Федеральное Агентство по Образованию

ГОУ ВПО Орловский Государственный Университет

Юридический факультет

Реферат

по дисциплине: Этика

Тема: Моральный конфликт, пути его разрешения

Орёл 2010

**Содержание**

Введение

1. Сущность и виды конфликтов

* 1. Понятие моральных конфликтов
  2. Виды конфликтов

2. Причины и пути разрешения конфликтов

* 1. Причины моральных конфликтов
  2. Пути выхода из конфликта

Заключение

Литература

**Введение**

Актуальность темы заключается в том, что в сегодняшнем мире наблюдается несоответствие между общественными моральными нормами и индивидуальными. В истории этики представлены различные концепции моральных конфликтов — от их простого отрицания до попыток объяснить их социальные, психологические и прочие источники. Большинство учёных этиков считают моральные конфликты фактом реальной жизни людей, но интерпретируют их по-разному, в зависимости от своего мировоззрения и понимания сущности нравственности. В современной буржуазной этике моральный конфликт определяется как столкновение требований к поведению, «обязываний» и «запретов». В отличие от неопозитивистских эмотивистско-интуиционистских концепций, в которых отрицается существование каких-либо общих моральных правил.

Существует комплекс обязательных правил, таких, как предписание выполнять обещанное, говорить правду, отвечать услугой за услугу, быть справедливым, воздавать по заслугам, не оскорблять других и т. д. Однако эти простые, или «первичные», правила обнаруживают свою неопределенность и относительность и вступают в противоречие друг с другом, как только им пытаются придать всеобщее значение. Стало быть, считают они, существуют какие-то более универсальные правила, принципы, которые должны выполняться безусловно; например, правило всегда отдавать предпочтение тому предписанию, которое обеспечивает наилучший «баланс добра и зла».

Таким образом, существование конфликта предписаний свидетельствует лишь о неполноте, несовершенстве данной системы требований. Если бы удалось создать более полную систему общих правил, то тем самым был бы разрешен или снят конфликт между правилами простыми, или первичными. В философской традиции издавна утвердилась тенденция рассматривать мораль преимущественно в ее идеальных проявлениях—как форму или свойство человеческого сознания. В качестве элементов морали и соответственно объектов этического анализа брались главным образом присущие людям представления о добром и злом, нравственном и безнравственном, которые проявляются в их личных качествах — добродетелях и пороках.

Независимо от того, с чего начиналось построение систем моральных ценностей и этических категорий — с обозначения и классификации добродетелей, за которыми следовало выявление собственных элементов морального сознания (Аристотель), или, наоборот, с выведения добродетелей из априорных свойств нравственного сознания (Кант). Мораль мыслилась преимущественно или исключительно в границах феноменологии сознания. Вследствие этого сознание представлялось в виде более или менее автономной совокупности его явлений, предшествующей поведению и лишь так или иначе проявляющей себя в нем. Ф. Энгельс так определил ограниченность старых теорий: «Непоследовательность заключается не в том, что признается существование идеальных побудительных сил, а в том, что останавливаются на них, не идут дальше, к их движущим причинам».

Основанная на научно-материалистическом мировоззрении марксистская этика также признает духовно-нравственные побуждения, но объясняет их обстоятельствами материальной, социально-экономической жизни людей. Объектом работы являются общественные отношения, характеризующие конфликтность в современном обществе. Предметом – моральный конфликт и пути его разрешения. Целью – исследование явления морального конфликта, а также путей его разрешения. В задачи работы входит:

1. Определение понятия и выделение видов конфликта.
2. Характеристика причин моральных конфликтов.

Исследование путей предупреждения и разрешения моральных конфликтов.

