**Реферат**

**Моделирование социального пространства**

**1.** **Средний класс - гарант стабильности и экономического процветания. Средний класс России**

Становление и процветание среднего класса являются фактором, обеспечивающим стабильность общества. Однако интересно, какие слои населения следует включать в данную группу?

Отметим, что сейчас полемика о среднем классе весьма активно ведется не только в развивающихся странах, но и развитых. Особенно остро этот вопрос стал в Европе. В связи с долговым кризисом во многих европейских странах снижаются государственные расходы и, соответственно, падают заработные платы государственных служащих. Но особенно сложно приходится тем, кто остался без работы.

Напомним, по данным европейского статистического агентства - Евростат, количество безработных в еврозоне достигло почти 12%, а в цифровом выражении в 17 странах - 19,07 млн. человек. Наиболее ощутимый удар получили Греция и Испания, где количество безработных достигло 26,4% и 26,3% соответственно.

Впрочем, коснемся вопроса о необходимости создания среднего класса в нашей стране.

Для обсуждения с правительством Азербайджана макроэкономической ситуации в стране в Баку прибыли старший экономист Всемирного банка (ВБ) по Азербайджану Мона Прасад и ведущий экономист банка по Южному Кавказу Рашми Шанкар, сказали «Тренд» в Бакинском представительстве ВБ. «Данный визит экономической миссии банка осуществляется на регулярной основе с целью изучения текущей ситуации в экономике и обсуждения будущих перспектив развития», - сказали в представительстве ВБ.

По данным Госкомстата, в январе-феврале 2013 года ВВП Азербайджана вырос на 3,2% по сравнению с аналогичным показателем прошлого года и составил в текущих ценах 8,344 миллиарда манатов. Производство добавочной стоимости в ненефтяном секторе выросло за год на 10,5%, составив 4,08 миллиарда манатов (или 48,9 процента от ВВП), а в нефтегазовом секторе снизилось на 2,6%.

Объем ВВП, приходящийся на душу населения, в среднем составил 902,6 маната (1150,1 доллара). Согласно модели экономического развития Азербайджана, в обозримом будущем доходы на душу населения страны могут достичь 20 тысяч долларов. По итогам 2012 года объем ВВП, приходящийся на душу населения, составил 5 884,5 маната (7 490,5 доллара).

По мнению Шанкар, высказанному ранее, для роста доходов населения Азербайджану следует продолжать уделять внимание диверсификации экономики. «Средний класс - движущая сила, которая служит развитию в социальной сфере, а также экономической и политической стабильности. Средний класс должен быть активно задействован в экономике Азербайджана», - сказала Шанкар.

В настоящее время в Азербайджане большое внимание уделяется развитию частного сектора, в частности, малого и среднего предпринимательства, созданию новых рабочих мест, главным образом в ненефтяном секторе экономики.

Отметим, что традиционно общество делится на богатые, средние и бедные слои населения. А вот сегодняшнее многоликое британское общество делится на семь различных классов, свидетельствуют результаты новейшего общенационального исследования, проведенного по заказу Би-би-си.

Прежнее деление общества на три класса - рабочий, средний и высший (по роду занятий, материальному положению и образованию человека), по мнению исследователей, больше не отображает реальной картины, сообщает GHN со ссылкой на BBC. К категориям «устойчивый средний класс» и «традиционный рабочий класс», распространенным в XX веке, теперь можно отнести лишь около 40% представителей британского общества. Исследователи из BBC Lab UK, опросившие 161 тысячу жителей Британии, предложили определять классы по экономическим (доход, сбережения, недвижимость), социальным (связи и круг общения) и культурным (интересы и способы времяпрепровождения) параметрам. В новую модель социальных классов входят их семь разновидностей - от элиты до так называемого «прекариата» (наиболее социально уязвимого слоя населения, не имеющего стабильных источников дохода и социальных гарантий).

Исследователи отмечают, что хотя «элитный» класс выделялся и в прежних исследованиях, теперь он впервые подвергся более широкому анализу в рамках классовой структуры. Ранее его всегда объединяли с профессиональными работниками и руководителями.

Одна из исследователей - профессор социологии Манчестерского университета Фиона Дэвайн - говорит, что проведенное по заказу Би-би-си исследование дает представление о том, что входит в понятие класса в Британии XXI века. «Оно позволяет нам представить более сложную, детальную картину того, что представляет собой класс в наши дни, - говорит она. - Оно демонстрирует нам, что по-прежнему существуют верхний и нижний слои (британского общества); на верхушке, как и ранее, существует элита, состоящая из очень богатых людей, а внизу - бедняки с очень низкой социальной и культурной вовлеченностью». При этом она отмечает изменения, произошедшие со средним классом, - образование размытой прослойки между традиционными рабочим и средним классами. «Развивающийся класс работников сферы услуг и состоятельные работники представляют собой разные группы людей, которые необязательно рассматривают себя как рабочий или средний класс», - отмечает Ф. Дэвайн.

