

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Методические указания
к практическим занятиям
по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика»,
38.03.02 «Менеджмент»

Пенза 2016

УДК 316.6(075.8)

ББК 88.53я73

К65

Рекомендовано Редсоветом университета
Рецензент – кандидат исторических наук, доцент кафедры
«История и философия» Н.В. Мику (ПГУАС)

Конфликтология: метод. указания к практическим занятиям по
К65 направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика», 38.03.02 «Ме-
неджмент» / А.Г. Вазерова, Л.А. Королева. – Пенза: ПГУАС, 2016. –
20 с.

Представлены темы практических занятий, рекомендации по подготовке, библио-
графический список.

Подготовлены на кафедре «История и философия» и предназначены для использо-
вания студентами, обучающимися по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика»,
38.03.02 «Менеджмент», при изучении дисциплины «Конфликтология».

© Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства
© Вазерова А.Г., Королева Л.А. 2016

ВВЕДЕНИЕ

Теоретический курс сопровождается практическими работами, проводимыми в аудиториях.

Структуризация учебного материала исключает дублирование пройденного материала по прошедшим курсам обучения и предполагает достижение нового качества подготовки магистров на их базе. Практические (семинарские) занятия проводятся по наиболее трудноусваиваемым и актуальным темам курса. Именно на практических (семинарских) занятиях студенты приобретают новые знания, умения, навыки, овладение знаниями, навыками проходит через процесс усвоения, состоящий из взаимосвязанных звеньев: восприятия, осмысления, закрепления и применения знаний. Процесс усвоения считается законченным, если студент способен найти применение полученным знаниям на практике.

Основными формами проведения практических (семинарских) занятий являются: круглые столы, деловые игры, доклады с оппонированием, рефераты, аннотирование источников, дискуссии и диспуты, тестирование, интерактивный опрос, практическое решение задач, заслушивание и обсуждение устного доклада и др. Все занятия носят проблемно-поисковый характер.

Цель дисциплины «Конфликтология» по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент» состоит в развитии у студентов личностных качеств, формировании общекультурных компетенций, развитии навыков их реализации в практической деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент».

Задачи освоения дисциплины (модуля):

– познакомить студентов с основными учениями в области конфликтологии, получить целостное представление о социально-психологических проблемах конфликта, его роли в обществе и методах его решения; помочь адаптироваться к современной социальной действительности, где конфликт стал одним из основных проявлений общественных отношений;

– познакомить с социально-психологической спецификой и способами урегулирования организационно-трудовых и внутриличностных конфликтов, встречающихся в организациях и обществе;

– обучить методам посреднической деятельности в трудовом конфликте, использованию стимулирующего воздействия конфликта в тех случаях, когда он развивается в определенных рамках и умению урегулирования разрушительного характера конфликта, когда он выходит за эти рамки;

- повысить компетентность будущих менеджеров в области социально-психологических аспектов разрешения организационно-трудовых и внутриличностных конфликтов и конфликтологического консультирования;
- обучить навыкам посредничества в ситуациях с трудными клиентами и ситуациях стресса;
- развить способности выявлять и разрешать социально-психологические проблемы;
- дать практические навыки разрешения различных конфликтов.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- *по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»:*

- способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способности к самоорганизации и самообразованию;
- способности организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;

- *по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»:*

- способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;
- способности к самоорганизации и самообразованию;
- владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом в том числе межкультурной среде.

В результате изучения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

знать:

- основные этапы и тенденции становления конфликтологии;
- базовые понятия, категории и классификации конфликтов;
- факторы и условия возникновения конфликтов;
- этапы развития конфликта, деструктивный и конструктивный пути развития конфликта;
- технологии и модели управления развитием конфликтов;
- стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации;
- технологии профилактики, предупреждения и разрешения различных типов конфликтов;
- основные причины и типы социальных конфликтов современной России, закономерностей их возникновения, развития и разрешения;

уметь:

- анализировать информацию и определять факторы и условия, вызывающие конфликты;
- применять основные методы и технологии разрешения межличностных конфликтов;

– использовать принципы анализа и управления организационными конфликтами;

– применять методы и технологии профилактики конфликтов, и коррекции негативных последствий произошедших конфликтов;

Владеть:

– понятийно-категориальным аппаратом предмета «Конфликтология»;

