

УДК 33.8

Ірина Сівчук

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

ЗВ'ЯЗОК КОНФЛІКТІВ З ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто ефективність інноваційної діяльності в поєднанні з конфліктними взаємодіями в процесі розвитку підприємства, обґрунтовано позитивний вплив конфліктів у розв'язанні і впровадженні інноваційних новинок.

Ключові слова: конфлікти, інноваційний розвиток, ефективність.

Iryna Sivchuk

BUNCH CONFLICTS WITH INNOVATION DEVELOPMENT OF ORGANIZATION

Abstract. Reviewed the efficiency of innovative activities in connection with conflict interactions, proved positive influence conflicts in solve and introduction innovative news.

Постановка проблеми. Ефективна діяльність підприємств у сучасному світі досягається не лише розвитком науки і промисловості, але й за рахунок отримання нових знань, використання їх у виробництві. Всі етапи інноваційного процесу пов'язані з інформаційними, організаційними, фінансовими та іншими елементами ринкового сектора економіки.

Сьогодні особливого значення набувають чинники, що дають підприємству можливість швидко і адекватно реагувати на несподівані зміни у турбулентному економічному середовищі. За таких факторів, умов посилюється безперервний розвиток ринку та місця підприємства в конкурентному середовищі, а це, у свою чергу, сприяє широкому застосуванню сучасних інформаційно – комунікаційних технологій. Конфлікт веде до змін не лише в колективі, між керівником і працівником, але й до змін у виробничому процесі. Його наслідки можуть бути як позитивними, так і негативними. Для сучасної світової економіки характерна радикальна зміна структури економічного процесу, його розвитку, а саме перехід від самого типу екстенсивного до інноваційного типу розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У процесі досліджень вітчизняними та зарубіжними науковцями питання вирішення конфліктів особлива увага приділяється колективним трудовим суперечкам у виробничій діяльності. Проблемні аспекти аналізу та Структури конфліктів

розглядали такі видатні мислителі та філософи, як Конфуцій, Геракліт, Аристотель, Хома Аквінський. Серед досліджень, які розкривають етапи розвитку конфліктів, їх математичний аналіз, необхідно відзначити праці Г. Ф. Гаузе, Л. І. Скібіцької, М. І. Пірен.

Виклад основного матеріалу. Інновація – це використання нових для організації ідей шляхом втілення їх в товарах, процесах, послугах, та/або в системах управління, якими оперує організація. [1] Інноваційна діяльність являє собою процес, який спрямований на розробку різних інновацій, реалізацій результатів наукових досліджень в новий чи вдосконалений технологічний процес. Для ефективної інноваційної діяльності важливу роль відіграє законодавче та нормативно-правове забезпечення, яке в Україні започатковано Законом України «Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності» [7]. Завдяки інноваціям стають розвиваються малі і середні підприємства. Нерідко вони залучають висококваліфіковану робочу силу, яка забезпечує випуск продукції покращеної якості, творчий підхід і ефективність роботи таких підприємств. Активна реалізація інноваційних процесів повертає до життя традиційні види економічної діяльності. На дослідження, що спрямовані на створення інновацій також впливає зміна функцій і ролей учасників інноваційного процесу. Структури, де займаються дослідженням, не мають бути громіздкими. Вони повинні виконувати лише найважливіші, істотні функції, отримувати інформацію про все нове, що з'являється. Основними чинниками впливу на інноваційну діяльність є:

- добре розвинута інфраструктура;
- ініціаторами інноваційної діяльності повинні бути розробники, оскільки попит на інновації буде випереджати пропозицію;
- рівень інноваційних розробок та новинок дорівнює світовому.

Поєднання названих факторів дає можливість визначити ступінь активності інноваційної діяльності в країні для забезпечення її перманентного та ефективного розвитку. Основна мета будь-якого підприємства або організації, що функціонують в умовах ринкової економіки - це отримання прибутку. Разом з тим основним в інноваційній діяльності підприємств або організацій є одержання певного числа інновацій у вигляді нової продукції, технології, сировини, методів організації й керування й т.д., що володіють певними (відповідним вимогам підприємства) характеристиками. Звідси бачимо, що головна мета підприємства і його головна мета в інноваційній діяльності не є тотожними. Але інноваційна діяльність відіграє вирішальну роль у максимізації прибутку підприємства.

