

Таблица 1 – Результаты методики «Шкала психологического благополучия» студентов 1, 3, 4 курсов (баллы)

Курс	3, 4	1
Позитивные отношения	60	63
Автономия	58	62
Управление средой	55	60
Личностный рост	60	66
Цели в жизни	57	60
Самопринятие	56	61
Психологическое благополучие	347	373

Заключение. Проведенное исследование проблемы психологического благополучия студентов в процессе их профессионализации в ВУЗе студентов младших и старших курсов включало теоретическое и эмпирическое исследование. Проблема выбора профессии и становления профессионала была и остается одной из самых востребованных в научном и прикладном аспекте. Психологическое благополучие студентов влияет на процесс профессионализации в ВУЗе. В частности, было выявлено, что для студентов первого курса характерны более выраженные признаки психологического благополучия личности. В то же время, студенты третьего, четвертого курса имеют показатели несколько ниже нормативных.

По результатам мониторинга психологического благополучия К. Рифф можно сделать вывод, что учащиеся на 1 курсе обучения более оптимистичны, имеют определенные цели в жизни и верят в личностный и профессиональный рост. Студенты выпускных курсов, пройдя определенные виды практик, столкнувшись с реальностью в профессии, имеют эти показатели чуть ниже. Разрабатывается коррекционная программа, направленная на повышение уровня психологического благополучия студентов, что будет способствовать профессиональному становлению юношей.

Список использованной литературы:

1. Казин, Э.М. Основы индивидуального здоровья человека: введение в общую и прикладную валеологию: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.М. Казин, Н.Г. Блинова. – М.: ВЛАДОС, 2000. – 192 с.
2. Григоренко, Е.Ю. Психологическое благополучие студентов и определяющие его факторы [Электронный ресурс] / Е.Ю. Григоренко // Проблемы развития территории. – 2009. – № 4. – Режим доступа: <http://pdt.vscs.ac.ru/article/791>. – Дата доступа: 13.12.2021.
3. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности: учеб.-метод. пособие / Л.М. Митина. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. – 399 с. – (Библиотека психолога).

Ивановская А.М. (Научный руководитель – Лауткина С.В.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г.Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ**

Введение. Конфликт – это один из видов социального взаимодействия, участниками которого могут выступать отдельные индивиды, социальные группы и организации. Особенно актуальной на сегодняшний день является проблема межличностных конфликтов в трудовых коллективах. Отличительные признаки конфликта здесь состоят в том, что он возникает и протекает в сфере непосредственного общения людей, как соответствующий результат обострившихся противоречий между ними [1; 2; 3; 4]. Актуальность темы исследования состоит в том, что изучение межличностных конфликтов в сфере социального обслуживания населения, а затем и стимулирование, оптимизация межличностных отношений, устранение конфликтов положительно повлияет

на гармонизация межличностных связей, повышению результативности и активности в деятельности организаций и учреждений, трудовых коллективов сферы социального обслуживания населения.

Цель исследования заключается в изучении межличностных конфликтов в коллективе, в последующем – в разработке мероприятий по повышению конфликтоустойчивости сотрудников и обучение их эффективным методам управления конфликтами в сфере социального обслуживания населения.

Материал и методы. Для проведения диагностики были выбраны две методики: Диагностика конфликтности (тест В.Ф.Ряховского «Самооценка конфликтности»), который позволил оценить степень конфликтности человека; «Стиль конфликтного поведения» К.Томаса (адаптирована Н.В.Гришиной) для определения типических способов реагирования на конфликтные ситуации. В диагностике приняли участие 22 специалиста по социальной работе ГУ «Территориальный центр социального обслуживания населения».

Результаты и их обсуждение. В ходе проведения диагностики конфликтности (тест В.Ф. Ряховского «Самооценка конфликтности») были получены следующие результаты: большинство, а точнее 36,4% от общего количества испытуемых имеют слабо выраженную степень конфликтности и у 36,4% конфликтность не выражена, что говорит о том, что у данных испытуемых межличностные отношения развиваются преимущественно по типу сотрудничества, товарищества, а нередко и дружбы, но 22,7% имеют выраженную степень конфликтности, что может приводить к ситуации соперничества, конфликтности, т.е. возникают межличностные конфликты. В данном случае необходимо проводить мероприятия, направленные на профилактику межличностных конфликтов в сфере социального обслуживания населения.

С помощью методики «Стиль конфликтного поведения» К.Томаса мы определяли типические способы реагирования на конфликтные ситуации. Можно выявить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в группе, в школьной команде, стремится ли он к компромиссам, избегает ли конфликтов или, наоборот, старается обострить их. Методика позволяет также оценить степень адаптации каждого члена коллектива к совместной спортивной деятельности. В результате диагностики выяснилось, что у членов коллектива существуют различные методы решения конфликтных ситуаций (рисунок 1).

