



Социологические науки

УДК 316.48

Д.А. Исюк

Исюк Дарья Александровна, студентка 2 курса группы СКД/бак-19 Краснодарского государственного института культуры (Краснодар ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: daria.isyuk@bk.ru

Научный руководитель: **Павлова Ольга Александровна**, доктор филологических наук, доцент Краснодарского государственного института культуры (Краснодар ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: lexfati72@mail.ru

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ КОНФЛИКТЫ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В данной статье рассматриваются актуальные проблемы, связанные с напряженностью и беспокойствами в современном обществе, которые зачастую приводят к социокультурным конфликтам. Здесь мы рассматриваем культуру как один из способов развития и организации деятельности человека.

Ключевые слова: культура, конфликт, стадии конфликта, стратегии конфликта.

D.A. Isyuk

Isyuk Darya Aleksandrovna, student of 2nd course of SKA/bak-19 group of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: daria.isyuk@bk.ru

Research supervisor: **Pavlova Olga Aleksandrovna**, doctor of philology, associate professor of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: lexfati72@mail.ru

SOCIOCULTURAL CONFLICTS IN CORPORATE CULTURE AND WAYS TO OVERCOME THEM

This article discusses current issues related to tension and anxiety in modern society, which are directly related to social and cultural conflicts. Here we consider culture as one of the ways of development and organization of human activity.

Key words: culture, conflict, stages of conflict, conflict strategies.

Современный мир устроен таким образом, что практически в любой сфере деятельности человека происходят конфликты. Феномен социального конфликта представляет собой многомерный объект исследований в различных областях научного знания [6]. Они неизбежны, и их решение требует особого внимания. Различия, несовместимость основополагающих интересов – культурных установок, ценностных смыслов, мировоззрения в целом, принимающие форму противоречий или открытого столкновения – главная причина конфликтов в корпоративной культуре.

Корпоративная культура – мощнейший стратегический инструмент, позволяющий организации, преодолевая препятствия внутреннего и внешнего характера, совершенствоваться, устранять конфликты и получать максимальную прибыль. Она существует в любой организации и с самого ее рождения, формирует правила, принципы и нормы, особенности поведения, как руководства, так и подчиненных, их самоорганизацию, а также традиции и обычаи. Корпоративная культура – это, прежде всего, взаимодействие сотрудников и руководства, их слаженность, удовлетворение работой и гордость за свои результаты, преданность организации, качество труда и

готовность к переменам из-за большой конкуренции. Высокая корпоративная культура – залог успеха и процветания любой организации.

Конфликт – неотъемлемый фактор деятельности каждой организации. Чтобы понять суть конфликтных отношений, необходимо определить и в полной мере проанализировать основные противоречия в организации. Тогда становится ясно, в каком направлении организации следует двигаться, чего необходимо достичь и от чего лучше уйти. В данном случае конфликт оказывается катализатором формирования организационной культуры управления. Его результатом становится поведенческая культура, корпоративная культура работников. Таким образом, конфликт несет преобразование во всех взаимоотношениях в фирме.

Успешно разрешенный конфликт – показатель высокой корпоративной культуры организации, эффективной и результативной работы, четкого соблюдения плана и достижения поставленных целей.

Чтобы рассмотреть конфликт как социокультурное явление в корпоративных взаимоотношениях, необходимо объяснить различия между организационной и корпоративной культурой.

Организационный конфликт является следствием того, когда работник в полной мере не воспринимает организационный регламент своей деятельности. Если рассматривать социокультурный конфликт, то он основан именно на противоречиях во взаимодействиях работников в сфере социальной культуры. Их причина – несовместимость культурных установок, мировоззрения, целей, ценностных смыслов.

Существуют следующие стадии конфликта: накопление противоречий; понимание опасности, избегание; прохладность; претензии; обвинения; угрозы непосредственно в корпорациях или иных организациях и их структурных подразделениях [4].

В социокультурных корпоративных конфликтах выделяют субъект и объект. Субъект – индивид, личность, отстаивающая свои убеждения,

ценности и установки. Объект – власть как социальный ресурс или правила поведения как ресурс духовной сферы.

Изучение стратегий поведения субъектов конфликта – эффективный способ, позволяющий моделировать ход конфликта и со стороны его участников, и с «третьей стороны», также заинтересованной в его разрешении.

К.У. Томас и Р.Х. Киллмен разработали классификацию типов стратегий поведения субъектов конфликта. Она называлась «двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтном взаимодействии» и представляла собой пять типов поведения субъектов [5].

