

чений и противоречий между ними, специфические нюансы артикулирования проблем, что делает использование этого способа анализа текстов интервью наиболее предпочтительным для исследования скрытых элементов социальной структуры.

Рамки данной статьи не позволяют подробнее рассмотреть все качественные методы, возможные при исследовании деятельности скрытых элементов социальной структуры, но очевидно следующее: именно качественные методы позволят социологу дать целостную характеристику ситуации в обществе, обозначить цели, сформулировать задачи и условия реализации общественных усилий по достижению целей развития общества.

Библиографический список

1. Девятко И. Ф. Методы социологического исследования. Екатеринбург, 2008.
2. Семенова В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М., 2012.
3. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М., 1998.
4. Ван Дейк Т. Л. Язык. Познание. Коммуникация : пер. с англ. / сост. В. В. Петров ; под ред. В. И. Герасимова ; вступ. ст. Ю. П. Караулова и В. В. Петрова. М., 1989.
5. Толпыгина О. А. Понятие дискурса и дискурсивный анализ в общественных науках [Электронный ресурс]. URL: http://www.sociology.kharkov.ua/docs/chten_01/tolpygina.doc.
6. Дука Л. Политический дискурс оппозиции в современной России // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1.

Ю. В. Голубицких (Барнаул)

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ АСПЕКТ

Научный руководитель — Е. В. Пустовалова

Социальный конфликт — необходимое условие развития общества. Конфликты существуют во всех сферах общественной жизни. Значительное место в современной конфликтологии сегодня уделяется исследованию конфликтов, которые возникают в отношениях между подчиненными и руководителями, прежде всего в контексте проблем руководящего характера. Такие конфликты называют управлен-

ческими. Противоречия в системе управления организацией, как правило, оказывают значительное влияние на стабильность ее функционирования. Поэтому данная проблема не теряет своей актуальности.

Серьезный вклад в теорию управления и методологию исследования управленческих конфликтов внес Э. Файоль. Он рассматривал управление как универсальный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных функций, таких как предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль. Сущность такого подхода заключается в том, что для успешной деятельности организации необходимо находиться в тесном сотрудничестве как подчиненных друг с другом, так и руководителя с подчиненными. Это позволит организации прийти к слаженной работе и добиться лучших успехов [1].

В этом же ракурсе управление и управленческие конфликты изучал А. Лунев. Он отмечал, что персонал считается основным источником повышения эффективности производства, так как ему предоставляется достаточная степень автономии; подбор осуществляется по таким критериям, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе, что служит получению наивысших показателей в деятельности [2, с. 213–215].

В настоящее время появилось достаточно много авторов, изучающих как управленческие конфликты, так и управление в целом. Экономический контекст в данных работах является центральным. Как правило, он опирается на анализ ситуаций, когда успешность организации не зависит от взаимодействия сотрудников, а в полной мере определяется деятельностью самого руководителя и его способностью формировать экономически обоснованную и целесообразную стратегию развития организации.

Многие ученые выделяют личностные качества руководителя как определяющее звено в успешности организации. Например, Н. Подкорытов считает, что «перед руководителем стоит задача выработать и сформировать новое отношение к членам коллектива. К своим сотрудникам надо относиться как к главной творческой силе, ожидать и стимулировать нестандартные решения возникающих проблем. Доверие к членам служебного коллектива выражается, в частности, в умении положиться на те решения, которые принимает каждый сотрудник в пределах своих полномочий и обсуждает их с руководителем» [3, с. 121–122]. Тем самым он подчеркивает, что эффективность деятельности руководителя во многом определяет успешность развития всей организации.

Эффективность деятельности руководителя чаще всего оценивается по тому, насколько рациональным и гуманным путем при минимальных затратах времени, сил и денег достигается решение поставленной задачи. Добиться такого результата помогает правильная организация управленческого общения и взаимодействия.

Управленческие конфликты — неотъемлемая часть существующей социальной системы. Они рассматриваются также как способ функционирования общества. Д. фон Нейман и О. Моргенштейн предлагают определение, которое подтверждает объединение людей за счет сплочения во время конфликтов, и звучит оно следующим образом: «Конфликт — это взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей. В качестве таких объектов можно рассматривать людей, организации, группы. Их деятельность так или иначе связана с постановлением и решением организационных и управленческих задач, с прогнозированием и принятием решений» [4, с. 708].

Значительный вклад в осмысление управленческих конфликтов внес А. Здравомыслов. Особое внимание он обратил на необходимость формирования у управленцев конфликтологических знаний и навыков. Так, он отмечал: «Управленческий персонал обязан был получить определенные багажи социологических и психологических сведений и навыков, применение которых предотвращало производственные конфликты и обеспечивало стабильность экономической деятельности» [5, с. 316]. Данное высказывание показывает, что знания в сфере управленческих конфликтов дают возможность получения наилучшего результата в деятельности организации на всех уровнях взаимодействия, но прежде всего в сфере руководства.

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что процесс управления организацией и управленческие конфликты рассматриваются в разных областях знания, а именно: в экономической социологии, психологии, конфликтологии и др. Именно междисциплинарный подход к анализу управленческих конфликтов может обеспечить объективный результат и получить достоверное представление об изучаемых проблемах в организации.

Библиографический список

1. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление — это наука и искусство. М., 2002.
2. Лунев А. П., Минева О. К. Сравнение европейского и японского опыта управления персоналом // Гуманитарные исследования. 2008. № 4.

3. Подкорытов Н. М., Генкина В. А. Роль руководителя в формировании психологического климата в служебном коллективе // Вестник Челябин. гос. ун-та. 2003. № 1.

4. Нейман Дж. фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М., 1970.

5. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса. М., 1995.

М. А. Гуреева (Барнаул)

МАНИПУЛИРОВАНИЕ СОЗНАНИЕМ И ПОВЕДЕНИЕМ ЛЮДЕЙ В СИСТЕМЕ МАССОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Научный руководитель — Е. А. Попов

Массовая культура — относительно стандартизированные и однородные продукты культуры и связанный с ними опыт, предназначенный для широкой общественности [1].

Принято считать, что термин «массовая культура» впервые использовался Д. Макдональдом, определившим массовую культуру как порождение «массового индустриального века», как противоположность элитарной культуре [2, с. 6].

Термин «массовая культура» появился в американской печати в конце 1930-х гг. в работах Б. Розенберга и Д. Уайта. Авторы пытались найти ответы на ряд вопросов, связанных с массовой культурой: 1) чем отличается массовая культура от народной; 2) каково ее влияние на общественный строй; 3) истоки массовой культуры; 4) взаимоотношения создателя и потребителя массовой культуры.

Авторы имели противоположные взгляды на феномен массовой культуры. Д. Уайт высказывал мнение в защиту массовой культуры. Б. Розенберг, наоборот, относился резко критически к данному феномену. По его мнению, средства массовой коммуникации представляют собой большую угрозу для независимого человека. Никогда прежде божественное и земное, подлинное и показное, возвышенное и низкое не перемешивались до такой степени, чтобы стать совершенно неузнаваемым [3].

Корень зла Б. Розенберг, как и многие другие западные философы, видел в развитии техники, в частности телевидения.

Сегодня все чаще ученым разных отраслей знания приходится сталкиваться с последствиями влияния массовой культуры на население.