

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НКО ФОНД «ИНВЕСТИЦИОННОЕ АГЕНТСТВО ЕАО»

Емельянов Виктор Александрович

студент, ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема, РФ, г. Биробиджан

Аверина Ольга Валерьевна

канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО ПГУ имени Шолом-Алейхема, РФ, г. Биробиджан

Аннотация. В данной статье проведена оценка уровня конфликтности персонала НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» и его влияния на деятельность организации. Стратегической целью Фонда является оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса. В данной статье доказана обратная корреляционная зависимость между уровнем конфликтности, стратегией разрешения конфликтов в НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» и степенью развития самого Фонда, а именно эффективностью оказания разного рода помощи бизнесу региона.

Ключевые слова: уровень конфликтности; инвестиционное агентство; удовлетворенность трудом; стратегии управления конфликтами; бизнес региона.

Некоммерческая организация – Фонд «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» (далее – Фонд), создан в соответствии Гражданским Кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), постановлением правительства Еврейской автономной области от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области» [1]. Фонд является институтом поддержки развития малого и среднего предпринимательства (далее МСП) Еврейской автономной области.

Постановлением правительства ЕАО №457-ПП от 12.12.2018 г. НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» определен единым органом управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в ЕАО, и является центром «Мой бизнес» [2]. Центр «Мой бизнес» осуществляет деятельность под руководством единого органа управления организациями, образующими инфраструктуру поддержки субъектов МСП в Еврейской автономной области – НКО Фонд «Инвестиционное агентство ЕАО» (далее – Фонд).

Его стратегическая цель – оказание поддержки предпринимательской деятельности, обеспечение устойчивого развития малого и среднего бизнеса, как способа создания новых рабочих мест, увеличения количества хозяйствующих субъектов, популяризация предпринимательства в регионе [3].

Центр «Мой бизнес» объединил в себе следующие направления поддержки МСП в регионе: Центр поддержки предпринимательства, Центр поддержки экспорта, микрокредитную компанию, гарантийный фонд, отдел инвестиций, коворкинг, переговорные комнаты, а также окна центра оказания услуг для бизнеса и рабочие места для представителей территориальных отделений федеральных органов исполнительной власти и уполномоченного по защите прав предпринимателей в ЕАО[2].

Организационная структура Фонда имеет линейно-функциональный тип построения предприятия. Организационная структура Фонда состоит из 3 уровней. Высшему звену (институциональному уровню) управления соответствует генеральный директор Фонда, среднему звену (управленческому уровню) – исполнительный директор и главный бухгалтер, низовому звену (техническому уровню) – начальники отделов. Департаментализация в Фонде – функциональная.

Среднесписочная численность сотрудников в 2019 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 7 человек или на 114,3%, на 6 человек по сравнению с 2020 годом. В основном за счет образования новых отделов, целью деятельности которых является реализация региональных проектов. Количество отделов организационной структуре Фонда в 2018 году составляло 3 единицы, а в 2019 году – 5 отделов. Первой массовой группой по возрасту является состав специалистов от 31 до 40 лет – 53,3%. Треть всех специалистов – это персонал в возрасте от 21 года до 30 лет. Число таких работников составляет 33,3%. Третьей массовой группой по возрасту является состав работников от 41 до 50 лет – 13,4%. Это говорит о молодости, адаптивности и креативности трудового коллектива.

По образованию состав специалистов выглядит следующим образом: высшее образование у всех 15 человек (100,0%). Средняя заработная плата по Фонду в 2018 году составляет 38708 руб., в 2019 году 44970 руб., что на 6262 руб. или на 16,2% больше, чем в предыдущем периоде. Наибольшее увеличение средней заработной платы по сравнению с 2018 годом в 2019 году произошло у руководителей – 26,5% и наименьшее у специалистов – 5,9%.

Текущая текучесть кадров за 2019 год составляет 13,4%, что по сравнению с 2018 годом на 0,9% меньше, но относится к среднему уровню. Сотрудники Фонда уволились по собственному желанию, в связи с переходом на другую более оплачиваемую работу.

Социально-психологический климат трудового коллектива характеризуется 14 баллами из 20 возможных баллов (качественная оценка – хорошо), это означает, что СПК трудового коллектива в Фонде не далек от совершенства, но все-таки требует работы по его улучшению [4].

Значение удовлетворенности трудом в Фонде равно 56 баллов (75% от максимального значения). Это означает, уровень удовлетворенности трудом в Фонде далек от максимального значения и требует работы по его повышению.

