



Научно-образовательный электронный журнал

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ

Выпуск №45-1
(декабрь, 2023)



Международный научно-образовательный
электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ»

ISSN 2782-4365

УДК 37

ББК 94

**Международный научно-образовательный электронный журнал
«ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ». Выпуск №45-1 (декабрь, 2023).
Дата выхода в свет: 04.12.2023.**

Сборник содержит научные статьи отечественных и зарубежных авторов по экономическим, техническим, философским, юридическим и другим наукам.

Миссия научно-образовательного электронного журнала «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ» состоит в поддержке интереса читателей к оригинальным исследованиям и инновационным подходам в различных тематических направлениях, которые способствуют распространению лучшей отечественной и зарубежной практики в интернет пространстве.

Целевая аудитория журнала охватывает работников сферы образования (воспитателей, педагогов, учителей, руководителей кружков) и школьников, интересующихся вопросами, освещаемыми в журнале.

Материалы публикуются в авторской редакции. За соблюдение законов об интеллектуальной собственности и за содержание статей ответственность несут авторы статей. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

© ООО «МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

© Коллектив авторов

ASTROFIZIKA O'QITISHDA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH O'rinboyeva Kumushoy Sultonbek qizi, Xojiakbar Raxmonaliyev Qambarali o'g'li, Ibrohimov Saidrahmon Abdurashid o'g'li	149
MUZIKALIQ SHIGARMANIN TIYKARGI MANISI SUWRETLEWDE TEZLIKTIN HAM GARMONIYANIN ROLIN TUSINDIRIW Liza Paxratdinova	153
KICHIK ISHLAB CHIQRISH KORXONALARI VA FERMER XO'JALIKLAR UCHUN QUYOSH SUV ISITGICHI PRINSIPIAL SXEMASINI TANLASH R.I.Teshaboyev	159
PEDAGOGIK QOBILIYAT – INSONNING BOSHQA SIFATLARI KABI AMALIY ISH FAOLIYATIDA RIVOJLANIB BORISHI Saitov Jaqsilik	167
KONSTITUTSIYAVIY ISLOHOTLAR – YOSHLAR HUQUQINING KAFOLATLARI L.S.Raximova	174
XALQARO OLDI-SOTDI MUNOSABATLARIDA TASHQI SAVDO SHARTNOMALARINING AHAMIYATI Akbarxon A'zamov	179
YANGI O'ZBEKISTONNING YANGI KONSTITUTSIYASI - INSON HUQUQLARI VA MANFAATLARINING HUQUQIY KAFOLATI M.T.Boqiyeva	189
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ РЕЧЕВОГО ЭТИКЕТА Касимова Дилбар Джурабаевна	193
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ Ҳожиева Камола Лазизовна, Эшонходжаева Мадина Отабек кизи	196
УСТАНОВЛЕНИЕ СЕЗОННОЙ ДИНАМИКИ И КОРРЕЛЯЦИОННЫХ СВЯЗЕЙ УРОВНЕЙ ЗАГРЯЗНЕНИЙ АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА В РАЗЛИЧНЫХ ЗОНАХ Кобилжонова Шахноза Рустамовна, Саидмахмудова Шохиста Хамидуллаева, Азизова Омина Давроновна, Зияева Ирода Рустамовна	202

ФИО авторов: *Ҳоҷиева Камола Лазизовна*

Эшонходжаева Мадина Отабек қизи

Бакалавр Ташкентской Медицинской Академии

1-го лечебного факультета

ФИО научного руководителя: *Жураева Дилдора Насирдиновна*

Название публикации: «ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ»

Аннотация: В данной статье рассматривается глубокое размышление основных принципов возникновения конфликтов, причины, этапы возникновения острых конфликтных ситуаций на сегодняшний день является актуальной темой и есть методы, которые разработаны для предотвращения их. Выявлены ключевые проблемы при этапах возникновения. Предложены пути их решений, в том числе их глобализация.