**1. Сущность и виды конфликтов**

**1.1 Понятие моральных конфликтов**

Конфликт (от лат. conflictus — столкновение) — столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме.[[1]](#footnote-1) В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т п. Конфликтная ситуация, таким образом, содержит субъект возможного конфликта. и его объект. Однако, чтобы конфликт начал развиваться, необходим инцидент, при котором одна из сторон начинает действовать, ущемляя интересы другой стороны. Основанием для типологии конфликтов выступают: цели участников конфликта, соответствие их действий существующим нормам, конечный результат конфликтного взаимодействия и влияние конфликта на развитие организации. В зависимости от характера влияния выделяются следующие типы конфликтов в организации: конструктивные, стабилизирующие и деструктивные. Стабилизирующие конфликты направлены на устранение отклонений от нормы и закрепление признаков устоявшейся нормы. Конструктивные конфликты способствуют повышению стабильности функционирования организации в новых условиях внешней среды за счет перестройки ее функций и структуры и установления новых связей. Деструктивные конфликты способствуют разрушению установившейся нормы и возвращению к старым нормам или углублению проблемной ситуации. Участники деструктивных конфликтов затрачивают свою энергию на то, чтобы контролировать друг друга или оказывать друг другу противодействие.[[2]](#footnote-2)

**1.2 Виды конфликтов**

Существуют четыре основных вида конфликта: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт. Внутриличностный конфликт. Потенциальные дисфункциональные последствия аналогичны последствиям других типов конфликта. Он может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм - ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Например, заведующий секцией или отделом в универсальном магазине может потребовать, чтобы продавец все время находился в отделе и предоставлял покупателям информацию и слуги. Позже заведующий может высказать недовольство тем, что продавец тратит слишком много времени на покупателей и уделяет мало внимания пополнению отдела товарами. А продавец воспринимает указания относительно того, что делать и чего не делать, как несовместимые. Аналогичная ситуация возникли бы, если бы руководителю производственного подразделения его непосредственный начальник дал указание наращивать выпуск продукции, а руководитель по качеству настаивал бы на повышении качества продукции путем замедления производственного процесса.[[3]](#footnote-3) Оба примера говорят о том, что одному человеку давались противоречивые задания и от него требовали взаимоисключающих результатов. В первом случае конфликт возникал в результате противоречивых требований, предъявляемых к одному и тому же человеку. Во втором случае причиной конфликта было нарушение принципа единоначалия. Внутриличностный конфликт может также возникнуть в результате того, что производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями. Например, женщина-руководитель давно планировала в субботу и воскресенье поехать отдохнуть с мужем, так как ее чрезмерное внимание работе стало плохо сказываться на семейных отношениях. Но в пятницу к ней в кабинет врывается ее начальник с какой-то проблемой и настаивает, чтобы она занялась ее решением в выходные дни. Или агент по продаже рассматривает взятку как крайне неэтичный способ взаимодействия, но начальство дает ему понять, что продажа должна состояться, во что бы то ни стало. Многие организации сталкиваются с тем, что некоторые руководители возражают против их перевода в другой город, хотя это сулит им солидное повышение в должности и жалованье. Это особенно часто происходит в семьях, где и муж, и жена занимают руководящую должность или являются специалистами.

Внутриличностный конфликт может также являться ответом на рабочую перегрузку или недогрузку. Исследования показывают, что такой внутриличностный конфликт связан с низкой степенью удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом. Межличностный конфликт. Этот тип конфликта, возможно, самый распространенный. В организациях он проявляется по-разному.

Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый из них считает, что, поскольку ресурсы ограниченны, он должен убедить вышестоящее начальство выделить их именно ему, а не другому руководителю. Или представим, что два художника работают над одной и той же рекламой, но имеют разные точки зрения относительно способа ее подачи. Каждый старается убедить директора принять его точку зрения. Аналогичным, только более тонким и длительным может быть конфликт между двумя кандидатами на повышение при наличии одной вакансии.

Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом. Как правило, взгляды, и цели таких людей различаются в корне. Конфликт между личностью и группой. Как показал Хоторнский эксперимент, производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым неформальной группой и тем самым удовлетворить свои социальные потребности.

