

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/309840>

Тип работы: Реферат

Предмет: Конфликтология

Содержание

Введение 3

1. Конфликт 4

1.1 Понятие конфликта 4

1.2 Причины возникновения конфликта 6

2. Основные формы завершения конфликта 9

Заключение 14

Список литературы 15

Введение

Актуальность темы исследования зависит от того факта, что каждый человек на протяжении своей жизни неоднократно сталкивается с конфликтами разного рода. Чтобы найти правильное решение весьма полезно знать, что такое конфликт, как он разворачивается, через какие фазы проходит и как разрешается. В этом смысл изучения конфликтов и управление поведением. Исследование конфликтов относится к наиболее динамично развивающейся области психологии. Все большее число профессионалов - психологи и социологи, экономисты и управленцы - сталкиваются с практическими задачами урегулирования человеческих проблем и разрешения конфликтов.

Без конфликтов человеческая жизнь невозможна. Они были, есть и будут, пока существует человечество, каждый представитель которого имеет свой взгляд на мир, свое мнение, отличающееся от мнения другого. В сущности, там, где есть люди, имеющие различные представления о целях и способах их достижения, о планах и принципах жизнедеятельности, где не подавляется проявление человеческой индивидуальности, творчества, неизбежно возникают конфликтные ситуации.

Разумеется, в простейших случаях человек, оказавшись в конфликтной ситуации, может и без специальных знаний сориентироваться в том, что делать. Но когда обстоятельства достаточно сложны, то оказывается далеко не лишним владение методами урегулирования конфликтных отношений.

При конфликте человек испытывает дискомфорт и напряжение, часто приводящие к стрессовой ситуации, выйти из которой бывает порой нелегко. Как же выйти из сложившейся ситуации? Надо ли предпринимать какие-либо специальные усилия для того, чтобы преодолеть ее и вновь завоевать расположение окружающих вас людей? Быть может, следует просто «отпустить» ситуацию и о не обращать внимания на то, как к вам относятся другие?

Каждый решает эти вопросы исходя из своих представлений о конкретной конфликтной ситуации и ее действующих лицах, о своих целях и целях своих оппонентов, о том, что можно и надо делать, а чего делать нельзя, и т.д. При этом для большинства людей характерно неумение находить достойный выход из конфликтной ситуации, поскольку ни в школе, ни в вузе умению разрешать конфликты не обучают.

Вместе с тем социальная психология и социальная педагогика накопили богатый эмпирический и теоретический материал, изучение и обобщение которого привело в XX веке к формированию особой области знаний о конфликтах и способах их урегулирования, получившей название конфликтологии.

Несмотря на то что конфликтология как самостоятельная наука в нашей стране только формируется, за последнее время на русском языке вышло в свет множество популярных брошюр и книг, содержащих полезные сведения и советы относительно того, как успешно справляться с конфликтами.

Цель исследования – рассмотреть основные формы завершения конфликта.

Задачи исследования:

- ☐ изучить понятие конфликта;
- ☐ рассмотреть причины возникновения конфликта;
- ☐ определить основные формы завершения конфликта.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1. Конфликт

1.1 Понятие конфликта

Понятие "конфликт" - это одна из разновидностей межличностных отношений. Если это осуществляется конструктивно, то, на наш взгляд, общение между индивидами развивается от конфронтации к общению: сначала люди не находили общего языка, но со временем, когда искали общую точку соприкосновения, они нашли единую позицию и способ преодоления конфликтных ситуаций. Конфликт, с психологической точки зрения, направлен на то, чтобы: проявлять и демонстрировать противоречия людей в общем процессе общения или взаимодействия; когда затрагиваются несовместимые позиции, мотивации, цели и интересы, определять напряженность в отношениях. Как социальное явление, конфликт выполняет специфическую функцию - индикатор, который показывает, как явление конфликта влияет на общество, группы или отдельных лиц, на какие социальные, групповые или индивидуальные нормы и методы это влияет, и каковы последствия таких нарушений.

