4. Экономическое насилие. Эта группа рассматривает такие отношения, в которых один из партнеров находится в финансовой зависимости от другого. Абузер жестко осуществляет надзор над расходами, не давая жертве распоряжаться общим бюджетом.

Часто избавиться от абьюзивных отношений бывает сложно, на то есть ряд причин.

Во-первых, жертва абьюза может финансово зависеть от партнера и поэтому ей некуда податься, ведь собственное жилье может отсутствовать, а денег на аренду недостаточно.

Во-вторых, из-за чрезмерной агрессии и власти жертва ощущает страх за свою жизнь и не прекращает отношения, боясь, что абьюзер с новой силой проявит жестокость, узнав о намерении развестись.

В-третьих, наличие общих детей также заставляет жертву не расторгать отношения с партнером. Это связано с установившимся мнением о том, что воспитание ребенка в полной семье лучше, чем воспитание одним родителем.

Иногда жертва не понимает, что находится в нездоровых отношениях. Это обусловлено тем, что она ранее не была свидетелем нормальных отношений или ложно принимает абьюз за заботу.

Если человек понял, что находится в абьюзивных отношениях, то у него всего два выхода.

Первый подразумевает обращение к соответствующим специалистам для нормализации отношений. Данный процесс может занять длительное время, но он дает шанс улучшения качества жизни пары.

Второй выход заключается в расторжении абьюзивных отношений. Жертве также следует обратиться к психологу, чтобы побороть те трудности, которые заставляли ее долгое время сохранять отношения.

Таким образом, абьюзивные отношения – это совокупность нездоровых взаимоотношений между людьми, в которых один является абьюзером и с помощью унижений или физической силы старается принудить партнера к таким действиям, которые он хочет видеть, а другой – жертвой. Абьюз сильно влияет на качество жизни, ведь если не изменить или прекратить отношения с абьюзером, то вскоре человек будет чувствовать себя бесполезным и плохим, как внушает партнер. Жертва должна сама позаботиться о своем психологическом и физическом благоприятном состоянии, иначе абьюзер продолжит портить жизнь партнеру.

1. Электронный ресурс URL: <https://etcetera.media/66611.html> (дата обращения 2.04.2019)
2. Bancroft Lundy, «Why Does He Do That?: Inside the Minds of Angry and Controlling Men» / ISBN: 1-10-122073-2 : 2003 изд-тво: Penguin Group US
3. Электронный ресурс URL: <https://etcetera.media/66611.html> (дата обращения 2.04.2019)
4. Электронный ресурс URL: <http://psymedcare.ru/abyuz#abyuz-v-otnosheniyah> (дата обращения 3.04.2019)
5. Далсегг, А. На крючке. Как разорвать круг нездоровых отношений / 2008.- 274 с., ISBN: 978-5-9614-4268-7
6. Электронный ресурс URL: <https://psycnet.apa.org/record/1995-25157-001> (дата обращения 3.04.2019)

Сивякова Е.А., Рябцев С.В., Кириллов П.Е.

Современные методы управления конфликтами в организациях

ФГБОУ ВО Московской области «Университет «Дубна»

(Россия, Дубна)

doi: 10.18411/lj-04-2019-68

idsp: ljjournal-04-2019-68

Аннотация

Статья посвящена методам управления конфликтами в организациях. Рассмотрены классические методы, а так же особенности современного менеджмента. Руководителям организаций приходится подстраиваться под современные условия и менять стратегию поведения в ходе управления, в том числе и в разрешении конфликтов. Также для

повышения конкурентоспособности руководителям приходится совмещать и модифицировать методы управления конфликтами.

Ключевые слова: руководитель, организация, конфликт, трудовой коллектив, метод управления

Abstract

Article is devoted to methods of management of the conflicts in the organizations. Classical methods, and also features of modern management are considered. Leaders of organizations should adapt to modern conditions and to change the strategy of behavior during management including in resolution of conflicts. Also for improving competitiveness to leaders have to combine and modify methods of management of the conflicts.

