

Профессия конфликтолога и социальная напряженность в теории Т. Парсонса

Самостоятельная работа по дисциплине «Конфликтология». Карточку можно сохранить и запросить в приоритетную проверку.

Эта версия заново собрана из разрешённого текста. Исходные свойства Office, комментарии, исправления, вложения, изображения и внешние связи в неё не переносились.

Текст материала

□ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Факультет: Прикладной психологии Кафедра: «Прикладной социальной психологии и конфликтологии»

Самостоятельная работа

По дисциплине Введение в профессию На тему «Самостоятельная работа №1 »

Проверил к.пс.н., доцент Волкова Вероника Вячеславна

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2019 г. Содержание

Введение.....3

1. Профессия «конфликтолог»... 4

2 Социальная напряженность в теории социального действия Т. Парсонса...8
Список используемых источников.....13

Введение

На данный момент конфликтология в России претерпевает стремительное развитие как наука, а также происходит становление этой профессии. Время диктует свои правила, мир не стоит на месте и мы вместе с ним. Если раньше практически ничего не было известно о данной науке, то сейчас повсеместно проводятся научные конференции по различным проблемам конфликтологии, издается множество научной и учебной литературы, в крупнейших ВУЗах страны осуществляется обучение и подготовка специалистов по данному направлению, создаются региональные и межрегиональные ассоциации конфликтологов. Еще древних людей интересовала сущность конфликта, греческие философы обращали внимание на то, что во всех сферах жизни человека существуют конфликты и необходимы способы их преодоления. На современном этапе развития мы подошли к тому, что нам необходим профессионал, с определенным инструментарием, способный оказать квалифицированную

помощь по разрешению конфликтов. По научным прогнозам, потребность в конфликтологах будет последовательно возрастать, охватывая все новые сферы экономики, политики и бизнеса, не зря конфликтологию называют «профессией будущего».

1. Профессия «Конфликтолог»

При подготовке данной работы мне не удалось найти единого определения профессии «Конфликтолог», поэтому я решила, на основании полученных знаний, выделить свое. Конфликтолог – это специалист, изучающий закономерности зарождения, возникновения и развития конфликтов, а также обладающий определенным набором знаний и механизмов для предупреждения и разрешения конфликтных ситуаций. Раньше изучение конфликтов проходило в рамках психологии и социологии, однако впоследствии стало ясно, что конфликтология хоть и связана с множеством гуманитарных наук, все же является самостоятельной. Выделим факторы, повлиявшие на возникновение конфликтологии: - глобализация общества и мира в целом; - усложнение жизни и отношений; - возрастание динамичности жизни и высокая скорость происходящих изменений; - напряженность и повышение уровня стресса. Первые три фактора относятся к объективным угрозам равновесия и согласия в обществе, напряженность - это субъективные угрозы. В XX в. произошло количественное и качественное возрастание объективных и субъективных угроз человека и общества, поэтому возникла потребность в новых способах достижения компромисса, разрешения противоречий и предотвращения конфликтов [5, с. 78] На сегодняшний день профессия «конфликтолог» только входит на рынок труда. Некоторые организации подают заявки об открытых вакансиях штатного конфликтолога. Но чаще это специалист приходящий, внештатный, приглашается для решения конкретной задачи. Конфликтология очень практикоориентирована и знания в этой области будут полезны любому человеку, однако именно специалист, имеющий профильное образование, сможет оказать наиболее квалифицированную помощь при решении конфликта. Конфликтология – это и наука, и прикладная область знаний, которая находится на стыке многих дисциплин: психологии, политологии, социологии, педагогики, культурологии, философии, правоведения и других. Изучив все ключевые аспекты работы с конфликтами, специалисты в этой области выполняют следующие основные задачи: * исследование психологической обстановки в коллективе; * принятие мер для предупреждения конфликтных ситуаций; * профилактика конфликтов, помощь в разрешении проблемных вопросов до перехода в стадию