В исследовании принимали участие все сотрудники Фонда [3]. Для диагностики конфликтов на исследуемом предприятии использовались опросные методы (анкетирование, беседа), анализ данных. Результаты исследования, позволяют сделать выводы об уровне конфликтности в трудовом коллективе Фонда, о причинах возникновения конфликтов, о методах разрешения конфликтных ситуаций в исследуемом коллективе.

При ответе на вопрос «Как часто в Фонде возникают конфликтные ситуации?» – 75% респондентов отметили, что такие явления происходят иногда, 20% опрошенных ответили, что конфликтные ситуации почти никогда не происходят, однако 5% считают, что конфликты происходят периодически, что представлено в рисунке 1.

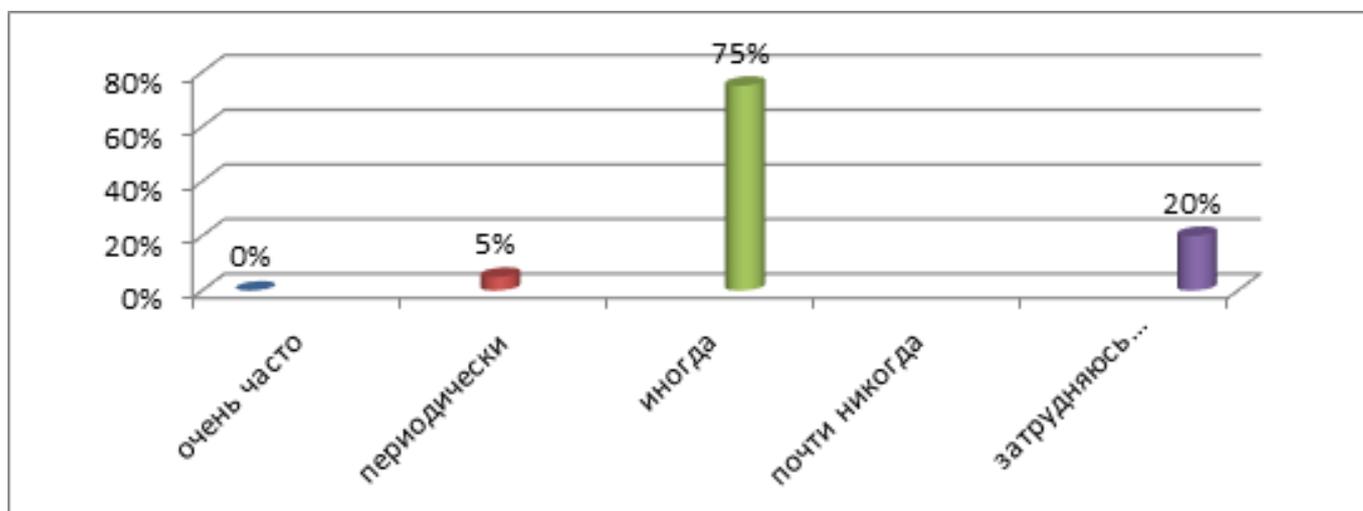


Рисунок 1. Как часто в Вашей организации возникают конфликтные ситуации?

Респонденты отметили, что возникающие в трудовом коллективе конфликтные ситуации полностью поддаются регулированию. Для разрешения конфликтных ситуаций используется правовой метод 72%, 20% выделили психологический метод разрешения противоречий в трудовом коллективе, 8% отметили, что для управления конфликтами применяется организационный метод, силовой метод управления конфликтами в Фонде не применяется, что представлено на рисунке 2.