Причиною такого протиріччя є те, що підприємство, як відкрита система, забезпечує досягнення своєї внутрішньої мети – отримання прибутку за рахунок додання результатам своєї діяльності у вигляді продуктів (товарів) характеристик, що відповідають вимогам зовнішнього середовища підприємства як з боку споживачів, так і держави. В такому разі інновації як результат інноваційної діяльності, з одного боку, повинні бути

орієнтовані на покращення попиту споживачів, а з іншого боку – на отримання певного економічного ефекту у вигляді прибутку для підприємств, що здійснюють їхню розробку й впровадження.

З розвитком суспільства, переходом його на різні соціальні рівні конфлікт розвивається [4]: 1) на громадському рівні – це конфлікти, розвиток яких пов'язаний з формуванням нового суспільного ладу на принципах демократії і ринкових відносин; 2) на рівні культури – вступає в дію нова система цінностей (ідеї, інтереси, норми), стара ж намагається чинити опір. 3) на рівні соціально-класової культури – нове соціальне покоління активно витісняє старе; 4) на рівні економічних відносин – удосконалюються форми організації роботи підприємств, які відповідають ринковій економіці; 5) на рівні повсякденного життя – індивід сам обирає шлях свого життя, держава не може забезпечити добробут кожному.

У конфліктній ситуації під час дискусії учасники висловлюють різні думки, ідеї, що можуть принести користь діяльності підприємству, організації в майбутньому. Підприємництво базується на економічних і соціальних теоріях, згідно з якими будь – які зміни – цілком нормальне і природне явище. Підприємці характеризуються інноваційним типом мислення. Основною задачею суспільства і особливо економіки є отримання чогось нового, яке відрізняється від попереднього, а не покращення старого. Для підприємців стоїть задача навчитись реалізовувати інноваційні рішення в систематичному порядку.

Конфлікт – це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх протиставленням на основі протилежно спрямованих мотивів або суджень [3]. Учасники конфлікту (суб'єкти) – це сторони конфліктної взаємодії, представлені як окремими індивідами, так і групами, які безпосередньо активно наступають чи захищаються один проти одного в ході розв'язання поставленої проблеми. Вони ключовою ланкою будь-якого конфлікту. Оскільки конфлікт є актуальним за наявності двох сторін, вихід однієї автоматично завершує конфліктну взаємодію. Сторона, яка перша розпочала конфлікт, називається ініціатором конфлікту. В ході розвитку будь-якої спірної ситуації, до неї можуть бути залучені й інші учасники, групи, які в подальшому впливатимуть на хід і результати конфлікту. Тобто, їх можна назвати непрямыми учасниками. Вони можуть: 1) навмисно сприяти розвитку даної конфліктної ситуації; 2) заздалегідь планувати конфлікт заради власних інтересів; 3) підтримувати лише одну із сторін або обидві зразу.

Статус у суспільстві – це чітке становище індивіда чи групи людей, де сукупність прав та обов'язків пов'язані із соціальною системою. Статус є показником впливу того чи іншого суб'єкта конфлікту у розв'язанні, завершенні. На його початковій стадії учасники лише здогадуються про силу протилежної сторони і про вплив навколишнього середовища. Лише з розвитком суперечки уявлення про наслідки стають повнішими і достовірнішими. Мікро- і макросередовище є невід'ємною частиною у

структурі соціально-психологічного конфлікту. Макросередовище включає фізичні явища (вплив екологічних, кліматичних факторів тощо) і соціальне середовище (політичний, військовий, економічний фактори, тобто соціальні умови, де виникає конфліктна взаємодія). До мікросередовища здебільшого відносять стосунки в організаціях, на підприємствах, в колективах, стан соціально – психологічного клімату між групами, сторонами та індивідами.

