

нию современной молодёжи, армия больше даёт позитивных, полезных качеств, хотя и не оставляет без внимания тот факт, что за такие хорошие качества можно заплатить слишком высокую цену вплоть до того, что в оперировании этими не будет никакой нужды.

Психологическая работа по формированию позитивного отношения к службе в армии, по нашему мнению, должна строиться с учетом данных исследований, отражающих основные представления о службе в армии современной молодежи, представляя и понимая сложившийся стереотипный образ службы в армии в представлении допризывной молодежи, основанный на созданных психологических установках. Кроме того, учитывая структуру ценностных представлений современной молодежи, особенности ведущих ценностных представлений, необходимо в психологической работе учитывать их динамику и близость с формируемыми психологическими установками отношения к службе в армии.

Проведенное исследование и достигнутые в ходе него результаты подтвердили его актуальность и позволили наметить пути дальнейшего изучения проблемы отношения к службе в армии в структуре ценностных представлений современной молодежи.

Список литературы

1. Мотков О. И. Природа личности. М.: ГУП Воскресенская типография, 2007.
2. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.

УДК 35.08:316.48

В. А. Чупина, Е. Н. Криворот
V. A. Chupina, E. N. Krivorot

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
style@tehno.com

КОНФЛИКТ И ЕГО РОЛЬ В СОЗДАНИИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

THE CONFLICT AND ITS ROLE IN PUBLIC ADMINISTRATION CORPORATE CULTURE CREATING

Формирование корпоративной культуры как ценностно-объединяющей основы для достижения единых целей в системе государственного управления сопровождается различного рода конфликтами. В статье предлагается трактовка конфликта как процесса взаимодействия, которое при применении специальных технологий приводит от

конфронтации к эффективной коммуникации. В работе раскрываются причины конфликтов и предлагаются наиболее эффективные способы их разрешения.

Ключевые слова: конфликт, корпоративная культура, государственное управление, нравственная культура, разрешение конфликта.

Creation of a corporate culture as a value and unifying framework to achieve common goals in the public administration system is accompanied by a different kind of conflict. The article proposes an interpretation of the conflict as a process of communication which leads from confrontation to effective communication during applying special technologies. The work reveals the causes of conflict and the most effective ways to resolve them.

Keywords: conflict, corporate culture, public administration, conflict resolving, moral culture.

В последнее время в логике обсуждения проблемы профессионализма и формирования профессиональной среды в системе государственного управления все более актуальным становится вопрос развития корпоративной культуры, становление и развитие которой сопровождается различного вида конфликтами. Конфликтogenность этого процесса естественна и неизбежна, так как в процессе формирования корпоративной культуры может происходить столкновение различающихся видов мотивации, направленности деятельности, стилей управления, уровней самоорганизации, и, что самое важное, ценностных ориентаций, нравственных установок и вытекающих из них норм деятельности [1; 4].

Принято различать два ведущих подхода к конфликту. В рамках первого подхода конфликт определяется как столкновение интересов, противоречие, борьба и противодействие, сопровождающееся острым эмоциональным переживанием субъектов конфликта и различного вида деструкциями. Технологии работы с конфликтом здесь направлены на упреждение, предотвращение, локализацию, замораживание конфликта, а переговоры - с целью его разрешения - носят позиционный характер.

С позиции второго подхода конфликт рассматривается как процесс развития взаимодействия от конфронтации к коммуникации, как ситуация, дающая возможность углубленного исследования объекта или среды, переходящая впоследствии к исследованию интересов, точек зрения, форм мышления и выяснения того, почему расходятся мнения относительно предмета конфликта. В этом случае блокада конфликта хуже самого конфликта, так как конфликт является способом разрешения проблемной ситуации и его замораживание означает остановку в развитии [2].

Многие причины конфликтов на государственной службе проистекают из нарушения принципов структурирования деятельности: департа-

менты и отделы, к примеру, в силу нечеткости обозначенного функционала не обеспечивают требования делегирования и соответствия, разделения власти, диапазона контроля, что приводит к неопределенности в технологии деятельности и, как следствие, к конфликтной ситуации. Другая довольно распространенная причина – многоначалие, когда один и тот же исполнитель вынужден выполнять несколько функций и ролей, становясь «слугой двух господ», или наоборот: один руководитель имеет слишком много подчиненных и создает ситуацию неопределенности функций – «все занимаются всем». Это создает порочный круг в управлении, когда полномочия, ответственность, ресурсы для выполнения задач, функции нечетко распределены среди сотрудников. К конфликтам приводит также нарушение законов управления. Управлять - не значит командовать людьми, подчинять их себе. Эффективно управлять - означает сформировать у сотрудников такое понимание профессиональных целей и создать такую обстановку, которые закономерно приведут к запланированному результату.

