Арина Игоревна Новгородова

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова

[arin\_83@mail.ru](mailto:arin_83@mail.ru)

**Теоретические подходы к изучению конфликтного взаимодействия на медиапредприятии**

Статья посвящена исследованию конфликтных ситуаций на медиапредприятии.

Ключевые слова: конфликт, медиапредприятие, борьба за ресурсы, творческие разногласия.

По мнению Л. Козера, социальный конфликт является разновидностью противоборства за власть, за политические и экономические ресурсы, а также нематериальные ценности. В рамках социального конфликта следует рассматривать организационный конфликт. В организации конфликты возникают между индивидами и группами в сферах общения, поведения и деятельности из-за ограниченности ресурсов, поэтому можно сказать, что организационный конфликт является частью социального [1; 5].

Конфликт на медиапредприятии, как и любой конфликт, представлен двумя сторонами, он возникает из-за разногласий, проходит несколько стадий развития: латентную (скрытую), открытую (острую) и постконфликтную (затухающую). Следовательно, последовательность стадий в любых конфликтах одна и та же, хотя в каждом конкретном случае причина конфликта не универсальна.

По мнению С. Роббинса, у любого конфликта имеются конструктивная и деструктивная зоны. Если интенсивность конфликта незначительна, то лучше развивать конфликт в конструктивном направлении и не допускать, чтобы он приобрел разрушительный характер. Противоположной точки зрения придерживались Ф. Тейлор и М. Вебер: по их мнению, конфликты нужно полностью устранить из жизни организации, поскольку в конфликтах присутствуют только разрушительные черты [2].

Большинство конфликтных процессов имеют сходную структуру. Именно разногласия и взаимозависимость подразумевают, что в большинстве случаев конфликтов можно избежать, если выявить их признаки и причины. Конфликты на медиапредприятии могут возникать по разным причинам, но по своей сути не будут отличаться от других организационных конфликтов.

Поскольку редакционная деятельность носит производственно-творческий характер, журналист должен придерживаться плана сдачи материалов в редакцию. Именно планирование деятельности нормирует работу журналиста, ограничивая его во времени. На фактор времени обратил внимание К. Маркс, подчеркивая важную роль времени, имеющегося в распоряжении автора, которое влияет на объем, построение и характер произведения [3]. Сжатые сроки, которые не позволяют журналисту изучить тему обстоятельно, бесконечная цепь редакционных заданий приводят к психологической перегрузке, что, в свою очередь, приводит к внутриличностному конфликту.

На медиапредприятии причиной конфликта может выступать ситуация, когда творческие представления одних коллег о медиапродукте или поведение коллег вступают в противоречие с представлениями и действиями других коллег. Действительно, конфликтная ситуация может возникнуть между людьми, находящимися на одном иерархическом уровне (или не на одном), но зависящими друг от друга в вопросе достижения какой-либо цели (коллеги, руководитель и подчиненные) [4].

Например, конфликты могут возникнуть между журналистами и редакторами из-за различий в идеологиях или мнениях, из-за разных взглядов на то, какие истории освещать, как их освещать или какое внимание им уделять. Также конфликты могут возникать из-за творческих разногласий между сотрудниками – в случае, когда разные люди имеют свое видение проекта, и возникают разногласия по поводу направления или выполнения проекта. Кроме того, конфликты могут возникнуть из-за ограниченности ресурсов, когда разные отделы медиапредприятия могут конкурировать за одни и те же ресурсы.

Принципиальное отличие конфликтов на медиапредпиятии по сравнению с любыми другими предприятиями заключается в разнородном составе коллектива, в котором сосуществуют несколько профессий. В таком коллективе разобщенность специалистов увеличивает профессиональные барьеры и профессиональные ориентации. Особенность управления конфликтом на медиапредприятии состоит в том, что хотя члены коллектива преследуют общие и единые цели в своей творческой деятельности, они во многих отношениях существенно различаются. Именно различие в профессиональной деятельности обусловливают разногласия в коллективе.

Литература

1. Барков С. А., Зубков В. И. Социология организаций. М., 2013.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М., 2018.
3. Гуревич С. М. Газета: Вчера, сегодня завтра. М., 2004.
4. Психология управления / под ред. В. В. Вахиной. М., 2020.
5. Robbins S. P., Judge N. A. Organizational Behavior. Upper Saddle River, NJ, 2010.