Будь – який конфлікт розпочинається з суперечки. Характерною ознакою є те, що кожна із сторін цього протиріччя прагне розв'язати конфлікт на свою користь. В міру розв'язання ця боротьба може як загострюватись, так і згасати. Визначальною рисою протиріччя виступає предмет конфлікту, що є його основою. Предмет конфлікту – це об'єктивно існуюча проблема. Тоді, як об'єкт виступає центральною складовою даної конфліктної ситуації. Наприклад, об'єктом може бути розроблення та вдосконалення організаційної структури підприємства, а предметом буде – формування оптимальних норм керованості персоналу управлінським апаратом. Об'єктами можуть виступати матеріальні ресурси (обладнання, документи, територія, нерухомість тощо), так і інші поняття (соціальні – влада; духовні – цінності, ідеї тощо).

До позитивних функцій відносять наступні: інформаційно-пізнавальна, інтеграційна, функція стимулювання активності, регулятивно-розвивальна, функція стимулювання адаптації тощо. Інформаційно-пізнавальна функція. Конфлікт сигналізує виникнення проблеми, що дозволяє її глибше пізнати у сукупності фактів, що сприймаються людьми. Конфлікт є стимулом у пізнанні інтересів, цінностей, мотивів, є сигналом соціальних змін. Форми конфліктної взаємодії такі як, розбіжність і дискусія, допомагають партнерам у ході взаємних зіткнень засвоїти корисний досвід.

Інтеграційна функція. Конфлікт об'єднує людей, що веде до рівноваги і стабільності у суспільстві. Конфлікт і інтеграція взаємопов'язані і постійно змінюють один одного. Виникаючи конфлікт зближує групи, стимулює соціалізації відносин між індивідами, групами, а тим самим покращує формуванню стабільної рівноваги у суспільстві.

Функція стимулювання активності. Конфлікт є стимулом активної діяльності людей, що сприяє розвитку особистості. Ця функція особливо актуальна в організаціях, де конфлікти виникають між керівниками і підлеглими. Останнім це дозволяє зняти «синдром покірності».

Регулятивно-розвивальна функція. Конфлікт сам по собі веде до змін, розвитку. Відкриває різноманітні можливості, наприклад, у сфері інновацій, що призводить до удосконалення і стабільності у внутрішньому світі, у відносинах, системах.

Функція стимулювання адаптації. Соціальна система повинна постійно пристосовуватись до змінного середовища. Об'єднання, соціальні групи, індивіди на пряму стикаються з новими умовами. За такої причини і необхідна адаптація, уміння пристосовуватись до нової ситуації. Сам процес адаптації не проходить без розбіжностей і конфлікті між старим і новим.

Для персоналу підприємства найважливішими функціями є процес розвитку особистості і його систематичне професійне зростання як фахівця. Внутрішні конфлікти груп в організаціях виконують такі функції:

- структурно-організаційна функція – конфлікт допомагає керівництву швидше пристосовувати організаційну структуру до типу і діяльності підприємства;
- функціонально-організаційна – наприклад, конфлікт сприяє швидкому реагуванню керівника організації і його персоналу на зовнішні функціональні зв'язки в середині установи;
- ситуативно-управлінська – дана функція конфліктів дозволяє правильно приймати управлінські рішення у сфері управління, при розподілі повноважень;
- визначення неформальних груп в організації, суспільстві, у тому числі лідерів – ця функція допомагає з'ясувати кількість впливових осіб у ієрархічній структурі в організаціях, на підприємствах, установах;
- активізація соціальних зв'язків між групами – конфлікт сприяє динамічній та мобільній узгодженості в досягненні поставлених цілей, функціонального й соціального партнерства;
- інноваційна – конфлікт сприяє посиленню творчої активності і прийнятті оптимальних рішень, служить джерелом розвитку індивіда, сприяє здобуванню соціального досвіду виходу з критичних ситуацій.

Інноваційна функція конфлікту допомагає подолати перешкоди на шляху до економічного, соціального чи духовного розвитку колективу, груп. Як відомо, під впливом протиріччя або в результаті його припинення відбувається відома трансформація стану міжособистісних відносин. Правильно врегульований конфлікт поліпшує психологічний клімат в колективі і викликає посилення соціальної активності за рахунок зміни всіх найважливіших характеристик, згуртованості, авторитету, рівня ідентифікації із загальними цілями і задоволеності членством в організації, взаємної довіри і поваги [2].

