

restoration of social roles, social and psychological adaptation of patients. It is noted that the special importance in medical-social work occupies the organization of palliative care of the incurable cancer patients. Evaluation of the quality of life of patients is considered as the criterion of the efficiency of providing of medical help in Oncology. The article represents the results of the research of the quality of life of patients suffering from oncological diseases with the use of the international questionnaire of the WHOQOL-100. The trends of medical-social rehabilitation of oncological patients are defined arising as the result of the change of the indicator of the quality of life in the «Physical» sphere and in the sphere «Level of independence». The results of the research allow to objectivize the strategy of rehabilitation directions of medical-social work with patients suffering from oncological diseases. According to the authors, the introduction of the medical-social practice of evaluation of the quality of life will allow to optimize the rehabilitation of the oncological patients. The indicator of the quality of life can be used as the social rehabilitation standard in evaluating of the effectiveness of medical-social work with patients suffering from oncological diseases.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Шиликов А.Ю.

Институт управления ФГАОУВПО НИУ «Белгородский государственный университет»,
Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85), e-mail: shadow.ne@mail.ru

Статья посвящена анализу теоретических аспектов культуры конфликтного взаимодействия через рассмотрение причин возникновения конфликтов, методов их предотвращения и механизмов использования с целью получения максимальной выгоды для участников. Термин культура конфликтного взаимодействия рассматривается как технология организации и совершенствования методов конфликтного взаимодействия через воспроизведенные в его процессе духовные и материальные ценности. Большой акцент делается на том, что, наряду с возникающими проблемами, конфликт может приносить большую пользу. Иногда для извлечения максимальной выгоды из конфликтной ситуации управленцы специально стимулируют конфликт, чтобы оживить организацию, находящуюся в застое. Конфликтное взаимодействие встречается в любой организации и, зачастую, предупредить его невозможно, но, обладая рядом специфических навыков общения, можно избежать конфликтных ситуаций в коллективе, а в случае невозможности избежать конфликта, можно обнаружить его слабые места и обратить негативные свойства в позитивные.

THEORETICAL ASPECTS OF THE CULTURE OF CONFLICT INTERACTION

Shilikov A.Y.

Institute of management National Research University «Belgorod State University», Belgorod, Russia
(308015, Belgorod, Pobedy st., 85), e-mail: shadow.ne@mail.ru

This article analyzes the theoretical aspects of the culture of conflict interaction by examining the causes of conflict, methods of prevention and the use of mechanisms to maximize the benefits for the participants. The term culture of conflict interaction is regarded as a technology organization and improvement of methods of conflict interaction through reproduced in the course of his spiritual and material values. Greater emphasis is placed on the fact that, along with emerging problems, the conflict can be of great benefit. Sometimes, to extract the maximum benefit from a conflict situation, managers specifically stimulate the conflict in order to revitalize the organization, which is in stagnation. Problematic interactions occur in any organization, and often it is impossible to prevent, but having a number of specific communication skills, you can avoid conflicts in the team, and in failing to avoid a conflict, you can find his weak points and to draw negative qualities into positive ones.

КОНФЛИКТНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Шиликов А.Ю.

Институт государственного и муниципального управления ФГАОУВПО НИУ «Белгородский государственный университет», Белгород, Россия (308015, Белгород, ул. Победы, 85) e-mail: shadow.ne@mail.ru

Статья посвящена определению причин возникновения конфликтного взаимодействия при профессиональной адаптации государственных гражданских служащих, а также разработке направлений совершенствования данного процесса путем внедрения новых методик работы. Под конфликтным взаимодействием принято понимать совокупность способов, форм и приемов взаимодействия, придающих конфликту такое свойство, как динамизм. Основное внимание в работе автор акцентирует на том, что процесс адаптации не всегда происходит в желаемом направлении. Между сотрудниками могут возникнуть непонимание, противоречия, а иногда даже борьба за власть, которые могут привести к изменению системы отношений и ценностей. Но разработка новых рекомендаций позволит целенаправленно усовершенствовать нынешнюю систему профессиональной адаптации сотрудников, увеличить их работоспособность, а, следовательно, снизить риск возникновения конфликтного взаимодействия и повысить эффективность управления в целом.