

Индустриальные конфликты и конфликты больших групп

Конспект 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



- Используйте объективные критерии: будьте открыты для доводов другой стороны; не поддавайтесь давлению, а только принципу; по каждой части проблемы используйте объективные критерии; используйте несколько критериев; используйте справедливые критерии.

Тема 9. Индустриальные конфликты. Задания к теме: прочитать и законспектировать одну из предложенных ниже книг. На основании прочитанного сделать выводы о причинах социально-экономических конфликтов. Существуют различные точки зрения на роль социально-экономических причин в возникновении конфликтов. Одна из них заключается в том, что ... конфликт обусловлен в первую очередь объективными социально-экономическими детерминантами фисте с тел*, очевидно, с одной стороны, присутствие вторичных социально-психологических аспектов, сторон во всяком, конфликте, а с другой - наличие частного класса конфликтов, порождаемых социально-психологическими факторами. К числу социально-психологических относятся те причины конфликтов, которые обусловлены непосредственным взаимодействием людей, фактором их включения в социальные группы. Четкие границы между четырьмя группами причин конфликтов пока не определены. Не существует строгого разграничения между социально-психологическими и организационно управленческими причинами, с одной стороны, а также между социально-психологическими причинами и личностными - с другой. Тем не менее изучение конфликтов позволило выявить несколько типичных причин, носящих социально-психологический характер. Одной из таких причин являются возможные значительные потери и искажения информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации. Человек в принципе не может в процессе общения передать без нередко существенных искажений всю информацию, которая содержится в его психике и касается проблемы, обсуждаемой с партнером. Значительная часть информации содержится на уровне бессознательного и словами вообще не выражается. Часть информации теряется из-за ограниченности словарного запаса конкретного человека. Из-за недостатка времени не высказывается многое из того, что могло быть сказано. Часть информации утаивается говорящим, если ему сообщать эту информацию невыгодно. Из того, что сказано, многое не усваивается собеседником в силу невнимательности или трудностей быстрого понимания. Услышанное человек обычно не воспринимает на веру, а оценивает, делая выводы, отличающиеся (а иногда противоположные) от того, что сказал собеседник.

Неправильное понимание людьми друг друга может быть основной причиной конфликтов, либо усложняет разрешение социальных противоречий, возникших по иным причинам. Второй типичной социально-психологической причиной межличностных конфликтов является несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. В ситуации межличностного общения человек или оба человека могут играть не те роли, которые ожидает от каждого из них партнер по взаимодействию. Теоретической основой анализа данной причины межличностных конфликтов в значительной степени явилась теория американского психолога Э. Берна. Каждый человек в процессе взаимодействия с окружающими играет более десятка типичных ролей. Это роли начальника, подчиненного, сослуживца, отца, мужа, сына, брата, пассажира, покупателя знакомого, друга и т.п. Эти роли мы не всегда играем одинаково успешно. В отношении опасности возникновения межличностного конфликта наиболее значимы роли, которые обобщенно можно назвать ролью старшего по психологическому статусу партнера по взаимодействию, ролью равного партнера и ролью младшего. Когда руководитель общается, например, с подчиненным или собственным сыном, то обычно в такой ситуации он считает себя старшим, а подчиненного или сына - младшим. Если подчиненный так же оценивает распределение ролей в данной ситуации, то считает себя младшим, а общающегося с ним руководителя -1 старшим, то такое взаимодействие с точки зрения сбалансированности ролей будет длиться бесконфликтно сколько угодно. Однако может сложиться такая ситуация, при которой партнер А будет считать себя старшим, а партнера Б - младшим. Партнер Б в свою очередь будет считать старшим себя, а партнера А - младшим. При таком разбалансе ролей возможен ролевой конфликт. Взаимодействие начальника с подчиненными осложняется тем, что оно осуществляется на двух ролевых уровнях: как старшего с младшим при решении служебных вопросов и как равного с равным, поскольку подчиненный и начальник как граждане равны между собой. Одной из типичных социально-психологических причин межличностных конфликтов является непонимание людьми того, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано не действительны

