

специальность: 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

## **Обществознание**

12.02.2024 (1 пара) гр. П-11

### *Раздел 4. Социальная сфера*

**Тема 4.4. Социальные нормы и социальный контроль. Социальный конфликт и способы его разрешения**

## **Практическая работа**

**Тема: Конфликты в трудовых коллективах. Стратегии поведения в конфликтной ситуации**

### **Цель работы:**

1. Исследовать теоретические положения темы.
2. Сформировать понимание конфликтной компетентности юриста

### **Оборудование:**

1. Тетрадь для практических работ (для оформления работы в папке – двойной тетрадный лист в клетку, расположенный в книжной ориентации)

### **Ход работы:**

#### Эпиграфы

В любом конфликте всегда есть три стороны — две воюют, а одна на них наживается.

«Конфликт любой всегда уладит мудрец, владеющий собой»  
Александров Г.Ф. (учёный-философ)

«Решение острых проблем обычно ищут за круглым столом»  
Иванов А.В.

«Те, кто не могут сварить суп, заваривают кашу»  
Домиль В.

### **Задание 1.**

1. Запишите один из предложенных эпиграфов по теме или предложите иной.

#### ***Профессионально ориентированное содержание***

2. Запишите тезис и поясните (на ваш взгляд) – это гипотеза или аксиома:

«Сотрудники, задействованные в сфере правосудия, должны иметь высокие деловые и нравственные качества, которые формируются и поддерживаются **в повседневной жизни**».

3. Поясните значение невербальных компонентов коммуникации в профессиональной деятельности юриста.
4. Приведите примеры:
  - 1) невербальные средства общения,
  - 2) значение социальных знаков,
  - 3) национальные особенности средств невербального общения.

### Задание 2.

1. Дайте определение термину «социальный конфликт».
2. Оформите таблицу «Субъекты конфликта»

Участники конфликта	Характеристика

3. Поясните, почему сотрудничество признано наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте.

### Краткие выводы

**Конфликтная компетентность юриста** является одной из важнейших характеристик его профессионализма и неотъемлемой составной частью общей коммуникативной компетентности, которые рассматриваются как наличие определенных личностно-профессиональных качеств, знаний и умений в области конфликтологии, позволяющих применять с требуемой эффективностью данные знания и умения для управления конфликтом.

#### 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Общие компетенции:

ОК 04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде

#### **Планируемые результаты обучения**

Овладение универсальными регулятивными действиями:

г) принятие себя и других людей:

- принимать мотивы и аргументы других людей при анализе результатов деятельности;
- признавать свое право и право других людей на ошибки;
- развивать способность понимать мир с позиции другого человека

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию

#### **Планируемые результаты обучения**

Овладение универсальными коммуникативными действиями:

а) общение:

- осуществлять коммуникации во всех сферах жизни;

- **распознавать невербальные средства общения, понимать значение социальных знаков**, распознавать предпосылки конфликтных ситуаций и смягчать конфликты;
- развернуто и логично излагать свою точку зрения с использованием языковых средств

## **Социальный конфликт**

Одной из важнейших движущих сил в деятельности социальных субъектов является социальный интерес, выражающий направленность на значимые объекты, связанные с удовлетворением потребностей.

Социальные интересы лежат в основе сотрудничества между различными социальными группами, а также в основе борьбы за них между людьми. Каждая социальная группа стремится максимально удовлетворить свои потребности, поддерживать и развивать свои интересы, в том числе за счет иных групп. В результате данного процесса неизбежно возникают социальные противоречия и социальные конфликты.

**Социальный конфликт** (от лат. *conflictus* — столкновение) — высшая стадия развития противоречий в системе отношений людей, социальных групп, социальных институтов, в обществе в целом, которая характеризуется столкновением противоположных тенденций, интересов социальных общностей и индивидов.

- **Конфликт** — столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме.

По направленности воздействия и распределения полномочий:

конфликты “по вертикали” (начальник — подчиненный, вышестоящая организация — нижестоящая организация);

конфликты “по горизонтали” (между руководителями одного ранга, между коллегами).

### **Участники конфликта (субъекты конфликта)**

- 1. свидетели** — люди, наблюдающие за развитием конфликта со стороны;
- 2. подстрекатели** — люди, подталкивающие участников к конфликту;
- 3. пособники** — люди, содействующие развитию конфликта какими-либо способами (советы, техническая или организационная помощь и пр.);
- 4. посредники** — люди, пытающиеся предотвратить, остановить или разрешить конфликт.

