

Тема урока: Конфликт



ПЛАН УРОКА:

1.Проверка Д/З

2.Что такое конфликт?

3. Признаки конфликта

4. Виды конфликтов

5.Конфликты бывают

6. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

7. Фазы

8.Задание

9.Д\З П/Р №25

1.Проверка Д/З

**Напишите 6-8
предложений , что вы
знаете о социальной
стратификации.**

2. Что такое конфликт?

- **Конфликт** (лат. *conflictus* — столкнувшийся) — наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм.

3. Признаки конфликта

- **Биполярность**

- Биполярность, или оппозиция, представляет противостояние и одновременно взаимосвязанность, содержит в себе внутренний потенциал противоречия, но сама по себе не означает столкновения или борьбы.

- **Активность**

- Активность — другой признак конфликта, но только та активность, которая синонимична понятиям «борьбы» и «противодействия», активность невозможна без некоторого импульса, задаваемого осознанием ситуации со стороны субъекта конфликта.

- **Субъекты конфликта**

- Наличие субъектов конфликта — ещё один признак, субъект — это активная сторона, способная создавать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в зависимости от своих интересов. Как правило, субъекты конфликта обладают особым типом мышления — конфликтным. Противоречие представляет собой источник конфликтных ситуаций только для субъектов-носителей конфликтного типа мышления.

4. Виды конфликтов

- Характер конфликта зависит от специфики противоположных сторон, а также от тех условий, в которых разворачивается их борьба.
- Различают следующие виды конфликтов:
- **По длительности**, к этим видам относятся следующие подвиды:
 - *Долгосрочные* (например: Вторая мировая война)
 - *Краткосрочные* (например: обычная ссора)
 - *Разовые* (например: та же обычная ссора)
 - *Затяжные*
 - *Повторяющиеся*
- **По объёму**:
 - *Глобальные* (например: Вторая мировая война)
 - *Локальные*
 - *Региональные*
 - *Групповые*
 - *Личные*
- **По источнику возникновения**:
 - *Объективные*
 - *Субъективные*
 - *Ложные*

- **По используемым средствам:**

- *Насильственный*
- *Ненасильственный*

- **По форме:**

- *Внутренние* конфликты — это взаимодействие противоположных сторон внутри данного объекта, например, внутри данного вида животных (внутривидовая борьба). Процесс развития объекта характеризуется не только развертыванием внутренних конфликтов, но и постоянным взаимодействием его с внешними условиями, со средой.
- *Внешние* конфликты — это взаимодействие противоположностей, относящихся к разным объектам, например между обществом и природой, организмом и средой и т. п.
- *Антагонистические* конфликты — это взаимодействие между непримиримо враждебными социальными группами и силами. В своем чистом виде антагонизм проявляется редко — в ситуации рыночной конкуренции, войны, революции, спортивных состязаний и т. п.

- **По влиянию на ход развития общества:**

- *Прогрессивные*
- *Регрессивные*

- **По характеру развития:**

- *Преднамеренные*
- *Спонтанные*

- **По сферам общественной жизни:**

- *Экономические (или производственные)*
- *Политические*
- *Этнические*
- *Семейно- бытовые*
- *Религиозные*

5. Конфликты бывают

Конфликт в психологии

Конфликт определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами.

Юридический конфликт

Юридический конфликт — ситуация, в которой две или более стороны противостоят друг другу, спорят по поводу юридических прав, обязанностей. Юридический конфликт может возникнуть по поводу признания, восстановления, нарушения юридических прав, неисполнения юридических обязанностей.

Юридический конфликт является разновидностью социального конфликта. Это значит, что в возникновении, развитии и даже разрешении юридических конфликтов можно обнаружить следы действия общих закономерностей зарождения, вызревания и разрешения социального конфликта. Юридический конфликт может возникать между индивидами, личностью и обществом, личностью и государством, обществом и государством. Вместе с тем юридический конфликт, являясь самостоятельным видом социального, не может не иметь особенностей.