Исследователи также обнаружили, что устойчивый средний класс теперь составляет около 25% населения страны и является крупнейшим из всех классов, в то время как традиционный рабочий класс ужался до 14% британского общества. Состоятельных работников и развивающийся класс работников сферы услуг социологи называют детьми представителей традиционного рабочего класса, который фрагментировался из-за процесса деиндустриализации, массовой безработицы, иммиграции и перепроектирования городского пространства.

Исследователи задавали респондентам серию вопросов об их заработке, стоимости их жилища, сбережениях, видах досуга и профессиях их друзей. Проведенный опрос стал одним из крупнейших исследований классов в Великобритании. Большинство из 161 тысячи участников опроса живут в Англии (86% респондентов), 8% - в Шотландии, 3% - в Уэльсе и 1% - в Северной Ирландии. Больше половины респондентов - мужчины (91,5 тысячи, что составляет 56% опрошенных). Средний возраст опрошенных составил 35 лет.

Средний класс в России растёт медленно и в основном за счет увеличивающихся доходов чиновников и силовиков, сообщают «Ведомости» со ссылкой на исследование НИСП. При этом доля квалифицированных специалистов рыночного сектора частных предпринимателей и интеллигенции постепенно вымывается.

В общем, ничего особенного в этом нет: такова структура российской экономики, в которой особое место занимает госсектор. Плюс ко всему так сложилось, что вопросы перераспределения доходов за счет бюджета интересуют российские власти гораздо больше, чем поддержка предпринимательской инициативы.

По последним оценкам НИСП к среднему классу относится 18.9% семей страны, за 2004-2012 годы он рос примерно на 1 процентный пункт ежегодно. Это очень медленно: за прошедший период подушевой ВВП в России утроился

В классификации российских исследователей к среднему классу стоит относить семьи, доход на члена в которых составляет от 30 тысяч рублей в месяц. Прим этом для того, чтобы человек мог себя относить к этой категории общества, ему нужно иметь жилье, сбережения и высшее образование.

**2. Самооценка. Самоуважение. Я-концепция**

градация развод общество конфликт

**Я-концепция** - динамическая система представлений человека о самом себе, включающая: а) осознание своих физических, интеллектуальных и пр. свойств;

б) самооценку; в) субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов. Понятие Я-к. родилось в 1950-е гг. в русле феноменалистиче-ской (гуманистической) психологии, представители которой (А. Маслоу, К. Роджерс и др.), в отличие от бихевиористов и фрейдистов, стремились к рассмотрению целостного человеческого Я и его личностного самоопределения в микросоциуме. Значительное влияние на становление этого понятия оказали также символический интеракционизм (Ч. Кули, Дж. Мид) и понимание идентичности Э. Эриксона. Однако первые теоретические разработки в области Я-к. бесспорно принадлежат У. Джемсу, разделившему глобальное, личностное Я (Self) на взаимодействующие Я-сознающее (I) и Я-как-объект (Me).

Я-к. часто определяют как совокупность установок, направленных на себя, и тогда по аналогии с аттитюдом выделяют в ней три структурных элемента:

когнитивный - «образ Я» (характеризует содержание представлений о себе);

эмоционально-ценностный, аффективный (отражает отношение к себе в целом или к отдельным сторонам своей личности, деятельности и т.п. и проявляется в системе самооценок;

поведенческий (характеризует проявления первых двух в поведении).

Я-к. - целостное образование, все компоненты которого, хотя и обладают относительно самостоятельной логикой развития, тесно взаимосвязаны. Я-к. имеет осознаваемый и неосознаваемый аспекты.

Я-к. отличает сложное, уровневое строение, по-разному понимаемое разными авторами. Напр., Р. Берне представляет Я-к. в виде иерархической структуры. Вершиной является глобальная Я-к., конкретизирующаяся в совокупности установок личности на себя. Эти установки имеют различные модальности:

реальное Я (представление о том, каким я хотел бы быть);

зеркальное Я (представление о том, каким меня видят др.). Каждая из этих модальностей включает ряд аспектов - физическое Я, социальное Я, умственное Я, эмоциональное Я.

В зависимости от того, на каком уровне - организма, социального индивида или личности - проявляется активность человека, в Я-к. выделяют:

физический Я-образ (схема тела), вызывающийся потребностью в физическом благополучии организма;

социальные идентичности: половую, возрастную, этническую, гражданскую, социально-ролевую, связанные с потребностью человека в принадлежности к общности и стремлением быть в этой общности;

дифференцирующий образ Я, характеризующий знание о себе в сравнении с другими людьми и придающий индивиду ощущение собственной уникальности, обеспечивающий потребности в самоопределении и самореализации (В.В. Сто-лин).

