(cc) BY

Косян Марта Сергеевна
студентка
Кох Марина Николаевна
канд. психол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: аннотация: В статье раскрывается понятие инновационного конфликта, указываются наиболее часто встречающиеся причины конфликтов подобного рода. В качестве условия позитивного значения инновационного конфликта для организации рассматривается непосредственное управление конфликтом посредством методов «социальных технологий» и подбора подходящей стратегии поведения для сторон конфликта. Методом профилактики и регулирования инновационных конфликтов позиционируется формирование организационной культуры.*

Ключевые слова*: модернизация, инновация, управление конфликтами, противоречия, мотивация, ресурс, методы регулирования конфликта, организационная культура.*

Сам процесс модернизации является актуальным признаком современном общества. Инновация – внедрение, привнесение нового. Сферами инноваций становятся интеллектуальная деятельность, экономика, культура, социальная сферы жизни общества. По сути, инновационные процессы, являющиеся основой самой модернизации, порождают инновационные конфликты на разных уровнях социальной системы вплоть до межличностных отношений. Конфликты подобного рода могут быть опасны, они нарушают внутреннюю структуру личности, поскольку инновация как правило «ломает» сложившиеся стереотипы поведения, заставляет человека обретать новые профессиональные умения,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

навыки, развивать свою профессиональную компетентность, быть более мобильным и восприимчивым к новшествам. Как правило, внедрение новых технологий ставит под угрозу рабочие места, ведет к уменьшению заработной платы, приводит к чувству неуверенности, неопределенности у работающего человека. Противоречия между старыми моделями поведения и организацией социальной, профессиональной активности человека как правило, связаны непосредственно с внедрением инноваций в экономику и порождают инновационные конфликты в организации.

Основными причинами инновационных конфликтов будем рассматривать несоответствие целей, различие в восприятии инноваций, расхождения интересов руководства и исполнителей и нехватка организаторских ресурсов у руководителя.

Однако, несмотря на ряд негативных последствий (прежде всего – необходимость в больших затратах времени и энергии) инновационные конфликты создают новые идеи, продукты, дают мощный ресурс организации для развития. Во многом, позитивное значение инновационного конфликта для организации определяется умением руководителя правильно управлять конфликтом подобного рода. Управление – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля в процессе формулирования и достижения целей организации. Показателем качества управления является личный настрой людей, удовлетворение их личный и актуальных потребностей, своевременная выплата заработной платы, практика принятия решения, корпоративная культура организации и т.д. [2].

Мотивация сотрудников поможет воздействовать на причину конфликта, вдохновляя сотрудников можно кардинально изменить ход конфликта в другое русло. Планирование помогает разработать технологии, которые изменят предполагаемое состояние процесса конфликтного взаимодействия [2].

Уметь управлять конфликтом – это умение влиять на конфликт в нужном для организации русле и повышать качество менеджмента. В результате может быть не только урегулирование, но и разрешение конфликта, а также успешная

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

реализация стратегических целей бизнеса. Тем самым организация добьётся двойного успеха [2].

Таким образом, в широком значении под регулированием конфликтов подразумевается абсолютно любое сознательное воздействие на все элементы существующего конфликта. Оно может быть направлено на предотвращение конфликта, регулирование его динамики и благополучное влияние на его завершение [3].

Управление инновационными конфликтами в организации возможно за счет применения «социальных технологий»: организационной подготовки к внедрению инноваций, вовлечения в нее работников компании путем стимулирования их трудовой активности, развития положительного отношения к инновациям и переподготовки, эмоциональной подготовки сотрудников. Все это подразумевает достижение сплоченности сотрудников вокруг всеобщих целей организации; умение вести переговоры; учет интересов персонала в процессе введения инноваций и решения прочих административных задач [4].

Регулирования конфликтов как процесс воздействия на сотрудников с целью ликвидации конфликтных очагов реализуется посредством структурных методов и грамотного подбора способов межличностного общения. К структурным методам относим: разъяснение требований (осуществляется при помощи должностных инструкций, документов об обязанностях, правах и ответственности); применение механизмов координации (работники обязаны выполнять требования своего руководителя); создание или детализация общеорганизационных целей (в том числе, инновационного развития); разработка системы вознаграждения для тех, кто внедряет инновации. Способы межличностного общения – подбор подходящей манеры поведения для сторон конфликта. В качестве способов общения в инновационном конфликте наряду с традиционными стратегиями поведения в (уступка, избегание, соперничество, сотрудничество и компромисс) возможно использование принуждения (директивное введение инноваций и подавление конфликтов инновационного развития) и решение проблем. Последнее

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

означает признание отличий в отношении к инновациям и готовность познакомиться со всеми позициями и искать решение, приемлемое для всех сторон [5].

