

Дмитренко С.А., студент 311 группы  
очной формы получения образования  
Научный руководитель – Смаргович И.Л.,  
доцент кафедры

## **ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ**

В современном глобализационном обществе информация играет важное значение: чем больше знаний и навыков имеет человек, тем более востребованным на рынке труда и в общественной среде он является. Однако огромное количество информации, разное ее восприятие, разнообразие мнений, взглядов и подходов в работе могут вызывать разногласия и конфликты в трудовом коллективе или организации. Конфликты отрицательно сказываются на психологическом климате в организациях сферы культуры. Неразрешенные разногласия создают неприятные и напряжённые условия работы, которые могут привести к нарушению процесса коммуникации между сотрудниками и структурными подразделениями, неблагоприятно повлиять на мотивацию и удовлетворённость работников, поспособствовать увольнению высококвалифицированных специалистов.

В организациях сферы культуры вопросы конфликтов особенно актуальны. Это связано с тем, что в культурной сфере работает огромное количество творческих людей, мнения и точки зрения которых могут в значительной степени отличаться друг от друга.

Основная цель нашей работы заключается в выявлении особенностей конфликт-менеджмента для улучшения деятельности и повышения эффективности организаций в сфере культуры.

Прежде чем говорить об особенностях конфликт-менеджмента, необходимо выяснить, что такое конфликт и какие виды конфликтов существуют. По мнению исследователя Н. Б. Буренина под конфликтом в организации понимается «противоречие, возникающее между людьми или коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности из-за непонимания или различий в интересах, а также из-за отсутствия согласия между двумя или более сторонами» [2, с. 2].

Многие исследователи выделяют четыре основных вида конфликта в организациях: внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой, межгрупповые конфликты.

В своей работе С. А. Барсукова рассматривает конфликты как сложное социально-психологическое явление, которое можно классифицировать по разным основаниям. Например, по направлению организационные конфликты делятся на горизонтальные, вертикальные и смешанные. Автор также классифицирует конфликты в зависимости от длительности: кратковременные конфликты (от нескольких минут до нескольких часов), длительные конфликты (от нескольких часов до нескольких суток), затяжные конфликты (бессрочные, пока не найдется конструктивное решение) [1].

Организационный конфликт в сфере культуры может принимать разнообразные формы, такие как скрытое недовольство, открытые столкновения, выражающиеся в словесных ссорах, публичной критике и даже бойкоте. Возможны также более радикальные формы, например забастовки и протесты, саботаж, неисполнение распоряжений и другие.

Стоит отметить, что любой организационный конфликт характеризуется наличием двух ключевых элементов: субъектов и объектов.

Субъекты конфликта представляют собой активных участников конфликтного взаимодействия, заинтересованных в разрешении противоречия в свою пользу. В организациях сферы культуры субъектами могут выступать как

отдельные индивиды (руководители, сотрудники творческих подразделений, административный персонал), группы сотрудников (отделы, секции, творческие коллективы), так и внешние заинтересованные стороны (учредители, спонсоры, общественные организации).

Объект конфликта представляет собой предмет или явление, вызывающее столкновение интересов субъектов. В организациях сферы культуры объектами конфликта могут являться: материальные ресурсы (финансовые средства, помещения, оборудование, материалы), нематериальные ресурсы (власть, статус, влияние, информация), различия в ценностях (художественные принципы, эстетические идеалы, этические нормы), разнообразные методы работы (творческие подходы, организационные процессы, системы управления), творческие результаты (произведения искусства, культурные проекты, репертуар), распределение обязанностей, зон ответственности и другие.

Конфликт-менеджмент, как научно-практическое направление на стыке менеджмента и конфликтологии сформировался в 1970-х годах и исследовал возможности применения конфликтов для совершенствования работы организации. В своих работах учёные делали упор на изучение намерений конфликтующих сторон, считая, что объединение и сочетание этих намерений способно стать источником решения конфликта без потери ресурсов и доверительных отношений. А уже в 2000 году были составлены первые классификации видов управления конфликтами, которые используются теоретиками и практиками до сих пор.

