

КОНФЛИКТ -

ЭТО

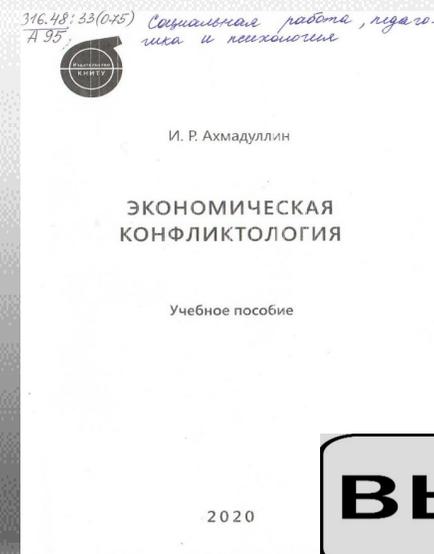
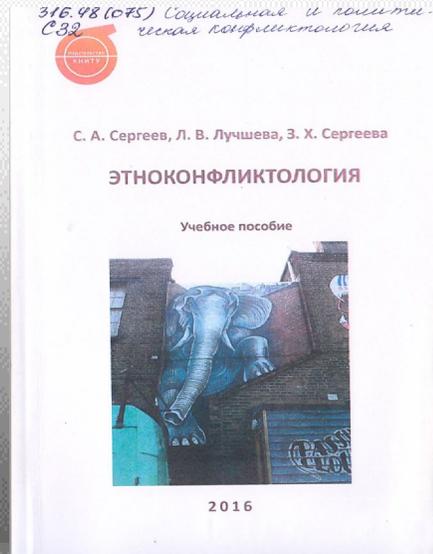
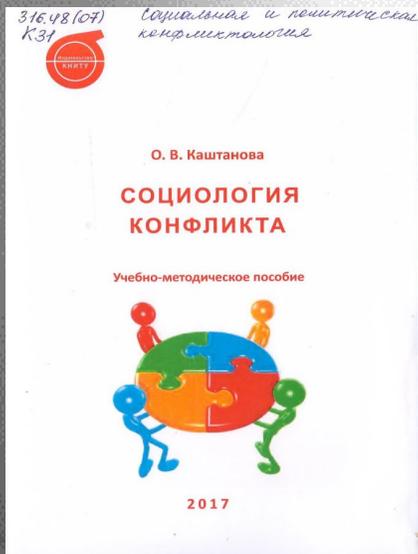
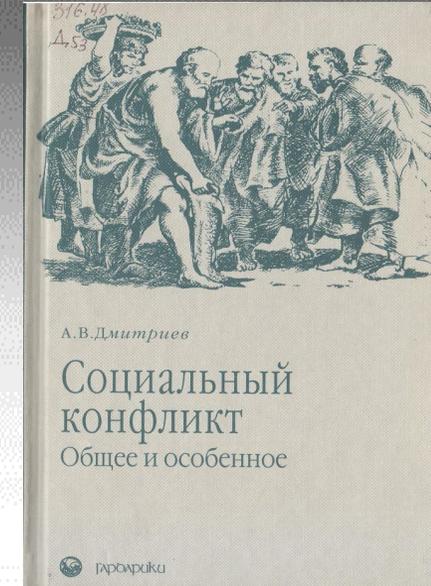
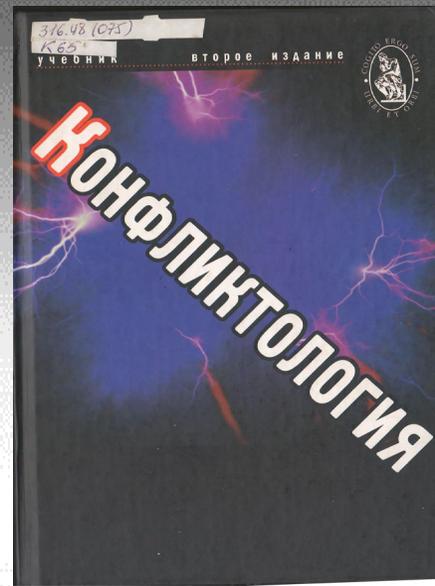
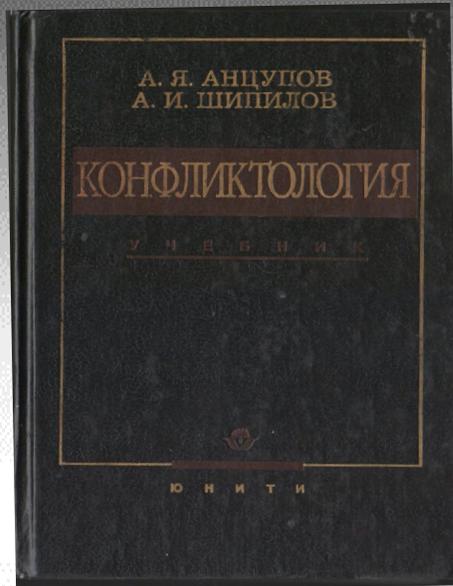
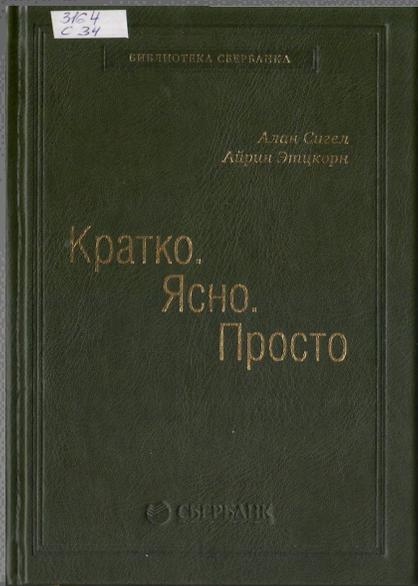
СТОЛКНОВЕНИЕ

