

деятельности команды – наличие лидера, который призывает своих сотрудников усердно работать и преуспевать. Такие лидеры способны согласовывать мотивы отдельных членов коллектива с целями команды в целом [1].

Исходы из выше сказанного, можно отметить, что чем более развитыми способностями и умениями обладают лидеры, тем выше у них уровень удовлетворенности работой, понимания ценностей и убеждений, чувства миссии. Они уверены в себе и сильны, уделяют особое внимание собственному развитию и способны мотивировать других: их лидерское поведение направлено на то, чтобы повысить понимание работников в отношении целей, ценностей и миссии организации.

Стиль лидерства – это индивидуальный выбор. Лидерские качества могут быть предметом целенаправленного формирования и совершенствования, при наличии у человека мотивации и определенных условий. Понимание структурных составляющих лидерства является важным условием развития нынешних и будущих лидеров. Поэтому саморазвитие, совершенствование собственных стилей у руководства имеет решающее значение для успеха на любом уровне организации.

Список использованной литературы:

1. Биктимирова Н.А. Формирование эмоциональной вовлеченности через удовлетворение социальных потребностей / БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО. 2021. № 2. – 353–357 с.
2. Колпакова А.Ю., Жарлагапова А.И. Феноменология лидерства // Молодой ученый. 2019. № 50. – 425–426 с.
3. Лаптева Е.В., Попов А.А. К вопросу о лидерстве и оценке лидерских качеств // Лидерство и менеджмент. – 2022. – № 1. – 23–36 с.
4. Лapidус Е. И. Оценка и развитие креативности и инновационности как компетенций управленческих кадров // Научное мнение. – 2020. – № 9. – 30–39 с.
5. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для вузов. М.: Изд-во «Юрайт», 2021г. – 429 с.
6. Aguenza B.B. & Som A.P.M. Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. IJAME. 2018. Pp. 32–41
7. Ibiwani Alisa Hussain, Noormala Amir Ishak. The Relationship Between Organizational Learning and Employee Engagement, in the Perspective of Young Employees from Commercial Banks in Malaysia // Journal of Business and Economic Development. 2017. Vol. 2. No.1.p. 57–62.

УДК: 65.017(575.2)

DOI 10.33514/1694-7851-2023-4-186-191

Затравина С.В., Байызова А.А.

Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы, э.и.к., доцент,

Кыргыз Республикасынын Президентине караштуу Ж. Абдрахманов атындагы Мамлекеттик башкаруу академиясы, магистрант

Затравина С.В., Байызова А.А.

Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики им. Ж. Абдрахманова, к.э.н., доцент,

Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики им. Ж.

Абдрахманова, магистрант

Zatravina S.V., Baiyzova A.A.

The Academy of Public Administration under the President of the Kyrgyz Republic named after Zh.

Abdrahmanov, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

The Academy of Public Administration under the President of the Kyrgyz Republic named after Zh.

Abdrahmanov, master's student

УЮМДАГЫ ЧЫР-ЧАТАКТАРДЫН ТҮРЛӨРҮ ЖАНА АЛАРДЫ ЧЕҢҮҮ ЖОЛДОРУ ВИДЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТИ ВЫХОДА ИЗ НИХ TYPES OF CONFLICTS IN AN ORGANIZATION AND WAYS TO OVER THEM

Аннотация: Макалада уюмдук чөйрөдө пайда болгон конфликттердин негизги түрлөрүнө сереп берилет, конфликттердин ар кандай түрлөрү талкууланат, ошондой эле уюмдук чөйрөдө конфликттерди башкаруунун практикалык ыкмалары көрсөтүлөт.

Аннотация: В статье представлен обзор основных видов конфликтов, возникающих в организационной среде, рассматриваются различные типы конфликтов, а также представлены практические подходы к управлению конфликтами в организационной среде.

Abstract: The article provides an overview of the main types of conflicts that arise in an organizational environment, discusses various types of conflicts, and also presents practical approaches to conflict management in an organizational environment.

Негизги сөздөр: конфликттер, конфликттерди башкаруу, конфликттерди чечүү, иш чөйрөсү, талаштуу жагдайлар.

Ключевые слова: конфликты, управление конфликтами, разрешение конфликтов, рабочая обстановка, спорные ситуации.

