

**Типы конфликтов в интернациональных командах и способы их разрешения.**

***Храмова Дарья Юрьевна***

*Аспирант*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,*

*Социологический факультет, Москва, Россия*

*E-mail: khramovadarya@gmail.com*

В условиях современной жёсткой мировой конкуренции Россия сталкивается с вопросом развития собственного инновационного производства. Для такого производства нужны высококвалифицированные сотрудники, профессионалы в узких специальностях и люди, способные охватывать проблемы развития и процветания производства со всех сторон, люди, способные нестандартно и творчески подходить к решению разноплановых задач [2].

Учитывая проблемы в сфере российского образования и острую нехватку специалистов, Россия сегодня может пойти по пути привлечения иностранных специалистов, которые смогут не только способствовать развитию науки и производства, но и интегрировать свой опыт и знания в российскую научную и производственную сферу.

Разность культур, норм и ценностей представителей различных стран и национальностей может существенно замедлять работу и отрицательно сказываться на результатах совместного труда [1]. С целью решения данной проблемы нами было проведено исследование конфликтов в интернациональных командах и выработаны способы их разрешения.

Исследование показало, что в процентном соотношении конфликты возникают между представителями схожих культур чаще и длятся дольше, чем между представителями противоположных. Также более острые конфликты можно наблюдать, если сталкиваются полиактивные и моноактивные культуры. Для сдерживания конфликтных ситуаций рекомендуется разбавлять интернациональные команды представителями реактивных культур.

**Литература**

1. Levy F., Murnane R. The New Division of Labor. Princeton: Princeton University Press, 2004
2. Wenge W. Coworking Centers: the Future of Creative Economy. Bremen, 2011
3. [www.expert.ru](http://www.expert.ru) (аналитический портал)