[Узнать подробности](#)

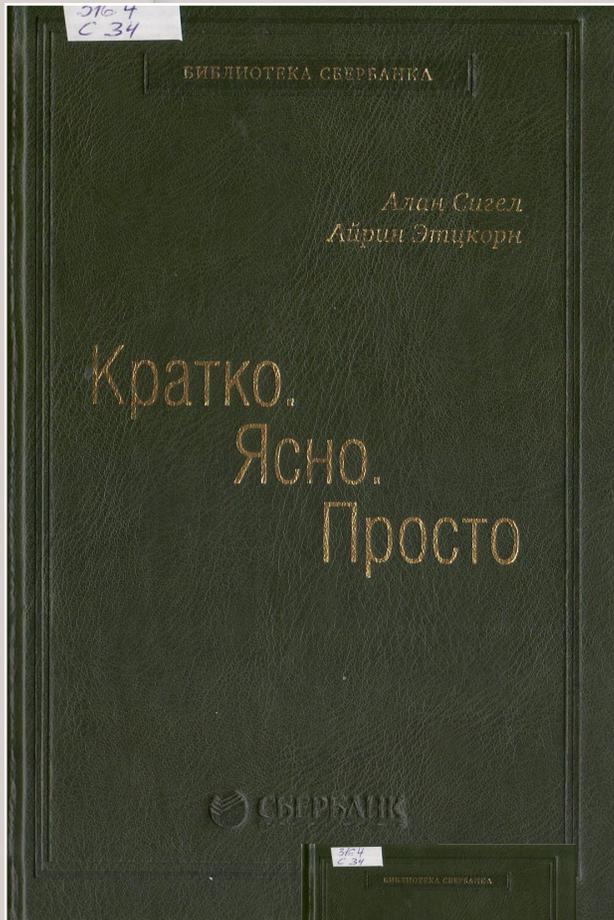
КОНФЛИКТ - это процесс, в котором два (или более) индивида или группы активно ищут возможность помешать друг другу достичь определенной цели, предотвратить удовлетворение интересов соперника или изменить его взгляды и социальные позиции.

[Узнать подробности](#)

А.В.Дмитриев "Конфликтология", 2001



ВЫХОД

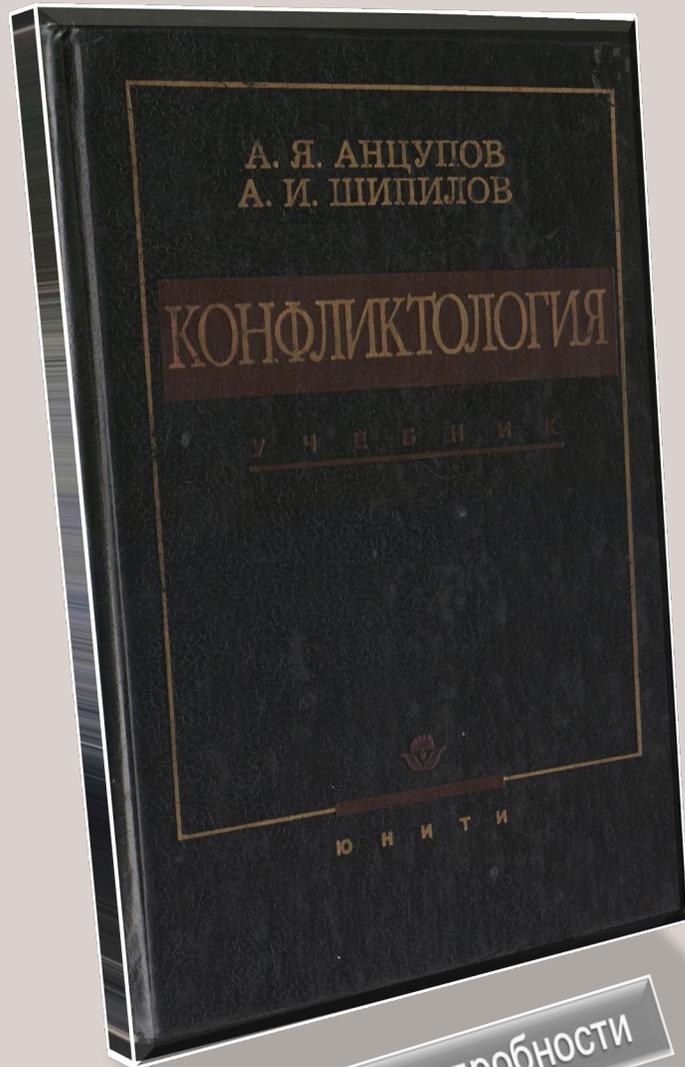


Авторы показывают, как усложненность отнимает время, вынуждает к лишней трате средств и подрывает доверие к социальным институтам общества. Наоборот, ясность правил и прояснение смыслов в любой сфере деятельности позволяют завоевать доверие.