Существуют и другие варианты:

неосознанные, представленные только в переживании, установки по отношению к себе,

частные, парциальные самооценки,

относительно целостная Я-к.,

Я-к. как часть системы ценностных ориентации личности (И.С. Кон) и др.

Кроме того, Я-к. описывается с точки зрения содержания и характера представлений о себе, сложности и дифференцированности этих представлений, их субъективной значимости для личности, а также внутренней цельности и последовательности, согласованности, преемственности и устойчивости во времени (Я-прошлое - Я-настоящее - Я-будущее) (М. Розен-берг, Е.Т. Соколова). Выделяются также динамическое Я (как, по моим представлениям, я изменяюсь, развиваюсь, каким стремлюсь стать), «представляемое Я», «Я-маска», «фантастическое Я» и т.п. Расхождение между «идеальным Я» и «реальным Я» служит важным источником развития, однако существенные противоречия между ними могут стать источником внутриличностных конфликтов и негативных переживаний.

Важнейшей функцией Я-к. является обеспечение внутренней согласованности личности, относительной устойчивости ее поведения. Развитие личности, ее деятельность и поведение находятся под существенным влиянием Я-к.

Я-к. формируется под воздействием жизненного опыта человека, прежде всего детско-родителъских отношений, однако достаточно рано она сама приобретает активную роль, влияя на интерпретацию этого опыта, на те цели, которые индивид ставит перед собой, на соответствующую систему ожиданий, прогнозов относительно будущего, оценку их достижения и тем самым на собственное становление.

Соотношение понятий Я-к. и самосознания точно не определено. Часто они выступают как синонимы. Вместе с тем существует тенденция рассматривать Я-к., в отличие от самосознания, как результат, итоговый продукт процессов самосознания.

Выделяя понятие **самоуважения** как предмет психологического исследования, нужно рассмотреть и установить его место в общем строению самосознания. Под самосознанием, прежде всего, понимается как понимание или осознание личностью самого себя.

Очень трудно выделить самоуважение как автономный объект психологического анализа в едином процессе самосознания только способом разграничения данных аспектов: процесса самоуважения в пределах психологической реальности и процесса приобретения знаний о себе (и самих этих знаний). Представляя себя способным на социально значимые действия и поступки, можно формировать самоуважение. При помощи оценок других людей при сопоставлении мотивов, целей и результатов своих поступков и действий с законами и социальными нормами поведения, принятыми в обществе, складывается представление о себе, индивидуальный образ своего «Я». Отсюда два этих аспекта составляют единую Я - концепцию, определяемая как сумма всех представлений человека о себе, сопряженная с их оценкой. Образ «Я» или представление о себе по-другому называют описательной составляющей концепции Я. Обязательное условие любого акта целеполагания - это «образ Я». Воображая себе цель и пути ее достижений, вы также представляете и свои будущие действия, способности, себя, уже добившегося своей цели, так или иначе изменившегося. При этом оценка своего самоуважения у человека изменяется: она может и повышаться, но также и понижаться. При повышенном самоуважении человек видит себя как уже обладающего нужными и необычными способностями, а при пониженном - он относит себя к такому типу людей, у которого таких способностей нет.

**Самооценка** - один из структурных важнейших компонентов Я-концепции личности.

Основная функция самооценки состоит в том, чтобы регулировать поведение и деятельность личности. Высшая форма саморегулирования состоит в творческом отношении к собственной личности - стремлении изменить, улучшить себя и в реализации этого стремления.

Самооценка - сложно е образование человеческой психики, она постоянно изменяется, совершенствуется. Источником оценочных представлений человека о себе являются окружающие люди, социальные реакции на появления его личности. Иными словами, не только сам о себе выносит суждение, а склонен оценивать себя так. Как, по его мнению. Его оценивают другие. На самооценку влияют достижения личности. Чем значительнее будут успехи личности. Тем выше будет ее самооценка.

Принято различать адекватную и неадекватную самооценку. Термин адекватность предполагает наличие в самооценке той или иной степени самокритичности, понимания резервов собственного развития.

Адекватная самооценка отражает реальный взгляд личности на саму себя; объективную оценку собственных способностей, свойств и качеств. Если мнение человека совпадает с тем, что он в действительности собой представляет, то это адекватная самооценка.

Неадекватная самооценка характеризует личность, чье представление о себе далеко от реального. Неадекватная самооценка может быть как завышенной, так и заниженной.

Завышенная самооценка приводят к переоценке себя в ситуациях, которые не дают для этого повода. Вместе с тем подобная амбициозность ставит перед человеком более сложные задачи и претензии к достижениям. В случае успеха закрепляется уверенность человека в своих силах, появляются силы для новых достижений. Но в случае неудач, могут возникнуть разочарования, тревожность, страхи, депрессия.

