



**300**  
ЛЕТ СПбГУ

Всероссийская научная конференция  
**XVIII Ковалевские чтения**

**Социология в меняющемся мире:  
теория, практика, образование**

**14-16 ноября 2024 г.**

(К 35-летию социологического образования в России)

**МАТЕРИАЛЫ**

**35**

**300**

ББК 60.5  
УДК 316  
С69

**Ответственные редакторы:**

Н.Г. Скворцов  
Ю.В. Асочаков

**Редакционная коллегия:**

О.Н. Безрукова  
Ю.В. Веселов  
А.Н. Сошнев  
В.И. Дудина  
В.Н. Келасьев  
В.В. Козловский  
М.С. Куропятник  
Д.В. Иванов  
В.Г. Ушакова  
А.А. Флягин

**Рецензент:**

Иванов Дмитрий Владиславович, д. соц. н., СПбГУ

**С69 Социология в меняющемся мире: теория, практика, образование.** Материалы всероссийской научной конференции XVIII Ковалевские чтения 14-16 ноября 2024 года. / Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. Санкт-Петербург: Издательство Скифия-принт, 2024. — 1478 с.

ISBN 978-5-00197-161-0

© Ю.В. Асочаков, Н.Г. Скворцов 2024

© Коллектив авторов, 2024

---

Издательство «Скифия-принт».  
Санкт-Петербург, ул. Большая Пушкарская, д. 10  
[www.skifia-print.ru](http://www.skifia-print.ru)

Подписано к опубликованию 23.12.2024.

Формат 60×90/8. Усл. печ. л. 184,88.  
Заказ № 17339

<i>Васильев Владимир Петрович</i> Долгосрочные тренды управления экологической устойчивостью .....	446
<i>Вяткина Алиса Владимировна, Соколова Владислава Николаевна</i> Рекламные стратегии в управлении корпоративной репутацией в цифровую эпоху .....	449
<i>Гавриленко Ольга Владимировна</i> Цифровая «оптика» как новый инструмент осуществления социального контроля.....	452
<i>Галич Людмила Петровна</i> Инновационная активность как показатель эффективности кадрового потенциала организации .....	455
<i>Демидов Аркадий Владимирович</i> Современные тренды совершенствования системы органов местного самоуправления в Российской Федерации .....	458
<i>Дроздова Юлия Алексеевна</i> Цифровые технологии в государственном управлении: возможности и ограничения .....	462
<i>Думнов Валерий Бесоевич, Щанина Екатерина Владимировна</i> Формирование корпоративной культуры в условиях цифрового общества.....	465
<i>Дуран Татьяна Валентиновна</i> Изменение механизмов управления университетами в условиях новой социальной реальности.....	470
<i>Елишев Сергей Олегович</i> «Большая Игра» – противостояние Англосаксонского и Русского мира.....	472
<i>Заборова Елена Николаевна, Романова Валерия Игоревна</i> Электронные обращения в практике управления городами региона Свердловская область .....	475
<i>Ильичёв Дмитрий Александрович</i> Экологическое образование для устойчивого развития: вызовы и перспективы.....	479
<i>Какадий Игорь Иванович</i> Образовательная политика в условиях неопределенных рисков.....	482
<i>Кареева Светлана Геннадьевна, Некрасов Сергей Владимирович, Пинчук Антонина Николаевна</i> Укрепление информационной безопасности как важнейшее направление государственной политики.....	485
<i>Кирилина Татьяна Юрьевна, Симонов Даниил Денисович</i> Особенности управленческих конфликтов в современных IT организациях .....	489
<i>Колдушко Анна Анатольевна</i> Цифровизация деятельности по противодействию коррупции на гражданской и муниципальной службе Пермского края.....	492
<i>Колосова Галина Владимировна</i> Современные управленческие решения в сфере социального обслуживания граждан пожилого возраста Санкт-Петербурга .....	495
<i>Костюк Ирина Валерьевна</i> Человек как центр организации: трансформация подходов к управлению .....	499
<i>Крейк Альфред Иосифович, Плетнева Анастасия Игоревна</i> Оценка синергического взаимодействия в организации здравоохранения .....	503