Всему настает свое время. Сегодня, к нашему глубокому удовлетворению, необходимость упрощения находится в центре внимания как никогда ранее.

Не стоит ждать помощи от тех, кто сам же способствовал путанице.





[Узнать подробности](#)

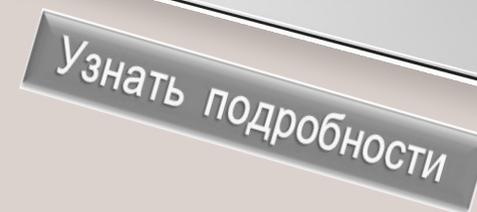
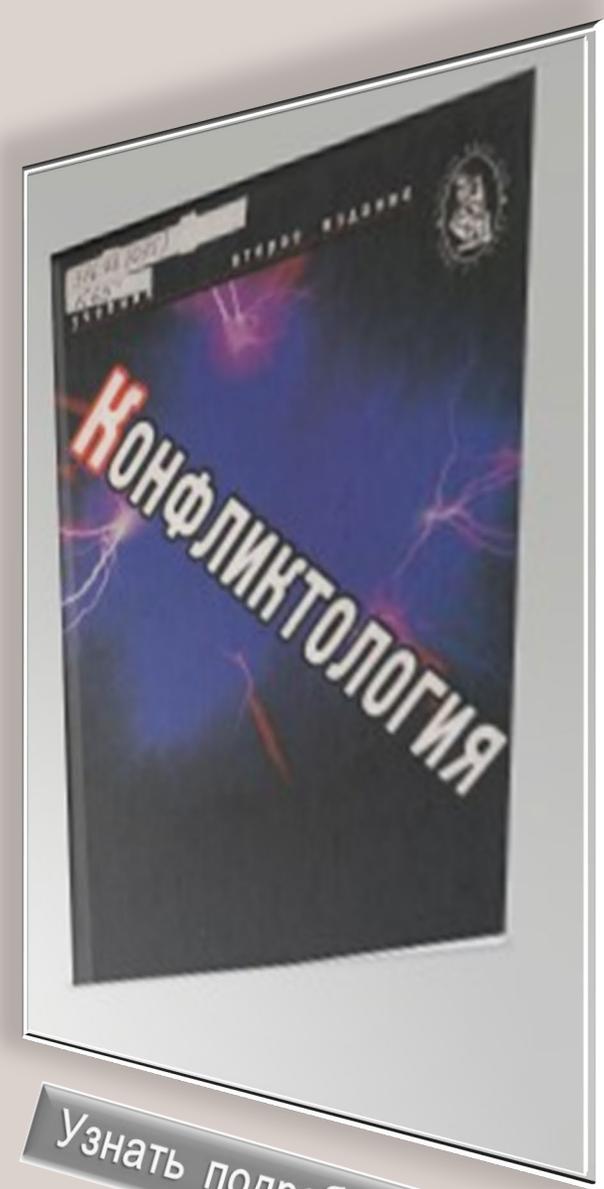
Возможно, XXI век поставит человечество перед альтернативой: либо он станет веком конфликтологии, либо он будет последним веком в истории цивилизации. Конфликты в XX в. стали основной причиной гибели людей.

По итогам XX в. Россия скорее всего является бесспорным и недостижимым мировым лидером не только по людским потерям в конфликтах, но и по другим их разрушительным последствиям: материальным и моральным.

Сегодня, похоже, страна вновь стоит перед выбором: революция или эволюция, насилие или ненасилие, согласие, компромисс.

