

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/367892>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Конфликтология

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. Теоретические основания исследования 3

1.1. Понятие конфликта и его структура 3

1.2. Объект, субъекты и предмет конфликта 3

1.3. Основные причины конфликтов в организациях 6

1.4. Конструктивные и деструктивные конфликты 12

1.5. Управление конфликтами в социально-правовой деятельности 14

ГЛАВА 2. Разработка рекомендаций по специфике поведения и вариантам выхода из социальных конфликтов 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 23

Актуальность данной темы заключается в том, что в настоящее время конфликт — это предмет междисциплинарного исследования. Проблема конфликтов выступает объектом повышенного внимания в различных отраслях жизнедеятельности. Отметим, что в современной науке существует и развивается специальная дисциплина, называемая конфликтологией, целью которой является рассмотрение проблемы конфликтов, изучение институтов и процедур их разрешения.

ГЛАВА 1. Теоретические основания исследования

1.1. Понятие конфликта и его структура.

Конфликт (от лат. *conflictus*) означает столкновение (сторон, мнений, сил), а также – это один из видов социального взаимодействия. Таким образом, конфликтом называется открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности. Важно учесть, что не каждое противоречие можно считать конфликтом. Конфликт находится на стадии возникновения тогда, когда были затронуты социальный статус группы или личности, материальные или духовные интересы людей, их престиж, моральное достоинство.

Как правило, конфликт – это процесс, в результате прекращения которого исчезает источник спора. Но любое конфликтное взаимодействие имеет свою структуру, не зависящую от обстоятельств и масштаба сложившейся ситуации. Структура конфликта содержит в себе определенные части, элементы и связи, а также отношения между ними, которые обеспечивают ее целостность. Ключевыми элементами структуры конфликтного взаимодействия являются объект, предмет, субъект и условие/социальная среда конфликта.

1.2. Объект, субъекты и предмет конфликта.

Объект конфликта – это «ценность», которая повлияла на возникновение противостояния. Существуют ситуации, в которых объект конфликта не определен: он может быть скрыт от участников, но всегда является центральной составляющей конфликтного взаимодействия.

Отметим, что разрешение конфликта возможно только в том случае, если определен объект конфликта. В качестве объекта могут выступать конкретные социальные, духовные и материальные ценности. В ситуации, когда элемент находится на пересечении интересов различных социальных субъектов, которые стремятся к единоличному контролю над ним, он становится объектом конфликта.

Рассмотрим ситуацию, в которой можно выделить объект конфликтного взаимодействия: Два покупателя в магазине хотят приобрести одинаковый товар, но в наличии только одна штука. Все это сопровождается спором и эмоциональным всплеском. Таким образом мы видим, что была создана ситуация противоборства между участниками, которая направлена на достижение целей каждого. Ценность может являться объектом конфликта только в том случае, если к ней проявляют интерес, желание присвоить или контролировать более одного человека.

Участники конфликтного взаимодействия являются субъектами конфликта. Это активно противоборствующие стороны, преследующие свои цели. К ним могут относиться отдельные индивиды, социальные группы, организации, государства и т.д.

К участникам конфликта относятся инициаторы – те участники конфликта, которые берут на себя

инициативу в развязывании конфликта между другими лицами, группами или государствами. К такой группе людей могут относиться отдельные лица, а также различные объединения, либо государства. Участников можно разделить на две группы – основные и неосновные. Отметим, что после возникновения конфликтной ситуации, зачинщик может и не принимать в нем участия. Инициатор может наблюдать за развитием событий со стороны, а конфликт будет продолжаться и без него.

Группу лиц (или отдельное лицо), которая занимается разработкой плана противоборства с другим/другими участниками конфликта, называют организаторы. Цель они преследуют, как правило, только одну – разрешить сложившееся противоречие в свою пользу. Для того, чтобы организовать конфликт нужно прежде всего продумать весь алгоритм действий и дальнейшее развитие событий. Важно учитывать то, что достижение желаемого результата в таком случае должно быть весомее, нежели затраченные на конфликт ресурсы. Организаторы, так же, как и инициаторы, могут являться основными и неосновными участниками. Отметим, что при возникновении конфликта в нем могут принимать участие свидетели (наблюдающие за конфликтной ситуацией со стороны), подстрекатели (провокаторы), посредники (лица, пытающиеся предотвратить, разрешить, остановить конфликт), пособники (лица, содействующие развитию конфликта, оказывающие помощь конфликтующей стороне). Некоторые из них могут иметь латентную (скрытую) форму, т.е. некоторые лица способствуют разжиганию конфликта, провоцируя других, но сами при этом не являются его активными участниками и остаются в стороне. Тем не менее нельзя не учитывать их участие в конфликте в целом. Так же участником конфликта может являться постороннее, незаинтересованное в противоречии, лицо.

Предметом конфликта являются противоречия, которые возникли между взаимодействующими сторонами и которые они пытаются разрешить посредством противоборства. Это есть то противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство. Как правило, предметом конфликта являются способы достижения объекта или отношения к нему. К числу противоречий можно отнести, например, распределение какого-либо ресурса (льгот, наследства, квартир).

Таким образом, объект конфликта может быть как явным, так и скрытым, но предмет конфликта всегда проявляется отчетливо. Например, друзья не всегда могут знать причину плохого настроения, но они не могут не заметить этого факта.

1.3. Основные причины конфликтов в организациях.

Условиями возникновения конфликта принято считать объективные особенности внешней ситуации и субъективные факторы, связанные с взаимоотношением людей и их отношением к происходящему. Известно, что независимо от отношения людей к ситуации, она может быть охарактеризована по двум параметрам: кооперативная (позитивная взаимозависимость людей) или конкурентная (противоречивая или негативная взаимозависимость).

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/367892>