

5. Яшина, М.Л., Ибрагимова, Д.З. Резервы роста финансовой устойчивости сельскохозяйственных предприятий / М.Л.Яшина, Д.З.Ибрагимова // Вестник Ульяновской сельскохозяйственной академии. – 2010. - 2(12). – С.92-97.

THE VALUATION OF FINANCIAL ASSETS: PROBLEMS THEIR SOLUTIONS

Albutkina M.V.

Keywords: *financial assets; valuation; fair value*

The article reveals the problem of the valuation of financial assets. It was provided the brief overview of problems such as: inconsistency of the modern Russian accounting to IFRS (International Financial Reporting Standards) provisions; the complexity of the transition to the "fair value" in the Russian accounting and others.

УДК 658.5

УРОВЕНЬ КОНФЛИКТНОСТИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

*Альмухамедова Д.И., студентка 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Иванова Н.А., кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *конфликт, трудовой коллектив, методика Лири, взаимодействие*

Руководителю организации необходимо знать о том, какие межличностные отношения складываются в его коллективе. Для оценки межличностных отношений широко используется методика Лири, о которой идет речь в статье.

Современная наука об управлении рассматривает конфликт как неотъемлемую часть жизни трудового коллектива, пагубно сказывающегося на межгрупповых отношениях. Установление благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива можно назвать одним из важнейших условий

Таблица 1 - Данные о работниках трудового коллектива

Сотрудник	Возраст, лет	Образование	Стаж работы, лет	Должность	Ориентация
Краснова И.Н.	32	Высшее	6	юрист	доминант
Селиверова О.П.	41	Среднее специальное	9	комендант	доминант
Прокопова Н.А.	27	Высшее	1	юрист	доминант
Семенова Т.А.	40	Высшее	9	главный экономист	дружелюбие
Точилкина В.М.	29	Высшее	2,5	главный бухгалтер	дружелюбие
Кромкина О.Ф.	37	Среднее специальное	8	бухгалтер	дружелюбие

борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. В то же время социально-психологический климат является одним из показателей уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к наиболее полной реализации. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельно взятого трудового коллектива во многом зависит общая социально-политическая, идеологическая атмосфера социума, страны в целом [2, с. 64].

Одна из функций руководителя - диагностика, профилактика и управление конфликтами в организации, среди множества различных методик выделим методику диагностики межличностных отношений Т. Лири [1, с. 408-418]. Методика предназначена непосредственно для изучения взаимоотношений в малых группах, с ее помощью выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке. При этом выделяется два фактора: «доминирование-подчинение» и «дружелюбие-агрессивность (враждебность)».

Нами проведено исследование в трудовом коллективе, опрашиваемые – офисные работники, выполняющие различные функции и взаимодействующие друг с другом на протяжении всего рабочего дня. Сотрудникам был роздан опросник, состоящий из 128 суждений, которые они либо подтверждали, либо нет. Таким образом, была выявлена ориентация каждой личности и проанализированы взаимоотношения среди работников офиса.

В исследуемой группе половина опрошенных - с доминантной ориентацией. Проанализировав полученные показатели, мы дали следующую оценку межличностным отношениям в коллективе: результаты некоторых опрошенных

указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности, такие сотрудники нередко становятся инициаторами конфликтов. Также агрессорами выступают работники с выраженным стремлением к лидерству в общении, к доминированию и подавлению.

Люди же с выраженной тенденцией к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства и те, кто стремится к установлению дружеских отношений, сглаживают конфликты, устанавливают равновесие в коллективе. Таким образом, мы говорим о балансе в межличностных отношениях в исследуемом трудовом коллективе.

Данная методика не является универсальной, но, по нашему мнению, одна из наиболее эффективных для определения конфликтной ситуации в коллективе.

Библиографический список

1. Видяпин, В.И. Бакалавр Экономики / В.И. Видяпин // Хрестоматия в III томах. -М.: Триада, 1999. -Том II. - 1056 с.
2. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. - 400 с.
3. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Учебное пособие / Д.Я. Райгородский; под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Бахрах – М,2001. - 672 с.

THE LEVEL OF CONFLICT IN THE WORKFORCE

Al'mukhamedova D.I.

Keywords: *conflict, labor collective, a technique Leary interaction*

Head of the organization need to know about what mezhlich-rity relations develop in his team. To assess mezhlich-surface-relationship is widely used technique Leary in question in the article.