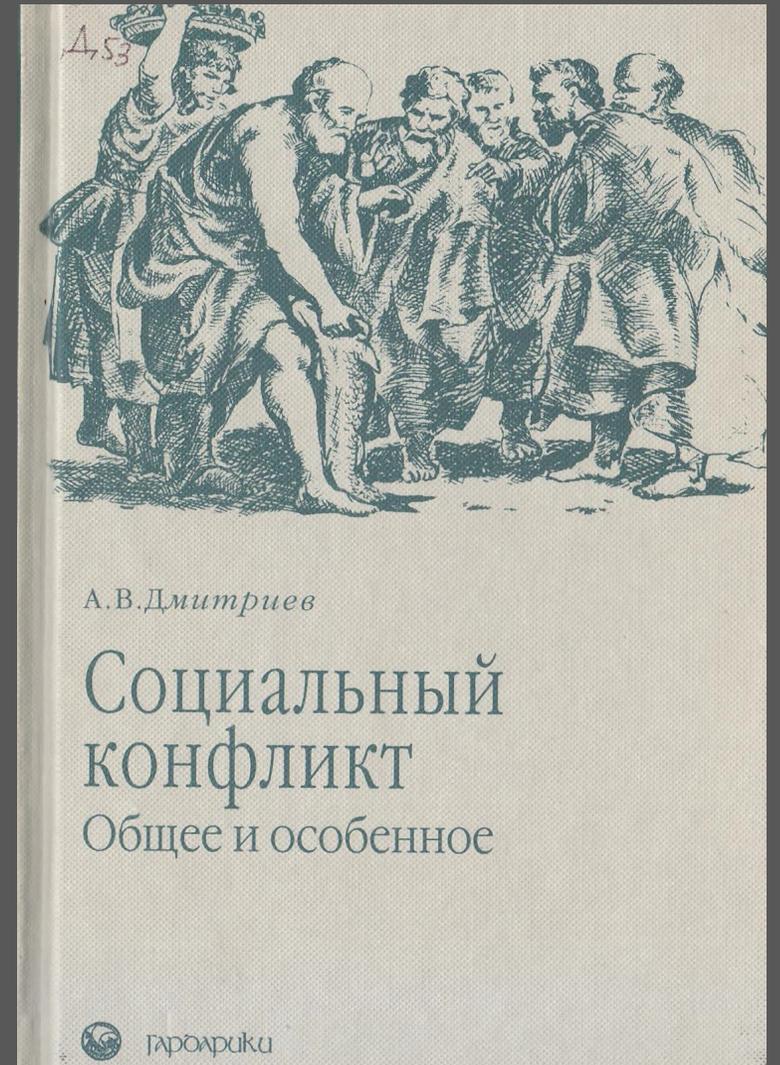


Нравственные нормы и правила, выработанные людьми в целях регулирования своих взаимоотношений, чрезвычайно многообразны. Это многообразие объясняется как всепроникающим характером этих норм, воздействующих на все сферы социальной жизни, так и возможностью свободного выбора каждым из нас тех или иных моральных ценностей.

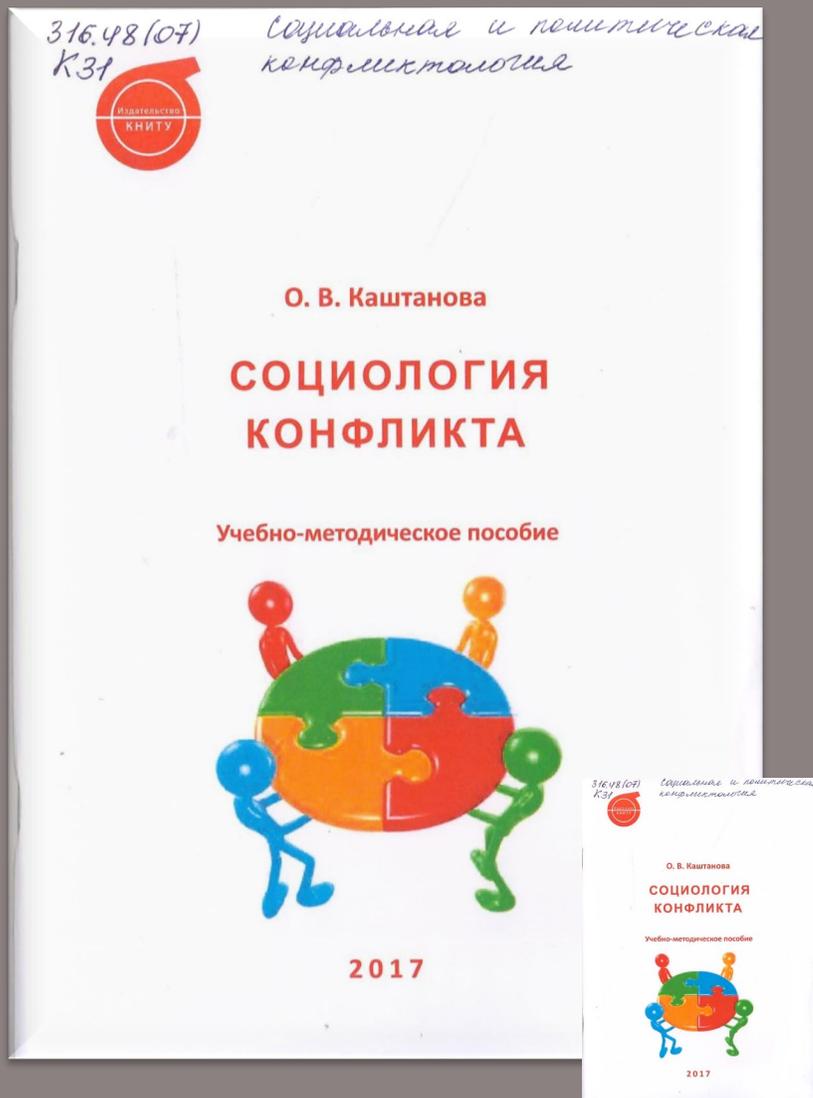


Естественно, участниками конфликта являются представители самых разных статусов, ролей и групп. Самый простой конфликт – противоборство двух физических лиц. В основе его лежит определенное противоречие между ними. Участниками так называемого *межличностного конфликта* может быть и несколько человек, и группа людей, но суть его от этого не всегда меняется.

В межличностном конфликте всегда участвуют конкретные лица. Временные группы, возникающие при этом, представляют собой случайные образования, которые распадаются, как только закончится конфликт. Поэтому сколько бы не было участников межличностного конфликта, уровень его научного рассмотрения в основном должен оставаться *психологическим*.