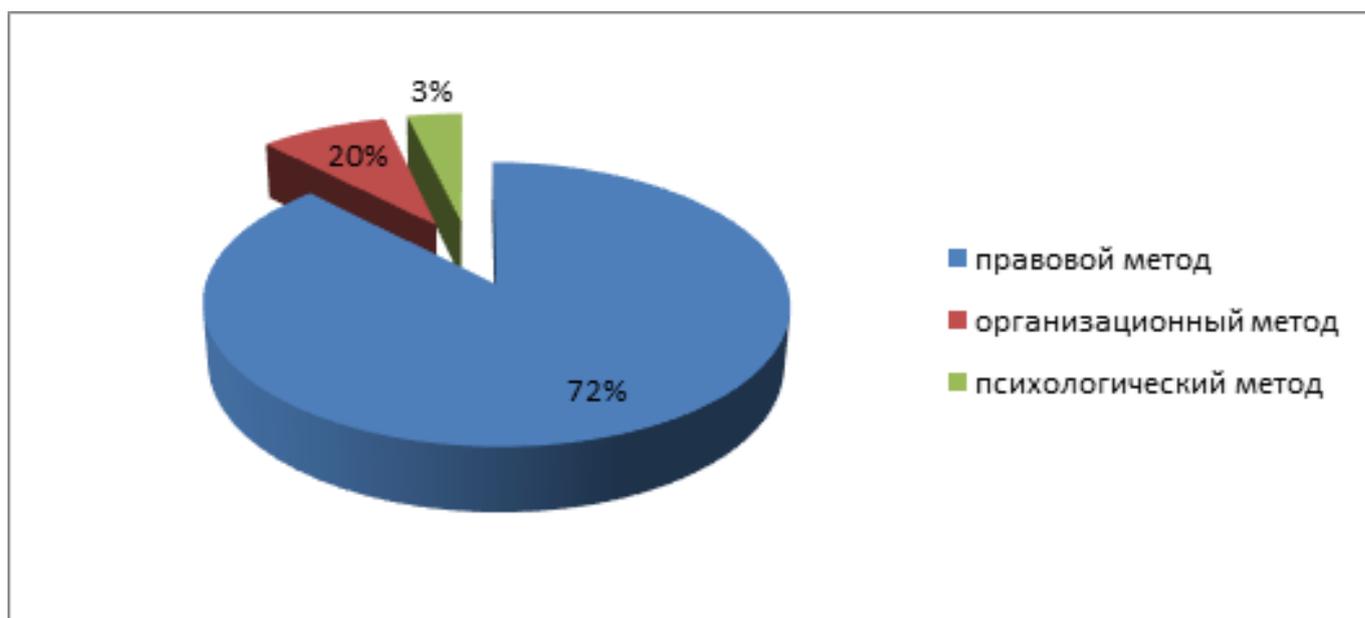


Рисунок 2. Какой метод разрешения конфликтов наиболее популярен в Вашей организации?

Для того чтобы узнать мнение сотрудников организации об основных причинах конфликтов было проведено исследование с помощью опросного листа Ньюстрона Дж.В. Как показали результаты исследования, основными причинами возникновения конфликтных ситуаций в Фонде по мнению сотрудников являются: неправильная организация работы, так ответили единогласно 100%, в частности несправедливое распределение привилегий (63%), высокие амбиции некоторых работников (10%), действия руководителей (20%) и свой вариант ответа

(7%), представленных на рисунке 3.

