Краща їжа – білки тваринного походження. Мінеральна їжа не шкодить білкам. Максимально пошкоджуючим впливом на білки є червоно-інфрачервоні промені, які викликають в них в 10 разів частіше рак шкіри, ніж у представників інших рас. Відповідно променям максимально пошкоджуючим впливом залишається крохмальна їжа: вироби з кукурудзи, рису, картоплі, муки, банани, кокоси. Ожиріння, цукровий діабет, гіпертонічна хвороба, рак – це та ціна, яку платять білі за використання чужої їжі.

Правило для всіх рас.

Проживати і споживати їжу потрібно у відповідності зі своїми расовими особливостями. Їжа, будучи Світловою „посилкою в організм", є додатковим кодуючим фактором роботи кори головного мозку на допомогу Світлу та Слову.

Їжа – представник Світла в організмі.

Висновки.

1. Світло акцентує і першочергову патологію людини і першочергові органи ураження.
2. Вид патології і черговість в патологічному ланцюжку залежить від расової належності.
3. Біоритмічна схильність до хвороб успадковується генетично.
4. Для збільшення тривалості життя, як індивіда так і популяції, міжрасові шлюби небажані і протипоказані, оскільки збільшують абсолютну кількість хвороб.

Продовження в наступному випуску 13.

ЛІТЕРАТУРА

1. В.В. Волков. Медицина бессмертия и 250 лет земной жизни. СПб: Валери СПД, 2002. – 288 с.

О.В. ПОЛОЗЕНКО

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНФЛІКТІВ

У статті розкривається сутність конфліктів, характеризуються особистісні та міжособистісні конфлікти, розглядаються стратегії поведінки в них.

В статье раскрывается сущность конфликтов, характеризуются личностные и межличностные конфликты, рассматриваются стратегии поведения в них.

Essence of conflicts, personal and interpersonal conflicts and stategies of behaviour are shown in the article.

Як свідчить практика, люди, що працюють разом, по-різному сприймають одні й ті ж самі життєві та виробничі ситуації. Оскільки вони по-різному впливають на них, задовольняють їхні потреби, очікування, відповідають їхнім інтересам і цілям. Ці відмінності створюють ймовірність виникнення конфліктів. Саме тому знання про сутність і види конфліктів, про способи їх вирішення, запобігання конфліктним ситуаціям мають велике значення для ефективного управління колективом і організацією в цілому.

Отже, що ж таке конфлікт? На сьогодні існує багато визначень цього поняття: боротьба за цінності і претензії на певний статус, владу, ресурси, в якій цілями є нейтралізація, нанесення збитків або знищення суперника; це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів двох або більше людей [5]; розбіжність у поглядах, що сприймаються людиною як значима для неї психологічна проблема, що потребує вирішення і що викликає активність, спрямовану на її подолання [3]; усвідомлене зіткнення, протиборство мінімум двох людей, груп, їх взаємно протилежних несумісних потреб, інтересів, цілей, типів поведінки, відносин, установок, які є суттєво значущими для особистостей і груп [2]; найбільш гострий спосіб вирішення найбільш значущих протиріч, що виникають в процесі взаємодії, який полягає в протидії суб'єктів конфлікту і як правило супроводжується негативними емоціями [1] ; зіткнення протилежних інтересів (цілей, позицій, думок, погляди, тощо) на підґрунті суперництва; відсутність взаєморозуміння з різних питань, пов'язане з гострими емоційними переживаннями [4].

Але його детермінантами є протиборство, зіткнення чогось унаслідок відсутності взаєморозуміння у чомусь. Однак, необхідно зауважити, конфлікт не виникає відразу. Йому передує конфліктна ситуація – виникнення протилежних позицій з будь-якого приводу: неспівпадіння інтересів, бажань, поглядів на одні й ті ж ситуації. Для того, щоб конфліктна ситуація переросла у

конфлікт необхідною умовою є активність однієї зі сторін, яка спрямована на з'ясування стосунків, відстоювання своєї думки. Наприклад, підлеглому здається, що його керівник прийняв стосовно нього несправедливе (реально – справедливе) рішення. У разі, коли підлеглий буде висловлювати своє незадоволення і претензії керівнику підрозділу, емоційно відстоювати свою точку зору (тобто, активно діяти), ця ситуація може перерости у конфлікт.