До деструктивних наслідків конфліктів можна віднести: а) негативний конфлікт веде до погіршення морально-психологічної атмосфери в колективі, погіршення організованості і дисципліни, що може призвести до плинності кадрів; б) методи подолання деструктивного конфлікту з боку керівника можуть нести насильницький характер – такі методи використовують керівники, які зверхньо ставляться до підлеглих, надмірно зловживають посадою, порушують норми трудового законодавства; в) негативні конфлікти є причиною різноманітних матеріальних і моральних втрат (збій виробничого процесу, виникнення загрози здоров'ю людини, якщо цей конфлікт стає неконтрольованим і переходить межі безпечного). Негативні конфлікти носять емоційний характер. Тому управління конфліктами в організаціях, установах повинно спрямовуватись на недопущення тривалої конфліктної взаємодії між учасниками.

Висновки. Сьогодні інноваційна діяльність є важливішою умовою

створення конкурентоспроможних товарів та послуг як фактора зростання економіки нашої країни. Держава має проводити пряме фінансування інноваційних проектів, стимулювати інвестиції в інноваційні проекти з боку приватних і державних організацій через створення пільгових умов для тих підприємств, які впроваджують прогресивну техніку і технології, а також займаються науково-дослідною діяльністю. Інноваційний розвиток є довготривалим національним проектом, реалізація якого не повинна залежати ні від політичних, ні від будь-яких інших коливань.

У конфліктній ситуації під час дискусії учасники висловлюють різні думки, ідеї, що можуть принести користь діяльності підприємству, організації в майбутньому. Інноваційний конфлікт сприяє посиленню творчої активності і прийнятті оптимальних рішень, допомагає керівництву швидше пристосовувати організаційну структуру до типу і діяльності підприємства. Економіка України на світовому ринку в майбутньому залежатиме, насамперед, від того, наскільки ефективно розв'язуватиметься найближчими роками питання підвищення її конкурентоспроможності на основі впровадження інновацій.

Література.

1. Наталія Чухрай, Роман Патора. Товарна інноваційна політика: управління інноваціями на підприємстві. – К.: Кондор, 2006. – С. 397.
2. Г. В. Осовська. Основи менеджменту: Нав. посіб. - К.:Кондор, 2003. – С. 553.
3. В. М. Нагаєв. Конфліктологія: курс лекцій (модульний варіант): Навч.посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. С.198.
4. Конфліктологія: [Підр. Для студентів вищих навч.закл.юрид.спец.] / Л. М Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін.; За ред. Професорів Л. М Герасіної та М. І. Панова. – Харків: Право, 2002. С. 256.
5. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент. – СПб: Питер, 2001. – 304 с.
6. Р. А. Фатфутдинов. Инновационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2002. – 400 с.
7. Закон України «Про основи державної політики у сфері науки і науково – технічної діяльності». 13 грудня 1991 року №19977 - XII / Закони України. – Т. 2. – К. – 1996. – С. 441-453.

REFERENCES

1. Chukhrai N., Patora R., Product innovation policy: management innovations in the enterprise [Tovarna innovatsiyna polityka: upravlinnya innovatsiyamy na pidpryyemstvi]. Kiev, 2006, p. 397.
2. Osovskaya G.V., Fundamentals of Management [Osnovy menedzhmentu]. Kiev, 2003, p. 553.

3. Nagaev V.M., Conflictology: lectures [Konfliktolohiya: kurs lektsiy]. Center of the educational Publ., 2004, 198 p.
4. Gerasina L.M., Panov M.I., Osipova N.P. Conflictology [Konfliktolohiya]. *Right - Pravo*, Kharkov, 2002, 256 p.
5. Balabanov I.T., Innovation Management [Ynnovatsyonnyy menedzhment]. St. Peter, 2001, 304 p.
6. Fatfutdinov R.A., Innovation Management [Ynnovatsyonnyy menedzhment]. St. Peter, 2002, 400 p.
7. Law of Ukraine “On the basis of public policy in science and scientific - technical activities” [Zakon Ukrayiny “Pro osnovy derzhavnoyi polityky u sferi nauky i naukovo – tekhnichnoyi diyal'nosti”]. *Zakony Ukrayiny - Law of Ukraine*, Kiev, 1996, Vol. 2, pp.441-453.