Чтобы внедрить управленческие нововведения, необходимо учитывать как организационные, технологические факторы, так человеческий фактор. Для этого важна интеграция организационных изменений с всевозможными технологическими новшествами и развитием персонала. Это позволит получить высокие экономические результаты.

В административной деятельности нужны перемены. И хотя пока управление в XXI веке не сильно отличается от управления в веке XX, новатором можно стать прямо сейчас или подождать.

Если осознавать, учитывать и применять роль и значение управленческих инноваций в административной деятельности, руководителю любого уровня необходимо стать более изобретательным, чем те, кто был до него.

***

1. Инюткина, Л.В. Об инновационном управлении в современных условиях конкурентной борьбы / Л.В. Инюткина //Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 5-2. С. 64-68. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21175021_95786416.pdf (дата обращения: 27.04.2020).
2. Клевцова, К. С. Управленческие инновации и их применение в российских компаниях / К. С. Клевцова. — Текст: непосредственный, электронный // Молодой ученый. — 2017. — № 3 (137). — С. 342-344. — URL: <https://moluch.ru/archive/137/38564/> (дата обращения: 27.04.2020).
3. Синькевич, Г.П. Инновационная деятельность как фактор развития готовности будущих специалистов социальной сферы / Г.П. Синькевич //Тенденции развития науки и образования. — 2016. — № 15-3. — С. 34-37. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_26337286_44525582.pdf (дата обращения: 27.04.2020).

Ситдинов А.Т.

Управление трудовыми конфликтами в коммерческих структурах

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

(Россия, Москва)

doi: 10.18411/lj-06-2020-231

idsp: ljjournal-06-2020-231

Аннотация

В статье рассматривается сущность конфликта, как неотъемлемого условия существования организации. Уделяется внимание причинам возникновения конфликтных ситуаций их форм и видов. На основании примеров, рассматриваются причины конфликтов, представляемые отправной точкой для возможного назревания противоречий во внутриорганизационной среде.

Ключевые слова: внутриорганизационный конфликт, напряженность, конфликт ценностей и интересов, внутриорганизационная среда, взаимозависимость задач, причины возникновения конфликтов, технологии управления.

Abstract

The article considers the essence of the conflict as an inherent condition of the existence of the organization. Attention is paid to the causes of conflict situations of their forms and types. On the basis of examples, the causes of conflicts presented by the starting point for the possible brewing of contradictions in the internal environment are examined.

Keywords: intra-organizational conflict, tension, conflict of values and interests, intra-organizational environment, interdependence of tasks, causes of conflicts, management technologies.

Неприятные ситуации, столкновение интересов, отстаивание своего мнения, непредвиденные обстоятельства, неприязнь, противостояние и борьба потребностей, целей, отношений, ценностей сторон и многое другое – все это порождает конфликты и

конфликтные ситуации. На сегодняшний день общество буквально пронизано конфликтами и они по своей сути неизбежны. Из учебных пособий мы знаем, что не стоит бояться конфликтов ни в рабочем процессе, ни в жизни в целом, нужно быть готовым к ним, иметь навыки по их предупреждению и разрешению. Важно не усугублять возникающее противоречие и максимально предотвратить ее развитие до конфликтного взаимодействия и последующей эскалации. Чем лучше человек владеет способностью понимать оппонента и трансформироваться из противника в делового партнера, тем больше у него шансов конструктивно разрешить возникший спор и потушить очаг конфликта.

К сожалению, совокупность объективных условий, в которых оказываются люди в процессе совместной деятельности, предопределяет и ограничивает способы их взаимодействия. Количество потребностей, которые могут быть удовлетворены в общении, также оказываются ограниченными сложившимися обстоятельствами. В этой связи в коллективах возникают производственные ситуации, в ходе которых между людьми обнаруживаются противоречия по широкому кругу вопросов. Но не нужно считать, что возникшие противоречия носят сугубо негативный характер и имеют отрицательные последствия. Конфликтные ситуации имеют «две стороны медали». Сами по себе разногласия и противоречия представляют собой положительный фактор в качественном развитии производства, усовершенствовании технологии выпуска товара и т.д. Однако, трансформируясь в острые, они могут препятствовать успешной совместной работе и вести к серьезным конфликтам по принципу снежного кома, где конфликтующие стороны только втягивают новых участников, тем самым ставя под угрозу деятельность всего предприятия.

Проблема конфликта в организации является сегодня одной из наиболее научно-востребованных. Особую актуальность она имеет в условиях российского общества, переходящего на совершенно иные механизмы экономической деятельности от планово-административных к рыночным. Возникновение рыночной экономики привело к формированию новых типов организаций и соответствующих им законов функционирования, появлению в них качественно иных конфликтных ситуаций. Серьезное воздействие на деятельность и структуру организации и организационное поведение оказывают как внутриорганизационные факторы, так и внешние. Это, прежде всего, экономическая нестабильность, социальная поляризация, углубление стратификационных различий, расширение пространства социальной напряженности, усиливающие конфликтность так таковую.

В любой организации межличностные и внутригрупповые отношения в основном формируются в результате деловых связей, общих интересов и идей. В идеале они направлены на то, чтобы создавать благоприятную психологическую атмосферу, обеспечивать всем работникам душевный комфорт, положительные эмоции, и предупреждать стрессовые ситуации.