Заниженная самооценка свидетельствует о развитии комплекса неполноценности, неуверенности в себе. Такой человек воспринимает свои достижения и успехи как случайные, временные, не зависящие от него самого. Любая неадекватная самооценка - завышенная или заниженная - затрудняет жизнь человека. Для развития положительного самоотношения, устойчивой положительной самооценки важно, чтобы ребенок в детстве был окружен постоянной заботой и любовью независимо вне зависимости от того, каков он.

Постоянное проявление родительской безусловной любви вызывает у ребенка ощущение собственной значимости и ценности и способствует формированию положительного отношения к себе.

Психология располагает экспериментальными методами для выявления самооценки человека. Так, например, идеально и реальное «Я» по ряду эталонных качеств: успех, красота, ум и др. Полученные коэффициенты самооценки личности дают возможность экспериментатору судить о том, каков «Я-образ» человека, выраженный количественно.

**3. Развод. Причины роста разводов в современном обществе. Развод и дети**

Во многих странах достаточным основанием и одним из самых частых мотивов при разводе служит именно супружеская неверность. В нашей стране примерно четверть всех причин разводов связанно с нарушением супружеской верности.

Измена затрагивает область супружеских чувств, являясь антиподом любви. Для современной семьи любовь - важнейший мотив для вступления в брак, нередко единственное основание для создания и существование семьи. Измена же отражает разные противоречия, конфликты дисгармонию между супругами.

Супружескою неверность можно встретить в семьях с благополучными и устойчивыми отношениями, чаще - в конфликтных проблемных семьях, а также в семьях с критическими, практически разрушенными отношениями супругов.

Мотив «измены» наблюдается чаще всего при расторжении молодых браков, что свидетельствует скорее о незрелости, легкомыслии супругов, о непонимании семейных ценностей и такого понятия как «священность семейных уз». Огромную роль здесь играет этическое воспитание и общая культура людей. Во все времена культура мужчины, его честь и достоинство определялись культурой его отношений к женщине. Истинная культура заключается в том, чтобы видеть и уважать в женщине прежде всех человека, друга и личность.

Кроме того, супружеская верность во многом зависит от добрачного поведения: мужчины и женщины, имеющие добрачные половые связи, легче нарушают обет супружеской верности. Это связано с тем, что ранний половой опыт, скорее всего не основанный на настоящей любви, снижает оценку сексуальных отношений и чувство долга, обязательства по отношению к другому партнеру. Чувство супружеского долга - это осознание человеком своих обязательств перед брачным партнером, отождествление своих личных интересов с интересами семьи. Но признавать чувство долга - это еще не все. По этому поводу очень точно писал Н.А. Добролюбов «Не того можно назвать человеком истинно нравственным, что только терпит над собой веление долга, как какое-то тяжелое иго…, а именно того, кто заботится слить требование долга с потребностями внутреннего существа своего, кто старается переработать их в свою плоть и кровь внутренним процессом самого сознания и саморазвития так, чтобы они не только сделались инстинктивно необходимы, но и доставляли внутреннее наслаждение». Таким образом, верность, преданность - это нравственный долг перед другим партнером.

Существует мнение о том, что измена, случайная связь заставляет человека понять, что в семье была любовь, измена вдруг высвечивает это. По некоторым исследованием, 75% мужчин не находят в случайном партнере того, что ожидали, и начинают больше ценить свою жену. Среди неверных жен число таких, кто не испытал ничего, кроме разочарования и угрызения совести, оказалось еще больше - 90%. Супруг осознает, что совершил страшную ошибку, что предал близкого человека и впредь будет дорожить своим очагом.

И все же в большинстве случаев измена не идет на пользу любви. Измену, наверное, простить труднее всего. И трудно, даже невозможно забыть. Даже супруги с солидным семейным стажем признаются, что воспоминание об измене одного из них сохраняет горечь на долгие годы. И горечь, и неприязнь к тому, кто в какой-то момент предал семью, любовь.

Измена разрушает семью, неважно, кто изменил, муж или жена. Простить ее или не простить зависит от человека, от того, сколько любви сохранилось в душе, сможет ли, если не забыть, то глубоко запрятать обиду, нанесенную изменой.

Когда живешь с человеком, вместе с ним строишь семью, свой дом, в котором будут расти дети, нужно быть уверенным в этом человеке. Уверенным, что он не предаст, не изменит. Измена, как неожиданный удар наотмашь, выбивает почву из-под ног. Не каждый в состоянии после такого удара оправиться.

Вряд ли можно утверждать, что измену совершает только безнравственный человек. Если в семье ненормальные отношения, подозрения, ревность, скандалы, отсутствует доброта, сочувствие, понимание, то рано или поздно это приведет к тому, что один из супругов невольно начинает искать человека, который его понимает и уважает в нем личность.