активного конфликта; * мирное разрешение сложившихся конфликтных ситуаций, посредничество между противоборствующими сторонами для поиска оптимального решения; * психологическое сопровождение участников конфликта после его завершения; * разработка рекомендаций для снижения уровня напряженности в коллективе (в том числе, перед принятием важных управленческих решений, которые существенно повлияют на структуру организации трудового коллектива)[4]. Грамотный конфликтолог действительно может предупредить, не допустить некоторых столкновений, другим же – позволить случиться, и помочь сторонам разобраться в них. Иначе говоря, конфликты неизбежны в любом коллективе, и специалист должен действовать исходя из того, что будет наиболее полезным, экологичным для участников конкретного сообщества. Личные качества составляют тот необходимый фундамент профессиональной успешности конфликтолога, который помогает ему справляться с его работой. На мой взгляд, первое и основное качество - это гибкость мышления. Конфликтов существует огромное множество, ситуации абсолютно разные и нетипичные, способность к быстрому и легкому поиску новых стратегий разрешения ситуаций будет очень важной в арсенале настоящего профессионала. Также немаловажно быть стрессоустойчивым, так как работа в основном связана с негативом и негативными эмоциями. На специалиста, так или иначе, не должны влиять спорящие стороны и их проблемы, иначе это быстро приведет к выгоранию и профдеформации. Умение вести

переговоры. Это скорее способность, нежели качество, но она действительно необходима, ведь конфликтолог это своего рода дипломат, и способность четко и правильно формулировать мысли и доносить их до спорщиков будет основополагающим фактором успеха. Внимательность важная черта. Нужно быть внимательным и к людям и к тому, что они говорят, порой конфликт сокрыт гораздо глубже, чем кажется, на первый взгляд, и лишь внимательный специалист сможет это понять. Общительность очень важна, так как данная профессия предполагает модель человек-человек, просто необходимо быть коммуникабельным. Для конфликтолога также очень важно уметь слушать и слышать, абстрагироваться от собственных симпатий и стараться мыслить максимально

но объективно (в противном случае будет сложно провести конструктивные переговоры). И, конечно же, такой специалист должен уметь выявлять в конкретной ситуации определенные паттерны, по которым развиваются конфликты, и соотносить их со своими знаниями. Помимо личностных качеств, хороший специалист должен придерживаться этических правил. Этический кодекс конфликтолога - совокупность норм, правил и принципов деятельности конфликтолога, которые он обязан соблюдать при работе с конфликтом. Пока не имеет законченного оформленного вида. Тем не менее, в сообществе конфликтологов уже выработан ряд принципиальных положений, регулирующих их деятельность. А именно основные обязательства перед конфликтующими сторонами: - Соотносить интересы конфликтующих сторон с интересами организации и общества с целью поиска конструктивных и реалистичных решений в конфликте; - Сохранять непредвзятую, независимую позицию с учетом всех относящихся к конфликту фактов и ответственных мнений, точек зрения. - Сохранять конфиденциальность, т.е. информацию о конфликте не выносить за пределы конфликтующих сторон, обсуждать только с ними (вместе или отдельно), Не распространять информацию, могущую нанести вред конфликтующим сторонам; - Принимать только те задания от конфликтующих сторон, которые в моей компетенции; - Оказывать помощь конфликтующим сторонам в разработке практических решений, которые можно быстро и эффективно использовать в конкретной конфликтной ситуации, в целях минимизации деструктивных последствий конфликта; - Знакомить конфликтующие стороны с применяемыми принципами, методами и технологиями профилактики, управления конфликтами, технологиями переговоров, чтобы в дальнейшем они сами могли ими пользоваться во вновь возникающих конфликтных ситуациях, в целях перевода их в конструктивное русло; - Не помогать конфликтующим сторонам, при обстоятельствах или условиях, которые могут повлиять на объективность, независимость или честность, с точки зрения соблюдения профессиональной этики и эскалации насильственных форм; - Не рекламировать свою деятельность, ссылаясь на успехи конфликтующих сторон; - Вступать в конструктивную конфронтацию с конфликтующими сторонами, сообщая им неприятные ф

акты и мнения, в определенном режиме при полном их доверии; - Оставаться собой, вести себя в соответствии с профессиональными ценностями и этическими нормами открытости и доверия. Стоит заметить, что данные этические нормы пока никак не регламентированы, а соответственно это не обязывает каждого конфликтолога следовать им в профессиональной деятельности. В тоже время регламентированные этические принципы могут обеспечить: - Решение спорных этических задач, в соответствии с принятыми этическими нормами. - Защиту прав людей, с которыми конфликтология вступают в профессиональное взаимодействие. - Доверительные отношения между клиентом и конфликтологом. Конфликтолог может быть полезен практически для любого коллектива. Но поскольку это достаточно молодая профессия для отечественного рынка труда, наиболее востребована она в коммерческом секторе: в частных компаниях, учреждениях и организациях с современной корпоративной политикой. На государственных предприятиях вакансии конфликтолога