Ключевые слова: конфликт, столкновение, размышление, актуальность, фактор, возникновения

Введение: Конфликт (от лат. conflictus — столкновение) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами. В случае межличностного конфликта под сторонами понимаются лица или группы, а в случае внутриличностного — установки, ценности, идеи одного субъекта. Конфликт само по себе негативное явление в котором таится вся сущность человека. Наука трактует понятие конфликта разными формулировками, но в целом, все сводится к одному – это противоречие, разрешение которого обрело острую форму.

Факторов на самом деле много, условно их можно разделить на 2 категории:

- **Внешние:** социальная поляризация, экономическая и политическая ситуация в стране, усугубление социального расслоения, напряженная атмосфера в обществе и т.д.;

- **Внутренние:** обоснованные (финансовые, организационные моменты) и необоснованные (психологический фактор, личная неприязнь).

Если рассматривать конфликты в разрезе организации, то можно выделить 4 основных вида:

Конфликт внутри человека. Такие имеются абсолютно у каждого. Заключаются в неразрешенном противоречии с самим собой на психологическом уровне. Со временем они так или иначе транслируются на других людей и возникает второй вид конфликта.

Межличностный. Периодическое возникновение противоречий между людьми неотвратимо. Но далеко не все они перерастают в конфликт. Для этого нужен дополнительный фактор, из числа тех, что были перечислены выше.

Конфликт между группой и человеком. "Со своим уставом в чужой монастырь не ходят". Эта древняя поговорка точно отображает суть такого противостояния. Чаще всего противоречия возникают из-за нежелания человека подчиняться правилам и принципам, по которым живет группа.

По сути, это конфликт между стремлением личности к индивидуальности и феноменом коллективистского мышления.

Межгрупповой. Обычно возникает между структурными подразделениями организации. Причина – неравномерное распределение сфер влияния и ресурсов. Однако бывает и так, что в одном отделе формируется две (или больше) неформальные группы, имеющие противоречия в интересах. Немалую роль в этом играет и тип коммуникации, который использует компания. Более подробно об этом вы сможете узнать из нашей статьи "Коммуникации внутри компании: что это, как работает и как улучшить коммуникации в организации".

Конфликтогенез – это процесс возникновения и развития современных конфликтных форм общества, накладывающих отпечаток, а нередко прямо детерминирующих направленность и содержание эволюции в целом.

Наличие многочисленных причин конфликтов увеличивает вероятность их возникновения, но совсем не обязательно приводит к конфликтному

взаимодействию. Иногда потенциальные выгоды от участия в конфликте не стоят затрат. Однако, вступив в конфликт, каждая из сторон, как правило, начинает делать все для того, чтобы была принята её точка зрения, и мешает другой стороне делать то же самое. Поэтому в таких случаях необходимо управлять конфликтами, чтобы сделать их последствия функциональными (конструктивными) и уменьшить количество дисфункциональных (деструктивных) последствий, что, в свою очередь, повлияет на вероятность возникновения последующих конфликтов.

Различают структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтами.

Американский психолог, признанный эксперт в области эмоционального интеллекта Дэниел Гоулман утверждает, что наши эмоции играют в достижении успеха в семье и на работе гораздо большую роль, чем это принято считать

А также глубокою важность эмоции в формировании конфликтов.

Эмоции помогают узнавать новое, понимать других людей и подталкивают нас к действиям

Сдерживают ли нас эмоции? Может, лучше быть бесчувственными, логически мыслящими существами?

Эмоции жизненно необходимы — они позволяют жить полноценной жизнью и учиться на своём опыте.

Пример. Мозг не только накапливает факты, но и запоминает чувства. Если дотронуться до горячей плиты, будет больно. В будущем такая идея возродит в памяти чувство боли. Так эмоции не дадут совершить ту же ошибку.

Эмоции помогают интерпретировать чувства других людей и предсказывать их действия.

Пример. Представьте, что вы стоите лицом к лицу с разгневанным человеком. Язык тела (сжатые кулаки или громкий голос) говорит вам о его эмоциональном состоянии, и вы можете предсказать его дальнейшие действия.

Эмоции помогают быстро реагировать на ситуацию.