Однако если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, может возникнуть конфликт. Например, кто-то хочет заработать побольше, то ли делая сверхурочную работу, то ли перевыполняя нормы, а группа рассматривает такое "чрезмерное" усердие как негативное поведение.[[4]](#footnote-4) Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. Например, обсуждая на собрании возможности увеличения объема продаж, большинство будет считать, что этого можно добиться путем снижения цены.

А кто-то один, однако, будет твердо убежден, что такая тактика приведет к уменьшению прибыли и создаст мнение, что их продукция по качеству ниже, чем продукция конкурентов. Хотя этот человек, мнение которого отличается от мнения группы, может принимать к сердцу интересы компании, его или ее все равно можно рассматривать как источник конфликта, потому что он или она идут против мнения группы. Аналогичный конфликт может возникнуть на почве должностных обязанностей руководителя: между необходимостью обеспечивать соответствующую производительность и соблюдать правила и процедуры организации. Руководитель может быть вынужден принимать дисциплинарные меры, которые могут оказаться непопулярными в глазах подчиненных. Тогда группа может нанести ответный удар - изменить отношение к руководителю и, возможно, снизить производительность труда.

Межгрупповой конфликт. Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты (рис. 1). Неформальные группы, которые считают, что руководитель относится к ним несправедливо, могут крепче сплотиться и попытаться "рассчитаться" с ним снижением производительности. Во время Хоторнского эксперимента, например, было обнаружено, что работники сообща решили занижать нормы, установленные руководством. Еще одним примером межгруппового конфликта может служить непрекращающийся конфликт между профсоюзом и администрацией.[[5]](#footnote-5)

К сожалению, частым примером межгруппового конфликта служат разногласия между линейным и штабным персоналом. Штабной персонал обычно более молодой и образованный, чем линейный, и при общении любит пользоваться техническим жаргоном. Эти отличия приводят к столкновению между людьми и затруднениям в общении. Линейные руководители могут отвергать рекомендации штабных специалистов и выражать недовольство по поводу своей зависимости от них во всем, что связано с информацией. В экстремальных ситуациях линейные руководители могут намеренно выбрать такой способ выполнения предложения специалистов, что вся затея кончится провалом.

И все это для того, чтобы поставить специалистов "на свое место". Штабной персонал, в свою очередь, может возмущаться, что его представителям не дают возможности самим провести в жизнь свои решения, и стараться сохранить информационную зависимость от них линейного персонала. Это яркие примеры дисфункционального конфликта. Часто из-за различия целей начинают конфликтовать друг с другом функциональные группы внутри организации. Например, отдел сбыта, как правило, ориентирован на покупателя, в то время как производственное подразделение больше заботится о соотношении затрат и эффективности, а также об экономии на масштабах. Держать большие товарные запасы, чтобы быстро выполнять заказы, как предпочитает отдел сбыта, значит увеличивать затраты, а это противоречит интересам производственных подразделений. Дневная смена медицинского персонала может обвинить ночную смену в том, что та плохо ухаживает за больными. В крупных организациях одно подразделение может попытаться увеличить свою прибыльность, продавая готовую продукцию внешним потребителям вместо того, чтобы удовлетворить потребности групп подразделений компании в своей продукции по более низкой цене.