открываются гораздо реже. Уровень доходов конфликт-менеджера зависит от его опыта, квалификации (дополнительное прохождение профессиональных курсов всегда идет на пользу), а также непосредственно от финансовой политики той организации, в которой он работает. Зарплата по данным на 29.10.2019 в России составляет 25000—80000 руб [4]. Итак, подводя итог, стоит сказать, что профессия «Конфликтолог» имеет большой потенциал, условия жизни и труда в нашей стране для абсолютного большинства населения очень сложны, что порождает массу конфликтов. Порой это приносит очень большие потери. Немалый ущерб от конфликтов несет бизнес. По мнению американских исследователей, в условиях рынка успех делового человека на 85 % определяется его коммуникативными качествами и способностью решать или предотвращать конфликтные споры и лишь на 15 % – профессиональными знаниями. В связи с этим для руководителей предприятий, менеджеров, психологов на передний план выступает проблема предотвращения конфликтов, уменьшения экономических, социальных, моральных и других потерь от них. Данные исследований, проведенных в этой области, показывают, что при конфликте теряется от 37 до 63 % производительности труда, соответственн

о возникает необходимость в найме на работу специалиста для решения данных проблем [2, с. 34].

2. Социальная напряженность в теории социального действия Т. Парсонса

Конфликты – это тип социального взаимодействия, субъектами которого выступают индивиды, группы и организации. Конфликты составляют собой естественный аспект социальной жизни, а не «патологическое отклонение». Конфликт и сотрудничество, борьба и консенсус, конфликтность и толерантность в обществе неразрывно связаны. Конфликт – это всегда столкновение интересов, которые характеризуют ценностные ориентиры и потребности конфликтующих. Понятие «социальная напряженность» является ключевым в конфликтологии. Под напряженностью обычно подразумевается беспокойная ситуация, готовая разразиться чем-то неприятным. Напряженность человек ощущает на различных социальных уровнях: в семье, транспорте, в бытовых ситуациях, на работе и т.п. Различные аспекты напряженности изучаются рядом наук. Так, философия разрабатывает методологию изучения социальных конфликтов, социология рассматривает причины возникновения напряженности и ее динамику, медицина осуществляет реабилитацию человека, оказавшегося в состоянии чрезмерного напряжения, психология изучает психологические механизмы осознания противоречивых ценностей, норм, ориентаций, целей индивидов, возникновения и развития внутренней напряженности. Понятие «напряженность» в научный оборот ввел Т. Парсонс [7, с. 33-35]. Парсонс разрабатывал понятие социальной напряженности в работе «Структура социального действия». По его мнению, «напряжение – есть тенденция к нарушению равновесия в балансе обмена между двумя и более компонентами системы» [8, с. 482]. Т. Парсонс связывает дезинтеграцию общественной системы с неясностью и неопределенностью статусов и соответствующих им ролевых предписаний, следствием чего выступает нечеткость оценок деятельности различных социальных субъектов, политических деятелей, государственных лиц, руководителей, чиновников и т.п. Источники возникновения и усиления социального напряжения в системе он видит и в определенных внутренних состояниях их реальных участников, которые «распределяются вдоль основных осей надежды и страха, оптимизма и возбуждения... Обязательно в таких ситуациях будут возникать фантазии и утопические идеалы будущего состояния общества, идеализация прошлых состояний... Эти мотивационные компон

енты оказываются общими симптомами возмущения в институционализации социальных структур» [8, с. 482]. Парсонс определял общество как особый тип социальной системы, который достигает самого высокого уровня самодостаточности по сравнению с другими

окружающими системами. Самодостаточность – это функция обеспечения контроля над отношениями, возникающими в социальных системах, и внутренними механизмами, происходящими в самой социальной системе. Парсонс определяет пять сред социальных систем.

1. Высшая реальность.
2. Культурные системы.
3. Системы личности.
4. Системы поведенческих организмов.
5. Системы физикоорганической среды.

