немедленно разрешить. И вправду, разногласия часто могут навредить целям организации или индивидуальным потребностям. Но иногда конфликты могут помочь выявить многообразие точек зрения или позволить узнать дополнительную информацию, которая поможет в будущем организации. Тогда процедура принятия решения группой может стать более продуктивной и результативной или предоставить людям право высказать свое мнение и удовлетворить личные потребности во власти и уважении. Это может помочь прийти к наиболее эффективной реализации бизнес-идей, планов, проектов, так как обсуждения различных мнений по определенным вопросам проводится до их фактических исполнений. Работа с конфликтами в экономической сфере предполагает не вытеснение, игнорирование или уничтожение конфликтных ситуаций, а прогнозирование, предотвращение и управление конфликтом. С уверенностью сказать, что конфликт помогает или мешает организации, можно только рассмотрев конкретную ситуацию.

Таким образом, проанализировав правовые конфликты, их особенности, виды, анализы исследования, особенности их разрешения, мы можем прийти к выводу о том, что правовой конфликт оказывает очень сильное влияние на экономику организации. В большинстве случаев это приводит к убыточности производства, падению спроса на продукцию, потери времени и средств на ведение конфликта и ликвидацию его последствий, а также к росту текучести кадров, снижению дисциплины и ухудшению

морально-психологического климата в коллективе. Но конфликт может воздействовать на деятельность предприятия и с положительной стороны, что приводит предприятие к совершенствованию, развитию, а также воплощению новых идей. Поэтому нужно стараться избегать конфликтов, а если даже они случаются, то умело ими управлять.

1. Adnan Efendic and Geoff Pugh (2018). The effect of ethnic diversity on income – an empirical investigation using survey data from a post-conflict environment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 12 (2018-17): 1–34.
2. Julie Gatlin, Allen Wysocki, Karl Kepner. *Understanding Conflict in the Workplace*. – EDIS, IFAS Extension, 2012 – С. 2.
3. Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения // *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. № 3. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4610> (дата обращения: 17.10.2020).
4. Алихнова С.З. Зарубежный опыт разрешения конфликтных ситуаций на предприятии [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-ra..>
5. Житникова М. Е. Влияние конфликта на организацию и его разрешение №26-1, 29.10.2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://novainfo.ru/article/2538>

Калинина М.П., Чардымский М.Г.

Сущность и применение методов убеждения и внушения в рекламной практике

*Российский государственный социальный университет
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-213

idsp: ljjournal-01-2021-213

Аннотация

Огромную роль в успешности рекламы играет ее способность оказывать психологическое воздействие на потребителей. В данной статье раскрыта сущность важнейших методов психологического воздействия на сознание людей - убеждения и внушения -, рассмотрены различные приемы применения этих методов в рекламной практике. В публикации также приведены наглядные примеры использования методов убеждения и внушения в рекламе, иллюстрирующие их осознаваемое и неосознаваемое влияние, отличительные особенности и различия между этими методами.

Ключевые слова: реклама, психологическое воздействие, убеждение, внушение.

Abstract

A huge role in the success of advertising is played by its ability to have a psychological impact on consumers. This article reveals the essence of the most important methods of psychological influence on the consciousness of people – persuasion and suggestion -, various methods of applying these methods in advertising practice are considered. The publication also provides illustrative examples of the use of persuasion and suggestion methods in advertising, demonstrating their conscious and unconscious influence, distinctive features and differences of these methods.

Keywords: advertisement, psychological influence, persuasion, suggestion.

В век возрастающей конкуренции и насыщения рынка различными товарами и услугами нельзя обойтись без рекламы. Любая компания, заинтересованная в получении прибыли и своем процветании большое внимание должна уделять маркетингу и рекламной деятельности, в частности.