Keywords: manager, company, conflict, labour collective, method of management

Основу любой организации составляет трудовой коллектив – группа людей, объединенная совместной деятельностью для достижения поставленных целей. Но каждый работник в процессе труда преследует индивидуальные, особенные, личностные, а часто и эгоистические цели, что приводит к столкновению разных интересов и служит основой для возникновения конфликтных ситуаций.

Конфликт вполне закономерное и естественное состояние организации, поэтому необходимо управлять им, т. е. вовремя диагностировать конфликтную ситуацию, найти пути ее разрешения, целенаправленно воздействовать на конфликтующие стороны с целью урегулирования ситуации и восстановления предшествующих конфликту взаимоотношений и предпринять профилактические меры, предотвращающие конфликты в будущем.

Руководителю очень важно определить конфликт и вмешаться в него на начальной стадии. 92% конфликтов успешно разрешаются, если руководитель начинает управлять им на начальном этапе [8, с. 74].

Управленческое воздействие на конфликт должно исходить из социально-психологических характеристик конфликтующих и их поведения в конфликтной ситуации.

Структурные методы – это методы устранения конфликтов в организации, появляющихся в результате недостаточной мотивации сотрудников, низкого уровня организации труда и из-за неправильного распределения полномочий [1, с. 365]. К структурным относятся такие методы как: разъяснение требований к работе, использование координационных механизмов, уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения.

Метод «Разъяснение требований к работе» реализуется путем разработки специальных документов, регламентирующих права, распределение функций и ответственность, и считается одним из самых эффективных методов.

Использование координационных механизмов заключается в задействовании должностных лиц, которые могут вмешаться в конфликт и помочь устранить причины спора между сторонами. Примером может служить иерархия полномочий. Если сотрудники имеют разногласия по какому-то вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к общему руководителю с предложением принять необходимое решение.

Метод уточнения общеорганизационных целей объединяет усилия сотрудников и направляет на достижение поставленных целей. А так же создание обоснованных систем поощрений положительно сказывается на поведении людей, что позволяет избежать деструктивных конфликтов.

К межличностным методам относятся:

1. Соперничество (для решительных действий);
2. Уход от взаимодействия (когда нужна пауза, чтобы избежать разрушительных последствий);
3. Компромисс (когда одинаково важны цели обеих сторон);

4. Сглаживание (применяется, когда одна из сторон осознает ошибочность своей позиции);
5. Сотрудничество (для достижения взаимовыгодных решений) [4, с. 49].

Во многих организациях присутствует демократический стиль управления, но это не мешает руководителям применять метод принуждения при разрешении конфликтных ситуаций. Принуждение подразумевает под собой попытку заставить любой ценой принять точку зрения управляющего. С одной стороны, этот «стиль» управления эффективен, когда у руководителя есть значительная власть над сотрудниками. Но, с другой, в этом методе рассматривается только одна точка зрения, и могут не учитываться какие-либо важные факторы.

Метод «решение проблемы» означает признание различных точек зрения и поиск путей, приемлемых для всех сторон. Используя этот метод не пытаются добиться своих целей за счет других, а просто ищет наилучший вариант.

Одним из самых эффективных считается метод «переговоров». Представляет собой набор приемов, направленных на поиск подходящих вариантов для обеих сторон. Этот метод можно применять, когда отсутствуют существенные различия в полномочиях конфликтующих, когда есть взаимозависимость сторон и когда степень развития конфликта позволяет вести переговоры [2, с. 48].

Крайне нежелательным считается метод ответных агрессивных действий. Используя этот метод, руководитель вынужден решать конфликтную ситуацию с позиции грубой силы, но, к сожалению, бывают случаи, когда урегулирование конфликта возможно только таким способом [2, с. 48].

Все вышеперечисленные методы долгие годы использовались управленцами различных организаций и до сих пор применяются руководителями.

Новая социально-экономическая ситуация, коренная трансформация системы ценностей и ценностных ориентаций работников, зарождение и развитие конкурентной среды, новые техника и технологии требуют от руководителей принципиально иных методов управления персоналом, в том числе и в конфликтных ситуациях.