Далее, юридический конфликт налицо, если спорят по поводу объёма или характера юридических прав, по поводу притязаний на те или иные права, по поводу перераспределения юридических прав и обязанностей. Важной характеристикой юридических конфликтов является наступление юридически значимых последствий (появление или исчезновение у сторон юридических прав, юридических обязанностей, изменение их объёма и пр.), а также специальные формы и процедуры фиксации и разрешения юридических конфликтов.

Политический конфликт

Антиконструктивные действия, причиной которых послужили различия интересов политических групп (под интересом подразумевается совокупность интересов членов группы).

Политический конфликт — один из возможных вариантов взаимодействия политических субъектов. Он может быть определен как разновидность (и результат) конкурентного взаимодействия двух и более сторон (групп, государств, индивидов), оспаривающих друг у друга властные полномочия или ресурсы. Понятие политического конфликта обозначает борьбу одних субъектов с другими за влияние в системе политических отношений, доступ к принятию общезначимых решений, распоряжение ресурсами, монополию интересов и признание их общественно необходимыми, за все то, что составляет власть и политическое господство. Конфликты, отражая соперничество тех или иных субъектов (институтов) с одними силами, как правило, выражают их сотрудничество с другими, стимулируя формирование политических коалиций, союзов, соглашений. Тем самым политические конфликты предполагают четкое формулирование позиций участвующих в политической игре сил, что благоприятно воздействует на рационализацию и структурирование всего политического процесса.

6. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.

- Стратегии поведения в конфликтной ситуации
- В современной конфликтологии выделены пять стратегий поведения в конфликтной ситуации:
- Приспособление — одна сторона во всём соглашается с другой, но имеет своё мнение, которое боится высказывать.
- Избегание — уход от конфликтной ситуации.
- Компромисс — приемлемое для обеих сторон решение.
- Соперничество — активное противостояние другой стороне.
- Сотрудничество — обсуждение и реализация взаимовыгодного решения

7. Фазы конфликтов

- Определение, осознание участниками общения ситуации как конфликтной
- Выбор стратегии поведения в конфликтной ситуации
- Выбор способов действия

Что это за конфликт?



Что это за конфликт?



8.ЗАДАНИЕ:

Задача 1

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои должности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.

● **Задача 2**

- Вы – начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.
- **Вопрос.** Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.
- Поздороваться, поинтересоваться, кого она ждет в аэропорту. Сказать, что немедленно жду ее на работе, что она ценный сотрудник и если она завтра выйдет на работу и будет старательно работать, то ее поведение закончится этим выговором. Если же нет, то придется искать другого сотрудника.
- **Объяснение:** в обычной ситуации следовало бы применить более жесткие меры, вплоть до увольнения, но поскольку срываются сроки работ сотрудница нужна коллективу.

● **Задача 3**

- Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.
- **Вопрос.** В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
- Причина конфликта – одна сотрудница делает слишком много ошибок из-за которых страдает вторая сотрудница, которой приходится их исправлять. Личностно-функциональная конфликтная ситуация.
-

● **Задача 4**

- Руководитель принял на работу специалиста, который должен работать в подчинении у его заместителя. Прием на работу не был согласован с заместителем. Вскоре проявилась неспособность принятого работника выполнять свои обязанности. Заместитель служебной запиской докладывает об этом руководителю...
- **Вопрос.** Как бы вы поступили на месте руководителя? Проиграйте возможные варианты.
- Взвесить, ценен ли принятый сотрудник, если ценен, поговорить с заместителем, что его не устраивает в его подчиненном. Постараться урегулировать отношения заместителя с новым работником, сказать получше присмотреться к нему еще некоторое время. Послать работника на курсы повышения специализации, если нужно. Если работник не очень ценен позвать его себе, указать на недостатки и не профессиональность, указанные в записке заместителя. Дать срок влиться в коллектив и исправить свои ошибки. Если не справится – уволить.

● **Задача 5**

- В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.
- *Вопрос.* В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
- Причина конфликта в неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов. Ситуативно-управленческие конфликтная ситуация.

- 
- Карточка №1
 - Карточка №2 ТЕСТ



Д/З повторить термины по конспекту и лекции. П/Р №25

Спасибо за внимание!