

Затруднено устранение субъектов, занимающихся изготовлением и распространением оптических носителей цифровой информации, аудио- и видеопро- дукции, так как данная деятельность государством жестко не регулируется.

В рамках СНГ РБ является участницей «Соглашения о пресечении правона- рушений в сфере интеллектуальной собственности».

9 сентября 1886 года в Берне был заключен 1-ый международный договор по охране прав авторов, в результате этого появилась Бернская конвенция об ох- ране литературных и художественных произведений. Текст конвенции в по- следствие претерпел изменения и ныне действующий текст соответствует Па- рижскому акту 1971 г., также был изменен в 1979 году с вступлением в 1977 году Республики Беларусь в Бернский союз.

К концу 1990-х годов авторское право начало действовать и на территории нашей республики. Это регламентируется через ряд законодательных актов: Гражданский Кодекс Республики Беларусь; Закон Республики Беларусь «Об ав- торском праве и смежных правах»; Соглашение «О торговых аспектах прав на интеллектуальную собственность» (ТРИПС) Всемирной Торговой Организации (ВТО) и 2 Договора Всемирной Организации Интеллектуальной Собственности (ВОИС).

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ КАК ФАКТОР БЛАГОПРИЯТНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Иванова Ю.И.

Студентка 2 курса

Бобруйский филиал БГЭУ

Руководитель: Авакян Г.С.

В последнее время все более говорится о конфликтах на уровне личности, группы, организации. Известно о таких видах конфликтов, как этнонациональ- ные, политические, международные и межгосударственные. Нарастание этого интереса обусловлено широким распространением конфликтов во всех сферах общественной жизни.

Слово «конфликт» используется применительно к широкому кругу явлений — от вооруженных столкновений и противостояний различных социальных групп до служебных или супружеских разногласий. Мы называем конфликтом семей- ную ссору, военные действия, дискуссии в парламенте, столкновение внутрен- них мотивов, борьбу собственных желаний и чувства долга.

Процесс конфликта состоит из четырех стадий:

1. Стадия возникновения конфликтной ситуации.
2. Стадия возникновения инцидента.
3. Стадия кризиса в отношениях.
4. Стадия завершения конфликта.

Выбор модели поведения в конфликте определяется степенью готовности признать стремление удовлетворить собственные интересы и интересы другой стороны. В соответствии с этими критериями выделяют следующие модели по-

ведения в конфликтной ситуации: уклонение, приспособление, соперничество, компромисс, сотрудничество. Большое значение в регулировании деятельности предприятия имеет своевременная диагностика различных типов конфликтов, их причина и мотивов конфликтующих сторон.

С целью определения наличия конфликтов в организации, причин их возникновения, влияния, которое они оказывают на психологический климат коллектива, мною было проведено прикладное исследование проблемы конфликтов в Бобруйском филиале БГЭУ.

Для этого исследования использовались следующие методики:

1. Методика оценки поведения в конфликте К. Томаса.
2. Опросник для изучения психологического климата коллектива.
3. Тест на оценку уровня конфликтности личности.

Благодаря методике К. Томаса удалось установить, что благоприятно на психологический климат коллектива влияют такие факторы как: доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии, чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство, участливое и доброжелательное отношение к новичкам. Среди причин конфликтов наиболее часто встречаются такие как: каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей, в трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения, группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах, группа инертна, пассивна. Тест на оценку уровня конфликтности показал, что среднее число сотрудников филиала относятся к бесконфликтному типу личности.

Для того, чтобы повысить устойчивость психологического климата исследуемого коллектива, я предлагаю следовать следующим правилам:

- посмотрите на проблему с разных сторон и выработайте общий подход;
- подумайте о нуждах и выгодах в конфликте своих соперников, разберитесь в истинных причинах конфликта;
- измените отрицательную установку на положительную - этим вы измените обратную реакцию партнера;
- пользуйтесь искусством дипломатии, идите на возможные компромиссы;
- просчитывайте возможные последствия и результаты;
- слушайте активно, развивайте способность к регулируемому самоконтролю;
- не говорите только о своих нуждах, проблемах и о себе, предоставьте возможность высказаться партнеру.

Известно, что огромная роль в разрешении и управлении конфликтами принадлежит руководителю. Для того чтобы поднять группу на совместное дело, устранить ссоры в коллективе для руководителя эффективнее использовать организационно-структурные методы, связанные с проведением изменений в структуре организации. К ним относятся:

- четкое формулирование и разъяснение работникам их задач, прав, полномочий, ответственности;
- использование иерархии полномочий, упорядочивание взаимодействия людей и принятия решений;

-установление общеорганизационных целей, формирование общих ценностей (это объединит работников, создаст сплоченный коллектив, и вероятность развития конфликта значительно уменьшится);

-разработка структуры поощрений, при которой исключается столкновение интересов различных работников и подразделений (она должна быть сформирована так, чтобы вознаграждались сотрудники, которые вносят свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации).

Выявление источников напряженности и разрешение конфликта на ранней стадии его развития значительно снижают затраты и уменьшают возможность негативных последствий конфликта.

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Кобцева Л.Е.

Студентка 2 курса

Бобруйский филиал БГЭУ

Руководитель: Невар Л.В.

Экономические реформы, проводимые в Республике Беларусь привели к радикальным переменам в обществе. Устранения административных ограничений создали условия для роста экономической активности населения, вторичной занятости и самозанятости. Началось перераспределение рабочей силы в пользу высокодоходных предприятий и организаций промышленности, сферы обслуживания, инфраструктуры. Развиваются негосударственные формы образования, здравоохранения, других социально-культурных учреждений, предоставляющие возможности реального выбора населения. Экономически активному населению создаются условия для развития предприимчивости и деловой инициативы. Для граждан, которые вследствие возраста или по состоянию здоровья вынуждены прекратить трудовую деятельность предусматривается повышение уровня социальной защищенности, индексацией пенсий с учетом роста потребительских цен.

Обобщающим показателем социального развития является уровень жизни населения, отражающей степень удовлетворения материальных и духовных потребностей человека. Важнейшим показателем уровня жизни являются доходы населения.

Рыночный механизм не учитывает ни возможностей, ни особенностей потребителя, в связи с этим возникает необходимость вмешательства государства в сферу распределения и обеспечение социальной защиты населения от бедности, безработицы, инфляции.

Уровень жизни (благополучие) людей является важнейшим социальным индикатором, определяющим место государства в мировом сообществе. Этот синтетический индикатор в свою очередь измеряется рядом других индикаторов. К их числу относятся: доходы, покупательная способность, расходы населения, индикаторы, определяющие качество жизни, такие как уровень образо-