Руководители начали комбинировать и модифицировать стили и методы. Современный менеджмент отличается от традиционного рядом новых черт. Во-первых, стал преобладать интеллектуальный характер процессов принятия решений. Решение, эффективное в одной сфере, может вызвать негативные последствия или снижение эффективности в других сферах. В традиционном управлении многоцелевой фактор практически не учитывается. Даже если говорится о нескольких целях, они рассматриваются изолированно, как набор, а не комплекс, и планирование осуществляется по готовым шаблонам, что неизбежно приводит к ошибкам и снижению эффективности. В принципы современного менеджмента входит непрерывность и повсеместность инновационных процессов внутри организации. Развитие любой организации без организации инновационных процессов обрекает ее на быструю потерю рыночных позиций.

Необходимо образование интеллектуального ядра, состоящего из сети команд. Команды в свою очередь объединяют наиболее талантливых менеджеров и специалистов. В традиционном подходе вся организация – одна команда. Одна команда не способна решить весь комплекс проблем. Эффективный менеджмент основан на многополярности интересов, соответственно должно быть несколько команд со своей структурой и специализацией. Образование нескольких команд помогает снизить риск возникновения межличностных и структурных конфликтов [5, с. 87].

Расширение функций менеджеров, обогащение их содержания и возникновение новых функций, что связано с усложнением среды управления. Необходим рост интеллектуального уровня и квалификации менеджеров.

Интенсивное развитие и становление самоуправления внутри организации. Развитие самоуправления – одна из наиболее важных черт современного менеджмента. В отличие от российских организаций, где решения в основном принимаются исключительно руководством, в зарубежных компаниях все более явно видна тенденция

передачи части решений подразделениям. Вовлечение персонала в управление ведет к росту производительности и качества труда, сокращает расходы, снижает конфликтность сотрудников, повышает эффективность и отдачу инвестируемых средств [5, с. 85 – 86].

Рост социальной ориентации менеджмента внутри компании и по отношению к обществу. При использовании традиционных методов управления к менеджерам относятся как к простым работникам, в то время как в современном управлении стараются создать обстановку партнерства и вовлечь сотрудников в долевое участие в прибыли, а так же создать для него долгосрочную перспективу улучшения условий работы, что приводит к снижению риска появления внутриличностных конфликтов. В этом методе есть свои минусы, а именно потеря имиджа компании. В условиях жесткой конкуренции это может стать решающим фактором в борьбе за клиентов.

Использование информационных технологий в менеджменте. Внедрение информационных технологий ускоряет обмен информацией, помогает автоматизировать многие процессы и качественно меняет характер труда. Позволяет меньше контактировать сотрудникам предприятия, что ведет к снижению уровня конфликтности [5, с. 90].

Заключение

Развитие любого общества, любой социальной общности или группы, в том числе и трудового коллектива, представляет собой сложный процесс, который не всегда разворачивается гладко, часто он связан с возникновением, разворачиванием и разрешением противоречий. Вся жизнь любого человека, любого коллектива или организации, любой страны включает в себя противоречия. Весь процесс функционирования общества состоит из конфликтов и консенсусов, согласия и противоборства.

В работе рассмотрено определение конфликта. Он представлен как ситуация, при которой одна сторона препятствует интересам другой стороны, провоцируя на ответную реакцию. Управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на стороны с целью урегулирования ситуации и восстановления предшествующих конфликту взаимоотношений. Существует большое количество методов разрешения конфликтов. Их можно разделить на группы методов: межличностные, внутриличностные, структурные, переговоры, агрессивные действия. Руководитель должен уметь распознать конфликт и подобрать метод исходя из социальных и психологических характеристик конфликтующих. Наиболее рационально использовать весь комплекс методов для разрешения спорной ситуации.

Руководители начали комбинировать и модифицировать стили и методы. Среди современных подходов к управления предприятием выделяют: организация инновационных процессов во всех сферах жизнедеятельности коллектива и предприятия, настрой на сплоченность коллектива, появление разных видов менеджмента, в том числе и инновационный менеджмент, значительное расширение функций руководителей, внедрение самоуправления в коллектив, создание обстановки коллегиальности и партнерства в коллективе, создание долгосрочной перспективы и конечно же использование информационных технологий.