В каждом конкретном случае необходимо иметь в виду мотивы, толкающие мужчину или женщину на измену. С одной стороны, это может быть тщеславие, ощущение личной «свободы», распущенность смещение нравственных ценностей, с другой стороны - слабохарактерность, склонность к подчинению, социальная незрелость, неустойчивая жизненная позиция. В зависимости от этого и мера осуждения супружеской неверности должна быть разной. Эта мера будет зависеть и от того, насколько глубока причиненная изменой боль и обида; как преподнесена была - цинично, случайно ли, осторожно, с равнодушием, в присутствии других людей и т.д.; как была воспринята пострадавшим от измены супругом - бурной реакцией, скандалом, эмоционально или спокойно, рационально.

В современных исследованиях делаются попытки проанализировать причины супружеской неверности. Приведем здесь одну из классификаций.

. Новая любовь. Эта причина супружеской неверности характерна для браков, где любовь была незначительной или вовсе отсутствовала (рассудочные, рациональные или вынужденные браки, основанные на выгоде, страхе одиночества).

. Возмездие. При помощи измены реализуется желание отомстить за неверность супруга, чтобы восстановить чувство собственного достоинства.

. Поруганная любовь. В брачных отношениях отсутствует взаимность. Один из супругов страдает от неприятия его любви, безответственности чувства. Это побуждает утолить чувство в другом партнерстве, где возможна взаимность. Иногда изменяющий сам не любит нового партнера, но откликается на его чувство, сочувствует безответно любящему его человеку.

. Поиск новых любовных переживаний, как правило, характерен для супругов со значительным стажем, когда чувства поблекли. Либо в семьях с такой нормалью, когда от жизни берется все возможное. Вариантом может быть подражание «красивой жизни» зарубежных образцов, сексуальной свободе.

. Воспоминание. С помощью супружеской неверности человек компенсирует недостаток любовных отношений, который возникает из-за влияния длительных разлук, болезни супруга и иных ограничений на полноту любви в браке.

. Тотальный распад семьи. Измена здесь - фактически результат создания новой семьи, когда первая семья воспринимается нежизнеспособной.

Случайная связь, когда измена не характеризуется регулярностью и глубокими любовными переживаниями. Обычно она бывает спровоцирована определенными обстоятельствами (настойчивость «партнера», «удобным случаем» и т.д.).

В браке щекотливые моменты иногда лучше обойти молчанием. И в случае измены даже неправдивое «Да» или «Нет» может спасти семью и сегодня и в будущем. Чрезмерная искренность, желание рассказать правду о своем мимолетном увлечении, о физической измене может вызвать у супруга тяжелую депрессию. Находясь под гнетом своего поступка, «преступления» стремится очистить совесть, исповедоваться раскрывать душу «пострадавшему». И вот тут-то все и начинается. Для того, кто слушает исповедь, она словно гром среди ясного неба. А «грешник» после исповеди становится свидетелем страданий человека, которому изменил.

Принцип «лучше горькая правда, чем сладка ложь» в таких случаях не срабатывает. Ничего хорошего здесь ждать не приходится. Тот, кому изменили, до конца жизни может потерять психическое равновесие и только боль, как заноза будет ныть в сердце.

Надо сказать, что измена - суровое испытание для любого человека, для любого супружеского союза. Тот, кто к ней относится легко, с безразличием - скорее всего не любит или вряд ли вообще способен любить. Когда измена происходит на фоне конфликтных отношений, она воспринимается как естественное следствие. Переживание измены зависит от того, насколько часто встречался с подобными ситуациями.

Попустительство, безнадежность или непримиримость это крайности в восприятии супружеской неверности. Прежде чем делать выводы, необходимо внимательно и по возможности объективно взглянуть на ситуацию измены. Если это ошибка человека, пусть жестокая, ее надо уметь простить (кстати, жены прощают чаще; мужья возбуждаю дела о разводе по причине неверности жены). Если измена вызвана искаженными взаимоотношениями в семье, в них надо разобраться. Т. е. в любом случае надо искать причины, а не обвинять других.

Многие из детей, особенно малыши, застигнутые разводом врасплох, начинают вдруг понимать, что личные неурядицы для родителей важнее, чем их отношение к ребенку. Для эгоцентризма ребенка это страшный удар. До сих пор он полагал, что именно он является центром мироздания. И хотя к четвертому году жизни малыш уже начинает понимать, что, наряду с отношением к нему, у родителей существуют и свои собственные отношения, он еще долгое время сохраняет иллюзию, будто именно он является важнейшим любовным объектом родителей. И если это убеждение все еще достаточно сильно, то он понимает развод как провал своих собственных отношений с покинувшим его родителем. А разве нам, взрослым, не знакомо это чувство, когда мы, будучи покинутыми любимым человеком, укоряем себя: «Наверное, я недостаточно хороша или недостаточно красива, не очень умна? Что я сделала не так?» И так далее. Ощущение вины влечет, за собой ощущение собственной неполноценности, ребенок чувствует себя брошенным, и это характерно почти для всех детей.

