

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/referat/401088>

Тип работы: Реферат

Предмет: Социальная психология

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ОСНОВА КОНФЛИКТОВ.....	5
2. ВИДЫ КОНФЛИКТОВ.....	9
3. АНАЛИЗ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ КОНФЛИКТА....	14
4. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ.....	19
5. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ.....	22
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	30

В своей модели регулирования конфликтов, К. Томас использует двухмерный подход для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях. Ключевыми аспектами в этой модели являются кооперация, связанная с учетом интересов других людей, которые также вовлечены в конфликт, и напористость, которая подчеркивает защиту своих собственных интересов. К. Томас выделяет следующие методы регулирования конфликтов [2]:

- соревнование (конкуренция), которое означает стремление достичь своих интересов в ущерб другому;
- приспособление, в отличие от соперничества, предполагает жертвование своими интересами ради других;
- компромисс;
- избегание, которое характеризуется отсутствием стремления к сотрудничеству и достижению собственных целей;
- сотрудничество, когда участники ситуации находят альтернативу, которая полностью удовлетворяет интересы всех сторон.

По мнению К. Томаса, избегание конфликта не приводит к успеху ни для одной из сторон. В случае конкуренции, приспособления или компромисса одна сторона побеждает, а другая проигрывает, или обе стороны проигрывают, так как делают уступки. Только в ситуации сотрудничества обе стороны выигрывают.

В опроснике по выявлению типичных форм поведения К. Томас описывает каждую из пяти возможных вариантов поведения в конфликтной ситуации с помощью 12 утверждений. Участникам предлагается выбрать самое типичное утверждение, которое соответствует их поведению.

Количество баллов, набранных участником по каждой шкале, отражает степень его тенденции проявлять соответствующие формы поведения в конфликтных ситуациях.

Этот тест представляет собой метод диагностики стиля управления руководителем коллективом. Он позволяет оценить соотношение демократических и формально-организационных факторов в стиле управления.

Категории руководства можно разграничить на две шкалы: производство – когда руководитель ориентирован на достижение производственных целей, и личность – когда руководитель ставит в приоритете создание благоприятной атмосферы в коллективе.

Тестирование позволяет интерпретировать результаты по следующим шкалам:

Шкала "Л" отражает количественную ориентацию руководителя на создание и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, на "человеческие отношения", на людей.

Шкала "П" отражает количественную ориентацию руководителя на достижение производственных целей, на формальную организацию и власть.

В зависимости от значений показателей "Л" и "П" можно выделить 4 крайних стиля руководства.

При значении $L = 0$, $P = 0$. Руководитель проявляет недостаточную заботу как о достижении производственных целей, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Фактически, он устранился от работы и просто передает информацию от своих руководителей подчиненным и наоборот.

При значении $L = 20$, $P = 20$. Виден идеальный стиль руководства, согласно авторам методики.

Руководитель с таким стилем равновесно и максимально ориентирован на достижение высоких производственных результатов и заботу о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Такой стиль позволяет успешно решать производственные задачи и полностью раскрывать творческий потенциал коллектива.

При значении $L = 0$, $P = 20$. Наблюдается стиль руководства, преимущественно характерный для авторитарных руководителей, которые заботятся только о работе и игнорируют человеческий фактор, личность работника и мнение коллектива. Такой подход со временем устаревает и перестает приносить успех в достижении производственных целей.

При значении $L = 20$, $P = 0$. Руководитель обращает очень мало внимания на производство. Его приоритет – поддержание хороших, приятельских отношений с подчиненными. Создается атмосфера, где все расслаблены и дружны. Однако, такое ориентирование на человеческие отношения затрудняет достижение производственных результатов и может подорвать сложившийся социально-психологический климат, а также привести к утрате авторитета руководителя в качестве лидера.

Диагностическое исследование было проведено в период с декабря по февраль 2010 года. В эту диагностику включились 21 сотрудник организации, занимающих руководящие позиции, включая руководителей отделов и менеджеров среднего уровня. Выбор участников был осуществлен в соответствии с целью исследования.

1. Андреева И.В. Этика деловых отношений. – СПб, Вектор, 2005. – 151 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Конфликтология. Учебник. 3-е изд. - СПб.: Питер, 2008. – 496 с.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Словарь конфликтолога. СПб.: Питер, 2007. – 378 с.
4. Бабосов Е.М. Конфликтология. Мн.: Тетра-Системс, 2005. – 355 с.
5. Байкова Л.А., Гребенкина Л.К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии. Учебное пособие. – М.: «Педагогическое общество России», 2001. – 85 с.
6. Белкин А.С. и др. Педагогическая конфликтология. – Екатеринбург: «ГЛАГОЛЬ», 1995. – 19 с.
7. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
8. Волков Б.С., Волкова Н.В., Конфликтология: учеб. пособие для студентов вузов / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: Академический Проект; Триста, 2005. – 384 с.
9. Ворожейкин И.Е. и др. Конфликтология. М.: Инфра-М, 2007. – 213 с.
10. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. — 544 с.
11. Егидес А.П., Лабиринты общения, или как ладить с людьми. - М.: АСТ-Пресс Книга, 2002. – 368 с.
12. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 2-е изд. СПб.: Питер, 2005. – 123 с.
13. Зайцев А. Социальный конфликт. М.: 2006. Конфликтология. Учебник. 2-е изд. / Под ред. А.С.Кармина. СПб.: Лань, 2007. – 464 с.
14. Лобанов А.А. Основы профессионально-педагогического общения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учебных заведений. – М.: «Академия», 2002. – 162 с.
15. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. — 4-е изд. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. - Кн. 1: Общие основы психологии. — 688 с.
16. Ратников В.П. Конфликтология: учебник/Ратников В.П. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 321 с.
17. Рудакова И.А. Конфликтология для педагогов. – Ростов н/Д.: «Феникс», 2005. – 45 с.
18. Смирнова Е.Е. Психология общения: курс для старших классов средней школы. – СПб, КАРО, 2005. – 203 с.
19. Шептенко П.А., Воронина Г.А. Методика и технология работы социального педагога: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учебных заведений/ под. ред. В. А. Сластенина. – М.: «Академия», 2001. – 405 с.

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/referat/401088>