**2. Причины и пути разрешения конфликтов**

**2.1 Причины моральных конфликтов**

В современной буржуазной этике моральный конфликт определяется как столкновение требований к поведению, «обязываний» и «запретов». В отличие от неопозитивистских эмотивистско-интуиционистских концепций, в которых отрицается существование каких-либо общих моральных правил, некоторые американские этики (У. Д. Росс, Е. Ф. Каррит, Р. Б. Брандт и др.) считают, что существует комплекс обязательных правил, таких, как предписание выполнять обещанное, говорить правду, отвечать услугой за услугу, быть справедливым, воздавать по заслугам, не оскорблять других и т. д. Однако эти простые, или «первичные», правила обнаруживают свою неопределенность и относительность и вступают в противоречие друг с другом, как только им пытаются придать всеобщее значение. Стало быть, считают они, существуют какие-то более универсальные правила, принципы, которые должны выполняться безусловно; например, правило всегда отдавать предпочтение тому предписанию, которое обеспечивает наилучший «баланс добра и зла». Таким образом, по мнению Р. Б. Брандта, существование конфликта предписаний свидетельствует лишь о неполноте, несовершенстве данной системы требований. Если бы удалось создать более полную систему общих правил, то тем самым был бы разрешен или снят конфликт между правилами простыми, или первичными.[[6]](#footnote-6) Конечно, следует различать простые нормы нравственности и более общие моральные принципы, которые выступают критерием и основанием для первых. Но для этики важно не просто констатировать факт столкновения отдельных моральных требований к поведению и фиксировать неполноту, несовершенство систем простых моральных норм, а объяснить это научно. Однако для этого требуется сопоставление не систем или уровней моральных требований, как таковых, а систем морали с социальной системой, обусловливающей потребности и интересы людей. Короче говоря, для подлинно научного понимания моральных конфликтов, наблюдаемых противоречий между отдельными моральными требованиями необходимо раскрыть социальные истоки этих противоречий. А это возможно только на базе социального детерминизма и историзма. В истории философии и этики представлены попытки социологического объяснения моральных конфликтов и причин их возникновения, стабильного существования в обществе на всех этапах его развития. Отвлекаясь от несущественных оттенков, можно выделить две противоположные на первый взгляд концепции, касающиеся социального источника нравственности и, следовательно, причин моральных конфликтов. В домарксистской социологии и этике получила широкое распространение теория о том, что источник мо рали лежит в изначальной гармонии, согласии интересов людей, в прирожденных или даже унаследованных от животных предков альтруистических чувствах.

Таковы теории «общественного договора» (Ж.-Ж. Руссо), теории «прирожденного нравственного чувства» (А. Шефтсбери, Ф. Хатчесон). В 20-х годах нашего века эти теории получили дальнейшее развитие в сочинениях А. Вестмарка, А. Мак-Дугалла, А. Сазерленда. На базе структурно-функционального анализа в буржуазной социологии 50-х годов возникли теории «социального гомеостазиса», «равновесия», «стабильности» капиталистической системы (Т. Парсонс), в которых те же идеи приобрели современную форму. В этическом плане общим для них является мнение, что моральные конфликты и противоречия — это аномалии, нарушения «нормальной» природной и общественной нравственности, а их преодоление может быть достигнуто посредством возвращения человека к естественной для него изначальной гармонии духа, а общества — к столь же естественному равновесию интересов всех его членов и групп.[[7]](#footnote-7) Не меньшее распространение в домарксистской социологии и этике получили теории, авторы которых видят источник нравственности в необходимости преодоления изначальной «злой природы», «греховности» люден, якобы присущего им «от природы» эгоизма (Б. Мандевиль, Т. Гоббс, И. Кант), естественной разобщенности людей, состояния «войны всех против всех».

В этом случае моральные конфликты (как и социальные конфликты вообще) оказываются прямым следствием «естественного состояния» человеческого сознания и поведения, но не аномалией. Устранение моральных конфликтов из жизни общества может быть достигнуто поэтому путем максимального отхода его от изначальной дисгармонии. Подобные концепции получили развитие в современной буржуазной социологии и этике. В 50-е годы разрабатывалась «теория конфликтов» (Р. Дарендорф, Л. Козер и др.), согласно которой в противовес теориям «равновесия» социальные конфликты являются столь же нормальным явлением в жизни общества, как и его устойчивость. «Состояние бесконфликтности не будет достигнуто никогда, ибо это противоречит человеческим общественным нуждам». Вслед за Мандевилем и Гегелем, которые считали «зло» движущей силой прогресса, представители этого направления полагают социальные конфликты, в том числе конфликты моральные, неизбежным свойством социальной жизнедеятельности, подводя тем самым идеологическое основание под «естественную» разобщенность, взаимное отчуждение людей в капиталистическом обществе, которое они рассматривают как вечную форму социального устройства.