– основами диагностики и разрешения конфликтов различных уровней;

– навыками определения собственного стиля поведения в конфликтах;

– предупреждать конфликты в межличностном общении;

– методами психологической защиты в общении с конфликтными людьми;

– владеть технологией посредничества при регулировании и разрешении конфликтов;

иметь представление:

о необходимости постоянного саморазвития и самореализации;

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основным видом обязательной и регулярной самостоятельной работы является подготовка к практическим занятиям. Такая работа должна закрепить прослушанный лекционный материал, а также способствовать более углубленному изучению наиболее сложных вопросов курса. Подготовка к практическим занятиям требует от студентов использования учебной и научной литературы. Поэтому важно научиться самостоятельно получать знания, содержащиеся в различных источниках информации, при этом отбирать и усваивать основное, необходимое для выступления и раскрытия сути поставленной проблемы. К каждому занятию в пособии приводится ряд вопросов, которые подлежат подробному предварительному изучению, а также примерные темы докладов и рефератов.

При подготовке к практическому занятию необходимо следовать некоторым правилам. Во-первых, целесообразно изучить лекционный материал. Во-вторых, ознакомиться с планом практического занятия и начать поиск литературы. В-третьих, изучить вопросы практического занятия, используя рекомендованную литературу. При этом, сначала лучше проработать вопросы, используя литературу общего характера (например, учебную), а затем обратиться к тем научным изданиям, которые позволяют понять детали проблемы и конкретизируют общую информацию. В-четвертых, рекомендуется составить развернутый план ответа или опорного конспекта ответов на все вопросы занятия. Если выступление планируется в формате презентации, то необходимо подготовить и последовательно расположить иллюстрации в соответствии с конспектом.

Практические занятия способствуют развитию у студентов речевой культуры. Они позволяют выработать навыки аргументации и ведения дискуссии. Неоднократные выступления на практических занятиях позволят каждому студенту почувствовать себя в роли оратора, выявить свои проблемы и попытаться справиться с ними на основе не только самоанализа выступлений, но и его обсуждения в своей группе, совместно с преподавателем.

Критериями оценки выступлений на практических занятиях являются:

- 1) соответствие сообщения теме вопроса;
- 2) полнота раскрытия вопроса;
- 3) использование не только учебной, но и научной литературы.

Итоги практических (семинарских) занятий учитываются при выставлении общей оценки по предмету.

ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Конфликтология как наука и учебная дисциплина

1. Объект, предмет и методы исследования конфликтологии.
2. История развития конфликтологической мысли.

Темы рефератов

1. Источники и предпосылки возникновения конфликтологии как научной теории и учебно-практической дисциплины.
2. Конфликт как социальный феномен общественной жизни: понятие, структура, типологизация.
3. Конфликт как индикатор состояния социальной системы, причина и следствие социальных изменений.
4. Динамика развития социального конфликта.

Рекомендованная литература

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: учебное пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2000.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
6. Громова О.Н. Конфликтология: курс лекций. – М., 2000.
7. Руденко А.М., Самыгин С.И. Конфликтология: учебное пособие для бакалавров. – Ростов н /Д: Феникс, 2013.

Методические рекомендации

При подготовке к первому вопросу необходимо учесть, что до определенного времени практика обходилась без специальных знаний о конфликтах. Впервые предметом научного познания стали конфликты между государственной властью и обществом, отдельными социальными группами, что нашло выражение в учениях о демократии. Позже в круг интересов науки попадают социально-классовые конфликты, политические, этнонациональные, а затем межгрупповые и межличностные. Наконец, возникает потребность в систематическом анализе всех существенно значимых для общества конфликтных отношений и их взаимосвязи с отношениями гармонии и согласия. Она была продиктована самой природой современного общества, способного к нормальному функционированию и развитию, только будучи целенаправленно к регулируемым в основном сознательно управляемым.

Второй вопрос требует обратить внимание на тот факт, что конфликтология, как научная дисциплина сложилась в 50-60-х гг. 20 в. в недрах западной политологии и социологии. Ее предметом стало объяснение процессов жизни, функционирования и развития общественных систем и подсистем посредством категории конфликта.