Пример. В случае с разгневанным человеком эмоции дадут нам почувствовать угрозу или злость, позволяя быстро среагировать на нападение.

Люди без эмоций не способны действовать.

Пример. В прошлые века многие душевно-больные проходили лечение «лоботомией», разделяющей две области мозга, жизненно важные для эмоциональных процессов. В результате пациенты утрачивали инициативу и стремление к действиям, а также большую часть своего эмоционального потенциала.

Иногда эмоции мешают принять решение или заставляют действовать неразумно

Хотя эмоции — важный инструмент взаимодействия с окружающей средой, они несовершенны и могут привести к ошибочным действиям.

Это происходит, когда мы излишне эмоциональны. Наш разум способен «жонглировать» множеством элементов одновременно, но в состоянии возбуждения его одолевают тревожные мысли и образы. Рациональному мышлению не остаётся места, и суждение затуманивается.

Методы разрешения конфликта

Управление конфликтами - это целенаправленное воздействие по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта.

Существует достаточно много методов управления конфликтами. Укрупнено их можно представить в виде нескольких групп, каждая из которых имеет свою область применения:

- 1) внутриличностные, т.е. методы воздействия на отдельную личность;
- 2) структурные, т.е. методы по устранению организационных конфликтов;
- 3) межличностные методы или стили поведения в конфликте;
- 4) переговоры;
- 5) ответные агрессивные действия. Эту группу методов применяют в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предыдущих групп.

6 психологических методов разрешения конфликтов

Идеального способа разрешения конфликтов буквально для всех не существует. Однако тут всегда можно задействовать проверенные, хорошо работающие психологически приемы.

Применение силы общественного мнения

Именно общественное мнение можно подключать для того, чтобы повлиять на противников. Есть люди, для которых мнение большинства очень много значит, им требуется поддержка коллектива, а её отсутствие способно вызвать тяжелые эмоциональные переживания. Поэтому вполне можно погасить конфликт и найти выход из него, если один из оппонентов опасается неодобрения общественности.

Привлечение «третейского судьи»

Данный метод подходит для разрешения таких типов конфликтов, когда есть возможность обратиться к авторитетному человеку, мнение которого имеет серьезный вес для участников. И тут еще важно, чтобы имеющийся авторитет затрагивал именно нравственные устои, а не касался исключительно предмета спора. Это непременно должен быть честный, справедливый, порядочный, добрый человек, каких, к сожалению, не так уж много.

Конфликт будет разрешен, если «третейскому судье» удастся выделить его объект и предмет. А способы для решения проблем есть разные.

Разговор «по душам»

Эффективный способ разрешения конфликтов – переговоры. Для участников это отличная возможность выявить причину столкновения интересов, обсудить разногласия, высказать своё недовольство друг перед другом. Если дискуссия используется как метод разрешения организационного конфликта, то разговор касается исключительно работы и бизнеса.

Объективный подход к конфликту

Данный подход предполагает максимально формальное рассмотрение проблемы обеими сторонами, без эмоций и упоминания личностных характеристик или поступков соперника. Третейский судья при этом следит за

тем, чтобы спорщики сдерживали свои эмоции. Тогда конфликт приобретает формальную окраску, в нем проще разбираться, раскладывать всё «по полочкам», замечать собственные промахи и ошибки.

Как результат – снижение «накала страстей», объективный взгляд на ситуацию, налаживание психологической взаимосвязи между участниками. Конфликт постепенно разрешается, а дальше всё уже будет зависеть от действий «третейского судьи», поведение и грамотные действия которого, кстати, имеют тут очень большое значение.

В заключение можно сказать, что мы живём в мире, где есть очень много факторов и причин, где возникают конфликты и если же мы во время не осознаём серьёзность проблемы то это может привести к неисправимому ходу событий.

Список литературы

1 <https://dasreda.ru/media/for-managers/metody-razresheniya-konfliktov/#6-psihologicheskikh-metodov-razresheniya-konfliktov>

2 Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. Учебное пособие. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. 2009

3 Дэниел Гоулман: Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ



INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER

ISSN 2782-4365
portal.issn.org/



2023