Само собой разумеется, что авторы «теории конфликтов» усматривают их причины не в классовых антагонизмах, а в психологических свойствах человеческих индивидов, е особенностях их чувств и т. п., т. е. фактически сводят всю совокупность присущих капитализму социальных противоречий к их нравственно-психологическому аспекту.[[8]](#footnote-8) Две приведенные точки зрения на моральные конфликты, на их причины и социальные функции противоположны только по видимости. На самом деле они являются двумя разными выражениями свойств совместной жизни людей при условии сложной социальной структуры общества. Общество в одно и то же время едино как система и разделено. Каждый человек, являясь членом общества, в то же время включен в различные социальные группы, выступает представителем класса, этнической. общности, профессиональной группы и т. д. Выступая в различных социальных ролях, он преследует разные интересы, а каждая социальная общность, в которую включен индивид, может предъявлять ему разные, иногда противоречивые, требования, отражающиеся в сознании личности в виде моральных конфликтов.

Эти положения марксистской социологии и этики не имеют ничего общего с мнением экзистенциалистов и психоаналитиков (К. Хорни, Э. Фромм и др.) о том, что неизбежность моральных конфликтов обусловлена вечной враждой между личностью и ее социальным окружением, непреодолимой полярностью интересов человеческого индивида и враждебного ему внешнего мира, порождающей у людей стабильное чувство тревоги и страха. При этом производится неправомерная экстраполяция свойств буржуазного сознания на сознание социалистического общества и социалистической личности.

Они не имеют ничего общего также с попытками вывести моральные конфликты из вечной внутренней противоречивости человеческой психики, например из несовместимости в сознании человека трех его слоев или уровней: Id («Оно»), Ego («Я») и Superego («Сверх-Я»), как рассуждал 3. Фрейд. В данном случае полностью игнорируются внешние, социальные причины моральных конфликтов, а само психическое предстает в гипертрофированном виде. Как все явления человеческого сознания и поведения, моральные конфликты имеют двойную, объективно-субъективную детерминацию при решающем значении объективной, социальной обусловленности сознания и поведения.[[9]](#footnote-9) Нет сомнения в том, что сложная структура общества и личности, многообразие связей человека с окружающей природой и людьми сохранятся и в будущем, стало быть, будут возникать и ситуации морального конфликта. Важнейшей задачей строительства коммунизма является формирование гармонически развитой личности, но это не значит, что этой личности будут чужды какие бы то ни было сомнения, колебания. Напротив, чем активнее и разностороннее будет личность, чем больше будет у нее степеней свободы, тем сложнее и богаче будет присущий ее сознанию комплекс возможных мотивов к поведению и форм самого поведения. Ликвидация классовых антагонизмов устраняет социально-экономические причины моральных конфликтов, а вместе с этим и то конкретно-историческое содержание альтернатив, которое было присуще им в эксплуататорских обществах.

Но на месте прежних альтернатив появятся иные, с новым социально-психологическим содержанием, обусловленным уже не классово антагонистическими противоречиями, а иными, ибо противоречия как момент развития свойственны любому развивающемуся организму, и обществу в том числе. Уже сейчас комплекс неизвестных ранее морально-конфликтных ситуаций возникает в связи с научно-технической революцией, с необходимостью сохранения природной среды обитания людей и т. д. Они порождаются также потребностями научного планирования и управления народным хозяйством, особенностями профессиональной деятельности работников различных категорий, которые должны в своей деятельности исходить не из узковедомственных и ситуационных интересов, а из интересов всего общества и государства, научно прогнозируемых на длительное время.