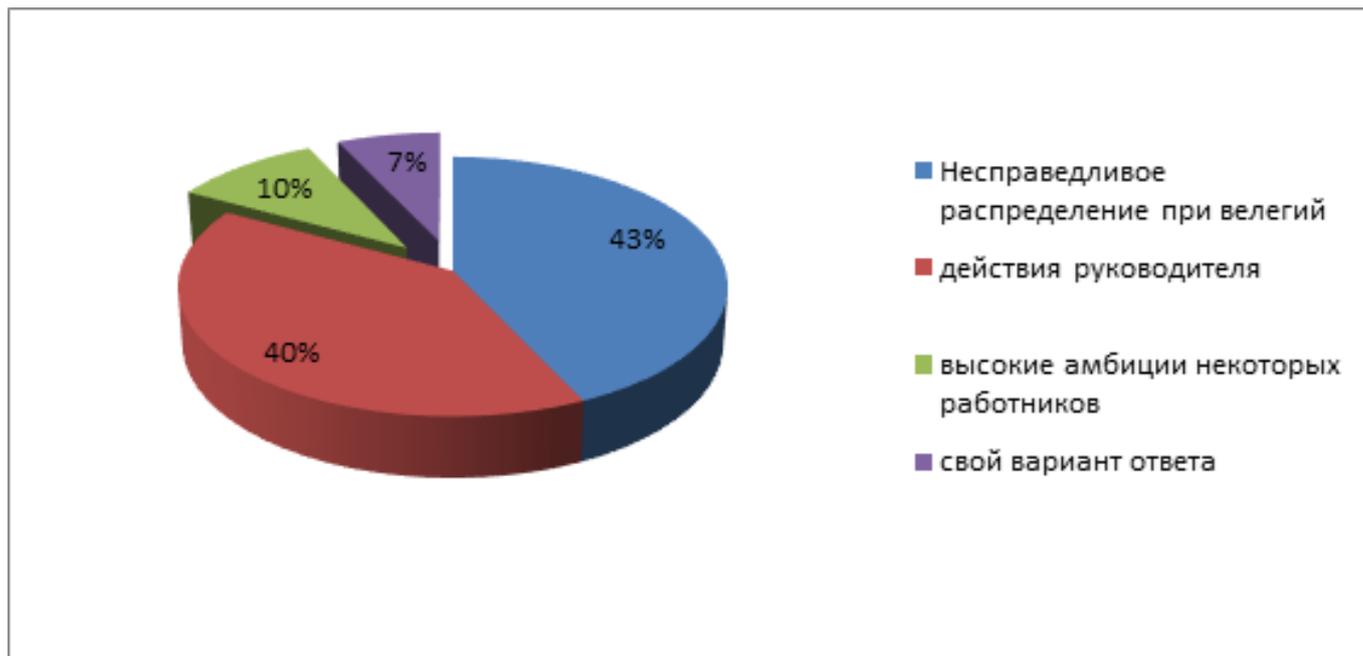


Рисунок 3. Какая причина, чаще всего, сталкивает людей друг с другом в Вашей организации?

Интересны результаты ответа на вопрос «Как вы считаете, кто сможет достойно защищать Ваши интересы в случае возникновения конфликта между Вами и руководством?» – абсолютное большинство (97%) считает, что их интересы сможет достойно защищать конкретные работники и только 3% отметил, что это сможет сделать трудовая инспекция.

На вопрос «Приходилось ли Вам защищать своего коллегу от несправедливых действий?» большинство респондентов 25% ответили, что приходилось иногда, при этом 3% ответили, что защищать приходилось от руководителя и 20% – от клиентов. 75% сотрудников сообщили, что им никогда не приходилось защищать своего коллегу от несправедливых действий вообще. Сотрудники, ответившие, что им иногда приходилось отстаивать права своих коллег перед другими сотрудниками, составляют 6%.

Желание уйти из организации изредка возникает у 17% респондентов, 3% ответил на данный вопрос «часто», остальные сотрудники (80%) затруднились с ответом. С помощью теста Томаса-Килмена [4] был определен наиболее характерный для сотрудника стиль разрешения конфликта. Результаты, полученные после обработки анкет, показали, что чаще всего в Фонде используются стратегии конкуренции, уклонения, приспособления. В наименьшей степени – сотрудничества и компромисса, что указывает на наличие сложной, неблагоприятной конфликтной обстановки в коллективе.

Основные причины, по мнению самих сотрудников, связаны, прежде всего, с социально-психологическими проблемами отношений в коллективе. В соответствии с этим положением была проведена оценка социально-психологического климата трудового коллектива по методике А.А.Урбановича [5]. Была проанализирована степень удовлетворенности сотрудников Фонда различными факторами межличностных отношений в коллективе, сотрудники оценивали для себя значение каждого фактора в процентах. Результаты данной оценки отображены в таблице 1.

Таблица 1.

Удовлетворенность сотрудников межличностными отношениями

Анализируемый фактор	Да %	Не
Работа	84,5	15
Организационная культура	45,6	54
Решение социальных проблем	54,3	45
Состояние межличностных отношений	89,6	10
Отношение между руководителями и подчиненными	74,2	25
Стиль руководства	68,0	32

Результаты опроса показали, что большинство сотрудников Фонда удовлетворены состоянием межличностных отношений в коллективе и в среднем по организации состояние межличностных отношений оценивается на 70,6% из 100% возможных. Таким образом, была выявлена проблема – социально-психологический климат в трудовом коллективе отмечен низким уровнем ответственности и открытости. Обобщая результаты исследования можно отметить, что в исследуемом трудовом коллективе поведение сотрудников в конфликтных ситуациях находится в состоянии становления и требует дальнейшего развития и совершенствования, в том числе и с помощью социально-психологических тренингов, повышения мотивации и совершенствования организационной культуры в Фонде. В данной статье доказана обратная корреляционная зависимость между эффективностью деятельности персонала Фонда и уровнем конфликтности в коллективе.

Список литературы:

1. Постановление правительства ЕАО от 28.12.2017 № 543-пп «О создании некоммерческой организации – Фонда «Инвестиционное агентство Еврейской автономной области»
2. Официальный сайт «Мой бизнес ЕАО» URL: <https://mybusiness79.ru/>
3. Официальный сайт «Инвестиционный портал Еврейской автономной области» URL: <https://invest.eao.ru/ru/>
4. <https://nekrasovspb.ru/doc/18tomas-kilmen.pdf>
5. <https://vse-uchebniki.ru/uchebnik-po-psixologii/psixologiya-upravleniya/urbanovich-a-a-psixologiya-upravleniya/>