

# Функционально-структурный анализ формирования бесконфликтной производственной среды

Кольцова М.П., Свечкарев В.П.

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

**Аннотация:** В статье проанализирована проблема влияния организационного конфликта на эффективность деятельности предприятия. Построена когнитивная модель достижения и стабилизации высокого уровня эффективности деятельности работников организации. Показано, что базовая модель достижения бесконфликтной производственной среды представляет собой двухконтурную схему с положительной обратной связью. На основании когнитивной модели составлена и представлена диаграмма декомпозиции первого уровня функционально-структурной модели формирования бесконфликтной производственной среды. В качестве факторов, вводимых с целью снижения напряжения в коллективе, предложено ввести фактор «Повышение квалификации» и фактор «Организационная культура». Данные факторы будут оказывать влияние на целевой фактор – эффективность.

**Ключевые слова:** когнитивное моделирование, функционально-структурный анализ, визуальная аналитика, конфликт, организация, предприятие, бесконфликтная среда, модель, двухконтурная схема, обратная связь, социальная напряженность.

В современных социально-экономических условиях российского общества большое значение для организаций приобретает повышение эффективной деятельности предприятия, а также его стабильность. В основе данной проблемы находится понятие «организационный конфликт» — это противоречие, возникающее между работниками, коллективами организации в процессе их совместной трудовой деятельности из-за противоположности (несовпадения) интересов, отсутствия согласия, даже конфронтации в процессе решения каких-либо деловых вопросов.

В работе [1] представлены результаты когнитивного анализа факторов, определяющих эффективность деятельности работников организации в условиях наличия организационных конфликтов. На рис.1 представлена результирующая когнитивная модель предложенного решения данной проблемы. Целевой фактор «Эффективность деятельности», он зависит от уровня напряженности в коллективе. Образуется контур положительной обратной связи, в котором усиливается любое отклонение.



Рис. 1. Когнитивная модель эффективности деятельности работников организации в условиях наличия организационных конфликтов [1, рис.3].

С целью снижения напряжения в коллективе предложено ввести фактор «Повышение квалификации» (появляется возможность развивать новые услуги, совершенствовать уже имеющиеся – это ведет к дополнительному доходу). Данный фактор влияет на целевой фактор – эффективность. Также мы предлагаем рассмотреть возможность ввода еще одного фактора, который напрямую будет влиять на социальную напряженность. Этот фактор - «Организационная культура».

Для исследования предлагается использовать методы визуальной социальной аналитики [2-4], в частности, методологию функционально-структурного анализа и моделирования IDEFO [2]. Функционально-структурный метод моделирования реализует исследование системы [2], начиная с общего описания ее функционирования, который затем детализируется, приобретая иерархическую структуру со все большим числом уровней [3,4]. В качестве программного инструментария анализа использована кроссплатформенная система Ramus Educational [5].

На рис. 2 представлена диаграмма декомпозиции первого уровня функционально-структурной модели формирования бесконфликтной производственной среды.



Рис. 2. Диаграмма декомпозиции первого уровня функционально-структурной модели формирования бесконфликтной производственной среды.

Изначально (на входе в блок А1) мы имеем конфликтную организационную среду. Процесс начинается с анализа конфликтной ситуации (блок А1) с учетом должностных инструкций и правовых документов. После завершения анализа (на выходе из блока А1) мы получаем план мероприятий, основанный на проведенном анализе. Затем мы переходим к блоку А2 «Проведение мероприятий», то есть мы реализуем те мероприятия, которые, на наш взгляд, должны привести к снижению уровня напряженности, используя финансовые ресурсы. С помощью проведения мероприятий по повышению квалификации сотрудников, мероприятий по повышению уровня организационной культуры работников и др., мы добиваемся снижения напряженности в коллективе. Если после проведения мероприятий нам не удалось снизить уровень напряженности, то мы возвращаемся к началу процесса (блок А1) и заново проводим анализ конфликтной ситуации. Также нам необходимо с регулярной постоянностью проводить мониторинг текущего уровня конфликтности. Так как происходит снижение напряженности в коллективе - взаимоотношения работников становятся лучше, коммуникативные каналы налаживаются, и в связи с этим взаимодействие происходит эффективнее, что способствует повышению общей эффективности труда. Таким образом, на выходе мы получаем бесконфликтную среду со здоровым психоэмоциональным климатом и высокий уровень удовлетворенности трудом у работников.

В результате проведенного функционально-структурного анализа можно сделать вывод о практической ценности данной работы для управленцев разного уровня.

Полученные, в ходе работы, результаты будут использованы мной в последующих исследованиях в данном направлении.

**Список литературы:**

1. *Кольцова М.П.* Когнитивная модель эффективности деятельности работников организации // Когнитивный анализ социальных проблем: материалы I Всероссийской научной конференции (с международным участием) молодых ученых (г. Ростов-на-Дону, 24-25 ноября 2017 г.). Ростов н/Д: Ростовское отд-е РИА, 2017. С. 95-99.

2. *Свечкарев В.П.* Модели визуальной аналитики в социологии // Актуальные проблемы моделирования, проектирования и прогнозирования социальных и политических процессов в мультикультуральном пространстве современного общества: материалы I Всероссийской научной конференции (с международным участием) молодых ученых (г. Ростов-на-Дону, 4 апреля 2017 г.). Ростов н/Д: Фонд науки и образования, 2017. 320 с. С. 32-38.

3. *Свечкарев В.П.* Системный подход к формированию комплекса структурно-функциональных и социально-математических моделей динамики северокавказского вооруженного подполья // Инженерный вестник Дона, 2011. №3. URL: [ivdon.ru/magazine/archive/n3y2011/564/](http://ivdon.ru/magazine/archive/n3y2011/564/)

4. *Розин М.Д., Свечкарев В.П.* Проблемы системного моделирования сложных процессов социального взаимодействия // Инженерный вестник Дона, 2012, №2 URL: [ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/846](http://ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/846).

5. Ramus. Официальный русскоязычный сайт проекта Ramus. URL: [ramussoftware.com](http://ramussoftware.com).