Современному человеку трудно представить конкретное содержание сталкивающихся альтернатив в будущих моральных конфликтах. Однако можно предположить вместе с некоторыми писателями-фантастами, что моральные конфликты будут возникать в исключительных ситуациях, связанных, например, с освоением космоса. Не говоря уже о моральных проблемах, которые могут возникнуть при вступлении землян в контакт с инопланетными цивилизациями, освоение космоса будет порождать конфликтные ситуации в общении самих людей друг с другом. Например, в научно-фантастических романах нередко описывается острая моральная коллизия, которая может возникнуть после возвращения на Землю из длительного космического полета между космонавтами и новыми, незнакомыми им поколениями землян из-за эффекта релятивности времени. Но это, повторяем, из области научной фантастики. Нравственная жизнь общества, нравственная структура личности и ее поведения в конечном счете определяются характером общественных отношений. В этих отношениях заложены и типичные для данного общества причины наиболее распространенных видов моральных конфликтов. Всякое общество заинтересовано в устранении этих причин, в профилактике моральных конфликтов, избирая при этом такие способы и средства, которые соответствуют его пониманию данных причин.[[10]](#footnote-10) В условиях развитого социализма это достигается посредством сознательно принимаемых мер, направленных на дальнейшее совершенствование системы управления народным хозяйством и государством в целом, социалистического права, на расширение и совершенствование системы нравственного воспитания всего населения. Это одна сторона дела — воздействие на поведение людей системой идеологических факторов. С другой стороны, профилактика моральных конфликтов достигается в ходе социально-экономических преобразований, непосредственно преследующих иные цели. Так, многие причины, которые в массовом масштабе порождали моральные конфликты еще в недавнем прошлом, устраняются вместе с общим повышением уровня материальной жизни советских людей. Например, интенсивное жилищное строительство, развернувшееся у нас в последние десятилетия, фактически ликвидировало массу типичных в прошлом конфликтов, возникавших в тесноте коммунальных квартир. Другой пример. В настоящее время происходит массовое переселение людей, особенно молодежи, из сел в крупные города.

При этом нередко ослабевают или полностью разрываются родственные, семейные связи, нарушаются моральные традиции сельской и городской жизни. Несомненно, выравнивание уровня жизни и культуры в городе и деревне приведет к сокращению миграции населения в города, более того, вызовет обратную миграцию из больших городов, а тем самым утратит свою злободневность и этот комплекс моральных конфликтов. Аналогичную роль в профилактике моральных конфликтов при социализме играют дальнейшая демократизация общественных отношений, совершенствование социалистического образа жизни.[[11]](#footnote-11)

Итак, шла ли речь о нравственных аспектах взаимоотношения целей и средств в человеческой деятельности, или о моральной оценке поступков, или о разрешении моральных конфликтов — вопрос всякий раз упирался в проблему оптимального с точки зрения интересов общества и самой личности выбора поступков и их мотивов, линии поведения, ее целей и средств. Но эта проблема непосредственно связана с вопросом о взаимоотношении в человеческом поведении моральной необходимости, свободы и ответственности.

Каждая конфликтная ситуация требует от субъекта взвешенного подхода, объективного анализа и учета всех обстоятельств. Важно, чтобы человек вышел из мучительной душевной борьбы с наименьшими нравственными и психологическими потерями. Прежде всего, это построение иерархии нравственных ценностей, выделение приоритетных ценностей и моральных требований среди имеющихся альтернатив. Это и применение принципа «наибольшего добра и наименьшего зла», а также соблюдение меры компромисса между сталкивающимися вариантами поведения.

