
УДК 316.48
ББК 60.524.228
К 60

С.И. Колесник,

кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики Эссентукского института управления, бизнеса и права, г. Эссентуки, ph.: 8-928-812-35-01, e-mail: vngprof@bk.ru

И.А. Соловьев,

кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общегуманитарных и естественно научных дисциплин Эссентукского института управления бизнеса и права. г. Эссентуки, тел.: 8-918-227-73-21

М.А. Дзюба,

кандидат социологических наук, доцент, первый проректор Эссентукского института управления бизнеса и права, г. Эссентуки, тел.: 8-928-812-35-01

**Организационно-управленческий конфликт обязанностей
и интересов между членами управляющей организации
(Рецензирована)**

Аннотация. Конфликт исследуется как организационно-управленческий, то есть — между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями; образующимися в их составе первичными группами; между различными подразделениями в данной системе управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий.

Ключевые слова: конфликт, персонал, ценности.

S.I. Kolesnik,

Candidate of Sociology, Associate Professor of Economy Department, Essentuki Institute of Business and Law Management, Essentuki, ph.: 8-928-812-35-01, e-mail: vngprof@bk.ru

I.A. Solovyev,

Candidate of Sociology, Associate Professor, Associate Professor of Department of the Humanities and Natural History Disciplines, Essentuki Institute of Business and Law Management, Essentuki, ph.: 8-918-227-73-21

M.A. Dzyuba,

Candidate of Sociology, Associate Professor, the First Vice Rector of Essentuki Institute of Business and Law Management, Essentuki, ph.: 8-928-812-35-01

**The organizational and administrative conflict of duties
and interests between members of managing organization**

Abstract. The paper investigates the organizational and administrative conflict, i.e. between members of managing organization, heads and performers; the primary groups which were formed in their structure; between various divisions in this control system concerning the purposes, methods and means of administrative and organizational activity, as well as its results and social consequences.

Keywords: conflict, personnel, values.

Социальное развитие предстает с двух сторон: со стороны социальных конвенций и со стороны социальных конфликтов. Этот подход традицион-

но определяется в управленческой науке как конфликтно-конвенциональная теория социального развития. Процесс реализации прогностической функции

социологии, живое сознание и поведение — гораздо более богатые по содержанию специфические состояния общественной жизни, в которых переплетаются как научные знания, суждения и умозаключения, так и стихийное, продиктованное практическим опытом, непосредственное восприятие действительности и соответствующее ему действие. Иначе говоря, живое, практическое сознание и поведение — это реально функционирующая общественная жизнь во всем сложном переплетении как закономерных связей и отношений, так и случайных, единичных, а иногда и противоположных социальному прогрессу взглядов, идей и представлений. Ценности занимают одно из главных мест среди исследований управленческих феноменов, так как они выступают в качестве стандартов оценок и критериев выбора в тех случаях, когда индивид имеет дело с какой-либо альтернативой. Ценности, разделяемые человеком, определяют его внутреннюю позицию, исходя из которой, человек берет на себя обязательства, что-то требует, переживает свою готовность к действию. Ценности являются конечными основаниями выбора конкретного действия или, наоборот, бездействия.

В силу субъектности восприятия ситуации не может существовать прямой, однозначной связи между иерархией ценностей человека и выбором определенных возможностей. В любой конкретной ситуации иерархия ценностей является ведущей причиной выбора или отказа от выбора альтернативы. Социальное развитие означает наличие в обществе социальной динамики, то есть социальной мобильности и процесса социальной дифференциации. Этот сегмент социального развития измеряется степенью интенсивности вертикальной и горизонтальной, поколенческой и структурной мобильности. Социальная динамика показывает фиксируемые по разным параметрам реальные структурные социальные различия. Социальное развитие характеризуется наличием и интенсивностью социальных конфликтов, в которые может включаться, несомненно, и так называемая классовая борьба, поскольку она выражает точно так же, как любой конфликт, конкуренцию социальных за рас-

пределение жизненно важных условий и ресурсов жизнеобеспечения и жизнедеятельности. Конфликтность выражает, с одной стороны, состояние кризиса (т.е. фиксирует степень устарелости, упадка и даже деградации существующих общественных форм), а с другой — проявляет потенциал развития данного общества в сотрудничестве и соперничестве старых и новых социальных групп.

