заинтересованности предприятий торговли в приеме карт, недостаточная финансовая грамотность населения

Вторая проблема – это проблема количества денежной массы в обращении. Неправильный подход ЦБ к эмиссионной политике может привести к инфляции, то есть обесцениванию денег. На данный момент инфляция в РФ составляет 4% [6]. Именно инфляция является одной из главных причин роста цен. Можно даже сказать, что инфляция – это и есть рост цен, хотя это не совсем и не всегда так. Банкноты, выпускаемые ЦБ, исчезают только если стираются или рвутся, сгорают, утопают, и портятся любым другим образом. В остальных случаях, они остаются в обращении. И при большом выпуске новых банкнот и возникает инфляция, цены растут, уровень жизни и ее качество падает (если соразмерно денежной массе не растет уровень производства). Для сравнения, возьмем инфляцию в странах с развитой экономикой. Германия – 1,30, США – 1,90, Япония – 0,50. Центральные банки этих стран проводят более грамотную эмиссионную политику, соответственно, это прямым и косвенным образом отражается на экономическом развитии. И если ЦБ РФ будет более тщательно подходить к формированию эмиссионной и денежно – кредитной политики и более оперативно реагировать на изменение экономической ситуации, то результат не заставит себя ждать.

Таким образом, мы выделили две основные проблемы денежного обращения РФ – высокая доля теневой экономики и не всегда правильная денежно-кредитная и эмиссионная политика ЦБ. Нельзя сказать, что решив эти две проблемы, экономика сразу же выйдет на уровень ведущих европейских стран. Однако решение этих проблем даст толчок для формирования новой экономической среды в стране, и поможет решению других экономико – социальных проблем в дальнейшем.

1. Официальный сайт Википедия [Электронный ресурс]. - <https://ru.wikipedia.org>
2. Официальный сайт МВФ [Электронный ресурс] - <https://www.imf.org>
3. Официальный сайт Росстатистики [Электронный ресурс] - <https://www.gks.ru/>
4. Официальный сайт Росфинмониторинга [Электронный ресурс] - <http://www.fedsfm.ru/>
5. Официальный сайт статистики Министерства Финансов РФ [Электронный ресурс] - <https://www.minfin.ru>
6. Официальный сайт Центрального Банка РФ [Электронный ресурс] - <https://www.cbr.ru/>

Дикаева Х.М., Яндарбаева Л.А.

Конфликты в организации

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-11-2019-95

idsp: ljjournal-11-2019-95

Аннотация

Статья посвящена такой актуальной теме как конфликтные ситуации в организации. Каждый человек имеет право на свое личное мнение, и часто бывает что мнения людей различаются, и это становится причиной возникновения конфликтных ситуаций между данными людьми. В статье рассмотрены виды конфликтных ситуаций, классифицированных разными способами, а также классификация конфликтов.

Ключевые слова: управление конфликтами, внутриличностный конфликт, конфликтующие стороны, противоречия, типы конфликтов.

Abstract

The article is devoted to such an urgent topic as conflict situations in the organization. Everyone has the right to their own personal opinion, and it often happens that people's

opinions differ, and this becomes the cause of conflict situations between these people. The article discusses the types of conflict situations classified in different ways, as well as the classification of conflicts.

Keywords: conflict management, intrapersonal conflict, conflicting parties, contradictions, types of conflicts.

Одной из центральных функций руководителя государственной службы является функция управления конфликтами. Потому что это в плотную связано с его деятельностью. И очень часто ему приходится выступать в качестве субъекта, в конфликтных ситуациях.

Первым делом надо понять, что из себя представляет, такое социальное явление как, конфликт. Конфликт (от лат. *conflict* – столкновение) – наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности [1].