Key words: conflicts, conflict management, conflict resolution, work environment, controversial situations.

Одной из основных проблем современного общества выступает вопрос коммуникаций. Необходимость коммуницирования прослеживается на всех уровнях управления современной организацией. Однако, какой бы идеальной не была внутренняя среда, всегда существует вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

Конфликты можно рассматривать как один из источников индивидуального и организационного развития, ведь в ходе их разрешения рождается новая ситуация. Так как любой человек отличается от другого не только физически, но и психологически, то и процесс восприятия той или иной ситуации для каждого протекает по-разному. Различие в восприятии часто приводит к тому, что люди не соглашаются друг с другом и впоследствии ситуация приобретает конфликтный характер.

Применительно к трудовому коллективу конфликт может быть определён как столкновение противоречивых точек зрения на социальную действительность, возникающее между людьми или коллективами в процессе их совместной трудовой деятельности [3, с.186].

Исследование вопросов о конфликтах в организации и способах их разрешения имеет высокую актуальность в современном бизнесе по нескольким причинам:

- работа в организации зависит от эффективности команды, а конфликты могут негативно повлиять на работоспособность коллектива, что отразится на результативности работы и достижении целей;

- умение управлять конфликтами является важным навыком для руководителей, а умение разрешать конфликты способствует созданию позитивной рабочей атмосферы и поддержанию продуктивности;

- конфликты могут привести к недовольству сотрудников, их увольнению или падению мотивации, что может иметь серьёзные последствия для компании из-за потери опытных кадров и последующей неэффективности работы;

- решение конфликтов позволяет организациям создавать более адаптивные и гибкие структуры, что особенно важно в быстро меняющейся бизнес-среде;

- позитивное разрешение конфликтов способствует появлению новых идей и инноваций благодаря более открытой и поддерживающей среде для обмена мнениями и идеями.

Таким образом, изучение и понимание природы конфликтов в организации и их эффективное управление имеют ключевое значение для создания здоровой и процветающей рабочей среды, что является важным фактором в достижении успеха в современном бизнесе.

Конфликт выступает особым видом взаимодействия между людьми, выражающееся в противоборстве сторон ради достижения определённых целей.

Причины конфликта не всегда поддаются логической реконструкции, ибо могут включать иррациональную составляющую, а внешние проявления часто не дают представления об их истинном характере.

Конфликты можно классифицировать следующим образом (рис.1.):

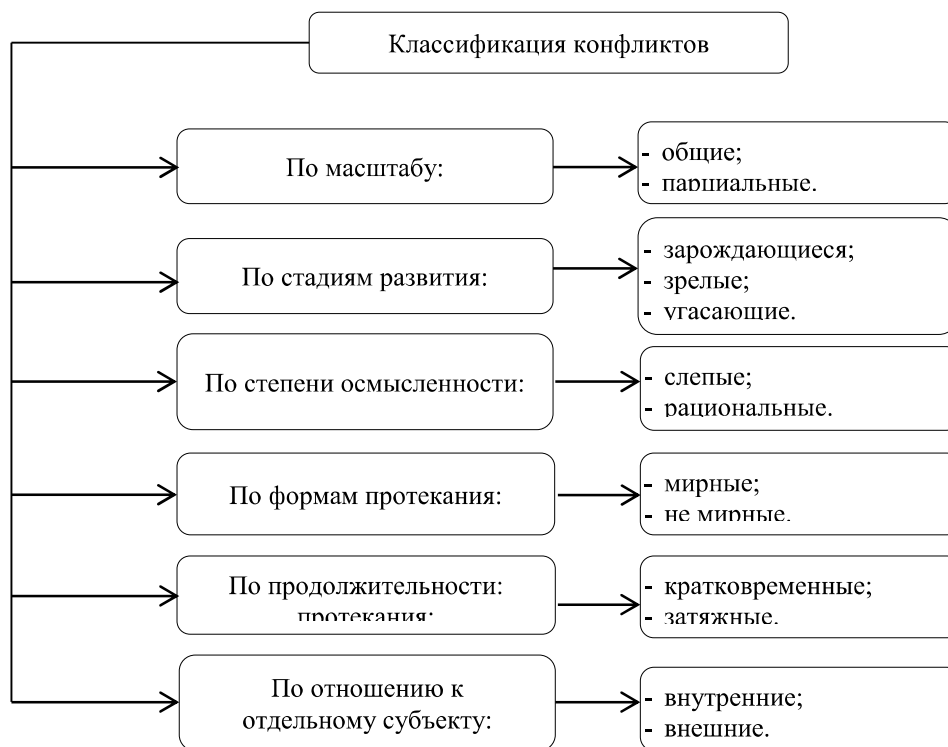


Рис.1. Классификация конфликтов

Конфликты в организации могут возникать по различным причинам, поэтому в ходе исследования нами были определены некоторые из основных типов конфликтов, к которым относятся:

