

Секция 8. Гуманитарные проблемы в науке и технике

нализм. Либеральный мир будет всячески противостоять образованию национальных государств, тем более на нацистской идеологической основе, прибегая к формированию противоречий внутри этно-конфессиональных государств и в отношении друг к другу. Война национализмов на взаимоуничтожение наивернейшее средство, к которому прибегнет либерализм в целях самосохранения.

Можно отметить, что некоторыми людьми национализм воспринимается как нечто положительное и полезное для государства и народа, его населяющего. Это происходит от того, что под национализмом понимаются патриотизм и любовь к своей стране. Однако это всего лишь подмена понятий, так как главной основой любого национализма является ксенофобия, ненависть к чужакам. Любовь к родине к этому никакого отношения не имеет. Человек может любить родину и быть патриотом, если он интернационалист, либерал, консерватор, идеалист и т.д., поскольку эти понятия не принадлежат национализму.

Нашей стране нужно бороться с национализмом, например, проводить внушать людям «Национализм любви» в отличие от «национализма ненависти» основан на следующих принципах: повышенное внимание к истории своего народа; активная пропаганда исторических культурных традиций; заботливое отношение образовательных структур к языку, информационной политике, передаче новым поколениям традиционных ценностей; усиление роли религиозного фактора в воспитании и образовании, в формировании морального облика народа; мобилизация национального самосознания перед лицом угрозы глобализации и универсалистских претензий западной либеральной культуры[4].

Литература.

1. Баркашев А.П. Азбука русского национализма. – М., 2000.- 220с.
2. Соколов М. Национализм и либерализм. – М., 2003. 258с.
3. Верховский А. Национализм и ксенофобия в российском обществе. – М., 1998.- 203с.
4. Найденов И. Об истории национализма.// – М.: Прогресс, 2002.- 320с.
5. Беликов С. Бритоголовая культура. – М., 2006. – 245с.

ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

*А.Н. Шевченко, студентка группы 17Б30,
научный руководитель: Нагорняк А.А.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Конфликт является неотъемлемой частью жизнедеятельности людей в обществе, при этом он выполняет не только деструктивные функции, но может нести в себе и созидание, инновации, новые подходы и решения.

Чтобы управлять конфликтами, нужно их предвидеть, т.е. знать причины, приводящие к конфликтным ситуациям.

Причины конфликтов могут быть сгруппированы в следующие 3 большие группы:

1) Причины конструктивных конфликтов (объективные) – недостатки в организации производства и управления: неблагоприятные условия труда; несовершенная система оплаты труда недостатки в организации труда; неритмичный режим работы (простои, «штурмовщина»); сверхурочные работы; упущения в технологии; несоответствие прав и обязанностей; отсутствие четкости в распределении обязанностей (неэффективные, слишком расплывчатые или устаревшие должностные инструкции); низкий уровень трудовой и исполнительской дисциплины[2].

2) Причины деструктивных конфликтов (субъективные) – обусловлены неправильными действиями руководителя и подчиненных, а также психологической несовместимостью людей.

Какие же ошибочные действия руководителя приводят к деструктивным конфликтам?

1) нарушения служебной этики: проявление грубости, высокомерия, неуважительного отношения к подчиненным; обман подчиненных (явный или неявный); невыполнение обещаний; нетерпимость к мнениям, отличным от собственного; зажим критики; ущемление прав подчиненных; злоупотребление положением начальника (поручения внеслужебного характера); критика, принижающая достоинство человека.

2) Нарушения трудового законодательства: как духа, так и буквы ТК РФ. Под этим понимается попытка руководителя действовать самостоятельно, не считаясь с законом, а также нарушение формальных процедур. Обусловлено это может быть и правовой неграмотностью руководителя.

3) Несправедливая оценка руководителем подчиненных: ошибки в применении поощрений и наказаний; установление оклада, нарушающего баланс «вклад – оклад»; приглашение работника со стороны, когда кандидат на эту должность есть в самом коллективе; огульная критика группы подчиненных (она неконкретна, т.е. может считаться несправедливой); нечеткая формулировка поручаемых заданий (как итог – несправедливая оценка работы подчиненного)

Существуют и другие подходы к выделению причин конфликтов. В частности, это: распределение ресурсов; различия в целях различия в представлениях и ценностях различия в манере поведения и жизненном опыте; причины, порожденные трудовым процессом (технологическая взаимосвязь работников, невыполнение функциональных обязанностей, нерешенность ряда организационных вопросов по «вертикали»); причины, вызываемые психологическими особенностями человеческих отношений (симпатии и антипатии, «территориальность») причины, коренящиеся в личностном своеобразии членов коллектива.

Процесс конфликта может быть представлен в виде следующей последовательности этапов: управленческая ситуация; источник конфликта; возможность нарастания конфликта; реакция на ситуацию конфликта не происходит; конфликт происходит. Управление конфликтом. Функциональные и дисфункциональные последствия[4].

Разрешение конфликта – процесс нахождения взаимоприемлемого решения проблемы, имеющей личную значимость для участников, и на этой основе гармонизация их отношений.

Основа всех конфликтов похожа – фактическое положение дел находится в противоречии с ожиданиями людей. Отсюда выделяют два стратегических пути разрешения:

1) перестроить реальность под ожидания оппонентов;

2) попытаться изменить отношение оппонентов к существующему положению дел (к реалиям сегодняшнего дня).

На практике надо действовать по обоим направлениям.

