РАЗДЕЛ XXI. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Евсеева С.А.

Инновационные конфликты – сущность и особенности

Филиал ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»
(Россия, Лесосибирск)

doi: 10.18411/lj-08-2020-87

idsp: ljjournal-08-2020-87

Аннотация

В статье рассматривается сущность понятия «инновационный конфликт», причины его возникновения, объективные элементы инновационного конфликта, включающие объект, предмет и участников.

Ключевые слова: организационные инновации, инновационный конфликт, сопротивление персонала

Abstract

The article considers the essence of the concept of "innovation conflict", the causes of its occurrence, objective elements of innovation conflict, including the object, subject and participants

Keywords: organizational innovations, innovative conflict, staff resistance

Современная организация для сохранения конкурентоспособности организации должны вносить изменения во все сферы деятельности. Управление процессом организационных изменений предполагает разработку единого плана руководства по улучшению работы, включающий выбор соответствующей стратегии организационных преобразований. Однако внедрение организационных инноваций вызывает сопротивление со стороны персонала и приводит к появлению инновационных конфликтов. Для успешной реализации стратегии организационных преобразований необходимо своевременно выявлять и разрешать инновационные конфликты.

Проблемам управления инновационными конфликтами посвящены работы Н.А. Башкиной, Г. А. Еремкиной, Н.М. Кобзевой, В.Б. Тарабаевой, К.И. Тимошенко, В.Н.Шаленко и др. Подходы к определению понятия «инновационный конфликт» представлен в таблице 1.

Таблица 1.

Подходы к определению понятия «инновационный конфликт»

Автор	Определение
Н.А. Башкина	Конфликтом инновационного развития является взаимодействие сторон инновационного процесса, в котором они опираются на противоположные ценности, знают содержание, форму и цели инновационного развития, исключают друг друга, и противодействуют в процессе разработки и введения изменений.
Г.А. Еремкина	Инновационный конфликт - это организационный конфликт, возникающий в результате противоречия между сложившейся структурой организации, стилем, методами управления, технологией, нормами, ценностями, с одной стороны, и происходящими в них изменениями, с другой.
Н. М. Кобзева	Инновационный конфликт - это конфликт в системе социальных отношений, вызванный внедрением нововведений на различных уровнях системы управления, и имеющий деперсонифицированный характер, но при этом участники могут преследовать достижение собственных целей, связанных с функционированием организации.

К. И. Тимошенко	Конфликт инновационного развития - это ситуация, когда при разработке и внедрении новшеств на предприятии сталкиваются интересы участников инновационного процесса, руководствующихся противоположными ценностями и, соответственно, по-разному представляющих содержание, форму и цели инновационного развития.
В. Б. Тарабаева	Конфликт инновационного развития в организации представляет собой взаимодействие участников инновационного процесса, при котором они руководствуются противоположными ценностями, имеют взаимоисключающие представления о содержании, форме и целях инновационного развития и противодействуют друг другу в ходе разработки и внедрения новшеств.

Анализ определений позволил выделить, что инновационный конфликт:

- 1) особая форма взаимодействия участников инновационного процесса;
- 2) связан с возникновением противоречий и преодолением сопротивлений в организации;
- 3) причины инновационных конфликтов чаще всего носят организационно-управленческий характер;
- 4) объектом инновационного конфликта является процесс разработки и внедрения инноваций.

Поиск эффективных путей разрешения инновационных конфликтов зависит от понимания его специфических проявлений, которые можно выяснить путем определения принадлежности его к определенной классификационной категории.

Анализ различных классификаций конфликтов позволил определить, что инновационный конфликт:

- 1) в зависимости от области проявления – организационный конфликт;
- 2) в зависимости от субъекта конфликта – межличностный, межгрупповой и конфликт типа «личность - группа»;
- 3) в зависимости от коммуникативной направленности – вертикальный, горизонтальный и смешанный;
- 4) в зависимости от нарушенных потребностей – конфликт интересов и когнитивные конфликты (конфликты знаний или мнений);
- 5) в зависимости от характера воздействия на организацию – конструктивный и деструктивный.