Фантазии вины усиливаются, что немаловажно, тем обстоятельством, что значительная часть ссор родителей до развода затрагивала вопросы воспитания, а значит, вращалась вокруг ребенка. И вот готово: ребенок воспринимает себя как виновника конфликта. Более того, многие дети пытаются играть роль примирителей в ссорах между родителями. Развод становится доказательством крушения этих попыток. С уходом одного из них архаичные страхи перед разлукой и потерей любви, живущие в каждом человеке, превращаются в реальность. Вследствие всего этого развод представляется многим детям наказанием, расплатой за плохое поведение, за недостаточные успехи, за запретные мысли.

Развитие у детей чувства вины по поводу развода - скорее правило, нежели исключение. Чувство вины порождает страх, страх перед расплатой и силой собственной власти. Но даже и те дети, которые не чувствуют себя «соучастниками», испытывают тяжелое беспокойство. Каждое радикальное изменение в жизненных отношениях несет в себе угрозу, и, главным образом, ребенок чувствует, что он не имеет ни малейшего влияния на надвигающиеся события. Кроме того, появляются вопросы: «Увижу ли я еще папу?», «Где будем жить мы и где он?», «Как я смогу найти папу, если я еще не могу сам ездить на трамвае?», «Кто будет зарабатывать деньги, чтобы мы могли купить еду?», «Что будет с моими друзьями, если мы переедем?», «Кто позаботится о моем хомячке? Можно ли его будет взять с собой?» И много других волнующих вопросов. Это именно те тяжелые проблемы, которые могут отнять у ребенка покой и сон. Они активизируют глубокие бессознательные страхи и вызывают у детей «истерическую» пугливость. Подавляющее большинство детей начинают бояться теперь, после отца, потерять и мать. Сознательный страх базируется в первую очередь на шокирующем открытии, что любовь не вечна. Большинство родителей объясняют детям развод так: «Мама и папа не понимают больше друг друга, они много ругаются и не любят больше друг друга, как раньше…» Нет ничего проще, как представить себе рассуждение ребенка: «Если мама не любит больше папу и поэтому уходит от него (или отсылает его прочь), кто знает, может, завтра она точно так же разлюбит и покинет меня…» Они с мамой тоже ссорятся, а ведь именно ссоры привели к тому, что родители не любят больше друг друга. Такие раздумья - будь они сознательны или бессознательны - часто становятся причиной «позитивных» изменений зримого поведения ребенка после развода. Он стремится избегать конфликтов, отодвигает свои запросы и вытесняет свою агрессивность, чтобы не оказаться покинутым. Один ребенок печален, у другого печаль перекрывается гневом, третьего мучают укоры совести, четвертый просто перестает думать об отце из-за панического страха, что он теперь может потерять и мать. У каждого эмоции выражаются по-своему. Печаль, болезненные ощущения, ярость, вина, страх - все это не только типичные, но и «нормальные» реакции ребенка на развод родителей. И они не просто вероятные, а обязательные реакции - ребенок должен реагировать в одной из этих форм, если он в принципе психически здоров и любит ушедшего от него родителя. Бывает, что реакции остаются полностью скрытыми от окружающих, но это не значит, что ребенок внутренне не реагирует на событие, в корне изменившее его жизнь.

Описанные выше чувства относятся к душевному набору каждого ребенка, они представляют собой не только душевное потрясение, но одновременно и средство борьбы с этим потрясением за восстановление душевного равновесия. С одной стороны, они говорят о большом страдании, с другой - сами по себе они еще не представляют собой угрозы существованию. Печаль помогает ребенку примириться с пережитой потерей, и печаль - если это не депрессия - позволяет себя утешить. Грустный ребенок вызывает у окружающих потребность сделать для него что-то доброе. И если он вновь убеждается в том, что по-прежнему много значит как для мамы, так и для папы, то печаль постепенно уходит. Ярость появляется только тогда, когда бывает пережито большое разочарование, а его мы испытываем только по отношению к тем, кого любим и от кого ждем любви. Ярость в психологическом смысле означает борьбу против «злой» части любимого человека или против этого человека за восстановление «хороших» с ним отношений. Она содержит в себе момент катарсиса - просветления, очищения. К тому же она является сигналом, что ребенку нужна помощь в восстановлении его веры в любовь. Но все это - при условии, что мы научимся не пугаться проявлений детской агрессивности.

Если родители сделают над собой усилие и постараются предметно объяснить ребенку причины развода, если станет ясно, что они не хотят причинить ему зла, а наоборот, сделают все, чтобы ему помочь, это поможет ребенку со временем преодолеть большую часть его чувства вины.

Самая главная помощь в преодолении страхов заключается уже в том, что родители примут их вполне серьезно и серьезно обсудят. И будут обсуждать еще не раз. И будут говорить с детьми об их переживаниях. И найдут время и душевные силы, чтобы их успокаивать и утешать. Тогда, со временем, ребенок поймет, что хотя развод и заставил мир пошатнуться, но мир все еще цел.