Актуальность данного вопроса определяется тем, что проблема внутриорганизационного конфликта является одной из важных в области трудовых отношений. Несмотря на широкую разработанность в целом проблемы конфликта, в самой организации, остается достаточно много вопросов, требующих нового осмысления и знаний в свете происходящих в обществе изменений.

В менеджменте понятие «Конфликт» приобретает все большее значение. Как нам известно, во всех конфликтах существует несколько причин возникновения очага напряженности. К основным причинам конфликта, на наш взгляд, можно относить:

- Ограниченность ресурсов, которые нужно делить;
- Взаимозависимость заданий;
- Различия в целях;
- Расхождение в представлениях и ценностях;

- Различия в манере поведения;
- Уровень образования;
- Плохая коммуникация сотрудников.

Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Например, руководитель производственного подразделения может объяснять низкую производительность своих подчиненных неспособностью ремонтной службы достаточно быстро отремонтировать оборудование. Руководитель ремонтной службы, в свою очередь, может винить кадровую службу, что не приняла на работу новых рабочих, в которых нуждался ремонтный коллектив. Аналогично, если один из шести инженеров, занятых разработкой новой продукции, не будет работать, как следует, другие могут почувствовать, что это отражается на их возможностях выполнять свое собственное задание. Это может привести к конфликту между группой и тем инженером, который, по их мнению, плохо работает. Поскольку все организации являются системами, состоящим из взаимозависимых элементов, при неадекватной работе одного подразделения или человека взаимозависимость задач может стать причиной конфликта.

Определенные типы организационных структур также увеличивают возможность конфликта. Такая возможность возрастает при матричной структуре организации, где умышленно нарушается принцип единоначалия. Возможность конфликта также велика в функциональных структурах, поскольку каждая функция уделяет внимание в основном своей собственной области специализации. В организациях, где основой организационной схемы являются отделы (по каким бы признакам они не создались), руководители взаимозависимых подразделений подчиняются одному общему руководству более высокого уровня, тем самым, уменьшая возможность конфликта, который возникает по чисто структурным причинам.

Возможность конфликта увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделять им больше внимания, чем целям всей организации. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве как можно более разнообразной продукции и ее разновидностей, потому что это повышает их конкурентоспособность и увеличивает объем сбыта. Однако цели производственного подразделения, выраженные в категориях «расход - эффективность» выполнить легче, если номенклатура продукции менее разнообразна. Аналогично отдел снабжения может захотеть закупить большие объемы сырья и материалов, чтобы снизить среднюю себестоимость единицы продукции. С другой стороны, финансовый отдел может захотеть воспользоваться деньгами, взятыми под товарно-материальные запасы и инвестировать их, чтобы увеличить общий доход на инвестированный капитал.

Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей. Эта тенденция была выявлена в исследовании, где руководителей отдела сбыта, кадровой службы и службы связи с клиентами попросили решить одну проблему. И каждый считал, что с проблемой может справиться только его функциональное подразделение.

Различия в ценностях – весьма распространенная причина конфликта. Например, подчиненный может считать, что всегда имеет право на выражение своего мнения, в то время как руководитель может полагать, что подчиненный имеет право выражать свое мнение только тогда, когда его спрашивают, и беспрекословно делать то, что ему говорят. Высокообразованный персонал отдела исследований и разработок

ценит свободу и независимость. Если же их начальник считает необходимым пристально следить за работой своих подчиненных, различия в ценностях, вероятно, вызовут конфликт. Конфликты часто возникают в университетах между факультетами, ориентированными на образование.

Управление конфликтом представляет собой очень сложную и многоаспектную процедуру. Умение верно распознавать возникающие угрозы и регулировать деятельность компании по их устранению представляется возможным лишь после ознакомления с основными технологиями управления конфликтом. Данные технологии представляют планомерную и сознательную деятельность по урегулированию очага напряженности, осуществляемую на всех этапах его возникновения, развития и завершения.

***

1. Анцупов А.Я., Шилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с.
2. Балаева О., Предвадителива М., Решетникова К. Конфликты в сервисных организациях: источники и пути решения // Маркетинг услуг. - 2010. - №01 (21). - с. 66-78.
3. Кибанов А.Я., Ворожейкин ИЕ., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 2 - изд., перераб и доп. - М.: Инфра-М, 2014. - 301 с.
4. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 175 с.
5. Шаленко В.Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление: моногр. / В.Н. Шаленко; рец.: Анцупов А.Я., Степанов Е.И.; М-во обр. и науки РФ, АПК и ППРО. - М.: АПК и ППРО, 2008. - 321 с.

Смирнова Е.А.

Предпринимательство в условиях перехода к цифровой экономике

*Сибирский федеральный университет
(Россия, Красноярск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-232

idsp: ljjournal-06-2020-232

Аннотация

Проблема становления и развития цифровой экономики является актуальной, как в теоретическом, так и в практическом понимании, где решающие роли играют цифровые технологии в становлении стратегической конкурентоспособности нашей страны. Актуальной публичной задачей является обеспечение прав человека, снятие ключевых правовых ограничений и создание качественного правового инструментария цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, предпринимательство, организационные условия, международный бизнес, закон.

Abstract

The problem of the formation and development of the digital economy is relevant, both in theoretical and in practical terms, where the decisive role is played by digital technologies in the development of the strategic competitiveness of our country. An urgent public task is to ensure human rights, remove key legal restrictions and create high-quality legal tools for the digital economy.

Keywords: digital economy, entrepreneurship, organizational conditions, international business, law.