Условием успешного управления инновационным конфликтом является своевременное распознавание проблемной ситуации, которая имеет две составляющие:

- объективные элементы инновационного конфликта (участники конфликта, объект и предмет конфликта, микро- и макросреда),
- психологические элементы инновационного конфликта [6, С.89].

Объективными элементами инновационного конфликта являются объект, и предмет которые следует различать. Объектом инновационного конфликта является инновация. Предметом инновационного конфликта является объективно существующая или представляемая проблема, т.е. противоречие, которое проявляется в соотношении текущей и желательной (ожидаемой) ситуации и, которая становится причиной конфликтной ситуации. Предмет может быть ресурсный (материальные потребности), статусно-ролевой (социальные потребности) и идеологический (духовные потребности) [3, С.69].

Участниками инновационного конфликта выступают субъекты инновационного процесса, осуществляемого в организации.

Для разрешения конфликтной ситуации необходимо устранить проблему, которая становится причиной конфликтной ситуации. Причины конфликта – это совокупность условий и факторов, действие которых приводит к возникновению

конфликта. В. Н. Шаленко [6, С.236] основными причинами инновационного конфликта считает несовместимость целей, различия в восприятии значений планируемых изменений, расхождение интересов менеджмента и исполнителей и дефицит организационных ресурсов. Н. М. Кобзева [3] в качестве причин инновационного конфликта выделяет факторы прямого и косвенного воздействия. Факторами прямого воздействия являются 1) информационный фактор, выражающийся в проблеме обмена и передачи информации внутри организации о внедряемых инновациях, неэффективной обратной связи; 2) ресурсный фактор проявляется в отсутствии достаточных ресурсов для успешного внедрения инноваций; 3) функциональный фактор заключается в неэффективных взаимодействиях организации с внешней средой, во внутренних горизонтальных и вертикальных связях; 4) мотивационный фактор связан с функционированием неэффективной организацией мотивации труда. Основные факторы косвенного воздействия: внешняя среда организации, социально-психологический климат, неудовлетворенная потребность в безопасности; стиль управления, выбранный руководством. В работе [5], причины инновационного конфликта разделяют на группы: объективные, организационно-управленческие, личностные и социально-психологические причины. Объективные причины заключаются в естественном столкновении новаторов и консерваторов, которые различаются индивидуальными целями, мотивацией, стратегией и тактикой конфликтного поведения [4, С.12]. У новаторов и консерваторов различные индивидуальные цели, мотивация, стратегия и тактика конфликтного поведения. Организационно-управленческие причины связаны с организацией и управлением процессами разработки и внедрения инноваций. Возникновение личностных причин связано с индивидуально-психологическими особенностями участников инновационного процесса. Социально-психологические причины возникают в результате проблем в межличностных взаимоотношениях участников инновационного процесса. Однако отправной точкой в создании предконфликтной ситуации и напрямую связаны с бизнес-процессом в организации организационно-управленческие причины, а их своевременное выявление позволяет предупредить конфликт и устранить его на начальной стадии развития.

Таким образом, управление инновационным конфликтом требует применения специфических методов регулирования, поскольку у данного вида конфликта есть особый объект – инновации, предмет и свои отличительные причины возникновения.

1. Башкина Н.А. Методы управления инновационными конфликтами в организации // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, 2014. - №3. – С.34-39.
2. Еремкина Г.А. Инновационный конфликт и управление нововведениями в организации // Социальная политика и социология, 2011. - №4. – С.264-273.
3. Кобзева Н.М. Теоретические основы анализа инновационных конфликтов как элемента процесса организационных изменений // Конкурентоспособность. Инновации. Финансы, 2012. - №1 (7). – С.62-67.
4. Причины возникновения конфликтов <https://zaochnik.com/spravochnik/menedzhment/psihologija-upravlenija-personalom/prichiny-konfliktov/>
5. Тарабаева В. Б. Инновационный конфликт в организации: методы управления: учебное пособие. Белгород, 2010. 199 с.
6. Тимошенко К.И. К вопросу об эффективности управления конфликтами инновационного развития // Производственный менеджмент: теория, методология, практика, 2014. - №1. – С.34-37.
7. Шаленко В.Н. Инновационные конфликты на российских предприятиях и технологии их преодоления // Конфликтология, 2014. - №3. – С.87-105.