

Штельц Н. В., Шабанова Ж. А., Савченко А. В., студенты
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»,
г. Москва, Российская Федерация

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Проблема конфликтных ситуаций была, есть и в будущем будет актуальна для любого общества. Жизнь каждый день демонстрирует нам значительное влияние конфликтов на мировоззрение и образ жизни отдельно взятых людей, на межличностные или межгрупповые отношения, на историю развития государств и их взаимодействие.

В настоящее время большинство руководителей разных уровней надеются на то, что с конфликтными ситуациями им помогут справиться лишь личный опыт и здравый смысл. Но на самом деле конфликтами не так легко управлять.

Эффективно влиять на социальный конфликт можно лишь благодаря глубокому изучению причин возникновения конфликтной ситуации, этапов ее развития. Поэтому для решения конфликта лучше всего обратиться к науке конфликтологии, которая изучает конфликты различных видов, общие закономерности их возникновения, развития и завершения (разрешения), а также подходы к управлению конфликтов.

Наиболее действенным в изучении и предотвращении конфликтов является системный подход к анализу конфликтных ситуаций, который мы рассмотрим в данной работе.

Конфликт – отсутствие согласия между двумя или более сторонами. Большинство конфликтов возникает из-за психологической несовместимости людей, социально-экономического неравенства, зависти, неразделяемых индивидом норм и правил, противоположных ценностей, идеологий или религий. Каждому из нас необходимо в первую очередь следить за собой, своим поведением и в подобных ситуациях сохранять спокойствие. Чаще всего люди отвечают обидой на обиду, начинают спорить и перекидываться колкими словами, пытаются уйти от конфликта или разрешить его своей настойчивостью (силой). В результате противоречия скатываются в огромный снежный ком, способный нарушить деятельность всей организации. Именно поэтому руководителям (управленцам) необходимо следить за атмосферой в компании, замечать предпосылки конфликтов, а для того чтобы избежать конфликтов и научиться их решать, требуется изучение системного анализа конфликтных ситуаций.

Основными элементами конфликтного взаимодействия являются [1]:

1. *Субъекты конфликта.* Это его непосредственные участники. Можно сказать, что субъекты конфликтной ситуации представляют собой противопоставленные стороны, с отличающимися взглядами, мнением и интересами.

2. *Предмет конфликта.* Это проблема, которая и послужила началом конфликтной ситуации.

3. *Объект конфликта* – материальные, социальные и духовные ценности, из-за столкновения которых произошел конфликт.

4. *Мотивы конфликта* – внутренние побудительные силы, которые подталкивают субъекты конфликта к противоборству.

5. *Образы конфликтной ситуации.* Это своеобразные идеальные представления участников конфликта о себе, об оппоненте, об объекте, причинах конфликта.

6. *Микро- и макросреда.* При системном анализе необходимо учитывать условия, при которых конфликт возникает и развивается.

Системный анализ конфликтной ситуации – это рассмотрение разногласия как единого целого, состоящего из ограниченного множества взаимодействующих элементов, изучение его

закономерностей и тенденций развития и его роли среди других систем. Системный подход позволяет сформировать общее представление о конфликте, собрав воедино его элементы, причины возникновения и этапы развития.

Для изучения различных конфликтов используются следующие виды системного анализа [2]:

– системно-структурный анализ конфликта – конфликт представляется в виде системы, существующей внутри других систем и включающей в себя также несколько структур; выявляются связи между элементами конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию;

– системно-функциональный – рассматриваются внутренние (между элементами) и внешние (со средой) связи конфликта;

– системно-генетический – изменения конфликта во времени;

– системно-информационный – как информация влияет на конфликт и его отдельные элементы.

Так как системный анализ – это научный подход для изучения конфликтов, в процессе него принято придерживаться определенной логики, а именно следующих этапов:

1. Составление программы – достаточно развернутого теоретического обоснования подходов, которые будут применены в анализе конфликтной ситуации.

2. Определение конкретного объекта изучения, который отражает основные характеристики целого (выборка).

3. Разработка совокупности процедур, используемых для анализа конкретного вида конфликтных ситуаций.

4. Пробное исследование конфликтов на небольшой выборке, оценка полученной информации, доработка программы и методики (если необходимо).

5. Сбор информации и контроль надежности полученных данных.

6. Качественная и количественная обработка данных.

7. Систематизация и визуализация информации в виде модели.

8. Объяснение результатов, составление практических рекомендаций.

