

DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Задачи корпоративной конфликтологии

О. В. Осипенко^{1*}

¹ Университет «Синергия», Москва, Россия

* Rincon-msk@yandex.ru

Аннотация. В работе рассматриваются важные аспекты организационного конституирования приоритета корпоративной конфликтологии в Университете «Синергия». Автор подчеркивает, что создание Центра корпоративной конфликтологии в Университете является знаковым событием, обозначающим переход к новому этапу развития данной отрасли науки. В статье подробно анализируются цели и задачи корпоративной конфликтологии, включая аналитическое конструирование и научно-прикладную демонстрацию реалистичных представлений агентов инвестиционной практики и бизнес-процессов. В работе предложен разработанный автором тематический план курса корпоративной конфликтологии для владельцев бизнеса, рассчитанный на 80 академических часов. Автор также обсуждает методы обучения и внедрения курса корпоративной конфликтологии в учебный процесс, включая использование case-study и междисциплинарных исследований. Автор постулирует, что корпоративная конфликтология и корпоративное управление в целом опираются на широкий цикл знаний, охватывающий различные отрасли. Так, статья подчеркивает важность междисциплинарного подхода и обмена знаниями в области корпоративной конфликтологии. При этом в работе описывается два типа обеспечения междисциплинарности сферы знаний: 1) механистический, хрестоматический подход с эпизодическим и планомерным «взаимоинформированием» смежников; 2) действительно интеграционный подход с теоретико-методологической работой по унификации интерпретаций и «взаимоинтеграции» знаний. Подчеркивается, что для настоящего этапа развития корпоративной конфликтологии более эффективным является путь взаимоинтеграции знания, а не взаимоинформирования. Так обосновывается важность унифицированных интерпретаций и процессов взаимоинтеграции знаний для развития корпоративной конфликтологии. Междисциплинарный подход способствует формированию у студентов комплексных знаний и навыков, необходимых для работы в сфере управления конфликтами в корпоративной среде. Автор призывает к апробации данной методологии в учебных заведениях с целью обогащения образовательного процесса и подготовки студентов к реальным вызовам в области корпоративной конфликтологии. Автор выделяет вызовы и проблемы, с которыми сталкиваются сторонники развития корпоративной конфликтологии, а также анализирует критику данной отрасли науки. В заключение подчеркивается важность развития корпоративной конфликтологии и ее потенциальный вклад в понимание и управление корпоративными конфликтами.

Ключевые слова: корпоративная конфликтология, образование и преподавание корпоративной конфликтологии, аналитическое конструирование, методы обучения корпоративной конфликтологии, перспективы развития науки корпоративной конфликтологии

Для цитирования: Осипенко О. В. Задачи корпоративной конфликтологии // Современная конкуренция. 2023. Т. 17. № 6. С. 77–92. DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Tasks of Corporate Conflictology

O. Osipenko^{1*}

¹ Synergy University, Moscow, Russia

* Rincon-msk@yandex.ru

Abstract. The work examines important aspects of the organizational constitution of the priority of corporate conflict management at Synergy University. The author emphasizes that the creation of the Center for Corporate Conflictology at the University is a landmark event, marking the transition to a new stage in the development of this branch of science. The article analyzes in detail the goals and objectives of corporate conflictology, including analytical design and scientific and applied demonstration of realistic representations of agents of investment practice and business processes. The work proposes a thematic plan for a course in corporate conflictology for business owners, developed by the author, designed for 80 academic hours. The author also discusses methods of teaching and implementing a corporate conflictology course into the educational process, including the use of case-study and interdisciplinary research. The author postulates that corporate conflictology and corporate governance in general are based on a wide cycle of knowledge covering various industries. Thus, the article emphasizes the importance of an interdisciplinary approach and knowledge exchange in the field of corporate conflict management. At the same time, the work describes two types of ensuring the interdisciplinarity of the field of knowledge: 1) a mechanistic, textbook approach with episodic and systematic “mutual information” of related subjects; 2) a truly integration approach with theoretical and methodological work on the unification of interpretations and “mutual integration” of knowledge. It is emphasized that for the current stage of development of corporate conflictology, the path of mutual integration of knowledge rather than mutual information is more effective. This justifies the importance of unified interpretations and processes of mutual integration of knowledge for the development of corporate conflictology. An interdisciplinary approach helps students develop the comprehensive knowledge and skills necessary to work in the field of conflict management in a corporate environment. The author calls for testing this methodology in educational institutions in order to enrich the educational process and prepare students for real challenges in the field of corporate conflict management. The author highlights the challenges and problems faced by supporters of the development of corporate conflictology, and also analyzes criticism of this branch of science. In conclusion, the importance of developing corporate conflictology and its potential contribution to the understanding and management of corporate conflicts is emphasized.

Keywords: corporate conflictology, education and teaching of corporate conflictology, analytical design, methods of teaching corporate conflictology, prospects for the development of the science of corporate conflictology

For citation: Osipenko O. Tasks of Corporate Conflictology. *Sovremennaya konkurentsya*=Journal of Modern Competition, 2023, vol.17, no.6, pp.77-92 (in Russian). DOI: 10.37791/2687-0657-2023-17-6-77-92

Введение

В основе любого социального конфликта, в том числе конфликта корпоративного, лежит столкновение интересов участников соответствующих отношений [1–3], не сумевших найти приемлемые форматы и организационные алгоритмы компромиссов или не захотевших

по тем или иным причинам их активировать, предпочтя философии взаимных уступок активные действия по отстаиванию своих прав во «внешнем» контуре базового социума, например в порядке апеллирования к общественному либо профессиональному мнению, правоохранительной системе, «признанным авторитетам» и т. д. Нельзя не признать очевидное: сопряженные с таким