Приспособление и уступчивость – первая стратегия. Основные действия ее субъектов заключались в безусловном соглашении с требованиями оппонента, в активной демонстрации пассивной позиции, в отсутствии претензии на победу и сопротивление. Данная стратегия имеет как положительные, так и отрицательные факторы. Например, если главное – это сохранение четкого взаимодействия, то эта стратегия будет эффективным способом разрешения противоречий. Однако негативный фактор заключается в заниженной самооценке субъектов конфликта.

Уклонение и избегание – вторая стратегия, в которой субъект конфликта не желает действовать сейчас, а предпочитает отложить какие-либо противоречия, решение немаловажных дел на будущее. Главная особенность данной стратегии в том, что бывают ситуации, когда суть конфликта не важна или отношения с оппонентом поддерживать не планируется. Однако если отношения с оппонентом действительно важны, данная стратегия только усугубит ситуацию.

Противоборство, конфронтация – третья стратегия, суть которой заключается в удовлетворении собственных интересов в ущерб интересам противоположной стороны. Ее положительной стороной выступает отстаивание позиции субъекта, отрицательной – пренебрежение «человеческим фактором».

Сотрудничество – четвертая стратегия, разрешающая конфликт таким образом, чтобы каждая сторона была удовлетворена. Здесь происходит сбор информации об оппоненте, рассмотрение его предложений, подсчет ресурсов участников, открытое обсуждение самого конфликта, учитываются позиции каждого, присутствует стремление к максимальному пониманию всех требований.

Компромисс – пятая стратегия, частично удовлетворяющая интересы всех сторон конфликта. В большинстве ситуаций данная стратегия рассматривается только в роли промежуточного этапа, в качестве поиска наиболее оптимального решения, полностью устраняющего конфликт.

Данная классификация позволяет не только проанализировать поведение оппонентов, но и выбрать соответствующие стратегии и стили поведения. Ориентация участников конфликта на свои интересы и интересы других – основополагающий фактор данной классификации. Он позволяет обозначить и источники, и причины социального конфликта, лежащие в плоскости социокультурных факторов [4]. Примером может быть неравенство статусных ролей субъектов конфликта, изменения в социокультурных основах жизни субъектов конфликта. Также психологический аспект, а именно – удовлетворение или неудовлетворение потребностей субъектов конфликта, различие целей, интересов, тенденций. И, конечно, психоэмоциональные характеристики (различие оценок, точек зрения субъектов конфликта, то есть определенные субъективные настроения, вкусы, предубеждения). Все данные факторы определяют степень конфликтных взаимодействий.

Спектр взаимодействий субъектов социального конфликта в корпорации, прежде всего, характеризуется социокультурными и психологическими установками. Все они содержат в себе объективные и субъективные факторы, играющие немаловажную, а в большинстве случаев – и решающую роль в возникновении, развитии и формах разрешения конфликтных ситуаций.

Суммируя все сказанное, следует отметить, что современный мир устроен таким образом, что практически в любой сфере деятельности человека происходят конфликты. Корпоративная культура – мощнейший стратегический инструмент, позволяющий организации устранять конфликты и получать максимальную прибыль. Способами преодоления социокультурных конфликтов являются: приспособление и уступчивость; уклонение и избегание; противоборство, конфронтация; сотрудничество; компромисс.

Список используемой литературы:

1. *Анунов А.Я., Баклановский С.В.* Конфликтология в схемах и комментариях: монография. – СПб.: Питер, 2009. – 39 с.
2. *Гришина Н.В.* Психология конфликта: монография. – СПб.: Питер, 2000. – 375 с.
3. *Глухова А.В.* Социально-культурный конфликт как фактор современного политического процесса: монография. – М: Логос, 2005. – 200 с.
4. *Дейнека А.В.* Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2013. – 292 с.
5. *Егоров С.А., Игнатенко А.С., Козырева А.Б.* Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях. – М.: Буки Веди, 2016. – 233 с.
6. *Захаров А.В.* Традиционная культура в современном обществе. М: Социс., 2004. – 115 с.
7. *Потемкин М.* Конфликтовать нельзя договориться. URL: <http://page.iar.ru/konfilktovat-nelzya-dogovoritsya/#more-3337> (дата обращения: 12.10.2016).
8. *Терновая О.А.* Ответственность юридических лиц в корпоративном праве: проблемы и перспективы: монография. – М: Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения, 2017. – 223 с.

9. *Фоков А.П.* Международное корпоративное право: законодательное обеспечение юридических лиц // Международное публичное и частное право. – 2016. – № 4. – С. 33–35.

10. *Thomas K.* Conflict and conflict management: Handbook of industrial and organizational psychology: monograph. – Chicago, 1976.