А также подсистемы, действующие в открытой системе:

1. биологический организм;
2. усвоение норм и ценностей;
3. совокупность способов поведения, ролей;
4. цели и идеалы общества.

В подсистемах, которые выделил Парсонс, обеспечивается выполнение следующих функций:

1. адаптивной;
2. личностной («целестремление»);
3. социальной («интеграция»);
4. культурной («поддержание социального стандарта»).

Если в системе или подсистеме нарушается какая-либо функция, это вызывает дестабилизацию и дезорганизацию всего общества, порождает конфликты. Конфликт в обществе – неестественное и аномальное явление. Парсонс был убежден, что между всеми элементами общества нужно стремиться поддерживать бесконфликтные отношения, равновесие и сотрудничество. Парсонс развил эту идею «социального порядка», в которой над конфликтом доминирует достижение консенсуса в структуре отношений и общества. Развитие общества, по Парсонсу, возможно благодаря стремлению к эффективному функционированию всех элементов общества. С течением времени в обществе повышается адаптивная способность, которая препятствует образованию конфликтов и сбоев. Как известно, социальное действие, по Парсонсу, разворачивается на четырех уровнях: организм, личность, социальная система, культура. Каждый из предшествующих уровней представляет собою предпосылку для реализации последующего: наличие определенной телесной организации человеческого существа есть предпосылка и условие существования и функционирования личности, в свою очередь, – предпосылка существования социальной системы; наконец, наличие социальной системы есть предпосылка существования культуры. Такова первая линия детерминации социального действия, раскрывающаяся через совокупность предпосылок. Здесь линия детерминации идет от более простых компонентов социального действия к более сложным. Но соотношение уровней социального действия этим не ограничивается. По мнению Парсонса, другая линия детерминации имеет не менее важное значение. Это линия связана с концепцией иерархического контроля: каждый последующий

уровень действия оказывает на предшествующий обратное регулирующее воздействие. Это происходит, прежде всего, в силу того обстоятельства, что на каждом новом уровне иерархии социального действия накапливается более мощный информационный потенциал. Наряду с прямой связью существует в структуре социального действия обратная связь. Личность не есть просто следствие собственных биологических предпосылок: она воздействует на эти предпосылки благодаря ценностным ориентациям личности, составляющим ее мотивационное ядро. Наиболее существенные свой

ства личности, ее внутренний мир определяют, какие и в какой степени из биологических нужд и потребностей будут действовать в данной ситуации. Социальная система также оказывает регулирующее, контрольное воздействие на личностные амбиции, на систему мотивов индивидуального поведения. Эти регулирующие свойства социальной системы проявляются самыми многообразными способами, но главным образом через механизмы социализации. Наконец, культура, отделившись от социальной системы, оказывает на нее огромное воздействие. Две обозначенных линии внутри социального действия действуют в противоположном направлении. Они отнюдь не всегда взаимно и гармонически дополняют друг друга. В их взаимодействии, в реальном историческом процессе образуются разрывы, несовпадения, которые могут объяснить множество частных фактов и обстоятельств, связанных с социальной напряженностью, конфликтами, социальными взрывами и переворотами, попятными движениями и т.д. Благоприятным моментом социальной эволюции является взаимное дополнение обеих линий детерминации социальных и культурных процессов, но это происходит скорее как исключение, нежели, как правило. Важнейшей составляющей теоретической конструкции выдающегося американского социолога является выявление напряженности на всех уровнях социального действия, рассматриваемых самостоятельно [6]. Устойчивость социальной системы обеспечивается совокупностью социальных функций, осуществляющих саморегулирование социальных процессов внутри системы. Решающая роль в обеспечении стабильности и устойчивости социальной системы также принадлежит социальным институтам и системе стандартизированных ролей индивидов. Социальные институты занимают центральное место в саморегуляции социальной системы. Они призваны не допустить девиации элементов системы, конфликтов, обеспечить порядок путем определенных ограничений, запретов и контроля в общественной жизни. Отсюда вытекает решение проблемы неравенства, специфичное для функционалистов. Парсонс и его ученик Кингсли Девис рассматривают неравенство с позиции потребностей социума как системы: социальное неравенство является бессознательно созданным средством, с помощью которого общество гарантирует, что наиболее важные