Тема 2. Классификация конфликтов

1. Внутриличностные конфликты.
2. Межличностные конфликты.
3. Группа и конфликт.
4. Конфликт в организации.
5. Социальные конфликты в сфере труда и распределения материальных благ.
6. Конфликты в социально-педагогическом процессе.
7. Межэтнические конфликты.
8. Супружеские и семейные конфликты.
9. Политические конфликты.
10. Юридические конфликты.

Темы рефератов

1. Внутриличностные конфликты: причины возникновения и способы урегулирования.
2. Позитивные и негативные последствия внутриличностных конфликтов.
3. Межличностные конфликты: причины и мотивы возникновения.
4. Семейные «педагогические» конфликты и формы их проявления.
5. Конфликтогенные факторы в отечественном образовании.
6. Разновидности мотивов конфликтного поведения в группе.

Рекомендованная литература

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г. Психология личности в конфликте: учебное пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2000.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
6. Громова О.Н. Конфликтология: курс лекций. – М., 2000.
7. Руденко А.М., Самыгин С.И. Конфликтология: учебное пособие для бакалавров. – Ростов н /Д: Феникс, 2013.

Методические рекомендации

Первый вопрос обращает внимание на тот факт, что согласно общей теории конфликтов К. Боулдинга, общественные конфликты в соответствии с уровнем организованности сторон делятся на три большие группы: конфликты на уровне индивидуумов, групп и организаций.

Следующие вопросы должны содержать подробную классификацию конфликтов.

Классификацией трех организационных уровней обусловлена следующая типология:

- 1) конфликты между индивидуумами;
- 2) пограничные конфликты между изолированными в пространстве группами;
- 3) экологические конфликты между пересекающимися в пространстве группами;
- 4) конфликты между гомогенными организациями (например, государствами);
- 5) конфликты между гетерогенными организациями (например, между государством и церковью);
- 6) конфликты между индивидуумом и группой (например, в семье);
- 7) конфликты между индивидуумом и организацией (например, между гражданином и государством);
- 8) конфликты между группой и организацией.

В общей теории конфликтов А. Раппопорта выделяются три главных типа и одновременно три уровня конфликтов: война, игра и спор.

Война: бескомпромиссная борьба до победоносного конца и применение любых, в том числе и насильственных, средств. Игра: разрешение конфликта на основе действий по заранее определенным правилам; результат – получение выигравшим существенных, но не жизненно важных, преимуществ. Спор: используются только мирные средства; цель – достижение согласия с другой стороной.

Конфликты различаются между собой: по легальности существования (открытые и латентные); по направленности развития (субъекты – цели); по скорости, по типам (когнитивные и мотивационные); по «механизму» их разрешения; по сложности и важности.

Когнитивными называются конфликты, отражающие противоположные или противоречивые точки зрения на события, факты. Они протекают в форме дискуссий, споров, диспутов, полемики на страницах газет и журналов и т.д. Если по отношению к одной из сторон конфликта не применяются методы насилия, если дискуссия ведется цивилизованно, то обычно не возникает опасности перехода этого типа конфликтов в мотивационные, в основе которых лежат столкновения коренных интересов сторон.

В зависимости от интенсивности, уровня антагонизма отношения между конфликтующими сторонами могут быть двух типов: а) радикально-конфликтными, если какой-либо общий интерес отсутствует; б) частично-конфликтными, когда, несмотря на столкновения, стороны имеют какой-либо общий интерес.

Интересную типологию конфликтов предложил профессор Йельского университета Р. Даль. По его мнению, конфликты подразделяются на:

1) биполярные (двусторонние) и мультиполярные (многосторонние) – в зависимости от числа противостоящих участников конфликта;

2) кумулятивные и перекрещивающиеся – в зависимости от сходства и различия состава участников конфликта;

3) конфликты, ведущие к поляризации и сегментации – в зависимости от степени или уровня антагонизма участников. Под поляризацией понимается глубокий раскол общества на две противоположные группы, противоречие между которыми мирными средствами неразрешимо, а сегментация – это дробление общества на ряд слоев и групп с различными интересами и ценностями, конфликтующими между собой, но при этом стабильность общества гарантирована системой взаимных уступок, переговоров, консультаций.