Ответственность за управление конфликтами в первую очередь лежит на руководстве организации. Для того чтобы предотвратить конфликт, необходимо быть компетентным и обладать знаниями в области конфликтологии и психологии. Полезно уметь работать с большим количеством информации, это понадобится для анализа возможных причин конфликта и для дальнейшего управления им. Сразу стоит отметить, что лицо, которое хочет управлять конфликтом, никогда не должно резко внешне вмешиваться в него, оно должно следить за происходящим изнутри при естественном развитии событий.

Предотвращение конфликтов в организации – это деятельность, направленная на создание особых условий, способствующих исключению или минимизированию возможности самого возникновения конфликтной ситуации. Чтобы уметь успешно предотвращать конфликты, в начале стоит научиться их прогнозировать. Прогнозирование конфликта представляет собой анализ возможности потенциального развития напряжения, которое может привести к возникновению конфликтной ситуации. Для этого особое внимание уделяется источникам возникновения, а также субъективным и объективным условиям, которые влияют на развитие конфликта. Важно обнаружить возникшую ситуацию как можно скорее, чтобы в дальнейшем задействовать меньше усилий.

Ключевым способом предотвращения конфликта можно считать интеграцию системного анализа организации [3], а именно оптимизацию условий для исключения конфликтов внутри компании. К ним относятся: улучшение организационной и иерархической структуры компании, отслеживание требований сотрудников, принятие оптимальных управленческих решений, взвешенная оценка эффективности сотрудников (включая менеджеров).

Вышеописанная деятельность не является легкой. Существует целый ряд преград, которые сильно снижают вероятность успешного предотвращения конфликтных ситуаций.

Эти преграды носят психологический характер. Люди негативно воспринимают попытки вмешательства в свои отношения. Сотрудники организации могут расценить попытки руководства предотвратить конфликтную ситуацию как стремление ограничить их свободу, из-за чего возникнет риск усугубления конфликта, поэтому всегда необходимо придерживаться разумных пределов.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что алгоритмы и методы, применяемые при системном анализе, помогают руководству организации профессионально управлять конфликтными ситуациями, а следовательно, создавать наиболее благоприятные условия для работы сотрудников, что оказывает позитивное воздействие на результаты деятельности компании.

Литература

1. Лобан, Н.А. Конфликтология УМК / Н. А. Лобан — Минск. : Изд-во МИУ, 2008.
2. Трофимова, Е. А. Системный подход к изучению конфликтов / Е. А. Трофимова, О. В. Казанская // Молодой ученый. — 2019. — № 25 (263). — С. 39–41. — [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/263/60845>. – Дата доступа: 24.10.2022.
3. Иванова, А. И. Предупреждение конфликта / А. И. Иванова // Образовательный портал «Справочник» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/sociologiya/preduprezhdenie_konflikta. – Дата доступа: 24.10.2022).

УДК 65.011.44

Шурьякова Ю. В., Ковальчук Я. А., студенты
научный руководитель – **Дашкевич Т. В.**, старший преподаватель
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «БРЕСТСКАЯ СПМК-14»

В экономическом анализе результаты деятельности предприятия можно оценить на основе объема произведенной продукции, продаж, прибыли. Однако значения данных показателей недостаточны, так как перечисленные показатели являются абсолютными.

Чтобы сделать полную характеристику эффективности работы предприятия, необходимо рассчитывать показатели рентабельности. Рентабельность комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых, денежных и других ресурсов.

Значимость рентабельности в строительстве может быть охарактеризована сопоставлением общей суммы, фактически полученной подрядными организациями, прибыли с расходами государства на капитальные вложения, направляемые на развитие строительной промышленности и на пополнение собственных оборотных средств подрядных организаций [1].

Алгоритм расчета рентабельности представляет собой отношение полученного результата от использования объекта к понесенным расходам.

Показатели рентабельности стремительно участвуют в процессах рассмотрения финансово-хозяйственной работы компании, экономическом планировании, выработке управленческих заключений, принятий заключений кредиторами, а вдобавок инвесторами.

Поиск путей повышения рентабельности определяется многообразием ее показателей. Также следует учитывать, что при анализе способов повышения рентабельности важно разделять влияние внешних и внутренних факторов. Внешний фактор подразумевает расширение рынка сбыта продукции за счет сокращения цены предлагаемых товаров. Внутренние факторы важнее внешних. К ним относятся: увеличение объема производства, сокращение производственных затрат, повышение доходности основных фондов и т.д.