**Предмет конфликта** — вопрос или благо, из-за которого разгорается конфликт.

**Причина конфликта** — обстоятельства, которые предопределяют появление конфликта.

**Повод для конфликта** — случайная или специально созданная ситуация, способствовавшая началу конфликта.

### **Функции социальных конфликтов**

#### **Позитивные:**

- информирование о наличии социальной напряженности;
- стимулирование решения проблемы, социальных изменений;
- снятие социальной напряженности.

#### **Негативные:**

- создание стрессовых ситуаций;
- дезорганизация социальной жизни;
- разрушение социальной системы.

### **Виды конфликтов**

#### **По длительности:**

- долгосрочные,
- краткосрочные,
- разовые,
- повторяющиеся,
- затяжные;

**По охвату участников:**

- личные,
- групповые,
- локальные,
- региональные,
- национальные,
- глобальные;

**По источнику возникновения**

- объективные,
- субъективные,
- ложные;

**По используемым средствам**

- насильственные,
- ненасильственные;

**По форме:**

- внутренние,
- внешние;

**По влиянию на ход развития общества:**

- прогрессивные,
- регрессивные;

**По характеру развития:**

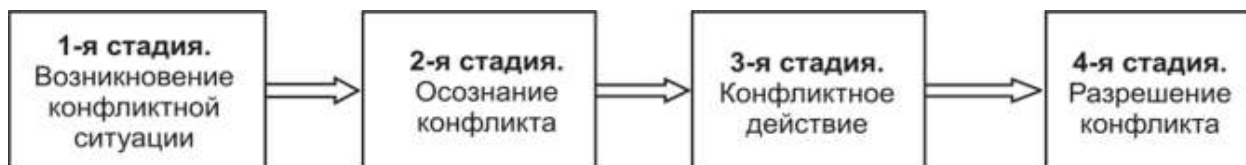
- спонтанные,
- преднамеренные;

**По сферам общественной жизни:**

- экономические,
- политические,
- этнические и пр.;

**По типу отношений:**

- внутри- и межсистемный (индивидуально-психологический) уровни;
- внутри- и межгрупповой (социально-психологический) уровни;
- внутринациональный и международный (социальный) уровни.



**Сотрудничество** считается наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте. Оно предполагает направленность оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение второй стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. Наиболее эффективно оно в ситуациях: сильной взаимозависимости оппонентов; склонности обоих игнорировать различие во власти; важности решения для обеих сторон; непредубежденности участников. Способ сотрудничества целесообразно осуществлять по методу «принципиальных переговоров». Он сводится к следующему:

- *отделение людей от проблемы*, разграничьте взаимоотношения с оппонентом от проблемы; поставьте себя на его место; не идите на поводу своих опасений; показывайте готовность разобраться с проблемой; будьте твердыми по отношению к проблеме и мягкими к людям;
- *внимание к интересам, а не к позициям*: спрашивайте «почему?» и «почему нет?»; фиксируйте базовые интересы и их множество; ищите общие интересы; объясняйте жизненность и важность ваших интересов; признавайте интересы оппонента частью проблемы;
- *предлагайте взаимовыгодные варианты*, не ищите единственный ответ на проблему; отделите поиск вариантов от их оценки; расширяйте круг вариантов решения проблемы; ищите взаимную выгоду; выясните, что предпочитает вторая сторона;
- *используйте объективные критерии*: будьте открыты для доводов оппонента; не поддавайтесь давлению, а только принципу; по каждой части проблемы используйте объективные и справедливые критерии.

Если вы оказались участником конфликта, то лучше пойти по пути его конструктивного разрешения. К условиям конструктивного разрешения конфликтов относятся:

- прекращение конфликтного взаимодействия;
- поиск общих точек соприкосновения в интересах сторон;
- снижение интенсивности негативных эмоций;
- выявление и признание собственных ошибок;
- объективное обсуждение проблемы;
- учет статусов (должностного положения) друг друга;
- выбор оптимальной стратегии разрешения.

В качестве ЗАКЛЮЧЕНИЯ по *Разделу 4. Социальная сфера*:

Какая необходимая приправа ко всему — доброта.

Самые лучшие качества без доброты ничего не стоят, и самые худшие пороки с нею легко прощаются.

*Л. Толстой*

Добрый человек не тот, кто умеет делать добро, а тот, кто не умеет делать зла.

*В. Ключевский*

Не знаю иных признаков превосходства, кроме доброты.

*Л. Бетховен*