У свою чергу, ті дії людини, які не відповідають потребам інших, те, що розцінюється як негатив, недоброзичливість або неповага по відношенню до них і породжує напруженість у стосунках, провокують конфліктні ситуації та називаються конфліктогеними.

Ознаками конфліктогенної поведінки є: вияв відвертої недовіри до співрозмовника, приниження значущості його ролі у вирішенні будь-якого питання, акцентування уваги на власних позитивних якостях (перевагах) і недоліках співрозмовника, небажання визнавати власні помилки, нав'язування власної точки зору, невміння зрозуміти і прийняти позицію співрозмовника.

Типовими конфліктогенними діями є: зверхнє ставлення до співрозмовника у формі наказу, погрози, зауважень; вихваляння власними успіхами або досягненнями; демонстративна впевненість у правильності власних дій; підвищення тону голосу під час розмови; порушення етичних норм поведінки; виявлення агресивності; егоцентрична поведінка.

У процесі міжособистісної взаємодії варто уникати виразів-конфліктогенів як-от: ви не розумієте, ви не знаєте, вам не можна довірити, я вам це ще пригадаю, ви ще пожалкуєте про це, я не хочу з вами розмовляти, я не вважаю за потрібне обговорювати це з вами, ви повинні, ви завжди запізнюєтеся (не виконуєте, не встигаєте...), ви все зіпсували, ви – тупий (нікчемний, бездарний, безвідповідальний, ненадійний...).

Функціонально конфлікти поділяють на конструктивні (творчі) та деструктивні (руйнівні). Так, конструктивними називають конфлікти, у результаті вирішення яких створюються нові умови праці, технології виробництва, народжуються нові ідеї, змінюється стиль діяльності, набувається досвід співробітництва, який використовується у майбутній діяльності, набувають розвитку міжособистісні стосунки, відбуваються позитивні зміни у внутрішньому суб'єктивному світі їх учасників.

Деструктивними називають конфлікти, результатом яких є незадоволеність сторін вирішенням проблеми або фактичне небажання її вирішувати, відсутність прагнення до взаємодії, припинення стосунків з опонентами взагалі або конкурентні, непродуктивні відносини між ними, плинність кадрів у колективі, накопичення негативних почуттів та емоцій, що може перерости у невроз, регрес особистості.

Психологи виокремлюють особистісні та міжособистісні конфлікти. Вміння розрізняти види конфліктів є важливим елементом їх аналізу, а отже і можливості конструктивного їх вирішення. До особистісних відносять конфлікти, які виникають у результаті внутрішнього зіткнення протилежних ролей, мотивів, потреб, інтересів, бажань, уявлень однієї людини.

У свою чергу особистісні конфлікти за характером проблеми поділяють на:

1) рольові – виникають у результаті протиріч між різноманітними рольовими позиціями особистості, які виявляються у відповідній рольовій поведінці:

– міжрольові – виникають як наслідок протиріччя між професійною і сімейною ролями (наприклад: начальник відділу – батько, чоловік);

– внутрішньорольові – виникають як наслідок протиріччя між вимогами ролі і можливостями особистості (наприклад: начальник відділу – неспроможність миттєво приймати рішення).

2) мотиваційні – виникають у результаті боротьби мотивів:

– необхідність надання переваги одному з однаково значущих, привабливих мотивів (наприклад: ситуація, в якій знаходиться чоловік через необхідність вибору між однаково важливими у його житті людьми –матір'ю і дружиною, у яких не склалися стосунки);

– необхідність надання переваги одному з однаково непривабливих мотивів (наприклад: працювати під керівництвом начальника-"самодура" чи змінити місце роботи, але при цьому обіймати нижчу посаду);

– необхідність вибору між привабливою і непривабливою сторонами однієї медалі, зважувати на важелях власної мудрості всі "за" і "проти" у шляхах досягнення певної мети або надання переваги чомусь/комусь (наприклад: погодитися на високооплачувану, але нецікаву роботу чи залишитися працювати в організації з посередньою зарплатнею, але з можливістю втілення власних творчих ідей; вирішити: продовжувати жити на посередню зарплатню і приділяти достатній

час сім'ї чи отримати високооплачувану роботу, але при цьому практично не мати вільного часу на спілкування з родиною).

