

Библиографический список:

1. **Ефремова, Т. Ф.** Современный толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / Т. Ф. Ефремова. – Электрон. Текстовые данные. – М.: АСТ, 2005. – Т. 1 А-Л. – 1168 с. – Режим доступа: <http://slov.com.ua/efremovoy2/page/lider.43335/>
2. **Ушаков, Д. Н.** Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция [Электронный ресурс] / Д. Н. Ушаков. – Электрон. Текстовые данные. – М.: Славянский дом книги, 2014. – 960 с. – Режим доступа: <https://slovar.cc/rus/usakov/409463.html>
3. **Булгаков, М. А.** Мастер и Маргарита [Текст] / М. А. Булгаков. - М.: ЭКСМО. – 2011. – 214 с.

ГРНТИ 02.15.99

УДК 005

Сакулина Ирина Алексеевна

ФИЛОСОФИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: философия управления, конфликт, противоречие, управление конфликтом

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблеме управления конфликтом. В ней рассматривается управление конфликтами с точки зрения разных философских концепций. Выявление природы конфликтов в процессе управления обществом. Раскрывается концепция управления конфликтом.

Sakulina Irina Alexeevna

THE PHILOSOPHY OF CONFLICT MANAGMENT

KEYWORDS: philosophy, management, conflict, contradiction, conflict management

ABSTRACT. The article is devoted to the problem of conflict management. It deals with the management of conflicts from the point of view of different philosophical concepts. Identifying the na-

ture of conflicts in the process of managing society. The concept of conflict management is disclosed.

Современное общество просто невозможно представить без управления конфликтами. Философия отвечает на вопрос как возможно это управление.

Управление как вид деятельности существует так долго, как существует человечество. Основная функция любой формы управления в обществе заключается в поддержании определенных общественных отношений, решении субъектом управления каких-либо задач, достижение поставленных в процессе управления целей. На протяжении всего исторического существования человека, поддержание общественных отношений было важным моментом процесса управления. Люди с их противоречиями являлись движущей силой изменений и развития общества.

Каждая историческая эпоха вносила свои коррективы в отношения субъектов управления, которые непременно сталкивались с конфликтами в природе, обществе и мышлении. Вступая в борьбу с общественными классами и государством.

Интерес философии к проблемам управления и конфликтам появился еще в античности и связан с именами Платона и Аристотеля. Помимо античной философии этой проблемой занимались Ф. Бекон, Т. Гоббс, Г. Гегель, К. Маркс. Которые строили социально-философские концепции функционирования государства и общества. Они же рассматривали конфликт как противоречие в рамках управления государством.

Под философией управления будут понимать систему обобщающих суждений о предмете и методах управления его месте среди других наук и в системе научного знания в целом [2].

Философия управления призвана рассматривать аксиологические, гносеологические и методологические основания человеческой деятельности в процессах управления.

В ряду аксиологических проблем философии управления важное место занимают вопросы организационной культуры. Под организационной культурой будет пониматься комплекс основных подходов к решению различных проблем внутренней регуляции, и адаптации к внешним условиям выработанные принятые в данной организации [2 с.64].

Среди гносеологических проблем философии управления центральное место занимают вопросы принятия решения в условиях неопределенности и риска.

В ряду методологических проблем философии можно рассмотреть вопросы организационной структуры.

Управления конфликтом строится на глубоких знаниях руководителя о природе, технологии и особенностях соответствующего инструментария. Начальный этап работы с конфликтом — выявление его природы.

Представители философских учений, которые рассматривали процесс управления обществом и государством. Рассматривали противоречия в них, как предпосылки управления конфликтом.

Один из представителей гносеологического направления был Ф. Бекон, который обращает свое внимание на управление конфликтами, как на процесс поиска конкретных способов предупреждения конфликтов. Одним из этих способов он считал устранение любыми способами материальных причин этих конфликтов. Важным средством предупреждения конфликтов Ф. Бэкон считал искусство политического маневрирования (список мероприятий, способствующих функционированию существующей политической власти). «Поистине, мудро то правительство, которое умеет убаюкивать людей надеждами, когда оно не может удовлетворить их нужды, и ведет дело таким образом, чтобы любое зло смягчено было надеждой: а это не так уж трудно, ибо, как отдельные лица, так и целые партии, весьма склонны тешить себя надеждами или хотя бы заявлять о них вслух, если сами уж не верят» [3, с.4-5].

