

*Конышева Юлия Игоревна
студентка 4 курса бакалавриата,
Факультет истории, философии и права
Омский государственный педагогический университет,
Россия, г. Омск
e-mail: konysheva_yliy@mail.ru*

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ

***Аннотация:** Основная цель данной статьи состоит в рассмотрении корпоративной культуры в качестве инструмента профилактики и предупреждения организационных конфликтов. В работе рассмотрены основные методы профилактики и предупреждения организационных конфликтов посредством корпоративной культуры, а также приводятся конкретные примеры данных методов.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, организационный конфликт, управление конфликтами, организация, управление.*

*Konysheva Yulia Igorevna
4rd year student bachelor,
Faculty of history, philosophy and law
Omsk State Pedagogical University,
Russia, Omsk*

CORPORATE CULTURE AS A TOOL FOR PREVENTION AND PREVENTING ORGANIZATIONAL CONFLICTS

***Abstract:** The main purpose of this article is to consider corporate culture as a tool for preventing and preventing organizational conflicts. The paper discusses the main methods of preventing and preventing organizational conflicts through corporate culture, as well as specific examples of these methods.*

***Keywords:** corporate culture, organizational conflict, management of the conflicts, organization, management.*

Организация представляет собой сложный организм, важной составляющей которого является корпоративная культура. Для организационной конфликтологии изучение различных аспектов корпоративной культуры является актуальным, ведь, как сложное, многостороннее явление она, с одной

стороны, может помогать в управлении конфликтами, так и, наоборот, способствовать их возникновению.

Профилактика и предупреждение организационных конфликтов являются значимыми компонентами при управлении конфликтом. Для профилактики конфликтов необходимым требованием является создание благоприятных условий для осуществления рабочей деятельности и конструктивного взаимодействия персонала организации [1, с. 50].

Корпоративная культура в обеспечении профилактики организационных конфликтов занимает существенное место. Так, например, в корпоративной культуре российской нефтяной компании «Роснефть» ключевыми принципами являются следующие особенности, которые не допускают возникновение организационных конфликтов [2, с. 1401]:

1. Проведение социологических исследований, которые, в свою очередь, помогают решать локальные задачи (например, определение эффективности проведения корпоративных программ).

2. Для развития высокоразвитой корпоративной культуры в компании проводятся исследования для отслеживания процессов организационных изменений; создаются эффективные корпоративные программы (например, проводятся социально-психологические тренинги); для формирования эффективной системы коммуникации в компании ключевую роль уделяют установлению обратной связи внутри коллектива (так например, при проведении в организации социологических исследований, результаты, как правило, доводятся до всех работников компании и принимаются соответствующие меры по решению проблем в сложившейся ситуации).

Предупреждением организационных конфликтов может являться наличие в компании традиций, обычаев, ценностей, которыми руководствуются коллектив организации. Традиции являются одним из важных элементов корпоративной культуры, но различие лишь в том, то, что они могут быть, как неотъемлемые (посредством регулярного повторения определенных действий, к примеру, совместный досуг, и в частности, данные посещения происходят среди

неформальных групп), так и формализованным путём (в результате официального решения, например, празднование торжеств) [3, с. 207].

Помимо предупреждения организационных конфликтов посредством традиций, ценностей, обычаев и т.д., существует предупреждение конфликтов посредством корпоративного кодекса организации. Именно на нем основывается понимание того, чем является организация, как им стоит себя вести в тех или иных случаях и к чему компании следует стремиться. Корпоративный кодекс выступает инструментом корпоративной культуры и помогает руководству своевременно предупреждать возникающие конфликтные ситуации.

Таким образом, необходимо отметить, для управления конфликта важно определить причины конфликта, поскольку зная причины возникновения того или иного явления, легче предпринять конкретные шаги по профилактике и предупреждению конфликтной ситуации, предотвращая тем самым вызываемый ими негативный эффект.

Список литературы:

1. Сидорова А.С. Профилактика конфликтов в организационной культуре / А.С. Сидорова, Е.А. Плеханова // Studium. 2016. № 41. С. 47-55.
2. Шевченко И.Л. Корпоративная культура в практике корпоративного управления российских компаний // Российское предпринимательство. 2016. № 12. С. 1395-1406.
3. Шелякина А.В. Корпоративная культура организации // Молодой ученый. 2018. №14. С. 206-209.