Конфликт — прогнозируемое явление, подверженное регулированию. Это объяснимо самой природой возникновения конфликтных столкновений, формами взаимодействия участвующих в них сторон, заинтересованностью в исходе и последствиях противоборства. Задача менеджера заключается не в том, чтобы непременно воспрепятствовать возникновению конфликтной ситуации и перерастанию ее в конфликт, а в том, чтобы контролировать этот процесс, направляя его в желательное русло.

Ценность представляет собой один из основных механизмов взаимодействия личности и общества, личности и культуры. Это положение является центральным для гуманистически-аксиологического подхода к культуре, согласно которому культура понимается как мир воплощенных ценностей.

В рамках этого подхода адекватно решается вопрос о соотношении ценностей и целей. Ценность в первую очередь является тем, что дает идеальной, реально еще не осуществленной, цели силу воздействия на способ и характер человеческой деятельности, побудительную силу. Таким образом, ценности, ценностное сознание лежит в основе целеполагания. Цели могут воздействовать на человеческую деятельность не реально-каузально, а как идеальные ценности, реализацию которых человек считает своей насущной потребностью или долгом.

Представление о собственном будущем связано с ценностями, которые, будучи по своей природе социально-историческими, являются средством приобщения индивида к роду, к родовым человеческим способностям, тем самым, позволяя преодолевать конечность, временность человеческого существования. Ценности, в свою очередь, тесно связаны с представлением

о смысле жизни, которое является одновременно и основанием развития личности, и его результатом.

Изучение эффективности менеджмента является довольно сложным процессом, поскольку предполагает учет различных факторов и предпосылок, которые оказывают совокупное влияние на управленческую деятельность. Здесь конфликт — явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем. Конфликт должен восприниматься вполне нормальным общественным явлением, свойством социальных систем, процессом и способом взаимодействия людей.

Ценностями признаются следующие качества личности: правдивый, хороший, красивый, цельный, преодолевший дихотомию, живой, уникальный, совершенный, необходимый, завершённый, справедливый, гармоничный, простой, богатый, вольный, игривый, самодостаточный. Последнее понимается как самоопределяемость, идентичность. Эти ценности выступают, по мнению А. Маслоу, как основные экзистенциальные характеристики жизни человека [1].

Учитывая, что потребность в самоопределении представляет собой потребность в формировании определенной смысловой системы, самопознание рассматривается как ориентация в ценностно-смысловом содержании индивидуального сознания, то есть как присвоение определенных ценностей и их осознание как своих собственных. Самореализация — как воплощение этих ценностей в определенных видах деятельности. Ценностно-смысловое ядро выделяется как поле осуществления самопознания и самореализации [2].

Проблемы самореализации и выбора жизненного пути существуют на протяжении всей жизни человека, что делает невозможным окончательное решение проблемы самоопределения. Самореализация происходит на основе самопознания. По мнению К.А. Абульхановой-Славской, самореализация возможна лишь тогда, когда закончено самопознание, образ Я полностью сформирован

и имеется личностная готовность обеспечить всю совокупность условий самореализации. Если эти условия не соблюдаются, то наблюдается не процесс самореализации, а процесс самовыражения, которое часто имеет исключительно внешний характер [3].

Предприниматель стоит перед необходимостью неоднократного совершения акта личностного и профессионального самоопределения. Известно, что в каждом из нас свернута потенция определенной бытийной роли в обществе. Предпринимателю важно усмотреть эту потенцию в себе, фактически открыть ее, эмпирически развернуть, превратить в реальность «Я», перевести в действенный и деятельностный план, наполнив свои поступки и действия жизненным смыслом.

Одной из ведущих жизненных ценностей человека давно признается успех. Он связан с социальной природой человека, с проявлением его сущностного начала. Исследования показали, что ориентация на успех наблюдается практически во всех сферах жизнедеятельности человека и является высоко генерализованным качеством личности.