Узнать подробности



Стремление людей к объединению и решению каких-либо вопросов сообщества продиктовано естественным желанием развиваться, сохранять и преумножать результаты своего труда, а также расширять зону собственного благополучия и комфорта. Часто для этого используются средства, способные нарушить спокойный и размеренный темп жизни как отдельного индивида, так и всего общества. Возникает конфликт, в большинстве случаев одинаково описываемый зарубежными и отечественными исследователями вне зависимости от сферы его проявления.



316.48(076)

СЗ



Социал и политическая
конфликтология.

С. А. Сергеев

ИСТОРИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Учебное пособие



2015

С. А. Сергеев

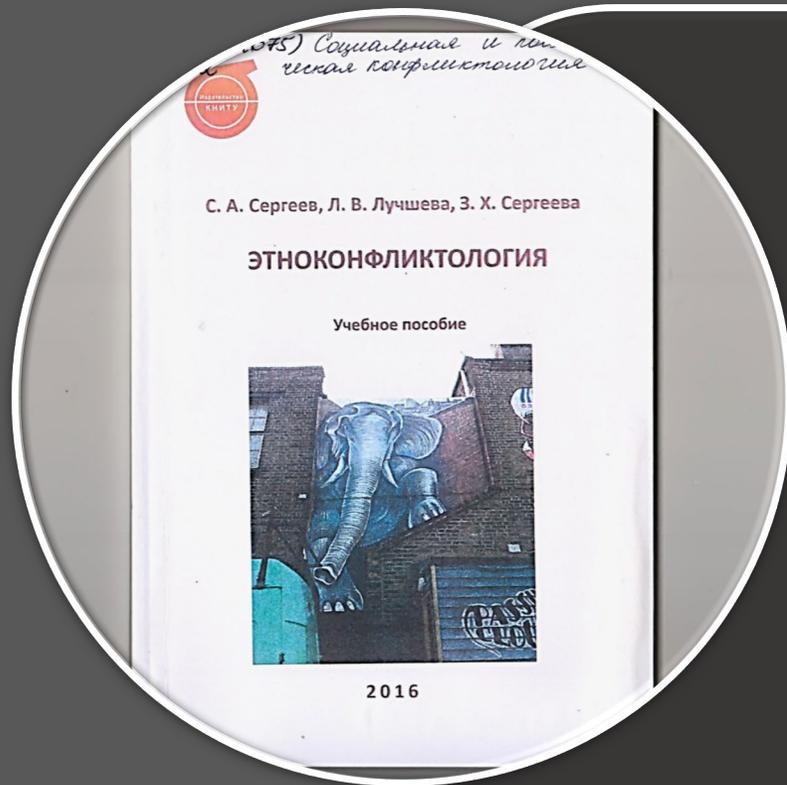
ИСТОРИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Учебное пособие



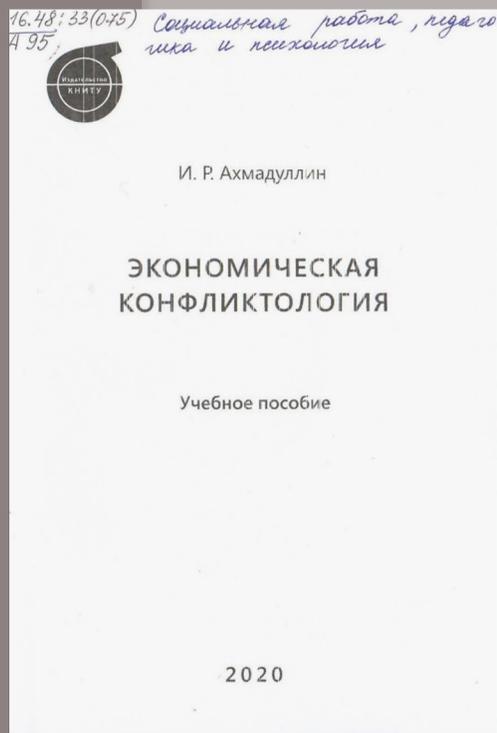
Назад

Основателями конфликтологии являются К.Маркс, Г.Зиммель, Л.Козер, Р.Дарендорф, жившие в XIX –XX вв. Но традиция изучения и осмысления конфликта имеет гораздо более долгую историю. Как свидетельствуют данные археологии и этнографии, конфликты появились еще в первых человеческих сообществах. Сведения о конфликтах содержатся и в первых письменных источниках, принадлежащих наиболее ранним человеческим цивилизациям Древнего Египта и Шумера



Этническая конфликтология является междисциплинарной областью знаний, объектом изучения которой является конфликтное взаимодействие этносов, а предметное поле ее в той или иной степени соприкасается с такими дисциплинами, как этнология, культурная антропология, этническая социология и психология, история, политология, конфликтология.





[Узнать подробности](#)

В экономической сфере разрешение антагонистических противоречий приводит к дисфункциональным конфликтам, которые представляют собой негативные конфликты, а разрешение неантагонистических противоречий – к функциональным конфликтам, носящим положительный характер. Экономические конфликты охватывают значительный спектр конфликтов, возникающих на всех уровнях экономики.

Сегодня экономическая конфликтология представляет собой широкую область, в сферу внимания которой входят такие аспекты, как субъект отношений, столкновение их экономических интересов, стратегия и среда взаимодействия, экономические и социальные последствия противоборства.

