

ИДЕНТИФИКАЦИЯ И МЕХАНИЗМ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНФЛИКТА

AN IDENTIFICATION AND MECHANISM OF TRANSFORMATION ORGANISING CONFLICT

Сведения об авторах

Денис Викторович Окунев родился в 1976 году в городе Рузаевка в Республике Мордовия. Доцент кафедры экономической теории ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», кандидат экономических наук. Область научных интересов – управление социально-трудовыми отношениями на промышленных предприятиях корпоративного типа. Автор более 65 научных работ. Адрес домашний: 431460 Республика Мордовия, г. Рузаевка, ул. Юрасова 24-17. Адрес служебный: 430005, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Полежаева 44. Тел.: +79276401119. E-mail: okunev_d@mail.ru

Светлана Эдуардовна Майкова родилась в 1976 году в городе Саранск Республики Мордовия. Доцент кафедры маркетинга ГОУВПО «Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева», кандидат экономических наук. Область научных интересов – социально-детерминированное управление промышленными предприятиями корпоративного типа. Автор более 80 научных работ. Адрес: 430000, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Коммунистическая 8-75. Адрес служебный: 430005, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Полежаева 44. Тел. +79272747361. E-mail: maikova_s@rambler.ru

Information about authors

Denis V. Okunev was born in 1976 in Ruzayevka, Republic of Mordovia. The assistant professor of the economic theory pulpit of the Mordovian State University named N.P. Ogarev, the candidate of economic sciences. An area of scientific interest is a social and labor relations management in corporative industrial companies. Author more than 65 scientific works. Address: 431460, Republic of Mordovia, Ruzayevka, Yurasova st., 24-17. Tel.: +79276401119. E-mail: okunev_d@mail.ru

Svetlana E. Maikova was born in 1976 in Saransk, Republic of Mordovia. The assistant professor of the marketing pulpit of the Mordovian State University named N.P. Ogarev, the candidate of economic sciences. An area of scientific interest is a social and deterministic management by corporative industrial companies. Author more than 80 scientific works. Address: 430000, Republic of Mordovia, Saransk, Kommunisticheskaya st., 8-75. Tel.: +79272747361. E-mail: maikova_s@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматриваются различные теории конфликтов и эволюция взглядов на конфликтное поведение человека в организации. Представлена типология конфликтов. В работе отражены результаты авторского исследования сфер кон-

Журнал «Национальные интересы: приоритеты и безопасность» № 9(42) 2009 г.

фликтного поведения персонала промышленных предприятий, выделены основные зоны конфликтности. Представлена модель эндогенного развития конфликта, концепции разрешения и трансформации организационного конфликта.

Summary

In that article are considered a different conflict theories and evolution looks on the person conflict behavior in an organization. It is presented a conflict typology. In that article are reflected an author research results of a scope personnel conflict behavior in an industrial companies. It is selected main conflict areas and presented a model of endogen conflict development, a concept arrangement and transformation of organizing conflict.

Ключевые слова

конфликт, конфликтное поведение, трансформация организационного конфликта, модель развития конфликта

Key words

conflict, conflict behavior, transformation of organizing conflict, model of conflict development

Побудительными мотивами жизнедеятельности людей являются потребности, интересы, ценности. Их несовпадение или даже антагонизм порождает противоречия и конфликты, которые играют важную роль в социальной динамике. Не случайно в 50-60-е годы сформировалось специальное направление научных исследований – конфликтология, хотя истоки ее уходят во времена Платона и Аристотеля.

Автор учебного пособия «Концепция менеджмента» Э.М. Коротков определяет конфликт как столкновение противоречивых или несовместимых сил. По мнению ученых О.С. Виханского и А.И. Наумова, «конфликт определяется тем, что осознанное поведение одной из сторон (личность, группа или организация в целом) вступает в противоречие с интересами другой стороны» [1].

В. Веснин под конфликтом понимает столкновение противоположно направленных тенденций в психике отдельного человека, во взаимоотношениях людей, их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов [2, с. 303].

Журнал «Национальные интересы: приоритеты и безопасность» № 9(42) 2009 г.

В социологии под конфликтом понимается процесс эволюции и разрешения противоречивых целей, взаимоотношений и действий людей. Он определяется объективными и субъективными причинами и протекает в двух диалектически взаимосвязанных формах: 1) противоречивых психологических состояний; 2) открытых противоречивых действий сторон на индивидуальном и групповом уровнях [3, с.23].

Конфликт можно определить как несогласие сторон, при котором одна из них пытается добиться принятия своих взглядов и помешать другой стороне сделать то же самое.

Несмотря на многообразие представленных подходов, никто из названных авторов не отрицает, что конфликт – это сложное совместное действие, по меньшей мере, двух сторон, объединенных противостоянием. При этом одни ученые акцентируют внимание на разрушительном, непримиримом характере отношений конфликтующих сторон, другие трактуют его в более мягкой, компромиссной форме.

На наш взгляд, в каждом определении конфликта есть свое рациональное зерно, а множественность подходов объективно обусловлена разнообразием субъектов, движущих мотивов, форм взаимодействия, условий протекания, местоположения, а также возможностями регулирования конфликтов. Характер общества и власти, система принятых в нем ценностей, социальная структура также в значительной мере определяют содержание конфликта, его место и роль.

Разработкой типологии конфликтов занимаются многие исследователи. В ее основу могут быть положены различные критерии. Наиболее компактная типология конфликтов по критериям «тип участников» и «вид структурных отношений» выглядит следующим образом: внутриличностный, межличностный, внутринацио-