

Таболич М.С., студент 111 группы
очной формы получения образования
Научный руководитель – Барма О.А.,
старший преподаватель

ТВОРЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ КАК ИНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Понятие «конфликт» является частью системы терминов различных наук, но в рамках основного объекта исследования изучается конфликтологией, цель которой – изучение закономерностей зарождения, возникновения, развития, разрешения и завершения конфликтов как социального, культурного, политического, экономического явления. В. А. Боженко, анализируя подходы к определению конфликта, акцентирует внимание на определении, представленном в энциклопедическом словаре по политологии, считая его наиболее универсальным и широко применяемым в практике – «Конфликт – это противоборство, столкновение двух или нескольких субъектов, обусловленное противоположностью, несовместимостью их интересов, потребностей, систем ценностей или знаний» [1, с. 143].

Обязательными элементами конфликта являются: субъект (противоборствующие стороны), объект (выступает основой возникновения между объектами конфликтных отношений), предмет (проблема, служащая причиной конфликта), динамика (развитие конфликта) и границы (пространственные, временные и внутрисистемные).

Конфликт имеет несколько стадий своего развития. К. В. Ситкалиева выделяет пять стадий конфликта. Первая стадия характеризуется появлением условий, создающих возможности для возникновения конфликта в будущем, а именно:

- проблем, связанных с общением (неудовлетворительный обмен информацией, отсутствие взаимопонимания в коллективе);
- проблем, связанных с особенностями работы организации (авторитарный стиль управления, отсутствие четкой системы оценки работы персонала и вознаграждений);
- личностных качеств работников (несовместимые системы ценностей, догматизм, неуважение к интересам других членов коллектива).

Вторая стадия характеризуется таким развитием событий, при котором конфликт становится очевидным для его участников.

Третья стадия характеризуется очевидностью намерений участников конфликта разрешить создавшуюся конфликтную ситуацию.

Четвертая стадия конфликта наступает, когда намерения его участников воплощаются в конкретные формы поведения.

Пятая стадия конфликта характеризуется тем, какие последствия (позитивные, негативные, нейтральные) наступают после разрешения конфликта [2, с. 2–3].

У каждого вида профессиональной деятельности своя специфика реализации, определяющая ее уникальность и сложность, а также оказывающая влияние на поведение, мышление ее субъектов (исполнителей). Именно это выступает причиной конфликта как внутри (несогласия персонала с методами руководства или несовпадение целей работника с ценностями организации), так и во внешней (противоречие миссии организации задачам государства, несогласия руководства организации и сотрудников с политикой учредителя) сфере реализации данной деятельности. Для людей, занятых в сфере создания, сохранения, трансляции, освоения и развития традиций, ценностей, норм в сфере художественной, исторической, духовно-нравственной культуры, характерен высокий уровень эмоциональной чувствительности. Они склонны остро воспринимать критику в свой адрес и негативно реагировать на нее. Их

творческая деятельность определяется не только нормативно-правовыми документами (уставом организации, должностными инструкциями, планом работы организации), но и уровнем образования, креативностью, профессиональным опытом, типом мышления и т.д. Последнее во многом и определяет возникновение и протекание конфликтов, детерминированных как личностными мотивами субъектов, занимающихся творческой деятельностью, так и культурными тенденциями развития личности, общества, государства.

В рамках деятельности организаций сферы культуры актуальным является, в первую очередь, понятие «трудовой конфликт». По определению А. А. Черкасовой и Ю. О. Сулягиной «трудовой конфликт необходимо рассматривать как форму социально-трудовых отношений в трудовом коллективе, проявляющуюся в противодействии членов трудового коллектива, причиной которого являются противоречия в трудовой сфере и особенности характеров членов трудового коллектива, а также ценности, ставящиеся его участниками во главе угла» [3, с. 230]. Предпосылки появления трудовых конфликтов между сотрудниками организаций сферы культуры могут быть разными, среди которых наиболее частыми являются: различие во взглядах на решение одного и того же вопроса (творческого процесса); проявление чувства зависти более успешному коллеге (уровню его таланта, признанию, возможностям); недопонимание, вызванное недостатком информации или неясно выраженной мыслью; неблагоприятные условия или отдельные факторы, влияющие на организацию труда; профессиональное общение; нарушение этических норм коммуникативного поведения; наличие творческого кризиса у отдельно взятого члена или всего коллектива. Конфликты оказывают негативное влияние на деятельность всей организации через снижение мотивации сотрудников, их работоспособности, желания проявлять/демонстрировать свои творческие способности. Однако, если рассматривать конфликт не как негативное проявление трудовой деятельности, а как инструмент реализации

творческих, порою скрытых, способностей сотрудников, то его можно рассматривать как инструмент сплочения членов организации, средство поиска новых, нестандартных идей и решений, определяющих динамику развития как отдельно взятой личности работника, так и всего коллектива, в целом.