3) когнітивні – виникають у результаті протиріччя між уявленнями, переконаннями цінностями людини і т.д. (наприклад: людина, яку ви вважали своїм другом вчинила на вашу думку не за кодексом дружби (зрадила, розкрила таємницю тощо) – тобто виникло протиріччя уявлень про дружбу, вірність).

До міжособистісних відносять конфлікти, які виникають у результаті взаємодії людей, мета, інтереси, цінності, погляди, норми поведінки і взаємодії, методи роботи яких не співпадають і є конфронтаційними у даній ситуації.

За характером проблеми міжособистісні конфлікти поділяють на:

1) ціннісні – виникають у результаті протиріч між усталеними цінностями різних людей, які обумовлені різним рівнем виховання, освіти, релігійної приналежності, політичних поглядів, статтю, віком тощо (наприклад: працівник відділу намагається прилучити до церкви євангелістів інших колег, при цьому останні мають власну точку зору на подібні зібрання);

2) інтересів – виникають у результаті неспівпадіння цілей, планів, прагнень людей (наприклад: керівник запланував відрядження свого підлеглого на період, коли останній планував використати залишок літньої відпустки) або у результаті суперництва за ресурси (нерухомість, фінанси, посади тощо) (наприклад: наявність однієї посади, на яку претендують два фахівці; земельна ділянка, права на забудову якої домагаються конкурентні компанії);

3) ті, що виникають у результаті порушень норм і правил взаємодії (наприклад: порушення однією зі сторін умов договору про розподіл прибутків).

Причини виникнення конфліктів визначаються конкретними обставинами взаємодії учасників конфлікту. Зокрема, причинами конфліктів, що виникають з вини керівника, є такі: нераціональна організація праці колективу; застосування неефективного стилю керівництва колективом; відсутність сприятливого психологічного клімату в колективі; відсутність стимулювання праці підлеглих; відсутність розуміння особистих проблем підлеглих; несприятливі умови праці; відсутність чіткості у розподілі обов'язків; надмірний контроль; недостатня вмотивованість інноваційних введень; незадовільна комунікація.

Причини *конфліктів, що виникають* з вини підлеглого: ігнорування загальних цілей, корпоративних традицій та норм поведінки в організації;завищена самооцінка, тривожність, агресивність, некомунікабельність;порушення трудової і виконавської дисципліни;незадовільна психологічна комунікація (ігнорування потреб, інтересів, станів колег); порушення субординації.

На сьогодні більшість фахівців у галузі людських взаємовідносин схиляються до думки, що конфліктом можна управляти. Причому управління необхідно здійснювати таким чином, щоб отримати конструктивний результат. Детермінуючим фактором при цьому є зацікавленість конфліктуючих сторін у вирішенні спірного питання й у збереженні, продовженні співпраці. Отже, для вирішення конфлікту необхідно з'ясувати його причини, мету опонента, спільну мету, задля якої ви прагнете конструктивного вирішення проблеми, як зробити так, щоб виграли обидві сторони, правильно вибрати ефективну стратегію поведінки.

Фахівці, що спеціалізуються на вирішенні конфліктів, особливого значення надають вибору стратегії взаємодії учасників конфлікту.

Умовно стратегії поведінки у конфлікті поділяють на три групи:

1. Силові стратегії спрямовані на досягнення власних інтересів без урахування інтересів опонента:

стратегія "примусу" – характеризується домінуванням, конкуренцією, суперництвом, ігноруванням інтересів опонента, агресивною поведінкою, використанням жорстких аргументів, ультимативних вимог, маніпулятивних тактик, психологічного тиску на партнера. Для впливу на людей використовується влада, що базується на примусовому виконанні вимог.

Найбільш ефективною ця стратегія є за таких умов:

– коли ви наділені владою і маєте авторитет;
– коли отримання бажаного результату є надзвичайно важливим для вас;
– життєво важлива для вас ситуація, в якій є лише єдине рішення.