**2.2 Пути выхода из конфликта**

Можно рассмотреть несколько типов разрешения из конфликтных ситуаций. Первый - уход от разрешения возникшего противоречия, когда одна из сторон, к которой предъявлено "обвинение", переводит тему разговора в другое русло. При этом "обвиняемый" ссылается на недостаток времени, несвоевременность спора, и "оставляет поле брани". Уход как вариант исхода конфликта более всего свойственен для "мыслителя", который не всегда сразу готов к разрешению сложной ситуации. Ему необходимо время для продумывания причин и способов решения конфликтной задачи. Такой тип разрешения использует и "практик", добавляя при этом элемент взаимности обвинения. Но в общем "практику" более свойственна активность позиции, поэтому она чаще всего избирается в межличностных противоречиях.[[12]](#footnote-12) Тактика ухода нередко обнаруживается у "собеседника", что объясняется основным его свойством - "сотрудничество при любых обстоятельствах". "Собеседник" лучше других понимает ситуацию взаимодействия. Он также более податлив в отношениях и общении, предпочитает уход от конфликта, нежели конфронтацию, и тем более принуждение. Второй вариант исхода - сглаживание, когда одна из сторон либо оправдывает себя, либо соглашается с претензией, но только в данный момент. Оправдание себя полностью не решает конфликта и даже может усугублять его, так как внутреннее, мысленное противоречие усиливается. Этот прием чаще всего использует "собеседник", так как для него предпочтителен любой, даже самый плохой, неустойчивый мир, чем самая "хорошая война". Конечно, это не означает, что он не может использовать прием принуждения ради сохранения взаимоотношений, но с целью устранения, а не усугубления противоречий. Третий тип - компромисс. Под ним понимается открытое обсуждение мнений, направленных на поиск наиболее удобного для обеих сторон решения. В этом случае партнеры выставляют аргументы в свою и в чужую пользу, не откладывают решения на потом и не принуждают в одностороннем порядке к одному возможному варианту. Преимущество этого исхода во взаимности равности прав и обязанностей и легализации (открытости) претензий. Компромисс при соблюдении правил поведения в конфликте действительно снимает напряженность или помогает найти оптимальное решение.

Четвертый вариант - неблагоприятный и малопродуктивный исход конфликта, когда никто из участников не принимает во внимание позицию другого. Он обычно возникает, когда одна из сторон накопила достаточно мелких обид, собралась с силами и выдвинула сильнейшие аргументы, которые не сможет снять другая сторона. Единственным положительным моментом конфронтации является то, что экстремальность ситуации позволяет партнерам лучше увидеть сильные и слабые стороны, понять запросы и интересы друг друга. Пятый вариант - самый неблагоприятный - принуждение.

Это тактика прямолинейного навязывания того варианта исхода противоречия, который устраивает его инициатора. Например, начальник отдела, пользуясь своим административным правом, запрещает разговаривать по телефону по личным вопросам. Он будто бы и прав, но так ли уж универсально его право? Чаще всего к принуждению прибегает "практик" уверенный в своем абсолютном влиянии и власти над партнером. Конечно, такой вариант возможен между "собеседником" и "мыслителем", но совершенно исключается в отношениях двух "практиков".

Обвиняемый "практик" скорее всего, использует в этом случае конфронтацию и только в крайнем случае уход, но только для того, чтобы "взять реванш" в другой раз".[[13]](#footnote-13) Этот исход конфликта в некотором смысле действительно быстро решает и решительно устраняет причины недовольства инициатора. Но он самый неблагоприятный для сохранения отношений. И если в экстремальных условиях, в официальных отношениях военнослужащих, регламентированных четкой системой прав и обязанностей, он отчасти оправдан, то в системе современных личных, родственных, супружеских отношений он все больше изживает себя.

**Заключение**

В заключении необходимо сделать следующие выводы: Моральный конфликт есть ситуация, в которой субъект деятельности поставлен перед необходимостью сделать выбор одной из двух взаимно исключающих форм поведения, или, в более обобщенном и абстрактном определении, одной из двух моральных ценностей. Конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Поскольку все организации являются системами, состоящими из взаимозависимых элементов, при неадекватной работе одного подразделения или человека взаимозависимость задач может стать причиной конфликта. Роль конфликта в основном зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо понимать причины возникновения конфликтной ситуации, а также правильно определить к какому виду относится этот конфликт.

