

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ **(Аннотация)**

Настоящее время воспринимается многими как время постоянных потрясений на всех уровнях: политическом, экономическом, природном и т.д. Социальное напряжение, связанное не только с текущим, но еще более, с прогнозируемым состоянием, влияет на эмоциональную устойчивость каждого конкретного человека, а он, в свою очередь, добавляет «нервозности» в отношения внутри организации, в которой он работает или с которой взаимодействует извне.

Однако спокойствие как идеал существования без конфликтов и стрессов фактически приводит к спячке и отсутствию какой-либо мотивации что-либо делать. Не зря в некоторых культурах ценят тонизирующие «вызовы», побуждающие преодолевать себя и стремиться к решению трудных задач.

В то же время всемирная организация здравоохранения констатирует факт, что количество неврозов в индустриально развитых странах, и, тем более, в крупных городах, неуклонно растет. А организационная среда генерирует синдромы «хронической усталости» и другие аналогичные синдромы, с которыми приходится работать уже медикам.

Мотивация любой нашей деятельности начинается не с удовлетворения, а с огорчения, то есть с отрицательных эмоций – хотелось бы чего-то лучшего, а его нет, следовательно, появляется «стремление действовать» (если жизненный тонус не на нуле из-за количества не преодоленных ранее трудностей). Поэтому физиологи говорят о мобилизующем влиянии стресса (эустресс), не обязательно доходящего до разрушающей фазы (дистресс), а философы говорят о конфликте интенций развития (интересов) как источнике появления качественно новых, продуктивных начинаний – то есть источнике развития.

Следовательно, в современных организациях, действующих в быстро меняющейся, конкурентной среде с постоянно добавляющимися дестабилизирующими факторами (технологическими, социально-политическими, глобально-экономическими и т.д.) нужно не только заботиться о достижении высоких результатов в новых незнакомых условиях, но и преодолевать трудности, часто трактуемые как исключительно индивидуально-психологические или социально-психологические. К последним относятся в первую очередь конфликты между группами и отдельными их представителями, а также влияние стресса на здоровье человека и качество выполняемой им работы.

Итак, трудность проблемы заключается в том, что нужно не ликвидировать стресс и конфликт, а предотвращать их негативные формы. Важно учиться использовать и то, и другое как основание, в первую очередь, организационного (и как следствие, индивидуального) развития. При этом еще более важно не «скатываться к психологическому редуccionизму», пытаясь искать причины негативных исходов конфликтов и стрессов только в психике отдельных людей, пренебрегая анализом организационного пространства и более широкого социального уровня функционирования организации.

Выпускники магистратуры должны быть готовы к осуществлению оперативных и, в то же время, глубоких научных и научно-прикладных исследований в организациях, связанных с выявлением скрытых тенденций, а также консалтинговой помощью в явных ситуациях конфликта и стресса при соблюдении принципа «Не навреди!».

Дисциплина входит в вариативную часть ОПОП и предлагается студентам в 11-м семестре для изучения в качестве дисциплины по выбору магистерской программы "Социальные технологии современного управления".