2. Стратегії взаємодії спрямовані на втечу від проблеми й уникнення конфлікту:

стратегія "ухилення" – характеризується ігноруванням проблеми, небажанням визнавати існування проблеми, втечею від проблеми, сподіванням, що проблема вирішиться сама собою, готовністю поступитися власними інтересами, прагненням уникнути відповідальності за прийняття рішення. Найбільш ефективною ця стратегія є за таких умов:

– коли вам необхідно виграти час;
– коли проблема, що виникла, не є суттєвою для вас;
– коли ви не впевнені у правильності ваших дій;
– коли ви не володієте достатньою інформацією з проблеми.

3. Переговорні стратегії спрямовані на вироблення спільного рішення, яке більшою чи меншою мірою задовольняло б інтереси обох сторін:

стратегія "компроміс" – характеризується прагненням досягти компромісного вирішення проблеми, врахуванням інтересів опонента, обопільними поступками власних інтересів для збереження стосунків і досягнення результату, який би задовольнив обидві сторони. Найбільш ефективною ця стратегія є за таких умов:

– коли для вас є важливим зберегти стосунки з опонентом;
– при необхідності швидкого або тимчасового рішення.

Стратегія "співробітництво" – характеризується визнанням права на існування думки кожної зі сторін, готовністю зрозуміти точку зору іншого, прозорим визначенням власних позицій і пошуком шляхів вирішення проблеми у спільній роботі, прагненням віднайти прийнятне для всіх рішення. Найбільш ефективною ця стратегія є за таких умов:

– коли проблема не потребує негайного вирішення;
– коли вирішувана проблема є особливо складною і важливою для обох сторін конфлікту;
– коли вирішення проблеми є однаково вважливим для обох сторін конфлікту;
– коли у вас з опонентом склалися тісні і давні стосунки.

Отже, про вичерпаність проблеми й остаточне вирішення конфлікту можна говорити лише тоді, коли результатом є прийняте рішення шляхом обопільної домовленості та згоди. Оскільки це дозволяє розраховувати не лише на усунення спірних питань, а й є запорукою подальших продуктивних стосунків з опонентами, внутрішньої гармонії людей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка О.М., Бочарова С.П., Землянская О.А. Основы психологии управления: Учебник. –Харьков: Ун-т внутр. дел, 1999. – 528 с.
2. Психология. Учебник / Под ред. А.А.Крылова. – М.: Проспект, 1999. – 584с.
3. Урбанович А.А. Психология управления: Учебное пособие. – Минск: Харвест, 2001. – 640 с.
4. Управление персоналом / Под ред. Самыгина С.И. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2001 – 512 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб: Питер, 2002. – 464 с.

Ю.О. РИБАК, А.І. НЕБЕСНИЙ, Л.Я. ФЕЩУР

ДОСВІД СКЛАДАННЯ І ЧИТАННЯ ШВИДКІСНИХ РАЛІЙНИХ СТЕНОГРАМ МАЙСТРА СПОРТУ УКРАЇНИ ВІКТОРА ШАПОВАЛОВА

Розглянутий досвід складання і читання ралійних швидкісних стенограм чемпіона України, МС Віктора Шаповалова, приводяться конкретні практичні рекомендації.

Рассмотрен опыт составления и чтения раллийных скоростных стенограмм чемпиона Украины, МС Виктора Шаповалова, приводятся конкретные практические рекомендации.

Experience of drafting and reading of rally speed shorthand records of champion of Ukraine, MS Victor Shapovalov is considered, concrete practical recommendations are led.

Головною проблемою змагальної діяльності на спеціальних швидкісних ділянках (ШД) траси ралі є відсутність випереджаючої інформації про особливості кожного наступного фрагменту дороги. Досвід показує, що візуально запам'ятати всі повороти траси, їх послідовність і тим більше їх особливості навіть при багаторазовому їх проходженні на тренуваннях не вдається і висококваліфікованим гонщикам. Таким чином, гонки «наосліп» змушують гонщиків знижувати швидкість перед поворотами в умовах невизначеності, що не завжди відповідає оптимальному варіанту і, як наслідок, призводить або до невиправданого зниження середньої швидкості руху, або до виходу за критичні межі безпеки, що створює аварійні ситуації. В таких умовах значно підвищується напруженість роботи екіпажу [1].