Слишком уж часто управляющие считают, что основной причиной конфликта является столкновение личностей. В современном обществе важной задачей при профессиональной подготовке людей является этическое просвещение и нравственное воспитание, целенаправленное формирование системы их ценностей, отвечающей требованиям правового государства и гражданского общества. Сегодня необходимо преодолеть также и нравственный дефицит в обществе. Государство и общество – это сообщающиеся сосуды, которые оказывают друг на друга взаимное влияние. Плохо, когда обществом управляют безнравственные чиновники, но и безнравственным обществом управлять невозможно. Поэтому власти должны позаботиться о создании системы нравственного воспитания граждан, возвести нравственное воспитание в ранг государственной политики. Не следует терять надежды на духовное возрождение общества. Для этого нужна новая опора нравственности, новая этика, аргументированная новыми условиями жизни.

**Литераура**

Белолипецкий В.К., Павлова Л.Г. Этика и культура управления: Учебно-практическое пособие – М.: ИКЦ «МарТ», 2008. – 384с.

Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М., 2007. С. 150

Зайцева О.А. Основы менеджмента: Учеб. пособие - М.: Юристъ, 2008. С.280. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение, М.: Юристъ, 2008 С. 318.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М.: Азбуковник, 1999. — 944 с.

Петрунин Ю.Ю, Борисов В.К. Этика бизнеса: Учеб. пособие / Ю.В.Луизо – М.: Проспект, 2008. – 358 с.

Смирнова О.Ю. Страдание как путь к нравственному идеалу./ Русское православие: вехи истории. Н.Новгород., Нижегородский гуманитарный центр, 2008.-С.344-350.

Смирнова О.Ю. Природа нравственных ценностей. // Духовная культура. /Материалы докладов Пятой межвузовской конференции по теории и методике преподавания культурологии в высшей школе. Н.Новгород., «Вектор Т и С», 2009. - С.61-62.

Смирнова О.Ю. Моральный конфликт. // Духовная культура./Материалы докладов Пятой межвузовской конференции по теории и методике преподавания психологии в высшей школе. Н.Новгород., «Вектор Т и С», 1999.-С.67-69.

1. См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. — 4-е изд., дополненное. — М.: Азбуковник, 1999. — 584 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Смирнова О.Ю. Моральный конфликт. // Духовная культура./Материалы докладов Пятой межвузовской конференции по теории и методике преподавания психологии в высшей школе. Н.Новгород., «Вектор Т и С», 1999.-С.61. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М., 2007. С. 15 [↑](#footnote-ref-3)
4. Дж.В. Ньюстром. Организационное поведение, М.: Юристъ, 2008 стр 154 [↑](#footnote-ref-4)
5. Петрунин Ю.Ю, Борисов В.К. Этика бизнеса: Учеб. пособие / Ю.В.Луизо – М.: Проспект, 2008. – 58 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Смирнова О.Ю. Моральный конфликт. // Духовная культура./Материалы докладов Пятой межвузовской конференции по теории и методике преподавания психологии в высшей школе. Н.Новгород., «Вектор Т и С», 1999.-С.67-69. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Петрунин Ю.Ю, Борисов В.К. Этика бизнеса: Учеб. пособие / Ю.В.Луизо – М.: Проспект, 2008.– 189 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. См.: Зайцева О.А. Основы менеджмента: Учеб. пособие - М.: Юристъ, 2008. С. 281. [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: Зайцева О.А. Указ. соч. С. 25. [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Петрунин Ю.Ю. Указ. соч. С. 329. [↑](#footnote-ref-10)
11. Белолипецкий В.К., Павлова Л.Г. Этика и культура управления: Учебно-практическое пособие – М.: ИКЦ «МарТ», 2008. – 314с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Смирнова О.Ю. Моральный конфликт. // Духовная культура./Материалы докладов Пятой межвузовской конференции по теории и методике преподавания психологии в высшей школе. Н.Новгород., «Вектор Т и С», 1999.-С.67-69. [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Смирнова О.Ю. Указ. соч. С. 76. [↑](#footnote-ref-13)