**4. Профессиональные конфликты и проблемы их преодоления**

В настоящий момент существует самостоятельная отрасль психологии труда, изучающая трудовой конфликт как составляющий элемент групповой динамики. Под **конфликтом** понимается возникновение трудноразрешимых противоречий, столкновение противоположных интересов, связанных с соперничеством, отсутствием общих интересов и мотивов, а также взаимопонимания. На уровне «индивид - индивид» конфликт обычно основывается на несоответствии индивидуальных психологических «карт» восприятия действительности, конкуренции за определенную цель; на уровне «индивид - группа» конфликт зачастую основывается на индивидуальных качествах личности, малой профессиональной адаптивности индивида, слабых коммуникативных связях или несоответствии профессиональной подготовке; на уровне «индивид - общество», по большей части, индивид вносит противоправный элемент в трудовую деятельность (в том числе и нарушение норм и ценностей данного профессионального сообщества).

В то же время конфликт является неотъемлемой частью трудового процесса и показывает уровень группового развития и закономерности совместной деятельности.

На данный момент конфликтология (наука о конфликтах) предлагает пути выхода из конфликтных ситуаций, модели решения конфликтов, тренинги по повышению уровня толерантности и коммуникативных способностей, что существенно повышает качество условий труда и возможности реализации потенциальных возможностей каждого субъекта трудового процесса.

**Производственно-деловым** конфликтом принято считать проблемную ситуацию, которая возникает на производстве в процессе выполнения трудовых обязанностей. Причинами возникновения производственно-делового конфликта могут быть конкурентная борьба, авторитарное управление, производственные противоречия и т.д.

Профессиональные конфликты

На сегодняшний день тема профессиональных конфликтов очень актуальна. Множество современных психологов и авторов книг, таких, как ***А.Л. Свенцицкий, А.И. Китов*** и многие другие, работают именно над этой проблемой и пытаются найти пути разрешения конфликтных ситуаций. Профессиональные конфликты принято еще называть конфликтами между руководителем и подчиненным, т.е. конфликтами «по вертикали». С данным видом конфликта сталкиваются почти все те, кто хоть когда-то работал или работает. Одни чувствуют нарастание конфликтной ситуации, но предпочитают молчать во избежание «наказания» со стороны руководства, другие же не хотят молчать и отстаивают свою правоту, чего бы это им ни стоило. Если рассматривать причины возникновения конфликтов в организации, то чаще всего встречаются объективные причины их возникновения. Объективные причины возникновения конфликта на рабочем месте можно разделить на две группы: на производственные конфликты, причинами которых являются неблагоприятные условия труда, недостаток в организации труда, перезагруженность, несовершенство системы оплаты, несоответствие прав и обязанностей, плохое оснащение оргтехникой, непонимание и недоверие среди коллег, и на причины, вызванные ошибочными действиями со стороны руководителя, а именно, нарушение трудового законодательства и несправедливая оценка руководителя.

Между руководителем и подчиненным существует субординация, которую нужно рассматривать как личностную и функциональную стороны. Личностная сторона отношений между руководителем и подчиненным зависит только от индивидуальной психологической особенности, нрава, моральных устоев и деловых качеств как самого подчиненного, так и непосредственно руководителя.

В свою очередь, функциональная сторона более жесткая и направлена на выполнение указаний «сверху», так как между руководителем и подчиненным существует связь, при которой руководитель отдает распоряжения, а подчиненный безоговорочно их выполняет.

Чаще всего именно по причине непонимания, несоблюдения субординации и возникает почти 80% всех межличностных конфликтов в коллективе.

Если рассмотреть четыре вида взаимодействия человека: «человек - машина», «человек - техника», «человек - человек», «человек - природа», то сама по себе комбинация взаимодействия «человек - человек» является конфликтогенной по своей природе.

Около 95% конфликтов «по вертикали» связанны с тем, что руководитель и подчиненный занимаются одним делом в одной сфере, направлении. Очень трудно работать с людьми, которые, например, «тянут одеяло на себя» или не дают полностью реализовать свои возможности и показать свои идеи, а просто требуют выполнять точно данные указания без внесения в указания креативных идей и мыслей. Если дать задание группе ответственных, равных друг другу работников и назначить ответственным за исполнение того или иного задания одного из них, то сразу же возникнет конфликт между членами этой группы. Каждый будет задавать вопрос: «Почему не он стал предводителем, ответственным, так называемым главарем?». Работа в изначально конфликтном коллективе будет очень трудна, и неизвестно, придут ли они к общему мнению в работе или будут постоянно находиться в «боевой готовности» и времени на выполнения заданий просто не останется.