При рассмотрении конфликтующих функций наиболее распространенными из них являются следующие типы:

1. Позитивный (конструктивный, функциональный).
2. Негативный (деструктивный, дисфункциональный).

Упомянутые типы функций также очень обширны по содержанию. Среди положительных функций наиболее известными являются:

Интеграция группы (коллектива) - люди склонны объединяться в середине группы против внешних угроз; Несбалансированный баланс власти и социального контроля - когда под влиянием конфликтных ситуаций возникают измененные и более полные социальные связи и явления, факторы перераспределения сфер влияния становятся заметными.;

Информируйте ситуацию - участвуя в конфликтах, более объективно оценивайте социальную среду вокруг индивида или группы;

Структура взаимоотношений между людьми - во время конфликтов могут быть определены пути и возможности установления сотрудничества для адаптации к новым условиям взаимодействия.

Отрицательные функции включают:

Разрушать благоприятный психологический климат (коллективный) в группе;

Явно сокращать взаимодействие и сотрудничество между людьми, вовлеченными в конфликты;

Возросшие затраты - материальные и эмоциональные;

Усиление конфронтации - противостояние участников конфликта вынуждает их искать способы победить, что увеличивает напряженность ситуации.;

Недостаточный взгляд на ситуацию - стороны конфликта склонны приписывать друг другу свои наихудшие намерения, желания и цели [5].

Конфликты возникают из-за различных причин разделения таким образом.

1. Как правило, "глобальные" причины: социально-политические и экономические (противоречия людей в политических и экономических мировоззрениях); социально-демографические (человеческие противоречия, связанные с полом, возрастом и расой); социальная психология (мотивация, установки, лидерство и другие вещи с различными социальными группами); индивидуальная психология (отражающая причины противоречий из-за различий в личностных характеристиках и производительности).

2. Обозначенные причины следующие: ресурсы (противоречия по поводу их нехватки, распределения, отсутствия); взаимозависимость (в любом случае - личная, деловая, эмоциональная, когда индивид недоволен этим и пытается измениться); различия в целях и задачах (; коммуникация (противоречия из-за недостаточной коммуникации или отсутствия-конструктивное формирование коммуникативных навыков, здесь - недостоверная информация, упущения, искажения).

Конкретные различия в конфликтах очень разнообразны и обширны, и их классификацию можно представить следующим образом.

1. В соответствии с областями, где возникают конфликты: семья (проявляется в области семейных отношений, между родителями, детьми и различными родственниками); промышленность (существует в коллективах и группах по рабочим процессам и дисциплине, между менеджерами, подчиненными и рядовыми сотрудниками); общество

2. Согласно источнику возникновения, конфликт проявляется следующим

Список литературы

1. Баннова, М.А. Управление конфликтами в организации / М.А. Баннова// Мировая наука. - 2019. - № 3 (24). -

С. 99-101.

2. Васкевич, Д.В. Управление конфликтами на предприятии / Д.В. Васкевич / Academy. – 2019. – № 7 (46). – С. 114-116.

3. Деккушева, А.Д. Факторы конфликта и их характеристика / А.Д. Деккушева// Научные проблемы гуманитарных исследований, – 2019. – № 3. – С. 217-223.

4. Живага, А. Ю. Управление конфликтами и стрессами в организации : учебное пособие / А. Ю. Живага. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2019. – 108 с.

5. Куспиц, В. А. Функции конфликтов в организации и принципы их разрешения / В. А. Куспиц. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 22 (208). – С. 281-283.

6. Леонов, Н.И. Основы конфликтологии: Учеб. пособие/ Н.И. Леонов. – Ижевск, 2019.-418 с.

7. Одегов, Ю.Г. Система управления персоналом в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.persona-92nova.ru/article_cat3.html

8. Пушкарёва, В. А. Управление конфликтными ситуациями в организации / В.А. Пушкарёва // Молодой ученый. – 2018. – №47. – С. 273-276.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/309840>