Актуальность данной темы заключается в том, что любой человек, который работает на производстве, неизбежно сталкивается с конфликтными ситуациями, от решения которых часто зависит как процесс работы, так и психологический климат в коллективе. Что бы облегчить и сделать более успешным сотрудничество коллег по работе, очень важно знать методы разрешения конфликтных ситуаций, особенно в процессе труда.[4]

В коллективе при выполнении общей работы, не редко возникают ситуации, которые порождают конфликт. Обычно это происходит из-за того, что мнения и интересы работников отличаются друг от друга. В таких ситуациях каждый пытается отстоять свою точку зрения. И это доказывает тот факт, что в межличностных отношениях конфликты неизбежны. Но он может быть и полезен. Бывают такие проблемы, которые можно решить только с помощью конфликта. Только не надо забывать о том, что он должен быть под контролем. В противном случае, вероятнее всего, это причинит вред организации.

Управление конфликтами это одна из основополагающих функций хорошего руководителя. При выполнении своих обязанностей, руководитель тратит почти четверть своего времени на урегулирование разнообразных инцидентов. И с его стороны важно увидеть возможности, которые только положительным образом отразятся на дальнейшей работе.

Основная цель управления конфликтами в организации — предотвращать деструктивные конфликты, которые оказывают разрушительное воздействие на организацию, и содействовать адекватному разрешению конструктивных конфликтов, способствующих ее развитию[3].

По мнению таких авторитетных авторов как Ф. Тейлор, А. Файоль и Э. Мэйо, конфликт можно и необходимо избегать. Хотя они и принадлежали к разным школам управления, их взгляды на это счет совпадали. Они считали, что конфликт это показатель плохого управления и низкоэффективной работы предприятия. Конечно же, им был понятен тот факт, что цели отдельного индивида и организации, могут отличаться. Вследствие чего появляется возможность для возникновения противоречий. Или же расхождение желаний или мнений среди персонала способно привести к разногласиям. С их точки зрения избежать этого всего не составляет особого труда, если в коллективе организации хорошие взаимоотношения.

Как правило, конфликт ассоциируется с чем-то враждебным, полным агрессии и ненависти. Поэтому он воспринимается как что-то нежелательное и от него надо держаться подальше, либо разрешить немедленно, как только это что-то появляется. Но нельзя забывать о том, что помимо разрушительных последствий, он может иметь и полезным. Такие которые дадут понять на чем в первую очередь желательно сосредоточиться, для получения только положительного результата.

Появление разногласий обусловлено наличием отличных друг от друга позиций, идей, мнений и желаний. Тем не менее, проявление в виде прямого столкновения происходит не всегда. В основном так получается, когда отсутствие согласия является помехой для достижения поставленных целей. В данной ситуации, ничего не остается, как вступить в открытый конфликт, и тем самым преодолеть все разногласия.

Существует классификация, которую, чаще всего, называют основной. В нее входит четыре типа конфликта, а именно: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой и межгрупповой.

Первый тип конфликта, то есть внутриличностный, является самым необычным, по сравнению с другими. Его особенность заключается в том, что он отличается от стандартного понимания, что такое конфликт. В известном нам определении говорится о столкновении между людьми, тут же участниками являются не люди. В этом случае конфликт происходит внутри личности, на психологическом уровне, где сталкиваются друг с другом факторы, противоречащие между собой. Это могут быть чувства, потребности или ценности, но самое главное эмоции, которые возникают в результате противоречия и впоследствии перерастают во внутриличностный конфликт.

Второй тип, в этой классификации, это межличностный конфликт. Проявляется он по-разному и считается самым распространенным. Главной, и, наверное, единственной, его причиной, как считают многие, является различие характеров конфликтующих сторон. В большинстве случаев, взгляды этих людей кардинально отличаются друг от друга. Но если совершить более глубокий анализ, то можно понять, что чаще всего в основе подобных конфликтов лежат объективные причины. Как правило, они делятся на ресурсные и ценностные.

Третьим в данной классификации стоит конфликт между личностью и группой. Он не редко встречается именно во взаимоотношениях в неформальных группах.

Последним в классификации расположился межгрупповой конфликт. Очень часто встречается именно в крупных организациях. Из-за большого количества сотрудников. Которые, в свою очередь, разбиты на различные отделы и подразделения, тем самым, формируя формальные и неформальные группы.