позиции сознательно заполняются наиболее квалифицированными людьми. В этом суть функционалистской позиции: стратификация возникает из потребностей общества, а не отдельного индивида. Системы стратификации возникают в ответ на две потребности, присущие любому человеческому обществу: есть потребность дать более способным членам мотивацию к занятию более важных и трудных позиций, требующих способностей, выше средних; общество должно мотивировать таких людей выполнять свои обязанности, обеспечивая им более высокое вознаграждение. Девис перечисляет факторы, являющиеся детерминантами величины вознаграждения за занимаемые позиции: их функциональная важность для общества и относительная дефицитность квалифицированного персонала. Поскольку все позиции не могут быть социально одинаково важными, а все люди не могут быть одинаково квалифицированными для занятия более ответственных должностей, неравенство неизбежно. Ценность специфической квалификации для разных обществ может быть неодинаковой по рангу, но большинство обществ имеют довольно постоянный набор ценностей для определения важности персонала [6]. По Парсонсу, кроме всего прочего, любая система имеет две оси ориентации: внутреннее / внешнее система ориентируется либо

на события окружающей среды, либо на свои собственные закономерности; вторая ось инструментальное / консуматорное ориентация связана либо с сиюминутными требованиями, либо с долговременными потребностями и интересами. Из крестообразного наложения этих осей возникает система из 4 основных функциональных категорий, которые определяют специфику выполнения каждого императива. Все эти императивы находятся в целостности на уровне системы, тогда как подсистемы берут на себя роль поддержания жизни по конкретному императиву. Выполнение функциональных императивов ведет к их дифференциации внутри системы. Более общее развитие системы можно свести к 4 механизмам эволюции: дифференциация механизм, заимствованный им из раннего эволюционного функционализма; адаптивное повышение новый способ соотношения с окружающей средой; инклюзия повышение объема членства, т.е. класс, пол или этническая принадлежность все менее остаются критериями включенности личности в какую либо

социальную общность или критериями отказа в полноценном членстве; обобщение ценностей нормы и ценности все меньше остаются специфическими для различных групп. Данный подход позволил выразить идею социальной интеграции по-новому. Ее механизмом становится символический обмен. Деньги и власть важнейшие средства обмена в современной социальной системе, поскольку они согласовывают обе важные подсистемы экономику и политику. Монетаризация и политизация социальных отношений усиливают адаптивную способность системы. Функционалистская бесконфликтная модель общества была наиболее популярна между двумя мировыми войнами. Это было относительно мирное время и индустриально развитые страны ощущали потребность в концепциях, где акцент смещался на стабильность, равновесие и устойчивость. Функционализм может быть назван социологией регулирования. И его отличие от конфликтной парадигмы в ориентации на статус кво, социальный порядок, консенсус, социальную интеграцию и сплоченность, солидарность, удовлетворение потребностей и актуальность[6].

Библиографический список 1. Алексеёнок А.А. Социологический анализ влияния материального положения на социальное самочувствие населения социальную напряженность в регионе // Алексеёнок А.А., Каира Ю.В., Бараночников В.А. / Среднерус. вестн. обществ. наук. 2011. № 3. С. – 44-47 2. Король Л.Г Конфликтология: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям 37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом./ Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В.– Ульяновск: Зебра, 2015. – 248 с

3. Олейник, А.Н. Основы конфликтологии [Текст]. - М.: АПО, 1992.

4. ПрофГид [Электронный ресурс]. – Электрон. дан.- 2007-2019 - Режим доступа: <https://www.profguide.io/professions/konfliktolog.html>. – Загл. с экрана. 5. Паркинсон, Лиза. Семейная медиация. - М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. -- 420 с 6.СтудИзба [Электронный ресурс]. – Электрон. дан.- 2010-2019- Режим доступа: <https://studizba.com/lectures/12-konfliktologiya/403-istoricheskie-tendencii-izucheniya-konflikta/5520-28-socialnaya-napryazhennost-v-teorii-socialnogo-deystviya-tal-kotta-parsonsa.html>– Загл. с экрана. 7. Шарков Ф.И.Общая конфликтология: учебник / Шарков Ф.И., Сперанский В.И. - М.:Дашков и К, 2018. - 240 с

8. Parsons, T. The Structure of Social Action / T. Parsons. — N.-Y., 1937. — P. 480.

Используйте материал как ориентир: проверяйте источники, требования преподавателя и не сдавайте чужой текст как свой.