В зависимости от формы проявления условий и времени протекания выделяются различные типы конфликтов:

1) по длительности:

– кратковременные (от нескольких минут до нескольких часов);

– длительные (от нескольких часов до нескольких суток);

– затяжные (бессрочные, для которых не находятся конструктивного решения);

2) по проявлению:

– скрытые (видимых проявлений конфликта недостаточно для того, чтобы судить о его наличии и особенностях);

– частично скрытые (видимые проявления конфликта не позволяют адекватно судить о его причинах, глубине, действиях участников);

– открытые (все проявления конфликта не скрываются участниками, а иногда даже принимают демонстративный характер);

3) по организации:

– преднамеренные (специально задуманные и осуществленные по заранее намеченному плану);

– нечаянные (возникшие случайно, без предварительных намерений по воле обстоятельств, ситуаций);

– спровоцированные (возникшие в результате провоцирующих слов или поступков, вынуждающих обстоятельств);

– инициативные (один из участников или одна из сторон выступает в роли инициатора, начиная со слов или действий, вызывающих конфликт).

В соответствии с рассмотренной типологией конфликтов любая конфликтная ситуация может быть отнесена по соответствующему основанию (по субъектам, причинам, длительности протекания, организации, проявления и т.д.) к тому или иному типу. Сравнение различных типов при анализе конкретной ситуации дает возможность более правильной ее оценки и анализа и, соответственно, принятия оптимальных вариантов по разрешению конфликтов.

Субъектами социальных конфликтов выступают: личности, группы, классы, этнические общности, социальные организации и институты, политические союзы, государства, международные объединения. Соответственно различаются типы конфликтов: межличностные, внутригрупповые и межгрупповые, межклассовые и внутриклассовые, этнические (или национальные), внутренние конфликты организаций и институтов, конфликты, возникающие между государствами, т.е. международные.

Противостоящие субъекты живут и борются в различных подсистемах общественных отношений и деятельности. Отсюда вытекает классификация конфликтов по критерию сфер жизнедеятельности общества: экономические, социальные, политические, правовые, идеологические, нравственные, религиозные, научные, управленческие. Их носителями могут быть любые из перечисленных субъектов. Они объединяются в рамках теории среднего уровня. Экономический конфликт – это конфликт прежде всего по поводу присвоения, распоряжения и использования средств производства, а также организации и управления производством материальных благ и их распределением. Социальный конфликт – по поводу средств жизнеобеспечения, реального доступа к различным благам и ресурсам. Одной из разновидностей социального конфликта является этнический конфликт, связанный с защитой прав и интересов национальных групп. Политический конфликт – обобщающий по отношению к другим общественным конфликтам; он возникает по поводу власти, ее приобретения, защиты и использования в интересах определенных социальных групп или большинства общества. Правовой конфликт формируется в системе правовых отношений и по поводу юридических норм и правосознания. Управленческий конфликт присущ управленческим отношениям, рождается на различных этапах разработки, принятия и реализации управленческих решений. Идеологический, религиозный, научный, нравственный и другие конфликты, характеризующие процессы духовной жизни людей, возникают и существуют в сфере духовной деятельности и взаимоотношений по поводу духовных ценностей.

Тема 3. Конфликты в организации

1. Организационные конфликты: понятие, виды, причины.
2. Конфликты между руководителями и подчиненными.

3. Психологические последствия конфликтов.

Темы рефератов

1. Конфликты в организации: причины возникновения и формы проявления.
2. Предупреждение и прогнозирование организационных конфликтов. Диагностика уровня социальной напряженности.
3. Управление организационными конфликтами: система социального партнерства: сопричастный менеджмент и др.
4. Конфликты в социально-педагогическом процессе.

Рекомендованная литература

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г. Психология личности в конфликте: учебное пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2000.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
6. Громова О.Н. Конфликтология: курс лекций. – М., 2000.

Методические рекомендации

В первом вопросе необходимо остановиться на организационных конфликтах. Для жизнедеятельности любого коллектива характерно постоянное возникновение и преодоление многочисленных коллизий в общении людей. Не все из них подпадают под определение «конфликт» и требуют определенной реакции со стороны руководства. О наличии конфликта можно судить по свойственным для конфликтной ситуации проявлениям, определенным признакам. Общей формой проявления преимущественно объективных по своей природе конфликтов является дезорганизация – состояние, при котором групповые нормы, шаблоны коллективных действий в той или иной мере приходят в несоответствие с новыми потребностями. Начинается поиск новых процедур действий и обновления отдельных элементов функций. Обычно для этого состояния характерны противоречия по поводу способов действий в изменяющихся условиях. Формируются группы инициаторов изменений и их противников. Актуализируется проблема взаимоотношения поколений в коллективе. Происходит смена неформальных лидеров, а в критической ситуации – и формальных носителей высшей для организации административной власти.

