

Быть в обществе мужчиной или женщиной означает не просто обладать теми или иными анатомическими особенностями – это означает выполнять те или иные предписанные нам гендерные роли. Общество формирует гендер как социальную модель для мужчин и женщин и определяет их роль и статус во всех сферах жизнедеятельности.

Как показывают исследования, деловые переговоры между мужчинами и женщинами сталкиваются с проблемами различий мотивов, установок на ведение бизнеса, стилях руководства персоналом и прочего. Перечисленное и составляет основу гендерных аспектов, изучение которых является целью данной научной работы.

В соответствии с поставленной целью в работе выдвигаются следующие задачи:

1. Выделить существенные гендерные отличия в поведении мужчин и женщин в сфере труда, как причины разногласий и конфликтов.

2. Исследовать гендерные особенности функционирования ценностей и установок мужчин и женщин на ведение бизнеса, отличий в стиле руководства позволит лучше понять причины разногласий, слабые и сильные стороны субъектов переговорного процесса, их влияние на тактику ведения переговоров и на результативность трудовой деятельности.

3. Проанализировать и обобщить основные теоретические подходы в исследовании переговоров в мировой социологической литературе; классифицировать теоретические модели переговоров; дать им характеристику.

УДК 316.48

## **Психологическая профилактика конфликтов в коллективе**

Чернецов Д.О.

Научный руководитель к.п.н., доцент Володько О.М.

Белорусский национальный технический университет

Жизнь коллектива в любой организации невозможна без столкновений мнений, возникновения дискуссий и противоречий, которые позже могут перерасти в конфликт. Именно поэтому необходимо научиться управлять конфликтом и проводить психологическую профилактику конфликтов в коллективе.

В целом конфликт в коллективе следует понимать, как явление отрицательное. Конфликт легче предупредить, чем разрешить, поэтому

профилактика конфликтов должна занимать важное место в деятельности руководства.

Конфликт – это острое противоречие между людьми в связи с расхождением интересов или позиций. Сущность конфликта должна охватывать четыре основные характеристики: структуру, динамику, функции и управление конфликтом.

В свою очередь управление конфликтом— это целенаправленное обусловленное объективными законами воздействие на его динамику в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

Психологическая профилактика конфликтов связана с воздействием в предконфликтной ситуации на внутренний мир людей, втянутых в противостояние.

Воздействие может осуществляться как на групповом, так и на индивидуальном уровнях.

Основными мерами профилактики конфликтов являются: внимательность и корректность; прогнозирование возможной реакции; извинения при ошибках, формирование хорошего психологического климата, доверие, авторитет руководителя, учет интересов сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Таким образом можно сказать, что психологическая профилактика конфликтов в коллективе является необходимой частью любой организации, которая включает в себя действия, используемые для предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе, а также налаживанию положительных отношений среди сотрудников.

УДК 659.441.8

### **НЛП как ключ к успеху в бизнесе**

Уронич А.А.

Научный руководитель к.п.н., доцент Володько О.М.  
Белорусский национальный технический университет

Нейролингвистическое программирование (НЛП) является одним из стремительно набирающих популярность направлений психиатрии. Основой исследования НЛП является язык и основанные на нём способы воздействия на достижение поставленных целей. Особую