- межличностные конфликты - противоречия между отдельными сотрудниками из-за разногласий, непонимания или различий во взглядах;
- организационные конфликты - противоречия между различными структурными единицами организации, такими как отделы, команды или уровни управления. Это может быть конфликт интересов, структур или целей;
- функциональные конфликты - конфликты, возникающие из-за различных функциональных областей или специализаций в организации, таких как маркетинг против производства или финансов против операций;
- конфликты из-за ресурсов - соревнование за ресурсы, такие как бюджет, время, персонал или оборудование, может привести к конфликтам между отделами или группами;
- конфликты из-за целей - различные цели или приоритеты могут вызвать конфликты между структурами организации, особенно если они несовместимы или противоречат друг другу;
- конфликты из-за статуса – связаны с властью, контролем или статусом в организации, могут возникать из-за различий в уровнях власти или из-за желания установить или сохранить свою позицию.

Понимание типов конфликтов позволяет более эффективно управлять ими, предотвращать и разрешать, чтобы они не негативно сказывались на работе и успехе организации.

Управлять конфликтом в организации – это значит устранять причину, способствующую его появлению, и приводить поведение участников конфликта к этическим нормам и правилам, принятым в трудовом коллективе.

Существуют несколько способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные методы и межличностные стили. Группа структурных методов в большей степени предполагает использование формальных организационных способов воздействия на участников конфликта, межличностная – выбор определённого стиля поведения оппонентов при разрешении или предотвращении конфликта.

Структурные методы разрешения конфликтов в организации включают в себя ряд подходов, которые изменяют или реорганизуют структуру или процессы работы, чтобы уменьшить конфликты. К ним можно отнести:

- изменение организационной структуры - пересмотр структуры управления, перераспределение обязанностей или изменение линий коммуникации и контроля;
- чёткое определение ролей и обязанностей - установление чётких и однозначных ожиданий по поводу того, кто и за что отвечает может снизить конфликты, связанные с неопределённостью и перекрытием областей ответственности;
- улучшение коммуникации посредством создания эффективных систем связи внутри организации, включая регулярные совещания, открытые диалоги и использование различных каналов связи, помогает предотвратить недоразумения и непонимание;
- введение гибких рабочих методов, которые позволяют иметь большую гибкость, адаптацию и участие сотрудников при принятии решений, может снизить конфликты, связанные с ограничениями или жёсткостью процессов;

- использование командных подходов, которые способствуют сотрудничеству, взаимодействию и обмену идеями, может уменьшить конфликты между индивидуальными интересами;

- обучение и развитие сотрудников управлять конфликтами, обладать коммуникативными навыками и решать проблемы может помочь снизить возникновение конфликтов и улучшить их разрешение.

Что касается межличностных стилей разрешения конфликтов, то они описывают подходы, которые люди используют для решения конфликтов во взаимодействии с другими. Среди них можно выделить:

- конкуренцию, которая характеризуется стремлением к удовлетворению своих интересов за счет других. Люди, использующие этот стиль, часто стремятся к победе в споре или достижению своих целей, даже если это за счет отношений с другими;

- компромисс, когда происходит урегулирование конфликта, при котором обе стороны идут на компромисс и находят средний путь. Здесь важно учитывать интересы обеих сторон, но часто это требует некоторой уступки;

- сотрудничество характеризуется стремлением к нахождению решения, удовлетворяющего обе стороны. Люди, прибегающие к сотрудничеству, стремятся к построению долгосрочных отношений, где важно удовлетворить потребности всех участников конфликта;

- избегание связано с попыткой избежать или отложить разрешение конфликта. Люди могут использовать избегание, если считают, что конфликт не столь важен или не имеет большого значения для них;

- аккомодация подразумевает уступки и компромиссы в пользу других. Люди, использующие аккомодацию, обычно отдают предпочтение удовлетворению нужд других, иногда за счет собственных интересов.