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННЫХ ИТ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Кирилина Татьяна Юрьевна  
(Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»)*

*Симонов Даниил Денисович  
(Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»)*

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности управленческих конфликтов в современных ИТ-организациях. Выявляется мультифакторность их возникновения в контексте быстрого развития ИТ-технологий, динамичной организационной среды и культурных различий. Авторы подчеркивают важность коммуникации, инновационной культуры и гибких подходов к управлению для эффективного разрешения управленческих конфликтов и обеспечения успешного функционирования ИТ-компаний.

**Ключевые слова:** управленческий конфликт, лидерство, трансформационный лидер, инновационный менеджер

Вместе с быстрым развитием технологий и повышением конкуренции в индустрии возникают новые вызовы для управления, среди которых особое место занимают управленческие конфликты. Управленческие конфликты в ИТ-организациях имеют свои специфические особенности, обусловленные особенностями самой отрасли, её динамичным характером и высокотехнологичностью трудовой среды. Управленческие конфликты, с которыми сталкиваются организации, могут возникать из-за различных факторов, таких как разногласия в целях, перераспределение ресурсов, недопонимание или несоответствие ожиданий.

Проанализировав сущность, свойства и виды управленческих конфликтов в ИТ-отрасли, можно выявить ряд особенностей, отличающих их от конфликтов в других отраслях. Например, быстрое технологическое развитие может приводить к конфликтам между старыми и новыми методами; между сторонниками различных технологических платформ или между командами, работающими над разными технологическими стеками. Высокая конкуренция, свойственная ИТ-отрасли, может создавать напряженность между конкурирующими компаниями, а также во внутриорганизационной среде, когда сотрудники соперничают за ресурсы или приоритеты проектов.

Большинство ИТ-компаний работают по гибким методологиям разработки, таким как Agile или Scrum, которые подразумевают быстрые итерации и частые изменения в процессе работы. Это может создавать конфликты между разработчиками и менеджментом, а также между разными командами, когда требования к проекту меняются в процессе его выполнения. Работа с высококвалифицированным персоналом может также создавать конфликты в связи с различными точками зрения и методами работы специалистов, а также с недопониманием менеджерами технических аспектов проектов.

Другой важной особенностью высокотехнологичных компаний является глобальное присутствие и работа с удаленными командами. Это может создавать конфликты из-за

различий в культуре, временных зонах, стиле работы и коммуникации между разными группами и локациями.

Таким образом, можно выделить три наиболее распространенных вида управленческих конфликтов в IT-организациях:

Конфликты из-за разногласий в приоритетах проектов. В IT-сфере часто происходит конкуренция за ресурсы и внимание к проектам. Отделы или команды могут иметь разные приоритеты в разработке или поддержке продуктов, что может привести к конфликтам между менеджерами и командами.

Конфликты из-за несоответствия ожиданий и результатов. В IT-проектах часто возникают проблемы из-за различия в понимании требований, сроков и качества выполненной работы. Это может привести к конфликтам между заказчиками и исполнителями, а также внутри команд разработчиков и тестировщиков.

Конфликты между руководителями и подчиненными. В IT-организациях часто возникают конфликты между руководителями и их подчиненными из-за различий в стиле управления, ожиданиях от работы и разделении ответственности. Это может быть связано с проблемами коммуникации, недостаточной мотивацией или несоответствием ожиданий.

Проанализировав особенности управленческих конфликтов в IT организациях, можно предложить способы разрешения конфликтов, используя сильные стороны сферы.

Применение принципа Agile не только для разработки продуктов, но и для решения управленческих конфликтов, сосредотачиваясь на поиске быстрых и итеративных решений, вовлечении заинтересованных сторон и активной коммуникации.