Таким образом, дезорганизация на субъективном уровне проявляется в виде нарушения согласованных действий членов группы, т.е. несогласия.

Несогласие – это образ образовавшийся внутри организации первичной группы от предписанных шаблонов, норм поведения, это – неисполнение в той или иной мере своих обязанностей, поскольку оспаривается их легитимность в изменяющейся ситуации.

Второй вопрос требует подробного анализа конфликтов между руководителями и подчиненными.

Углубляющееся несогласие порождает напряженность в организации – форму проявления более высокого этапа возникающего конфликта. Напряженность выступает в позитивном и негативном плане. Позитивный аспект обнаруживает себя, в частности, в неудовлетворенности состоянием дел в организации, заведенным порядком, стилем руководства, в острой критике методов и результатов деятельности организации в целом или ее отдельных подразделений, выражающих осознание необходимости обновления деятельности организации и одновременно невозможности это сделать при данном ее состоянии. Такая напряженность стимулирует переход к реорганизации целевой группы с учетом новой ситуации. Негативная форма напряженности проявляется в девальвации норм и ценностей, на которых строится данная организация, ее дезинтеграция и формирование из функционального, кризисного состояния. Конечный итог негативной напряженности – агония организации.

В третьем вопросе важно остановиться на психологических последствиях конфликтов.

Конфронтация – членов организации – неотъемлемый элемент напряженности на высоком уровне развития и форма проявления внутреннего конфликта. Она приобретает разнообразные виды, в том числе – жесткой конкуренции на почве карьерных устремлений служащих, борьбы за влияние на центр административной власти и за определенные привилегии и др. Наибольшую опасность для позитивной деятельности организации представляет конфронтация, ведущая к расколу организации, что связано с кристаллизацией частных интересов и подменой ими общих.

Тема 4. Этнополитические конфликты

1. Природа этнополитического конфликта.
2. Сущность и эволюция этнополитических конфликтов.
3. Типология этнополитических конфликтов на территории бывшего СССР.

Темы рефератов

1. Природа этнополитического конфликта.
2. Типология этнополитических конфликтов на территории бывшего СССР.
3. Понятие и типы организационно-управленческого конфликта.

4. Управление организационно-управленческим конфликтом.
5. Определение и типология насилия.
6. Основные причины насильственного поведения.
7. Механизмы ограничения применения насилия в конфликтах.
8. Этика ненасилия.

Рекомендованная литература

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Богданов Е.Н., Зызыкин В.Г. Психология личности в конфликте: учебное пособие. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Дмитриев А.В. Конфликтология. – М.: Гардарики, 2000.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2000.
6. Громова О.Н. Конфликтология: курс лекций. – М., 2000.

Методические рекомендации

При подготовке к первому вопросу необходимо конкретизировать природу этнополитического конфликта. Роль этнонационального фактора в мировой политике в последние десятилетия выросла и продолжает расти. Сепаратистские тенденции не обошли стороной не Европу, не Азию, не Африку. Распались федеративные государства СССР, Югославия, Чехословакия. Национальный вопрос остается сложной внутривнутриполитической проблемой в Канаде (Квебек), в США (негритянский, мексиканский, индейский вопросы).

В мире насчитывается более 5000 этносов, из которых 269 составляют свыше одного миллиона человек, 90 % наций и народностей входят в состав многонациональных государств. В России насчитывается более тысячи этносов и народов. И ни один из этносов не довольствуется удовлетворением непосредственных потребностей. Каждый добивается удовлетворения своих интересов, как минимум, – свободы развития, самостоятельности и самоутверждения.

Второй вопрос подразумевает рассмотрения сущности и эволюции этнополитических конфликтов.

Этнонациональные отношения не существуют в чистом виде, они являются комплексом политических, социальных, религиозных, экологических и других проблем. Поэтому в тех или иных событиях, неурядицах, а порой и трагедиях выделить национальный фактор сложно. Но события последних лет показали, что этнонациональный фактор имеет известную автономию, относительную самостоятельность. Поэтому в политике выражаются и реализуются многие важные интересы этносов. Рассматривая эт-

нонациональные отношения как объект политики, необходимо выяснить соотношение и структуру таких понятий, как этнос, нация, национальное государство.