Нельзя также не рассматривать субъективные профессиональные конфликты. Их можно разделить, отталкиваясь от двух причин возникновения:

управленческие причины чаще всего возникают из-за необоснованности, ошибочно принятых решений, излишней опеки со стороны руководителя, недостаточной профессиональной подготовки, неравномерной трудовой нагрузки, отсутствия мотивации и т.д.;

личностные причины же возникают из-за низкого уровня культуры общения, грубости, стремления руководителя поставить на место подчиненного, показать свое превосходство над ним и повысить свой авторитет, негативного отношения руководителя к подчиненному или, наоборот, напряженных отношений между руководителем и подчиненным, психологических особенностей, таких как тревожность, недоверие, эмоциональная неустойчивость, завышенная самооценка и т.д.

Пути решения профессионального конфликта

Нельзя полностью оградить коллектив и человека в нем от профессиональных конфликтов, но есть масса способов хоть как-то сократить их количество.

К примеру, необходимо сбалансировать рабочее место каждого сотрудника. Это означает, что рабочее место должно быть обеспечено всем необходимым оборудованием и средствами для выполнения функций для каждого работника, в зависимости от его трудовых обязанностей. Также необходимо взаимно уравновесить права и обязанности каждого сотрудника или, по крайней мере, сотрудников, занимающихся одним делом.

Руководителю или его заместителю необходимо провести рассогласованность связей между сотрудниками и их рабочими местами. Это позволит работнику более четко выполнять свои трудовые обязанности и не отвлекаться на выполнение не своих трудовых функций, что позволит резко сократить конфликты в коллективе, приведет к отсутствию фраз «почему я» или «это не моя обязанность».

Если руководитель будет придерживаться следующих правил, то конфликтные ситуации между ним и подчиненным будут возникать реже и, возможно, исчезнут совсем.

**Правило 1.** Необходимо давать своим подчиненным конкретные задания, которые возможно выполнить. Распоряжение должно быть изложено доступным языком с точно поставленными задачами и целями, при необходимости повторить еще раз распоряжение или попросить изложить его того сотрудника, которому оно дано.

**Правило 2.** Все распоряжения и приказы, отдаваемые руководителем, должны быть законными и не превышать должностные полномочия. Руководитель никогда не должен идти вразрез с законом и должен давать только законно обоснованные распоряжения.

**Правило 3.** Критиковать подчиненного не в присутствии других подчиненных, а один на один с ним. Как говорится, «хвали на людях, ругай наедине».

Также при критике нельзя указывать на личность подчиненного, необходимо делать акцент на те действия или бездействия, которые он совершил. При этом по возможности необходимо указывать на пути разрешения сложившейся ситуации.

**Правило 4.** Критиковать только после того, как похвалили своего сотрудника. То есть начните разговор с сотрудником с положительных моментов и достижений этого сотрудника, тем самым вы положительно настроите его по отношению к вам. А уже после порции похвалы укажите на недочеты в его работе.

**Правило 5.** Необходимо давать критическую, негативную оценку подчиненному сотруднику только наедине, не приписывая к высказыванию весь социальный коллектив (группу). Никогда не указывать на национальность сотрудника, его вероисповедание, не давать негативную характеристику той социальной группе, к которой он относится, т.е. вести себя с подчиненным на равных, чтобы у подчиненного не возникало чувства дис-комфорта.

**Правило 6.** Всегда быть справедливым по отношению к подчиненным, не выделять любимчиков, а честно отмечать и поощрять заслуги всех подчиненных.

**Правило 7.** Всегда контролировать исполнение распоряжений в ходе их выполнения. Это повысит качество выполнения и при необходимости вовремя откорректирует действия подчиненного.

**Правило 8.** Никогда не пытаться за короткий период времени перевоспитать подчиненного, который вам неугоден. Если попытаться перевоспитать подчиненного за короткий срок, то это приведет к конфликтным ситуациям.

**Правило 9.** Как можно реже наказывайте своих подчиненных и как можно чаще помогайте им в выполнении распоряжений, не указывая на свое превосходство над ними, давая возможность подчиненному раскрыться.

**Правило 10.** Никогда не винить подчиненных в своих неудачах и ошибках.

**Библиография**

градация развод общество конфликт

1. Журнал «Известия» статья 38647 http://izvestia.ru/community/article38647

. Тихонова Н.Е. Российский средний класс: особенности мировоззрения и факторы социальной мобильности. // Социс.2000, №3.

. Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Бизнес-элита России: образ мировоззрения и типы поведения // Социологические исследования. 1995. №4.

. Статья HR-portal http://www.hr-portal.ru/article/samoocenka-kak-komponent-ya-koncepcii-lichnosti

5. Нарицын Н.Н. Свадьба, развод и наоборот. М., 2002.

. Тийт Э. Факторы риска, вызывающие расторжение брака // Психология семьи: Хрестоматия / Составитель Д.Я. Райгородский. Самара, 2002.

. Психология труда (Боронова Г.Х.)