Интерес в данном контексте представляет использование технологий корпоративного менеджмента, а именно: применение творческого конфликта, как инструмента, позволяющего увеличивать производственный потенциал организации сферы культуры за счет использования явных и скрытых творческих (креативных) способностей каждого сотрудника, занятого в творческой деятельности.

Корпоративный менеджмент рассматривается сегодня как действенный механизм управления на основе разработанных руководством ценностных и смысловых установок, коррелирующих как с внутренними (целью, миссией, нормативно-правовой базой, традициями), так и внешними (законодательство, социальная, культурная политика, общественные нормы и правила поведения) аспектами деятельности организации и ее сотрудников. Использование творческого конфликта, как контролируемого, заранее моделируемого процесса столкновения противоположных взглядов, интересов и действий сотрудников на некий объект творческой деятельности, способствует выявлению творческого потенциала сотрудников через организацию межгрупповой работы.

Творческий конфликт может быть естественным (в организациях с высоким уровнем корпоративного менеджмента, где четко выделяется паритет перед креативностью и ее носителями), так и создаваемый искусственно, с целью создания атмосферы соперничества между сотрудниками, предлагающих разные варианты решения творческих вопросов, являющихся частью их производственной деятельности. В последнем случае, руководству необходимо ясно изложить цель творческого конфликта, выработать этические правила поведения сотрудников в рамках его решения. Критика, высказываемая

участниками данного процесса и являющаяся неотъемлемым ее элементом, должна быть обоснованной и направленной на решения и действия, а не на конкретных личностей. Также важно отмечать положительные детали работы сотрудников в процессе решения творческой проблемы, уровень их вовлеченности и желания использовать свой потенциал в решении вопроса. В рамках реализации творческого конфликта необходимо следить за тем, чтобы сотрудники, предлагая свои варианты, самокритично относились к их конкурентоспособности и возможностям воплощения. Важным моментом является и практики поощрения со стороны руководства сотрудников за их вовлеченность в решение производственных вопросов посредством использования своих творческих способностей.

Таким образом, возникновение конфликтов в производственной деятельности организаций сферы культуры по самым разным причинам является неизбежным и влияет на уровень работоспособности всего коллектива. При использовании в рамках корпоративного менеджмента творческого конфликта как инструмента выявления, в первую очередь, скрытого, творческого потенциала сотрудников, позволяет руководству решать насущные вопросы, достигать поставленных целей с наименьшими затратами и с наибольшим вовлечением в их решение творческого потенциала сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Боженко, В. А. Определение понятия «Конфликт» / В. А. Боженко // Вестник РУДН. Серия: Юридические науки. – 2000. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-ponyatiya-konflikt> (дата обращения: 17.03.2025).
2. Ситкалиева, К. В. Совершенствование управления конфликтами / К. В. Ситкалиева // Политика, экономика и социальная сфера: проблемы

взаимодействия. – 2016. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-upravleniya-konfliktami> (дата обращения: 17.03.2025).

3. Черкасова, А. А. Характеристика трудового конфликта как особой разновидности социального конфликта / А. А. Черкасова, Ю. О. Сулягина // Инновационная наука. – 2019. – № 12. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-trudovogo-konflikta-kak-osoboy-raznovidnosti-sotsialnogo-konflikta> (дата обращения: 17.03.2025).

Талицкая А.В., студент 320Э группы
очной формы получения образования
Научный руководитель – Бодунова И.И.,
кандидат культурологии, доцент

ХОРЕОГРАФИЯ КАК ОДНО ИЗ ВАЖНЕЙШИХ СРЕДСТВ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ВЫРАЗИТЕЛЬНОСТИ В СПОРТИВНОМ ЧИРЛИДИНГЕ

Чирлидинг (англ. cheerleading, от cheer – одобрительное, призывное восклицание и lead – вести, управлять) – самостоятельная спортивная дисциплина; также организованная поддержка спортивных команд во время соревнований. Чирлидинг зародился в США в конце 1880-х годов, а наиболее широкое распространение приобрел в 1970-е годы. В 2015 году в Беларуси приняли решение об образовании школьной, студенческой и спортивной лиг. В школьную лигу входят начинающие. Это самая многочисленная лига. Дети выступают на городских, республиканских, районных турнирах плюс