

Социальные технологии предупреждения и урегулирования организационных конфликтов в языковых образовательных школах

Научный руководитель – Большаков Андрей Георгиевич

Исакова Алина Бауржан кизи

Студент (магистр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, Казань, Россия

E-mail: alya97.30@mail.ru

Социальная технология — это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем, для проектирования и осуществления коммуникативных воздействий, изменяющих сознание людей, культурные, политические и/или социальные структуры, системы или ситуации[1]. Идею процветания организации большинство зарубежных и отечественных авторов связывает не столько с экономическими показателями, сколько с людьми. Решение проблемы по созданию таких условий, которые позволили бы работникам стать основным фактором конкурентоспособности организации, во многом определяется особенностями протекания в ней конфликтов разного типа, их интенсивности, продолжительности и открытости[4]. Поэтому предупреждение и урегулирование конфликтов в организации на основе целенаправленного использования всей системы социальных механизмов является одной из постоянных тем для специалистов по корпоративному конфликт-менеджменту. В условиях динамических социальных изменений в мировой практике корпоративного менеджмента все большее распространение получает технологизация социального пространства[2]. Социальные технологии выступают как интеллектуальный ресурс, использование которого позволяет не только изучить и предсказать различные социальные перемены, но и активно влиять на практическую жизнь, получать эффективный прогнозируемый социальный результат. Из существующих в настоящее время разнообразия подходов к определению урегулирования организационного конфликта, наиболее перспективным, является следующее: урегулирования организационного конфликта — это введение правил, ограничивающих конфликтные взаимодействия деструктивного типа и запрещающие устранение конфликтов конструктивного типа[3]. Конфликт может быть позитивным по своей сути, так как, во-первых, он выводит на поверхность глубоко скрытые возражения, недовольство и ошибки, во-вторых, конфликт стимулирует процессы организационного развития, в-третьих, показывает, что после столкновения с конфликтом группа фактически становится более эффективной[5]. Люди объединяются, чтобы решить проблему или конфликтную ситуацию, что безусловно, способствует сотрудничеству и командному духу. Разумеется, это работает только в том случае, если конфликты успешно урегулированы или разрешены, а не подавлены.

Источники и литература

- 1) 1. Грызова У. И. Социальные технологии : информационно-коммуникативная типология. Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2012. — № 3. — С. 80-83.
- 2) 2. Дмитроова И.И. Социальные технологии : учебное пособие. М. : МАКС Пресс. 2004. С. 157
- 3) 3. Леонов Н.И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения: Учебное пособие. СПб.: Питер. 2005. С. 140

- 4) 4. Сурвило Е.Ю. Социальная технология урегулирования организационных конфликтов в коммерческих организациях розничной торговли. Автореф. дисс. канд. соц. наук – 2009. – С. 3
- 5) 5. Aleinikov A. , Maltseva A. Information and Information Technologies in Conflict Management. <https://www.intechopen.com/books/management-of-information-systems/information-and-information-technologies-in-conflict-management>