

мент в социальной коммуникации:

во-первых, деньги за происхождением это товар, но не просто товар, а носитель определенных общественных отношений, формирование которых обусловило выделение из широкого ряда обычных товаров одного денежного;

во-вторых, как результат длительного эволюционного развития товарного производства и рынка деньги сами не могут быть застывшим, раз и навсегда данным явлением, а должны постоянно развиваться как по сути, так и по формам существования;

в-третьих, деньги не могут быть отменены или изменены соглашением людей или решением государства до тех пор, пока существуют адекватные деньгам общественные отношения, так же, как и не могут быть «введены» там, где таких отношений не существует.

УДК 331.109+316.48

И. Подберёзко
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Т.В. Рязанцева, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ЭКОНОМИКИ АПК

Причины конфликтов коренятся в аномалиях общественной жизни и несовершенстве самого человека. Среди причин, порождающих конфликты, следует назвать, прежде всего, социально-экономические, политические и нравственные.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже могут быть и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер.

У всех конфликтов есть несколько причин. Основными являются ограниченность ресурсов, которые нужно делить, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, в уровне образования, а также плохие коммуникации.

Распределение ресурсов. Даже в самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены. Руководство должно решить, как распределить ресурсы и финансы между различными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации.

Различия в целях. Возможность конфликта увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что специализированные подразделения сами формулируют свои цели и могут уделять большее внимание их достижению, чем целей всей организации.

Существуют структурные методы разрешения конфликтов: разъяснение требований к работе, использование координационных и интеграционных механизмов, установление общеорганизационных комплексных целей и использование системы вознаграждений. Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональный конфликт, является разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения.

Еще один метод управления конфликтной ситуацией - это применение координационного механизма. Один из самых распространенных механизмов - цепь команд. Например, компания, где назрел конфликт между взаимозависимыми подразделениями – отделом сбыта и производственным отделом - сумели разрешить проблему, создав промежуточную службу, координирующую объем заказов и продаж.

Установление общеорганизационных комплексных целей – еще один структурный метод управления конфликтной ситуацией. Установление четко сформулированных целей для всей организации в целом также будет способствовать тому, что руководители отделов будут принимать решения, благоприятствующие всей организации, а не только их собственной функциональной области. Компания старается уменьшить возможности конфликта, излагая общеорганизационные комплексные цели, чтобы добиться большей слаженности и деятельности всего персонала.

Структура системы вознаграждений. Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать дисфункциональных последствий.

Перспективным для нашей страны можно считать метод медиации. В Республике Беларусь Закон «О медиации» принят 12 июля 2013 года. Под медиацией понимают такое завершение конфликта, в котором участвует третья сторона, не заинтересованная напрямую в его исходе. Медиатор помогает вовлеченным в спор достичь добровольного разрешения своих разногласий путем переговоров.

Следует подчеркнуть, что конфликты неизбежны, нужно научиться управлять ими, стремиться к тому, чтобы они приводили к наименьшим издержкам для общества, организаций и участвующих в них личностей.