Для урегулирования таких конфликтов необходимы переговоры, а именно обмен реальной информацией об участниках и группах в целом. Но это очень часто бывает не возможно из-за резко негативного отношения, и нежелания воспринимать оппонентов как равных себе. Причина всему кроется в том, что каждой стороне удобно считать своих коллег ответственными за негативные события, которые происходят во время рабочего процесса. Тем самым, снимая с себя все обязательства.

В ситуациях, когда разногласия связанные с поставленными целями, лучше всего помогает метод принятия новых решений. Стороны начинают вести переговоры. На протяжении, которых они, учитывая интересы, друг друга и пытаются прийти к согласию.

Но может случиться и так, когда разумно будет вовсе избежать столкновения. Это делается для сохранения хороших отношений между оппонентами. При использовании метода ухода от конфликта, одна из сторон отказывается от своей позиции, которая заведомо могла породить разногласия.

Если объект спора не представляет большой ценности, то следует использовать метод сглаживания конфликта. В нем делается акцент на то что ситуация должна разрешиться сама по себе.

Если в конфликте отсутствует враждебность, и он воспринимается как способ для достижения общего решения. Будет правильным объединить усилия для достижения результата. Это стиль сотрудничества [2].

Большое количество пользы может принести малоконфликтное поведение. Его суть заключается в кооперировании и помощи своим коллегам. Еще здесь важно уважать их, ценить усилия, которые они вкладывают в свою работу. Критиковать

только обоснованно и приводя аргументы. Быть вежливым, для поддержки хороших взаимоотношений. И не искать конфликт ради конфликта. А руководитель, в свою очередь, не просто должен не искать его, а еще и уметь им управлять

1. Шипилов. А.И. Искусство конструктивно разрешать конфликты, Учеб. пособие. — 2-е изд. — М.: Дело. — 2012. — 440 с.
2. Попова, Ж. Конфликт можно разрешить, - СПб.: Питер, 2001. — 349 с. 2013. — 175 с.
3. Кузьмина, М. Конфликт — вызов профессионализму, 2016. - М.: ЮНИТИ, 2002. — 380 с.
4. Гребенюк Т. А., Бусоедов И. А. Конфликтные ситуации в организации // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 675-678. — URL <https://moluch.ru/archive/114/30202/> (дата обращения: 27.11.2019).

Зверева Е.В.

К вопросу о сущности и значении прибыли в оценке финансового состояния предприятия

*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора
Александра I
(Россия, Санкт-Петербург)*

doi: 10.18411/lj-11-2019-96

idsp: ljjournal-11-2019-96

Аннотация

Статья посвящена изучению ретроспективного подхода к сущности понятия «прибыль» с позиций исследований различных школ и направлений, в том числе отечественной школы. Рассмотрено значение экономической категории «прибыль» в анализе финансовых результатов деятельности предприятия, а также ее место в оценке финансового состояния предприятия.

Ключевые слова: прибыль, доходы, расходы, бухгалтерская прибыль, экономическая прибыль, анализ финансовых результатов деятельности предприятия, оценка финансового состояния предприятия.

Abstract

The article is devoted to the study of a retrospective approach to the essence of the concept of «profit» from the standpoint of studies of various schools and areas, including the domestic school. The importance of the economic category «profit» in the analysis of the financial results of the enterprise, as well as its place in assessing the financial condition of the company.

Keywords: profit, income, expenses, accounting profit, economic profit, analysis of the financial results of the company, assessment of the financial condition of the company.

Эффективность функционирования предприятия зависит от его способности получать прибыль в результате его производственно-хозяйственной деятельности. Рост прибыли оказывает стимулирующее воздействие на укрепление коммерческого расчета; создает финансовую базу для самофинансирования, расширенного воспроизводства; определяет насколько возможно максимизировать доходы при минимизации затрат; учитывает решения социальной политики предприятия и удовлетворения его материальных потребностей. За счет прибыли выполняются обязательства предприятия перед бюджетом, банками и другими организациями. В целом, показатели прибыли характеризуют степень деловой активности, рентабельности, финансовой устойчивости и благополучия предприятия.

В системе экономических теорий, связанных с коммерческой деятельностью, сложность теории прибыли объясняется многообразием существующих точек зрения