

**Каратаев Алексей Александрович**

*Студент,*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

**Karataev A. A.**

*Novosibirsk State University of Economics and Management*

## КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

### CONFLICTS IN ORGANISATIONS

**Аннотация.** *Исследованы основные виды конфликтов, а также методы их разрешения в современных организациях.*

**Ключевые слова:** *конфликт, проблема, организация.*

**Summary.** *Common types of conflicts, as well as methods of their solutions in modern organizations were researched.*

**Key words:** *conflict, problem, organization.*

Актуальность данной проблемы состоит в том, что каждому из нас приходилось сталкиваться с конфликтными ситуациями, как в личной повседневной жизни, так и на работе. Собственно говоря, конфликт — это столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьезное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе [1]. Конфликты проявляются в деятельности всех организационных групп, во взаимоотношениях между людьми и играют ключевую роль в жизни отдельного человека, семьи, коллектива, государства, общества и человека в целом.

Конфликт в организации практически неизбежен. Он определяется тем, что сознательное поведение одной из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны. Для современных организаций характерно большое многообразие конфликтов, рождаемых разными причинами, в них оказываются вовлеченными как отдельные индивиды, так и группы с различными интересами и потребностями. Конфликты, прежде всего, сказываются на эффективности работы организации, ее экономическом росте, но также это, безусловно, сказывается на психическом состоянии самого сотрудника, что и порождает цепочку проблем. Существуют такие конфликты, как внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, внутриорганизационный. Для каждого из этих конфликтов, необходим свой способ решения.

На протяжении долгого времени, в рамках управления, конфликт в организации рассматривался такими исследователями, как А. Файоль, М. Фоллет, А. Маслоу, Дж. Бертон и другие. Также свой вклад

внесли такие российские ученые, как: С. А. Баркова, А. И. Наумова, А. И. Пригожина и другие [2].

Существует достаточно много методов разрешения конфликтов: внутриличностные, т.е. методы воздействия на отдельную личность в организации; структурные, т.е. методы по устранению внутриорганизационных конфликтов; межличностные методы или стили поведения в конфликте (*Уклонение, Сглаживание, Принуждение, Компромисс, Решение проблемы*); переговоры; ответные агрессивные действия. Эту группу методов применяют в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предыдущих, групп.

Авторы выделили разные методы разрешения конфликтов, но единого системного подхода, который действовал бы на все виды конфликтов, нет. В противном случае, возможно, тогда руководитель бы привел данный метод в своей организации и конфликты быстро урегулировались.

Каждый из этих методов может применяться для отдельных групп (видов) конфликтов. Руководитель организации находится обычно в центре любого конфликта и призван разрешать его всеми доступными способами. Он сам анализирует и выбирает, какой метод он будет использовать для разрешения конфликта в своей организации. Каждому управленцу необходимо знать о конфликтах, способах поведения при их возникновении, средствах и мерах по его устранению. В ином случае управленец потеряет контроль над своими подчиненными, что сделает конфликт абсолютно неуправляемым, а это в свою очередь скажется на других сотрудниках и экономическом положении самой организации. Именно поэтому столь много внимания уделяется конфликтам и способам их решения.

Таким образом, для успешного развития, процветания и функционирования организации необходимо избегать любых конфликтных ситуаций, а при их возникновении таковых незамедлительно решать их.

Ведь важно помнить, что конфликт — это не только плохое, он является сигналом к изменениям и важно сигнал этот использовать.

#### Литература

1. Большая советская энциклопедия. — М.: Советская энциклопедия. 1969–1978.
2. Деккушева А.Д. Конфликт в организации: социологический анализ // Человек и наука. URL: <http://cheloveknauka.com/konflikt-v-organizatsii-sotsiologicheskii-analiz#1>

УДК 336

**Каратаев Алексей Александрович**

*Студент,*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

**Karataev A. A.**

*Novosibirsk State University of Economics and Management*

## МАЛЫЙ БИЗНЕС КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ SMALL BUSINESSES AS A FORM OF REALIZATION OF POTENTIAL STUDENTS

**Аннотация.** Исследованы основные проблемы для открытия малого бизнеса среди студентов, а также пути их решения.

**Ключевые слова:** предпринимательство, малый бизнес, студент, проблемы.

**Summary.** The main problems of the opening of small business among students, as well as the ways of their solution were researched.

**Key words:** entrepreneurial business, small business, student, problems.

Актуальность данной темы состоит в значимости развития малого предпринимательства в России, в том числе среди молодёжи. Цель данной работы состоит в оценке возможностей открытия собственного малого бизнеса студентами.

Задачами данной работы являются: определение проблем, с которыми сталкиваются студенты, решившие открыть собственный бизнес, а также пути их решения, определение целей государственной политики в области малого предпринимательства, а также её влияние на формирование малого бизнеса.

Малый бизнес — это бизнес, осуществляемый в малых формах, опирающийся на предпринимательскую деятельность частных предпринимателей, небольших фирм, малых предприятий. Малый бизнес характерен для некоторых видов и форм производства, торговли, сферы услуг [1]. В данной статье нас интересует малый бизнес, потому что его наиболее реально открыть студенту и потому что любое великое начинается с малого. Условно студентов можно разделить на две большие, но довольно простые группы: тех, кто хочет строить карьеру в той или иной компании,