Вместе с тем следует выделить очень важную причину конфликта, которая носит скрытый характер и не всегда осознаваема – это различия нравственных норм, которые складываются в различных типах нравственных культур. Носители различных типов нравственной культуры – традиционной, прагматической, аристократической и нигилистической – привносят в процесс государственной службы свои нормы, которые могут входить в противоречие с нормами других [4]. Это приводит не только к организационным конфликтам, но и межличностным, что в еще большей степени отдаляет сотрудников государственной службы от достижения профессиональных целей.

Наметим несколько путей конструктивного выхода из конфликта, способствующих сплочению коллектива и формированию корпоративности. Во-первых, это группообразование, предполагающее установление и поддержание нормативных и физических границ различных структур государственной службы. Установление и поддержание стабильной структуры, регулирование внутригрупповых и межгрупповых отношений, интеграция и идентификация, социализация и адаптация приведут к демаркации границ между группами или подразделениями, сферами их компетенции и ответственности и обеспечат позитивный выход из конфликта.

Во-вторых, это нормотворчество внутри самой группы, основанное на полноте получаемой информации и исключении возможных манипуляций в ее предоставлении, это создание и поддержание баланса сил в аспек-

те проявления власти и социального контроля над ней, это организация разрешения конфликта на основе понимания интересов сторон. Именно такое разрешение конфликта позволяет сплотиться и осознать отличия своих интересов от интересов других и найти объединяющие основания деятельности и пути интеграции, создать принципиально новые социальные взаимодействия.

В-третьих, выработке корпоративных культурных норм способствует интенсификация рефлексии, понимаемой как процесс мыслительной деятельности, включающий анализ результатов и последствий своих поступков, критическое отношение к ним и поиск новой нормы, которая бы снимала негативные последствия деятельности и соответствовала социально одобряемой корпоративной норме. Результатом рефлексии является усвоение корпоративной нормы на ином, смысловом уровне, когда преодолевается «разруха в головах». Кроме этого, в процессе такого выхода из конфликта активизируются личностные и интеллектуальные силы, которые могут привести к принципиально новым нормам, объединяющим всю группу.

Одной из действенных технологий разрешения конфликта, развивающих корпоративность, является согласование критериев оценки эффективности деятельности сотрудников. Оценка эффективности должна быть выстроена на требованиях руководства, понимании самими сотрудниками этих требований и учете руководством тех критериев, которые предлагают сотрудники как желаемые критерии.

И, наконец, самые сложные технологии требуются при разрешении конфликта нравственных культур. Расхождения в нравственных нормах чаще провоцируют конфликт, являются его причиной, глубокой и неосознаваемой, а поводом при этом может быть любая противоречивая ситуация, даже самая «невинная». Конфликт нравственных культур может быть преодолен технологиями, формирующими способность человека выстраивать межкультурные коммуникации на основе знания особенностей проявления различных типов нравственных культур в поведении и способности толерантно принимать эти проявления. Этот процесс требует времени и усилий и не решается волеизъявлением руководства или изданием регламентирующего документа.

Таким образом, корпоративная культура государственного управления – это развивающаяся система, и трудность ее развития состоит в том, что регламентированная, иерархизированная система государственного

управления по сути противостоит и сопротивляется новациям. Конфликт, отражающий вызовы и напряжения идущей вперед жизни, – один из источников ее развития.

Список литературы

1. *Зазыкин В. Г., Нечаева Н. С.* Введение в психологию конфликтов /на примерах конфликтов в коллективах организаций / В. Г. Зазыкин, Н. С. Нечаева. М.: РАГС, 1996.
2. *Крам Т. Ф.* Управление энергией конфликта: как превратить работу в творчество / Т.Ф. Крам [пер. с англ. Удовик С. Л.]. М.: Рефл-бук, 2001. 283 с.
3. *Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы 1 Международного конгресса конфликтологов)* / под. ред. Е. И. Степанова. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
4. *Франц А. С.* Нравственная культура: стратегия исследования идеального образа / А. С. Франц. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 166 с.

УДК 377.112:371.133.2

О. Н. Шульц

O. N. Shults

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

Ulyashina88@mail.ru

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА КАК УСЛОВИЕ
ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕБНО-ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
TEACHING PRACTICE AS A CONDITION
OF FORMATION OF LEARNING COMPETENCES
OF BACHELOR OF PROFESSIONAL TRAINING**

Автором рассмотрена проблема организации и проведения педагогической практики в современных условиях. Обозначена необходимость и важность формирования учебно-познавательных компетенций бакалавра профессионального обучения. Предложен ряд условий, позволяющий придать педагогической практике учебно-познавательного характер

Ключевые слова: Компетентностный подход, педагогическая практика, бакалавр профессионального обучения, учебно-познавательные компетенции.

The author considers the problem of organization and conducting of pedagogical practice in modern conditions. Marked the necessity and importance of formation of learning competences of bachelor of professional training. A number of conditions that give the pedagogical experience of educational-cognitive character.

Keywords: Competence approach to teaching practice, bachelor of vocational education, learning and cognitive competence.