м расхождением во взглядах на одно и то же, а подходом к проблеме с различных сторон. Но с различных сторон одна и та же проблема может выглядеть совершенно по-разному. Типичной социально-психологической причиной конфликтов во взаимодействии людей является выбор ими различных способов оценки результатов деятельности и личности друг друга. В основе любой оценки лежит сравнение. Существует пять основных способов оценки. Это сравнение с возможным идеальным положением дел; требованиями к данной деятельности

нормативных документов; степенью достижения цели деятельности; результатами, достигнутыми другими людьми, выполнявшими? аналогичную работу; положением дел в начале деятельности. Анализ конфликтов показал, что оценивая других людей, человек за основу оценки чаще берет то, что им не удалось сделать по сравнению с идеалом, нормой, целью деятельности и другими людьми, выполнявшими аналогичную работу отлично. Сам же работник обычно оценивает свои результаты по сделанному, т.е. сравнивая их с началом деятельности и другими людьми, выполнявшими аналогичную работу похуже. В итоге одна и та же работа в зависимости от способов оценки может быть оценен не только по-разному, но даже противоположно. Это приводит к конфликтам.

Тема 10. Конфликты больших групп. Задания к теме: прочитать и законспектировать одну из предложенных ниже книг. На основании прочитанного сделать выводы о причинах конфликтов больших групп.

Основными источниками конфликтов в больших группах являются следующие:

1. ресурсы, в этом случае, идет борьба за блага, которого на всех участников конфликта не хватает,

2. ценности, во втором случае, схватка возникает из-за неприятия образа мыслей и действий оппонента по высшим соображениям (например, представлений о справедливости, истине, красоте, добре). Существует и более детальная картина причин конфликта в больших группах:

1. неудовлетворенная потребность и стремление ее удовлетворить (голод);

2. социальное неравенство (неодинаковый доступ к ресурсам);

3. разная степень участия во власти;

4. несовпадение целей и интересов людей (межкультурные конфликты) и другие.

Война является крайним выражением конфликта в больших группах, в ней "все средства хороши", все силы мобилизованы для победы. Война выпускает на волю самые жестокие инстинкты. Она отбрасывает цивилизацию назад. Война возможна только тогда, когда человек рассматривается не как цель, а как средство: смерть одного человека становится способом сохранения жизни другого человека. Война - крайнее выражение соперничества больших групп людей. Люди никогда не мирились с войнами и вообще с конфликтами в больших группах и искали способы урегулировать их, используя религиозные заповеди, моральные нормы, правила профессионального поведения, законы, международные договоры и социальные учения, пытались перевести конфликт в область культурного взаимодействия. 20 - й, а теперь и 21 - й век заставляет с предельной серьезностью относиться к проблемам, которые вызываются конфликтами в больших группах. С развитием культуры растет сила рациональных, рефлексивных начал в мотивации человеческих решений и действий. Рефлексивный подход к конфликтам порождает осознание прав и обязанностей, свободы и ответственности, появление законов и возникновение судопроизводства. В настоящее время человечество активно формирует юридические "правила честной и справедливой игры", которые, прежде всего, направлены на сужение зоны конфликта, на создание возможности управления конфликтами. Например, суд рассматривает только суть спора, отметая все что, не относится к делу, что не дает разрастаться конфликту. Предвидение юридических последствий тормозит противоправные действия. Еще одним важным вопросом конфликтологии является проблема - кому принадлежит поле, на котором происходит урегулирование конфликтов. Традиционно оно является собственностью государства, что зачастую понижает эффективность и качество разрешения конфликтов, так как именно государство есть один из самых распространенных конфликтантов. Социальная рефлексия развивается с появлением и развитием демократической формы правления, ожесточенная борьба в парламенте имеет меньшую цену, чем сражения на баррикадах и на фронтах войны. В исторической перспективе прослеживается снижение роли грубой силы в разрешении конфликтов. Происходит замена силовых

столкновений рациональными, идут поиски путей, обеспечивающих всех конфликтантов более приемлемыми результатами. Возникновение права, дипломатии, судопроизводства, демократической власти обеспечивает цивилизацию инструментами оптимального урегулирования конфликтов. Разрешение конфликтов становится творческим процессом поиска согласованного решения. С поля брани конфликты все дальше перемещаются на поле культуры. "Окультуривание" личности является необходимым условием

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