Ссоры и разногласия - суть жизни и ошибочно пытаться избежать их. Намного важнее научиться предвосхищать возможный конфликт и подходить конструктивно к его разрешению. Первый шаг в искусстве разрешения конфликтов - это способность воспринимать конфликт как нераскрытую возможность и следить за появлением сигналов конфликта. Выделяют следующие сигналы конфликта:

- КРИЗИС – в ходе кризиса обычные нормы поведения теряют смысл. Насилие также указывает на несомненное присутствие кризиса, равно как и ожесточенные споры, когда люди оскорбляют друг друга, потеряв контроль над эмоциями.

- НАПРЯЖЕНИЕ: - состояние напряжения искажает наше восприятие другого человека и многих его действий. Наши взаимоотношения обременяются весом негативных установок и предвзятых мнений. Наши чувства по отношению к оппоненту значительно изменяются к худшему. Сами взаимоотношения с ним становятся источником непрерывного беспокойства.

- НЕДОРАЗУМЕНИЕ: соответствует случаю, когда мы делаем ложные выводы из ситуации, чаще всего из-за недостаточно четкого выражения мыслей или отсутствия взаимопонимания. Недоразумение может быть вызвано тем, что данная ситуация связана с эмоциональной напряженностью одного из оппонентов[3].

Умение распознавать сигналы конфликта и быстро реагировать на них помогает предотвращению возникновения напряжения, недоразумений и кризисов.

Выделяют следующие этапы разрешения конфликтов:

1. Создайте атмосферу сотрудничества (с момента первой встречи конфликтующих сторон и затем, в начале следующих, посвятите несколько минут неофициальной беседе, например, за чашкой чая)

2. Стремитесь к ясности общения. Подготовьте, например, к переговорам всю необходимую информацию.

3. Признайте наличие конфликта. (Конфликты неизбежны, и главное – научиться с ними справляться).

4. Договоритесь о процедуре: где, когда, каким составом и как вы начнете совместную работу.

5. Очертите конфликт (отделите внешнее, наносное – «айсберг»...). Главное здесь – определить конфликт в терминах той обоюдной проблемы, которая подлежит урегулированию. Уже на этой

стадии нужно подходить к проблеме как к «НАШЕЙ» - это определяет решимость сотрудничать. Обе стороны должны высказаться о ситуации: - в чем они видят конфликт;

- какие чувства у них это вызывает;
- как оценивает свой «вклад» в конфликт.

При этом важно выяснить, что каждая их сторон не видит и не признает. Необходимо попытаться снять личные амбиции и обиды, которые могут затмить суть конфликта. С этой целью сосредоточьтесь на конкретных действиях, потребностях сторон и спорных предметах, не переходя на личности.

6. Исследуйте возможные варианты решения. При необходимости разделите проблему на части.

7. Добейтесь соглашения. Здесь нужно обсудить и дать оценку высказанным предложениям, выбрать приемлемое. Оно должно быть именно соглашением, т. е. учитывать требования обеих сторон (м.б. несколько этапов переговоров, м.б. документ /соглашение о намерениях/, фиксирующий обязательства сторон).

8. Установите предельный срок решения, согласованный и принятый обеими сторонами.

9. Воплощайте план в жизнь, т.к. отсрочка может вызвать сомнения и подозрения сторон друг к другу.

10. Оцените принятое решение. Даже при разработке самого удачного решения м.б. обделенные или обиженные, поэтому желательно задать следующие вопросы: - «Не чувствуете ли вы, что вам навязывают чье-то готовое решение?»

- «Как вы думаете, были ли достигнуты обоюдные преимущества?»

- «Что по-вашему следовало бы включить в решение дополнительно?» [3].

Методика разрешения конфликта через решение проблемы:

1. Определите проблему в категориях целей, а не решений.

2. После того, как проблема определена, определите решения, которые приемлемы для обеих сторон

3. Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны.

4. Создайте атмосферу доверия, увеличивая взаимное влияние и обмен информацией.

5. Во время общения создайте положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявление гнева и угроз[1].

Данная методика (стиль) предполагает признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто пользуется данным стилем, не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения конфликтной ситуации. Обсуждая этот стиль, Р. Блейк и Дж. Моутон отмечают что «... расхождение во взглядах рассматривается как неизбежный результат того, что у умных людей есть свои представления о том, что правильно, а что нет. Эмоции можно устранить лишь путем прямых диалогов с лицом, имеющим отличный от вашего взгляд. Глубокий анализ и разрешение конфликта возможны, только для этого требуется зрелость и искусство работы с людьми. Такая конструктивность в разрешении конфликта (путем решения проблемы) способствует созданию атмосферы искренности, столь необходимой для успеха личности и фирмы в целом»[4].

Литература.

1. Гришина Н.В. «Психология конфликта». СПб.: Изд. Питер, 2005. с.78
2. Аверченко Л.К., Залесов Г.М., Мокашанцев Р.И. Психология управления: Курс лекций. - М.: ИНФРА-М, 2007., с. 80
3. Психология. Учебник для экономических Вузов/Под ред. В.Н.Дружинина.-СПб.:Питер, 2002., с. 79
4. <http://e-works.com.ua/work/3526>

СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННО-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

*И.Н. Куюмджиева, студентка группы В-17А10,
научный руководитель: Полецук Л.Г.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Объективная угроза выживаемости человечества выдвинула необходимость направления процессов взаимодействия общества и природы в русло их взаимной адаптации. Это дает предметное основание для теоретико-практического овладения данным процессом как новой реальностью.