Успех определяется как положительный результат деятельности субъекта по достижению значимых для него целей, отражающих социальные ориентиры общества. Успех выступает своеобразной формой самореализации субъекта, обеспечивает его саморазвитие и предполагает одобрение или признание со стороны общества. Индивидуальную готовность к успеху повышает конкуренция, соревнование [4].

Уровень успешности зависит от индивидуально-психологических особенностей личности, от развития ее аффективно-волевой сферы, познавательных способностей, от развития самосознания, от отношения к «Я», от меры доверия к миру и к себе. От характера системы оценок и самооценок, от уровня притязаний, мотивации достижения, от интернальности или экстернальности локуса контроля, от системы ценностных ориентаций, коммуникативных навыков, от уверенности в себе, от развития способностей к самоутверждению.

В течение длительного времени в России насаждалось и демонстрировалось неискреннее безразличие к карьерному успеху. Карьеризм слишком долго рассматривался в отечественном общественном сознании как большой порок. Поколенческий сдвиг в характере отношения к жизненному деловому успеху подтвердили многие социологи. Так, были выявлены достаточно большие различия представлений о жизненном успехе у старшего и молодого поколения. Успех как социально-управленческий феномен имеет широкий диапазон проявлений и предполагает действие своеобразных механизмов социализации (идентификации, проекции, авансирования, принятия и др.). В ряде работ зарубежных и отечественных ученых этот феномен получил теоретическую трактовку.

Высокая потребность в достижении становится традиционной социальной установкой, которая преломляется через индивидуальный мир конкретной личности и выражается в высоком уровне притязаний, в системе мотиваций. Под влиянием этой идеи к концу 50-х годов XX в. стремление к успеху стало рассматриваться социальными психологами чуть ли не главным социокультурным мотивом человеческой деятельности.

Самоопределение характеризуется как значимый процесс на пути к самореализации, к выявлению, развитию и использованию собственного потенциала. Конечным результатом самореализации выступает самоосуществление. Самоопределение неразрывно связано с самореализацией, центральным со-

держанием которой предстают ценности и смыслы, а также конкретные и идеальные цели. Проблемы смысла жизни, любви, доверия, собственных возможностей важны на любом возрастном этапе развития личности. Их актуализация возможна в периоды совпадения возрастных и социальных кризисов, в ситуации нестабильности, в периоды достижений, реализации поставленных ранее жизненных целей.

Субъективно успешное самоопределение характеризуется переживанием осмысленности собственной жизни, а неуспешное — переживанием ее бессмысленности. Наличие интереса к смыслу жизни и его обсуждение являются важными показателями активного процесса самоопределения.

Адекватное самоопределение заключается в формировании такой внутренней позиции личности по отношению к ролям и ценностям, которая обеспечивала бы эффективную деятельность, нормальное и эффективное социальное взаимодействие, объективную оценку своих успехов, следовательно, и соответствующий уровень внутреннего эмоционального комфорта.

Таким образом, личностное самоопределение связано с ценностями, с потребностью формирования смысловой системы, в которой центральное место занимает проблема смысла жизни, с ориентацией на будущее. Определение человеком себя в обществе как личности есть самоопределение относительно социокультурных ценностей, и тем самым — определение смысла своего существования.

Примечания:

1. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. — СПб., 1997.
2. Гаджиев К.С. Американская нация: национальное самосознание и культура. — М., 2006. — С. 6-56.
3. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. — М., 2009.
4. Егорова-Гантман Е., Косолапова Ю., Минтусов Е. Восприятие власти // Власть, — 2004, — №1.

References:

1. Maslow A. The farther reaches of human nature. SPb. 1997.
2. Gadzhiev K.S. The American nation: national self-consciousness and culture. M., 2006. P. 6-56.
3. Abulkhanova-Slavskaya K.A. The activity and psychology of a person. M., 2009.
4. Egorov-Gantman E., Kosolapova Yu., Mintusov E. The perception of power // Vlast. 2004. No. 1.