

отражения социальных проблем молодежи в научно обоснованной и законодательно закрепленной молодежной политике, направленной на эффективное решение этих проблем.

Список использованной литературы

1. Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / Под ред. М.К. Горшкова, Р. Крумма, В.В. Петухова. – М.: Весь Мир, 2011. – 238 с.
2. Липатова М.Е. Жизненные стратегии молодежи в современном российском обществе // Социология в системе научного управления обществом. Материалы IV Всероссийского социологического конгресса. – М., 2012. Электронное издание.
3. Осянин А.Н. Проблема выбора молодежью ценностных предпочтений // Социология. Журнал Российской Социологической Ассоциации. 2005. №1. С. 194 – 196.
4. Семенова Л.А.. О некоторых особенностях профессионально-трудового самоопределения молодежи // Питирим Александрович Сорокин и современные проблемы социологии. К 120-летию со дня рождения П.А. Сорокина и 20-летию факультета социологии СПбГУ/ Материалы Международной научной конференции – Первых Санкт-Петербургских социологических чтений 16-17 апреля 2009 года / Отв. редакторы: А.О. Бороноев, Н.Г. Скворцов: В 2-х т. Том 1. СПб., 2009. -492 с.
5. Возраст уголовной ответственности может снизиться до 12 лет/
<http://www.vesti.ru/doc.html?id=1013887&cid=999> [Дата обращения 9.05.2015].

© З.И. Назаров, 2015

УДК 1

Ю.А.Слепцова

Студент Северо-Восточного Федерального университета им.М.К.Аммосова
Г.Якутск, Российская Федерация

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Аннотация

В любом обществе могут возникнуть конфликты, каждый человек по своему уникален и у каждого своя точка зрения по тому или иному поводу. В этой статье будут раскрыты вопросы возникновения конфликтов и способы их решения, виды темперамента людей и с каким из них будет наиболее легче разрешить конфликт.

Ключевые слова

Конфликт, разногласие во взглядах.

Конфликт - (от лат. conflictus) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами.[2]

По нашему мнению выявление причин возникновения конфликтов определяет выбор методов, путей их предотвращения и конструктивного их решения. Без знания движущих сил развития конфликтов трудно эффективно влиять и регулировать ими.

Причинами конфликтов могут быть расхождение в интересах, взглядах, мнениях. Чаще всего конфликты возникают из-за того, что каждая из сторон начинает упорно отстаивать свою правоту и ее доказывать. В конце стороны могут пойти на компромисс и решить проблему или оставить все, как есть. Но лучше всего пойти на компромисс, чтобы не оставался осадок в душе после конфликта. В первую очередь все зависит от самого человека, от его восприятия. Если человек неконфликтный, спокойный, то он пойдет на компромисс и попытается понять мнение собеседника по тому или иному вопросу. Если в противном случае, человек конфликтный, то он только усугубит ситуацию и пойдет на все, лишь бы доказать свою правоту. С такими людьми очень трудно ужиться.

Причины конфликта - это явления, события, факты, ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия.

Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием трех групп факторов:

1. Объективных
2. Социально-психологических
3. Личностных.

Объективными причинами конфликтного взаимодействия считаются те обстоятельства социального взаимодействия людей, приводящие к столкновению их мыслей, интересов, ценностей и т. п.

Социально-психологическими факторами конфликтов является психологическая несовместимость, несбалансированное взаимодействие людей.

К возникновению социально-психологических конфликтов приводит также непонимание людьми того, что во время обсуждения проблемы противоположность позиций может быть вызвана не реально расхождением во взглядах оппонентов, а подходом к этой проблеме с разных сторон. Одной из наиболее типичных причин конфликтов, относящихся к этой группе, является внутригрупповой фаворитизм, т.е. предоставление преимущества членам своей группы перед представителями других социальных групп.

Личностные факторы конфликтов обусловлены особенностями психики человека (степени ее возбудимости, эгоцентризма, устойчивости к стрессам, уровнем настойчивости, самооценки и т. п.) .

Причины возникновения конфликтов:

1. Разное или абсолютно противоположное восприятие людьми целей, ценностей, интересов и поведения;
2. Неравное положение людей в императивно-координированных ассоциациях (одни — управляют, другие — подчиняются);
3. Разлад между ожиданиями и поступками людей;
4. Недоразумения, логические ошибки и вообще семантические трудности в процессе коммуникации;
5. Недостаток и некачественность информации;
6. Несовершенство человеческой психики, несоответствие между реальностью и представлениями о ней.[1]

Причины возникновения конфликтов в организации:

1. Распределение ресурсов. В любых организациях, даже самых крупных и богатых, ресурсы всегда ограничены. Необходимость их распределять практически всегда приводит к конфликтам, так как люди всегда хотят получать не меньше, а больше, и собственные потребности всегда кажутся более обоснованными.

2. Взаимозависимость задач. Если один человек (или группа) зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи, то это всегда возможность для конфликтов. Например, руководитель подразделения объясняет низкую производительность труда своих подчиненных неспособностью ремонтной службы быстро и качественно отремонтировать оборудование. Ремонтники же, в свою очередь, жалуются на нехватку специалистов и винят отдел кадров, который не может принять на работу новых работников.