Управление конфликтами может осуществляться посредством формирования соответствующей организационной культуры [1]. Поскольку основной проблемой конфликта инновационного развития является расхождение между инновационными и традиционалистскими ценностями, организационная культура является действенным средством управления подобным конфликтом. Организационная культура состоит из трех уровней. Первый уровень – это артефакты (они относятся к различным внешним аспектам жизни организации, например: технологии и создаваемые преимущества, манера взаимодействия сотрудников, мифы и истории, связанные с организацией, внешние ритуалы), второй – провозглашаемые ценности и ключевые идеи. Третий уровень – это ключ. Это «подсознательные, кажущиеся несомненными убеждения, особенности восприятия, мыслей и чувств». Основная идея здесь заключается в том, что в развитии ключевых ценностей и модифицировании основных концепций организации решающую роль выполняет руководство организации.

Организационная культура как инструмент инновационных перемен применяется для постепенного введения инноваций и делается это по принципу схемы изменений. Первым этапом которой является «размораживание» установок. Это внедрение новых модификаций поведения и обучения. Второй этап – «изменения групповых норм» – подразумевает рассмотрение разработки плана действий по переходу к желаемому состоянию и новым нормам взаимодействия. И последний этап – это «замораживание» новых установок.

Важными мерами по развитию организационной культуры при внедрении инноваций на наш взгляд являются: разработка корпоративного кодекса организации, понятного ее сотрудникам, повышение уровня профессионализма сотрудников, командный принцип работы различных подразделений для решения определенные проблемы, поощряющие инициативу сотрудников [5]. Потенциал корпоративной культуры при этом оказывает влияние по следующим направлениям:

− согласование интересов работников и формирование команды;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– достижение баланса ценностей сотрудников и их подразделений;

– преодоление инновационных барьеров на личностном и групповом уровне и развитие инновационной готовности.

В качестве принципов деятельности организации при внедрении инноваций, можно рассмотреть: принцип рациональности (внедрение инноваций исключительно в тех подразделениях, где это необходимо), уведомление о сути инновации и ее последствиях, принцип инициативы снизу (непосредственные исполнители инноваций обязаны понимать необходимость брать на себя ответственность); систематическая информация (непрерывная обратная связь от заинтересованных сторон); принцип гибкости организационных структур [5].

Таким образом, действующим признаком процессов модернизации в современном сообществе представляется инновационный конфликт. Ключевыми факторами инновационных конфликтов будем рассматривать несоответствие целей, расхождение в восприятии инноваций, расхождения интересов руководства и исполнителей и недостаток организаторских ресурсов у руководителя. Положительное значение инновационного конфликта для организации обусловливается умением руководителя правильно управлять конфликтом подобного рода. Управление инновационными конфликтами в организации возможно за счет применения «социальных технологий»: разъяснение требований; применение механизмов координации; создание или детализация общеорганизационных целей; разработка системы вознаграждения для тех, кто внедряет инновации, а также подбора подходящей манеры поведения для сторон конфликта. Одним из наиболее действенных и перспективных методов управления инновационными конфликтами рассматриваем формирование соответствующей организационной культуры.

Список литературы

1. Шаленко В.Н. Инновационные конфликты в организации: социологический анализ и методы управления / В.Н. Шаленко // Социальная политика и социология. – 2019. – №5 (59).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами: Management of the conflicts: учебник для вузов / Ю.Ф. Лукин. – М.: Академический Проект; Гаудеамус, 2019.

3. Решетникова К.В. Организационная конфликтология: учебное пособие / К.В. Решетникова. – М.: ИНФРА-М.

4. Кобзева Н.М. Управление внутрифирменными отношениями в условиях инновационных конфликтов: дис. ... канд. социол. наук. –. Белгород: БГТУ им. В. Г. Шухова

5. Тарабаева В.Б. Инновационный конфликт в организации: методы управления: учебное пособие / В.Б. Тарабаева. – Белгород.

6. Муравьев А.И. Управление конфликтами в инновационной деятельности / А.И. Муравьев, В.В. Платонов; М-во образования Рос. Федерации, СПб. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)