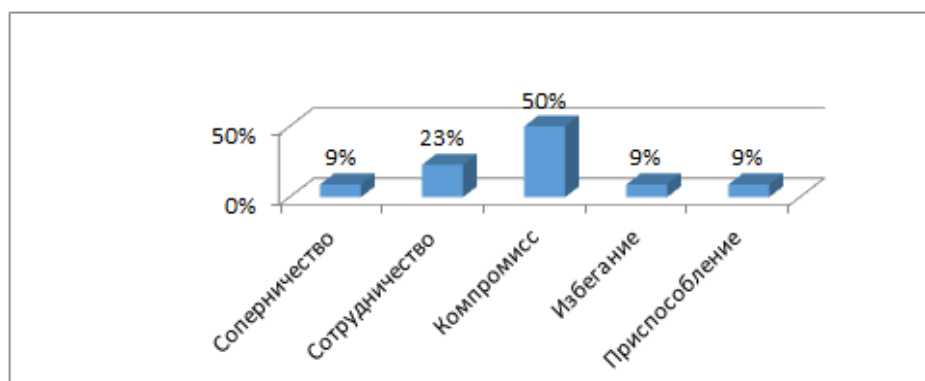


Рисунок 1 – Стили поведения в конфликте в трудовом коллективе в сфере социального обслуживания населения

Большинство членов коллектива предпочитают решать конфликтные ситуации методом компромисса (11 сотрудников – 50%), сотрудничества (5 сотрудников – 23%) или приспособления (2 респондента – 9%). По два сотрудника (9%) избегают решения конфликтов и применяют стратегию соперничества в конфликтных ситуациях.

Таким образом, проанализировав результаты исследования, можно сделать вывод о том, что не все члены коллектива настроены агрессивно и стремятся к конфликтам. Большинство членов коллектива дружелюбны и настроены на сотрудничество. В результате исследования удалось выявить испытуемых, склонных к агрессии и конфликтам. Проведение профилактических мероприятий для данной категории специалистов необходимо для снижения межличностных конфликтов. Преобладающий стиль поведения в конфликтных ситуациях – компромисс.

Компромиссная линия поведения, принятая в качестве стратегии жизни, хотя и внешне привлекательна, чревата глубинными конфликтами, так как проблемы не решаются, а только несколько сглаживаются. Причинами преобладания данной стратегии поведения может быть разновозрастной состав коллектива, где молодые специалисты в силу уважения к опытным коллегам не вступают с ними в противоборство и идут на уступки, а опытные специалисты от желания, чтобы все было спокойно и шло по течению, также не желают что-то изменить. Также причиной может быть и непостоянство состава коллектива. Постоянная смена состава коллектива, безусловно, приводит к возникновению межличностных конфликтов, но т.к. в основном специалистами используется стратегия «компромисс», при которой проблемы не решаются, а сглаживаются, то конфликты в основном приобретают скрытую, латентную форму. Из вышеизложенного следует, что специально разработанные мероприятия по повышению конфликтоустойчивости сотрудников и обучение их эффективным методам управления конфликтами могут помочь рационально вести себя в конфликте и снизить конфликтность в данном коллективе.

Заключение. Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о необходимости проведения профилактических мероприятий для предупреждения межличностных конфликтов в трудовых коллективах в сфере социального обслуживания населения. Проведенное исследование показало, что в данном коллективе имеются специалисты, которые отстаивают свое мнение, даже если это может отрицательно влиять на их взаимоотношения, а также преобладающим стилем решения конфликтных ситуаций является компромисс, что чревата глубинными конфликтами, так как проблемы не решаются, а только несколько сглаживаются.

Список использованной литературы:

1. Александрова, Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е.В. Александрова. – М.: Наука, 1993. – 274 с.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Наука, 1980. – 341 с.
3. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2002. – 312 с.
4. Черняк, Т.В. Конфликты в организациях и технологии их разрешения / Т.В. Черняк. – Новосибирск: Изд-во СибГАГС, 1998. – С. 12–13.

Иванчикова С.Ю. (Научный руководитель – Данилова Ж.Л.,
ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СТАРШЕМ ДОШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ

Введение. Ребёнок с развитым эмоциональным интеллектом способен распознавать и управлять собственными эмоциями, понимать эмоции окружающих. Эти способности содействуют успешной социализации ребёнка и функционированию в обществе. Старшие дошкольники уже могут управлять своим поведением и эмоциями, подчинять действия определённым требованиям, когда это необходимо. Толерантность, отзывчивость, эмоциональная ориентация на других людей и умение оценить ситуацию и нужным образом реагировать на неё – всё это требует развитого эмоционального интеллекта.