Применение онлайн-платформ для организации совместной работы, системы управления проектами, чатов и видеоконференций. Это может включать в себя создание цифровых досок для отслеживания конфликтов, онлайн-обучение по разрешению конфликтов и использование алгоритмов машинного обучения для анализа данных о конфликтах и предсказания возможных сценариев разрешения.

Анализ данных о работе команд, коммуникации, удовлетворенности сотрудников и других факторах может помочь заранее выявлять потенциальные источники конфликтов и принимать меры по их предотвращению. Это может включать в себя создание дашбордов и отчетов о состоянии конфликтов в компании, использование алгоритмов машинного обучения для выявления паттернов конфликтов и автоматизированных систем предложения решений.

Нельзя преуменьшать роль лидера в решении конфликтных ситуаций, особенно управленческих конфликтов. В виду того, что сфера информационных технологий является инновационной, то и менеджеры в данной сфере должны отвечать высоким требованиям современных реалий.

Наиболее распространенным и соответствующим специфике IT-сферы типом лидерства является трансформационный тип. Трансформационные лидеры – это руководители, способные внести значительные изменения и привести к преобразованиям в организации. Они обладают определенными характеристиками и навыками, которые позволяют им вдохновлять и мотивировать сотрудников к изменениям и инновациям.

Трансформационные лидеры обладают высоким уровнем эмоционального интеллекта, что позволяет им эффективно управлять своими эмоциями и эмоциями других. Они восприимчивы к потребностям и чувствам своих подчиненных, умеют эмпатично взаимодействовать и создавать поддерживающую и вдохновляющую атмосферу [2].

Трансформационные лидеры обладают уверенностью в себе и своих способностях, что позволяет им принимать сложные решения и действовать на основе своего видения и

ценностей. Они не боятся рисковать и брать на себя ответственность за результаты своих действий.

Современные исследователи лидерства в инновационных высокотехнологичных компаниях выделяют инновационных и парадоксальных лидеров. Инновационные менеджеры фокусируются на стимулировании и поддержке инновационной активности в организации. Они поощряют креативное мышление, инициативу и экспериментирование, стремясь к созданию новых и улучшенных продуктов, услуг или процессов. Инновационные менеджеры способствуют появлению новых идей, продуктов и решений, что может улучшить конкурентоспособность и перспективы развития организации в долгосрочной перспективе и поддержать различные инновационные подходы в вопросе решения управленческих конфликтов [3].

Парадоксальные менеджеры, в свою очередь, умеют эффективно управлять противоречиями и сложностями, которые возникают в организации. Они способны находить баланс между различными крайностями, разрешать конфликты и управлять неопределенностью. Парадоксальные менеджеры способствуют повышению гибкости и адаптивности организации, улучшают эффективность принятия решений в условиях неопределенности и помогают минимизировать конфликты и противоречия [1].

Подводя итог, следует отметить, что одной из ключевых особенностей управленческих конфликтов в ИТ-организациях является их мультифакторность. Конфликты могут возникать как на фоне разногласий в технических аспектах проектов и методах разработки, так и в сфере управления персоналом, где различия в профессиональных и культурных подходах могут привести к непониманию и конфликтам. Таким образом, успешная работа с управленческими конфликтами в современных ИТ-организациях требует комплексного подхода, учитывающего их специфику и особенности. Это включает в себя поддержку инновационной культуры и применение гибких технологий управления, способных способствовать разрешению конфликтов и содействовать долгосрочной устойчивости и успеху организации.

1. Wei W., Zhou Y., Wang D., *Learning to integrate conflicts: Paradoxical leadership fosters team innovation* [Electronic resource]. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296323004344>
2. Yin J., Qu M., Liao G., Jia M., Li M., *Exploring the relationships between team leader's conflict management styles and team passion: From the emotional perspective* - [Electronic resource]. – URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9704503/>
3. Zhu W., Yang H., Yang B., Sosik J.J., *Innovative leadership in organizations: Dimensions, measurement, and validation* [Electronic resource]. – URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296323008044>