Этнос (греч. *ethnos* – племя, народ) – устойчивая группа людей, обладающих общностью происхождения (крови), истории, языка и культуры.

Нация (лат. *natio* – племя, народ) – устойчивая общность людей, исторически сложившаяся на основе единства происхождения (общности «крови»), культуры, совместного проживания и коммуникации (экономических, политических и др.). В структуре нации соединены этнические (происхождение, язык, культура) и социальные (совместность экономической жизни, развитые коммуникации и групповая идентификация) компонентов.

Формирование наций приводит к образованию государств в различных формах их политической организации и степени самостоятельности. В этом смысле нация и государство – понятия близкие. Этнос, созревающий в нацию, создает и государства. Как правило, это не обособленный этнос, а группа этносов, сложившихся в единую нацию. Любая нация полиэтнична. Поэтому основополагающий принцип государственного устройства абсолютного большинства стран мира таков, что нация понимается как государственственный этнос. Нация вне государства существовать не может.

Национальные отношения – это отношения между субъектами национально-этнического развития (нациями, народностями, национальными меньшинствами и национальными группами) и их государственными образованиями, а также между людьми различных национальностей, складывающимися в процессе жизнедеятельности и взаимодействия национальных общностей.

Главный вопрос в национальных отношениях, с одной стороны, это вопрос равноправия или подчинения, вопрос о причинах возникновения недоверия, вражды и конфликтов, это вопрос о неравенстве уровней экономического и культурного развития между нациями. С другой – это вопрос об отношениях между нациями и существующей системой власти в многонациональном обществе, о формах, методах и условиях его решения в интересах мирного сосуществования и добрососедства, прогресса нации на основе равноправия, суверенности и демократизма. Третий вопрос посвящен типологии этнополитических конфликтов на территории бывшего СССР.

В 70-90-е гг. в мировой общественно-политической мысли активно разрабатываются этнополитические идеи и концепции, трактующие различные интересы и устремления разнообразных социальных форм этносов – племен, народностей, наций. Это связано с тем, что этнические процессы проявляются повсюду в мире. Они обусловлены утверждением на арене мировой истории уникальных культур народов, считавшихся ранее отсталыми и обретшими свою государственную независимость относительно

недавно. Следует также отметить, что всплеск этнического сознания у народов, живущих в «постиндустриальном обществе», вызван неосознанным сопротивлением невеликому воздействию современных технологий и моделей образа жизни, угрожающих сохранению культурной традиции и национальной самобытности. Быстро растут национальное самосознание и национализм. Ученые назвали этот феномен «этническим ренессансом», «этническим парадоксом современности».

Само по себе этническое возрождение не является этническим конфликтом, однако обладает мощным конфликтогенным потенциалом. Грань, отделяющая этнический патриотизм от национализма, очень размыта и подвижна. Небольшое изменение акцентов позволяет зачастую незаметно преодолеть эту грань, и вызревает благоприятное для конфликта интеллектуальная и духовная среда.

В конфликтологии под этнополитическими конфликтами понимается конфликт, характеризующийся определенным уровнем организованного политического действия, участием общественных движений, наличием массовых беспорядков, сепаратистских выступлений и даже гражданской войны, в которых противостояние происходит по линии этнической общности.

Свойства этнополитического измерения современного конфликта заключаются в том, что конфликт имеет скрытый период накопления и развертывания межэтнических противоречий. У каждого конфликта он имеет разную продолжительность. Именно в этот период и происходит формирование собственно этнополитического потенциала конфликта, а также осознание национального статуса его участников, сопоставление ими своего статуса со статусом других национальных общностей и формирование отношения к ним. В этот период решается вопрос о путях борьбы за власть и перераспределение материальных ресурсов. Недовольство собственным национальным статусом актуализирует историческую память, древние стереотипы межнациональной борьбы.