 [Назад](#)



Психологическая устойчивость.

Эта характеристика личности, состоящая в сравнении оптимального функционирования психики в условиях фрустрирующего и стрессогенного воздействия трудных ситуаций. Она не является врожденным свойством личности, а формируется одновременно с ее развитием и зависит от:

- типа нервной системы человека;
- опыта человека, профессиональной подготовки;
- навыков и умений поведения и деятельности;
- уровня развития основных познавательных структур личности.



Поведение – это
зеркало, в котором
каждый показывает свой
истинный облик.

И.Гете

Самый сильный тот, у
кого есть сила
управлять самим
собой.

Сенека

Человек должен быть
честным и справедливым
по натуре, а не по
обстоятельствам.

М.Аврелий



Прямолинейные, будьте осторожны на поворотах! С.Е.Лец

Хочешь быть умным

Научись
разумно
спрашивать

Внимательно
слушать

Спокойно
отвечать

и переставать
говорить, когда нечего
больше сказать



В организациях могут возникать конфликты в процессе управления. Управление – это сложный вид социальных отношений, включает в себя планирование, организацию, мотивацию и контроль деятельности социальных субъектов и сопряжен с множеством проблем и противоречий, которые создают предпосылки для конфликтов в сфере управления. Противоречия в сфере управленческих отношений весьма многообразны. Одним из основных является противоречие между установленной системой групповых норм и административных правил управленческой системы и потребностью всех субъектов управления иметь высокие статусы и выполнять такие роли, которые обеспечивали бы им свободу действий и реальную возможность самовыражения.





Пример конфликта
такого типа – конфликт
между руководителем и
его заместителем в
процессе управления.

Эти конфликты быстро переносятся на коллектив, ибо каждый из конфликтующих имеет опору в определенной группе трудового коллектива. И здесь немаловажную роль играет *стиль руководства* руководителя и его заместителя. Согласованность в их деятельности, позволяющая избежать конфликтной ситуации, может быть достигнута, если у руководителя – демократический стиль, а у его заместителя – демократический или авторитарный. Чаще всего конфликт возникает на почве несовместимости стиля деятельности, по принципу «кто важнее в иерархии отдела или организации». В данной ситуации наблюдаются смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями. Заметим, что руководитель и его заместитель должны дополнять друг друга, обеспечивая работу всего трудового коллектива.



Организационные конфликты – это столкновение противоположно направленных действий участников конфликтов, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций вследствие существующего несовпадения формальных организационных начал и реального поведения членов трудового коллектива. Такое рассогласование происходит:

Когда работник не выполняет, игнорирует требования, предъявляемые ему со стороны организации. Например, прогулы, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей.

Когда требования, предъявляемые к работнику, противоречивы, нечетки, неконкретны.

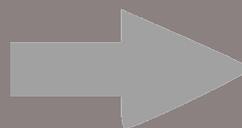
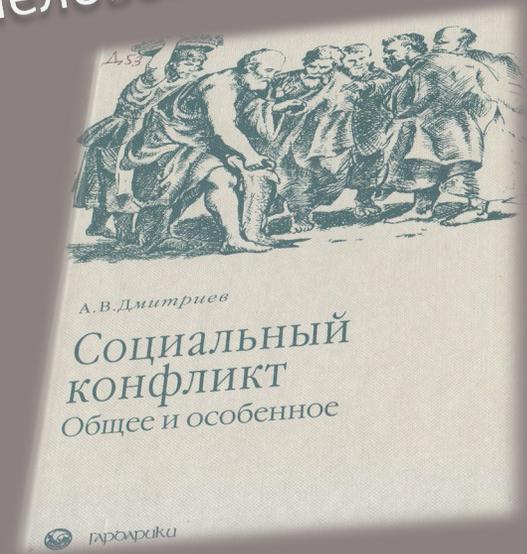
Когда имеются должностные, функциональные обязанности, но само их выполнение вовлекают участников трудового процесса в конфликтную ситуацию.



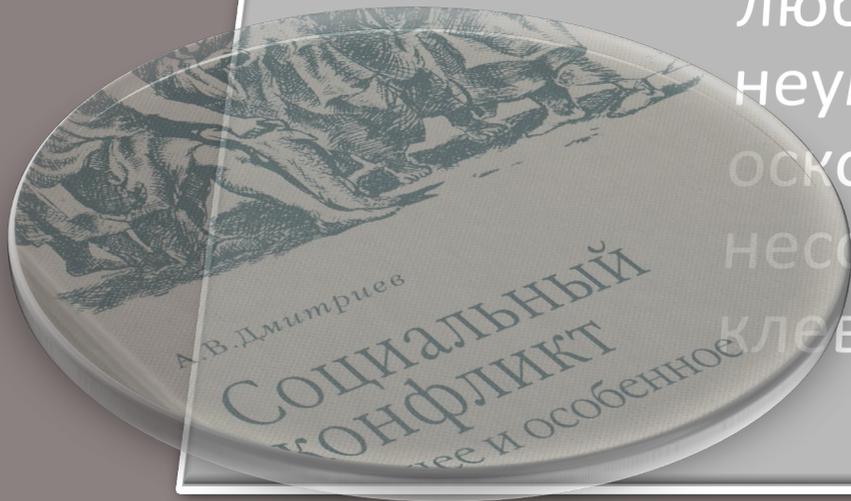
В человеческом общении существуют те или иные элементы, которые потенциально или реально ведут к созданию напряжений и конфликту. Их принято называть конфликтогенами, т.е. воспроизводящими конфликт. В то же время значимыми элементами представляются и синтоны – свойства индивида, проявляющиеся как сочетание внутреннего равновесия с эмоциональной отзывчивостью. В психологии последние называют также «поглаживанием».