Главной задачей компетентного руководителя является умение своевременно регулировать и разрешать конфликты, а при необходимости – стимулировать и моделировать их для организационного развития и максимального раскрытия позитивного потенциала конфликта в целях повышения организационной эффективности [5]. Исходя из сказанного следует, что владение эффективным конфликт-менеджментом становится ключевым

навыком руководителя, позволяющим не только минимизировать деструктивные последствия конфликтов, но и использовать их как инструмент для развития организации, стимулируя инновации, повышая вовлеченность сотрудников и укрепляя командный дух.

По мнению Т. А. Заглодина управление конфликтом представляет собой «целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой он имеет отношение» [4, с. 62]. Процесс управления конфликтами включает следующие виды деятельности: прогнозирование конфликтов, предупреждение или стимулирование конфликтов, регулирование конфликтов и их разрешение.

Прогнозирование выявляет причины конфликта путем изучения объективных и субъективных факторов взаимодействия, таких как стиль управления, социальная напряженность и социально-психологический климат. Используются методы диагностики для получения знаний о составе участников, объекте разногласий и характере противоречий.

Предупреждение конфликта, основанное на прогнозировании, направлено на нейтрализацию факторов, вызывающих конфликт. Превентивная форма предполагает эффективное управление социальной системой: забота о сотрудниках, подбор персонала с учетом психологических особенностей, соблюдение социальной справедливости и формирование культуры общения.

Стимулирование конфликта используется для конструктивных конфликтов. Средства включают вынесение проблемных вопросов для обсуждения на собраниях, совещаниях, семинарах, включает также структурные изменения, приводящие к перераспределению сил и ресурсов. Приемы стимулирования включают компрометирующие материалы, настаивание на власти, игнорирование предложений и другие [4].

Регулирование конфликта предполагает вид деятельности субъекта управления, направленный на ослабление и ограничение конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения. Оно включает в себя: признание реальности конфликта конфликтующими сторонами; легитимизацию конфликта, т. е. достижение соглашения между конфликтующими сторонами; институционализацию конфликта, т. е. создание соответствующих органов, рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия [3]. Возможные формы разрешения конфликта включают в себя уступки, компромисс, консенсус, уход, сотрудничество. К способам разрешения конфликта относят административные (увольнение, перевод на другую работу, решение суда) и педагогические (беседа, убеждение, просьба, разъяснение и т. п.) способы. Регулирование использует информационные, коммуникативные, социально-психологические и организационные технологии [4].

Таким образом, грамотный конфликт-менеджмент в организациях сферы культуры будет способствовать предупреждению конфликтных ситуаций и регулированию возникающих конфликтов, а также сохранению комфортной рабочей атмосферы, что позволит повысить продуктивность и эффективность работы, качественное выполнение целей и задач, поставленных перед организацией.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барсукова, С. А. Управление конфликтами и стрессами в организации: учеб. пособие: в 2 частях / С. А. Барсукова. – Пенза : ПГУ, 2019 – Часть 1 – 2019. – 92 с.
2. Буренина, Н. Б. эффективное управление конфликтными ситуациями как фактор устойчивости компании / Н. Б. Буренина, В. А. Коцур // Ученые

записки Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2020. – № 1. – С. 33-38.

3. Емельянов, С. М. Конфликтология: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 322 с.

4. Заглодина, Т. А. Конфликтология: практикум : учеб. пособие / Т. А. Заглодина, О. С. Копалова. – Екатеринбург : РГППУ, 2023.

5. Калмыкова, О. Ю. Конфликтменеджмент и стрессменеджмент : учеб. пособие / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова. – Самара : Самарский университет, 2022. – 140 с.

Дмитренко С.А., студент 311 группы  
очной формы получения образования,  
Харитонов Д.В., студент 311 группы  
очной формы получения образования

Научный руководитель – Кандрукевич О.В.,  
кандидат медицинских наук, доцент

## **ЗНАЧЕНИЕ БАЗОВЫХ НАВЫКОВ САМОКОНТРОЛЯ СОСТОЯНИЯ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ГРУППЫ**

Современная жизнь студентов в условиях интенсивной учебной нагрузки и сопутствующих стрессовых факторов предъявляет высокие требования к физическому и психическому здоровью. Успешное обучение и реализация потенциала напрямую зависят от состояния здоровья. В связи с этим, овладение базовыми навыками самоконтроля состояния здоровья, которые играют