РАБОТА С ЛИТЕРАТУРНЫМИ ИСТОЧНИКАМИ

В процессе подготовки к семинарским занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Богданов, Е.Н. Психология личности в конфликте [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология [Текст]: учебник / И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Дмитриев, А.В. Конфликтология [Текст] / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2000.
5. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб., 2000.
6. Громова, О.Н. Конфликтология [Текст]: курс лекций / О.Н. Громова. – М., 2000.
7. Гришина, И.В. Я и другие: общение в трудовом коллективе [Текст] / И.В. Гришина. – СПб: Лениздат, 1990.
8. Дип, С. Верный путь к успеху: 1600 советов менеджерам [Текст] / С. Дип, Л. Сесмен. – М.: Вече, 1995.
9. Дмитриев, А.В. Социальный конфликт: общее и особенное [Текст] / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2002.
10. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2003.
11. Зеленков, М.Ю. Социально-психологические проблемы конфликтов [Текст]: конспект лекций / М.Ю. Зеленков. – М.: Юридический институт МИИТа, 2003.
12. Зигерт, В. Руководить без конфликтов [Текст] / В., Зигерт Л. Ланг. – М.: Экономика, 1990.
13. Иосефович, Н. Ты – босс!: Как стать толковым руководителем [Текст] / Н. Иосефович. – М.: Вече, 1995.
14. Корнелиус, Х. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты [Текст] / Х. Корнелиус, Ш. Фейр. – М., 1992.
15. Кравченко, А.И. Трудовые организации: структура, функции, поведение [Текст] / А.И. Кравченко. – М.: Наука, 1991.
16. Крогиус, Н.В. Личность в конфликте [Текст] / Н.В. Крогиус. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1976.
17. Кудрявцев, С.В. Конфликт и насильственное преступление [Текст] / С.В. Кудрявцев. – М.: Наука, 1991.
18. Кулиев, Т.А. Руководитель и коллектив: взаимодействие [Текст] / Т.А. Кулиев, В.Б. Мамедов. – М.: Знание, 1990.
19. Лебедева, М.М. Вам предстоят переговоры [Текст] / М.М. Лебедева. – М.: Экономика, 1993.

20. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Наука, 1984.
21. Лоренц, К. Агрессия [Текст] / К. Лоренц. – М.: Прогресс, 1994.
22. Нечипоренко, Л.А. Буржуазная «социология конфликта» [Текст] / Л.А. Нечипоренко. – М.: Политиздат, 1982.
23. Руденко, А.М. Конфликтология [Текст]: учебное пособие для бакалавров / А.М. Руденко, С.И. Самыгин. – Ростов н /Д: Феникс, 2013.
24. Соколов, С.В. Социальная конфликтология [Текст] / С.В. Соколов. – М., ЮНИТИ, 2001.
25. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998.
26. Уткин, Э.А. Конфликтология: теория и практика [Текст] / Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и издателей ТАНДЕМ: Изд-во ЭКМОС, 2000.
27. Уткин, Э.А. Профессия – менеджер [Текст] / Э.А. Уткин. – М.: Экономика, 1992.
28. Хасан, Б.И. Психотехника конфликта [Текст]: учебное пособие / Б.И. Хасан. – Красноярск: Красноярский ун-т, 1995. – 99 с.
29. Хорни, К. Ваши внутренние конфликты [Текст] / К. Хорни. – СПб.: Лань, 1997.
30. Шибутани, Т. Маргинальный статус и внутренние конфликты [Текст] / Т. Шибутани // разд. в кн. «Социальная психология». – Ростов-н/Д, 1999. – С.489-496.
31. Юридический конфликт: процедуры разрешения [Текст] / под ред. В.Кудрявцева. – М., 1995.
32. Фишер, Р. Путь к согласию или переговоры без поражения [Текст] / Р. Фишер, У. Юри. – М.: Наука, 1990.
33. Шаленко, В.Н. Конфликты в трудовых коллективах [Текст] / В.Н. Шаленко. – М.: Изд-во МГУ, 1992.

О Г Л А В Л Е Н И Е

ВВЕДЕНИЕ	3
ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....	6
ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.....	7
РАБОТА С ЛИТЕРАТУРНЫМИ ИСТОЧНИКАМИ.....	17
РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	18

Учебное издание

Вазерова Алла Геннадьевна
Королева Лариса Александровна

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Методические указания к практическим занятиям
по направлениям подготовки 38.03.01 «Экономика»,
38.03.02 «Менеджмент»

В авторской редакции
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 18.08.16. Формат 60×84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 1,16. Уч.-изд. л. 1,25. Тираж 80 экз.
Заказ № 517.

Издательство ПГУАС.
440028, г.Пенза, ул. Германа Титова, 28.