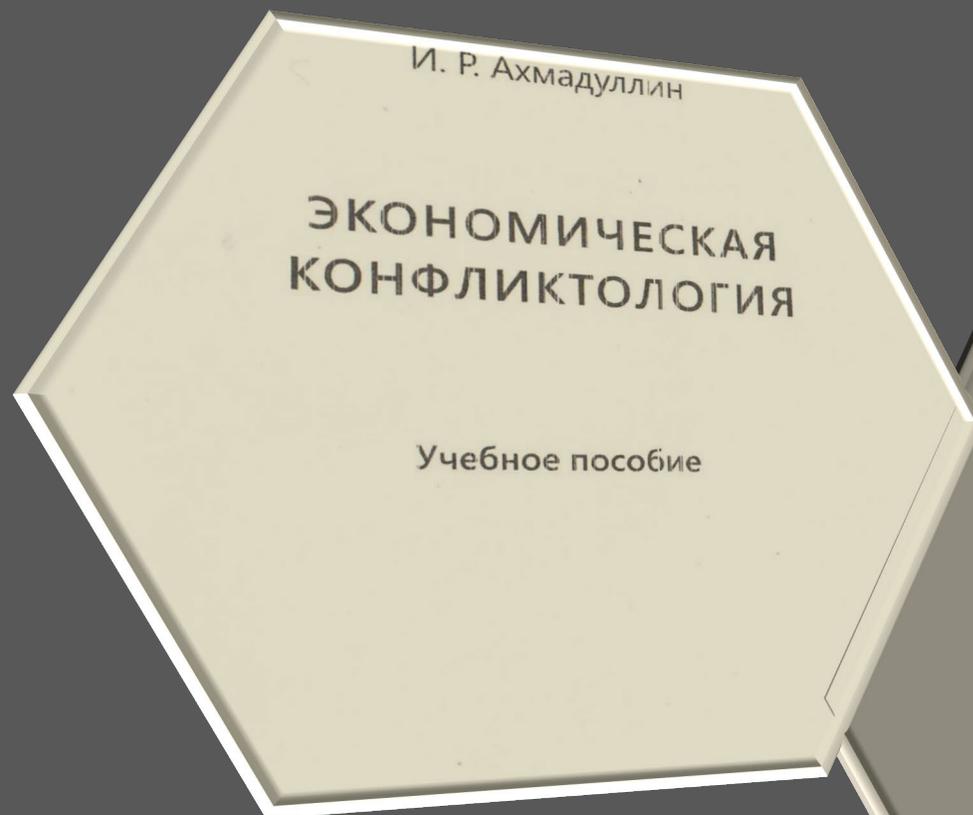


Конфликтогены можно рассматривать как осознание, так и неосознание препятствия к установлению общепринятых норм и ценностей общения, как момент агрессии, как неуважение достоинству другого человека

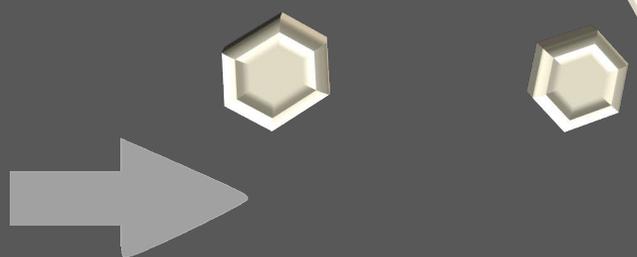
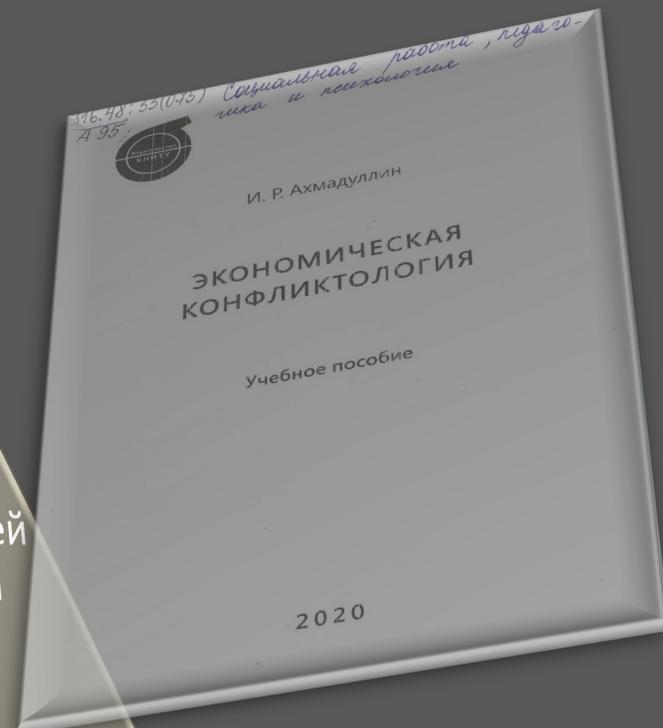