1. Зеленский, С. Ю., Чернов, А. В. Методы профилактики конфликтов в компаниях // Молодой ученый. – 2014. – № 18. – С. 364 – 366.
2. Зобова, А. Г. О современных тенденциях и методах управления конфликтами на предприятиях // Социально-экономические процессы. – 2014. – № 4. – С. 46 – 49.
3. Овчаренко, Е. А., Попкова, М. В., Семенова, Н. К. Межличностные отношения и конфликты на предприятии // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 1368 – 1370.
4. Румянцева, М. В. Межгрупповые конфликты в организации и пути их урегулирования // Молодой ученый. – 2017. – № 39. – С. 47 – 49.
5. Рыжиков, С. Н. Эволюция методов управления // Человеческий капитал и профессиональное образование. – М.: РЭУ им. Плеханова. – 2016. – №4. – С. 81 – 92.
6. Серочудинов, Е. С., Панасюк, Д. О. Управление конфликтами: исследование и оценка методов // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/12/19325> (дата обращения: 23.10.2018).

7. Тетцоева, О. А., Тетцоева, Е. М. Конфликт как форма проявления социально-трудовых отношений // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2015. – № 2. – С. 306 – 311.
8. Чекалдин, А. М. Причины организационных конфликтов и способы их устранения // Вестник НГИЭИ. – 2015. – № 9(52). – С. 73 – 76.

Торшина Ю.В.

Фриганизм как субкультура отрицания потребительства

*Самарский государственный экономический университет
(Россия, Самара)*

doi: 10.18411/lj-04-2019-69

idsp: ljjournal-04-2019-69

Научный руководитель: Чеджесов Г.А.

Аннотация

В данной статье рассмотрено такое социальное явление, как фриганизм и его значение и воздействие на общество, особенности и история возникновения, «Кодекс чести» фриганов, закрепляющий свод правил, которых они придерживаются, смысл «Закона Макрона», принятого во Франции, а также представлено распространение данного явления в различных странах, в том числе и в России.

Ключевые слова: фриганизм, фриганы, «Закон Макрона», меганы, идеология

Abstract

This article examines such a social phenomenon as Friganism and its significance and impact on society, features and history of emergence, the Frigans Code of Honor, which establishes the set of rules they follow, the meaning of the “Macron Law” adopted in France, and also presents the spread of this phenomenon in various countries, including in Russia.

Key words: friganism, freegans, «Macron Law», megans, ideology.

«Фриганизм» - это такой стиль жизни, характеризующийся отрицанием принципов потребительства и расточительства. Его сторонники, или как их еще называют «фриганы», стараются минимизировать количество потребляемых ресурсов, тем самым меняя основы традиционной экономической жизни общества. Эти люди ведут данный стиль жизни не из-за недостатка материальных средств, трудного положения или других факторов, а по своим собственным убеждениям, принципам. Поэтому, источником пропитания для них являются отходы, выбрасываемые на свалку или в мусорные контейнеры¹. Они верят, что если хотя бы небольшая группа их сторонников будет брать с помойки всё необходимое, то им удастся минимизировать потребление в современной экономической системе общества. Потребности и стимулы определяют деятельность человека как субъекта общественных отношений, в полной мере испытывающего влияние социального окружения, социальной системы в целом.⁵

Для более подробного понимания данного термина, обратимся к истории его возникновения. Термин «фриганизм» образовался от «фриган», которое было упомянуто впервые в середине 1990-х годов ударником американской рок-группы «Against Me» Уорреном Оксом. В 1999 году на манифесте фриганов он выпустил памфлет (брошюра, буклет) «Почему фриган?». Слово «freegan» с английского является производным от слова «vegan», именно так называют себя заядлые сторонники растительной и молочной пищи – вегетарианцы. Наверное, поэтому между этими словами есть определенное созвучие. Эта связь обоснована тем, что большая часть фриганов старается поддерживать основную часть положений веганов. Они также как и веганы стараются избегать всего мясного. Но есть фриганы, которые всё едят, включая и мясо; их называют «меганями» или «миганями» (от слов «meat» — «мясо» — и «vegan»).

Фриганы стараются следить за своим здоровьем, поэтому они не станут есть испорченные продукты. В большинстве случаев, они ищут товары, которые перед выкладкой на полки магазина были забракованы по каким-либо причинам, а