Такой философ как Т. Гоббс, видел причины межличностных конфликтов в равенстве, порождающем недоверие людей, их соперничество, жажду славы. По его мнению, государство выступало одновременно источником новых конфликтов между собой и гражданами и орудием управления социальных конфликтов.

Следуя методологической позиции Гегеля - развитие любой реальной системы понимается как, динамичный процесс, который совершается на основе возникновения, развертывания и разрешения объективных противоречий.

В основу марксистской концепции исторического процесса положена теория классовой борьбы как главной и доминирующей формы конфликта.

К. Маркс, рассматривая деятельность человека, в рамках аксиологического направления учения об управлении ввел парадигму конфликта согласно которой, общественное взаимодействие как проявление конфликта между различными социальными силами. По его мнению, политика и государство провоцируют общественные конфликты, которые в свою очередь представляют сложную социальную систему. Управление социальной системой является необходимым условием существования и развития общества [4].

Ряд исследователей считают, что к управлению конфликтом можно относить только те действия, которые ведут к непосредственному урегулированию конфликта. В соответствии с этим к субъекту управления ими относится только «третья сторона». Другие, соглашаясь с предыдущим мнением по поводу конечной цели управления, все же считают, что субъектом управления может быть не только «третья сторона», но и непосредственный участник конфликта. Третьи же считают, что любые воздействия на конфликтные отношения, направленные как на расширение и интенсификацию конфликта в целях достижения конечных целей участников, так и на непосредственное его урегулирование, относятся к управленческой деятельно-

сти. При этом субъектом управления является не только «третья сторона», но и субъекты конфликта, причем как основные, так и не основные.

Такую позицию рассматривает В.И. Чехарина, считая, что управление конфликтом сводится к умению его урегулирования (завершению или разрешению), предполагает, что субъектом управления является не только «третье лицо», заинтересованное в урегулировании этого конфликта, но и сам носитель интересов, т.е. непосредственный субъект конфликта. Таким образом, под управлением конфликтом предполагает деятельность, направленную на примирение противоборствующих интересов и выработку общего согласованного решения [7].

Д.М. Фельдман дает следующее определение управлению конфликтом: это – «деятельность, направленная на достижение целей, состоящая в поддержке, окончании конфликта или любом другом воздействии на его ход» [7 с.116].

Таким образом, конфликт — это неотъемлемая часть бытия человека и общества и одна из движущих сил общественного развития, необходимый элемент социальной жизни, который дает выход социальному напряжению, порождая социальные изменения.

Управление конфликтом в свою очередь подразумевает концепцию, в которую включаются не только обязательная задача его урегулирования, но и неизбежно возникающие задачи регулирования процессов развязывания конфликта, его ведения, расширения, интенсификации и т.д. В своей совокупности они и составляют решение более общей задачи – собственно управления конфликтом.

Библиографический список

1. **Гришина, Н.В.** Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина – СПб.: Питер, 2009. – 538с.
2. **Диев, В.С.** Философия управления. Область исследования и учебная дисциплина [Текст] / В.С. Диев // Вест-

ник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология, 2012. - №2 (18). - С. – 63-65

3. Конфликтология [Текст]: уч. Пособие для вузов / под ред. Дмитриева А.В. – М. : Гардарики, 2000.- С.5-6

4. Марксистская концепция социального конфликта [Текст] // Россия сегодня: гуманизация социально-экономических отношений. VI Марксовские чтения. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной памяти проф. В.Д.Жукоцкого / Отв. ред. З.Р.Жукоцкая, Е.С.Борзов. — Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2008. — С. 57-61.

5. Политология конфликта [Текст]: учебное пособие / под ред. Д.М Фельдман. – М.: ИД «Стратегия», 1998 - 139 с.

6. **Пономаренко, В.А.** Управление конфликтами [Текст] / В. А. Пономаренко – М.: Олимп, 2008. – 89 с.

7. **Рыжов, О.А.** Управление социальным конфликтом [Текст] / О.А Рыжов, В.В Ларченков // Вестник Политология, 2012 г. - №5. - С.116.

8. Философия конфликта: [Текст] Метод. указания по дисциплине «Деловое общение» (к разделу «Конфликты и способы их преодоления») Н.В Вохменцева. / Алт. гос. техн. ун-т им. И.И.Ползунова. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2004. – 20с.

ГРНТИ 02.01.45

УДК 101.1

Сигнаевская Ольга Романовна

ДЕЯТЕЛЬНОСТНО-АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративная культура, паттерн коллективных базовых представлений, корпоративные ценности, деятельностно-аксиологический подход.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена проблемам формирования корпоративной культуры в образовательной организации, опре-