Конфликтогенами являются такие элементы, так: неприятие партнера, неуважение, отрицательные оценки, положительные оценки «сверху», невыполнение долга, несоблюдение своего обещания, обвинение, дезинформация, высокомерие, сплетни, намеки на недостатки, вызывающее любопытство, отсутствие пунктуальности, неумение слушать, повышение тона, оскорбляющая мимика, игнорирование заслуг, несоблюдение элементарных норм этикета, клевета, ложь, оскорбления.



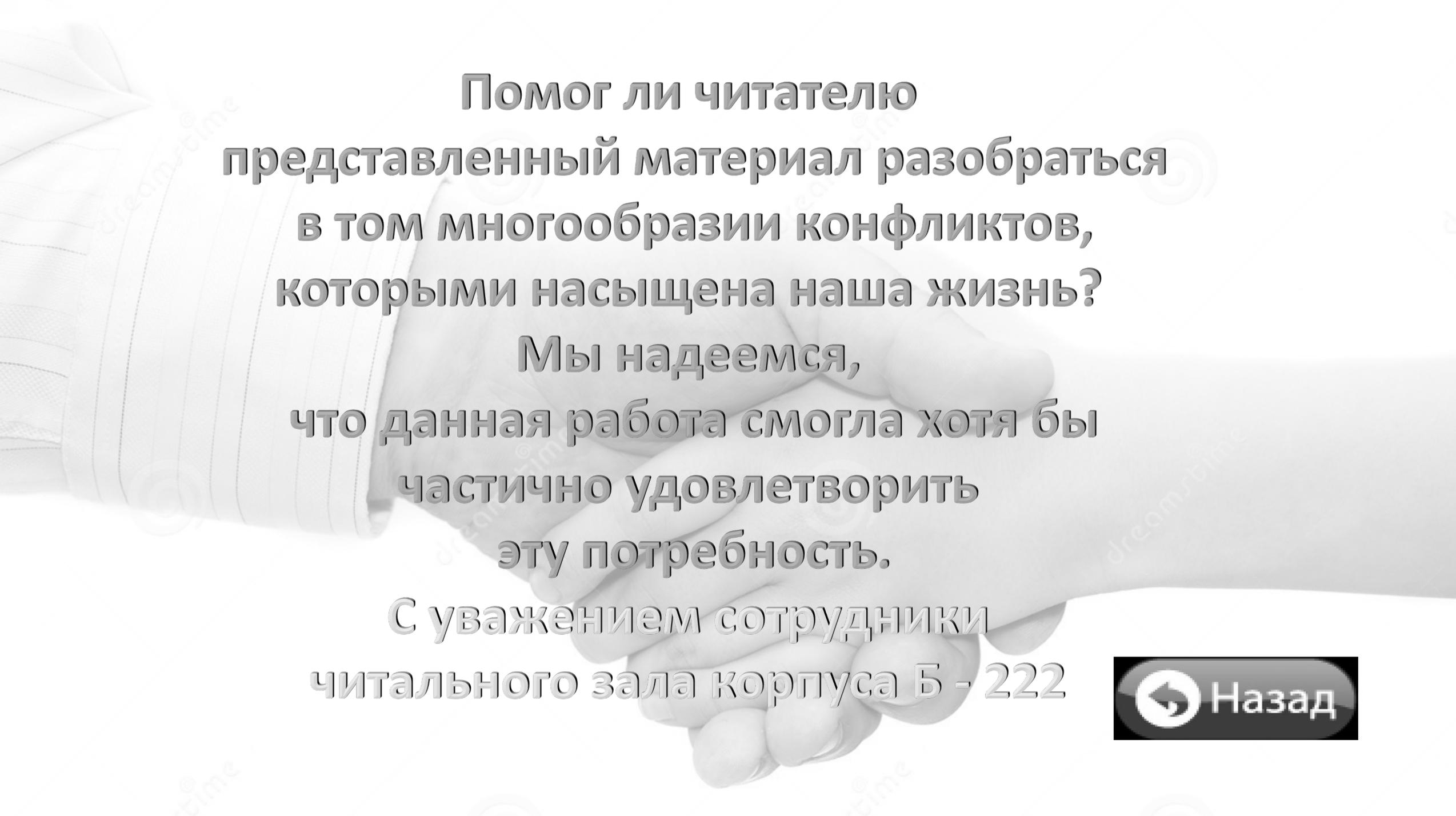


Любое общество по своей природе неоднородно и конфликтно. В самом понятии «конфликт» заложена специфичность социального взаимодействия, результат которого вариативен – от предсказуемого до неожиданного



В трудной ситуации каждый показывает свою сущность





Помог ли читателю
представленный материал разобраться
в том многообразии конфликтов,
которыми насыщена наша жизнь?

Мы надеемся,
что данная работа смогла хотя бы
частично удовлетворить
эту потребность.

С уважением сотрудники
читального зала корпуса Б - 222