3. Различия в целях. Вероятность такой причины возрастает по мере увеличения организации, когда она разбивается на специализированные подразделения. Например, отдел сбыта может настаивать на расширении ассортимента продукции, ориентируясь на потребности рынка, а производственные подразделения заинтересованы в увеличении объема выпуска существующей номенклатуры изделий, поскольку освоение новых видов связано с объективными трудностями.

4. Различия в способах достижения целей. Очень часто руководители и непосредственные исполнители могут иметь разные взгляды на пути и способы достижения общих целей даже при отсутствии противоречивых интересов. При этом каждый считает, что его решение самое лучшее, и это является основой для конфликта.

5. Неудовлетворительные коммуникации. Неполная или неточная информация или отсутствие необходимой информации часто является не только причиной, но и деструктивным следствием конфликта.[3]

Исходя из вышесказанного мы приходим к выводу, что причинами многих конфликтов могут быть разногласия интересов, взглядов на жизнь, психологическая несовместимость, несбалансированное взаимодействие людей. Все зависит от того, с каким видом темперамента людей имеется дело. С холериками легко может возникнуть конфликт, так как они очень раздражительные и обидчивые. С сангвиниками легко

найти общий язык и решить проблему. С меланхоликами будет трудно разрешить конфликт, так как они очень ранимые. А с флегматиками будет легко решить возникшую проблему, так как они спокойные и рассудительные.

В конце каждого конфликта есть 2 пути:

- Пойти на компромисс и попытаться решить возникший спор.
- Остаться при своем мнении и не прислушиваться к другому.

Список использованной литературы:

1. Ворожейкин И.Е. и др. Конфликтология. М.: Инфра-М, 2009.
2. Вдовина М. В. Межпоколенческие отношения: причины конфликтов и возможные пути их разрешения // Знание. Понимание. Умение. — 2009. — № 3 — Социология.
3. Зубок Ю. А. Конфликты // Знание. Понимание. Умение. — 2010. — № 2. — С. 179—182.

© Ю.А.Слепцова, 2015

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНО -ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРВОРЕЧЕНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ВЛАДИВОСТОКА

На основании определения и понятия самоуправления, необходимо изначально дать последующее определение тому что представляет собой в основном деятельность и последующее понятие органа местного самоуправления. При всем этом необходимо рассмотреть законодательство, непосредственно регламентирующее последующую деятельность рассматриваемого мной органа самоуправления на примере Административного – территориального управления Первореченского района города Владивостока.

Утвержден план мероприятий «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 гг.)».

Цель - повысить доступность и эффективность предоставления населению услуг в сфере социального обслуживания. Улучшить их качество. Кроме того, необходимо модернизировать и развивать систему социального обслуживания населения, адаптировать ее к изменяющимся правовым, социально-экономическим и демографическим условиям. Определены основные проблемы, сложившиеся в сфере социального обслуживания населения. Приведены обстоятельства, которыми они обусловлены. В частности, планируется создать многопрофильные современные организации социального обслуживания населения. Укрепить материально-техническую базу учреждений. Расширить круг предприятий различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих социальные услуги. Граждане смогут сами выбирать организацию соц.обслуживания. В 2018 г. средняя зарплата социальных работников повысится на 100%. На 15-20% сократится штат сотрудников административно-хозяйственного управления.[3] Установлены контрольные показатели успешной реализации "дорожной карты". Среди них - доля граждан, получивших соц. услуги, в общем числе лиц, обратившихся за ними. Соотношение средней зарплаты социальных работников федеральных учреждений со средней зарплатой в регионе.

Удельный вес негосударственных организаций, оказывающих соц.услуги, от общего количества учреждений всех форм собственности. Региональным органам власти поручено разработать и утвердить в I квартале 2013 г. региональные мероприятия. Обеспечить их реализацию. В Минтруд России ежемесячно до 15 числа месяца, следующего за отчетным, представляется отчет о ходе выполнения федеральной и региональных разработок.

Реализация "дорожной карты" "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)" призвана обеспечить доступность, повысить эффективность и качество предоставления населению услуг в сфере социального обслуживания, увязанных с переходом на «эффективный контракт». Для полного удовлетворения потребностей пожилых граждан в социальных услугах, отвечающих современным требованиям, необходима модернизация и развитие системы социального обслуживания населения, ее адаптация к изменяющимся правовым, социально-экономическим и демографическим условиям, в том числе путем решения кадровых проблем отрасли. С целью сохранения кадрового потенциала и повышения престижа профессии социальных работников необходимо провести комплекс мероприятий, в том числе связанных с повышением оплаты труда. Реформирование и дальнейшее развитие системы социального обслуживания возможно лишь на обновленной законодательной базе, состоящей из федерального и регионального законодательства, гармоничное развитие которых должно представлять собой взаимосвязанный и взаимообусловленный процесс. Проблемы, сложившиеся в сфере социального обслуживания населения, обусловлены следующими обстоятельствами. Действующие федеральные законы, регулирующие правоотношения в сфере социального обслуживания, не позволяют в полной мере удовлетворить потребности населения в социальных услугах высокого качества. Об этом