Таким образом, мы пришли к выводу, что конфликты в организации – это неизбежный аспект любого рабочего окружения и важно понимать, что они могут возникать из различных причин, включая распределение ресурсов, различия во взглядах или целях, а также проблемы в коммуникации. Однако разрешение конфликтов играет ключевую роль в создании продуктивной и гармоничной рабочей обстановки.

Для эффективного управления конфликтами важно использовать разнообразные подходы: от открытой коммуникации и поиска компромиссов до введения ясных процедур разрешения. Посредничество, обучение навыкам управления конфликтами и изменение организационных процессов также могут оказать значительное влияние на разрешение и предотвращение конфликтов.

Это позволяет создать более гибкую и эффективную атмосферу в организации, способствующую повышению производительности и удовлетворённости сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Виханский О.С., Наумов А. И. В54 Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Гардарики, 2003. - 528 с.
2. Дмитриев А.В. Конфликтология: учебное пособие. – М.: Гардарики, 2000. – 320 с
3. Исаев Р. А. Основы менеджмента: Учебник / Р. А. Исаев. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2010. — 264 с.

4. Слепцова М.А. Способы разрешения конфликтов в организации // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sposoby-razresheniya-konfliktov-v-organizatsii>
5. Шилков В.И. Менеджмент: учебное пособие / В.И. Шилков. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008. 107 с.

УДК 338.3

DOI 10.33514/1694-7851-2023-4-191-196

Кадырбек кызы Касиет, Абдыкадыров К.Дж.

И. Арабаева атындагы КМУ, Экономика жана башкаруу институту, магистрант,
И. Арабаева атындагы КМУ, Экономика жана башкаруу институту, э.и.к., проф.м.а.

Кадырбек кызы Касиет, Абдыкадыров К.Дж.

КГУ имени И. Арабаева, Института экономики и менеджмента, магистрант,
КГУ имени И. Арабаева, Института экономики и менеджмента,
к.э.н., и.о. профессора

Kadyrbek kyzy Kasiet, Abdykadyrov K.J.

KSU named after I. Arabaeva, Institute of Economics and Management, master's student
KSU named after I. Arabaeva, Institute of Economics and Management, Ph.D., Acting prof.

**УЮМДУН АЗЫРКЫ СТРАТЕГИЯСЫНЫН АБАЛЫ ЖАНА БААЛОО
СОСТОЯНИЕ И ОЦЕНКА ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ
STATUS AND EVALUATION OF THE CURRENT STRATEGY
OF THE ORGANIZATION**

Аннотация: Бул макалада 2021-2022-жылдар аралыгындагы финансылык көрсөткүчтөрдүн негизинде “Актулпар” ЖЧК коммерциялык уюмунун учурдагы стратегиясы талданат. Изилдөө активдердин жана милдеттенмелердин түзүмүн талдоону, финансылык натыйжалардын өзгөрүшүн, ошондой эле рыноктук чөйрөнү баалоону камтыйт. Негизги каражаттардын жана пайданын наркынын төмөндөшү, ошондой эле карыздык каражаттардын олуттуу өсүшү сыяктуу терс динамика аныкталган. Анализдин жыйынтыгы боюнча компаниянын финансылык абалын жана стратегиялык абалын жакшыртуу боюнча конкреттүү сунуштар сунушталууда. Финансылык пландаштыруунун, процессти оптималдаштыруунун жана рыноктук өзгөрүүлөргө активдүү жооп кайтаруунун зарылдыгы баса белгиленген.

Аннотация: В данной статье проведен анализ текущей стратегии коммерческой организации ОсОО "Актулпар" на основе финансовых показателей за период с 2021 по 2022 год. Исследование включает в себя анализ структуры активов и пассивов, изменений в финансовых результатах, а также оценку рыночной среды. Выявлены негативные динамики, такие как сокращение стоимости основных средств и прибыли, а также значительное увеличение заемных средств. Основываясь на результатах анализа, предложены конкретные рекомендации для улучшения финансового положения и стратегической позиции компании. Подчеркнута необходимость финансового планирования, оптимизации процессов и активного реагирования на рыночные изменения.