

Рамкова Р.В. (Научный руководитель – Данилова Ж.Л.,
ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ОСОБЕННОСТИ ВЕРТИКАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ДЕЛОВОЙ СФЕРЫ

Введение. Конфликт – это один из видов социального взаимодействия, участниками которого могут выступать отдельные индивиды, социальные группы и организации. Весь процесс функционирования общества состоит из конфликтов. И чем сложнее социальная структура, чем больше дифференцировано общество, тем больше несовпадающих и взаимоисключающих интересов, целей и, следовательно, больше источников для потенциального конфликта [1].

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. Проблему возникновения конфликтов в организации можно обозначить как одну из самых актуальных тем на сегодняшний день. Конфликты по своему содержанию всегда различные, но в конечном выражении их можно рассматривать как отношение взаимного противодействия личностей, противоборства, столкновения интересов [2, с. 45].

Чаще всего конфликты не сами разрушительно действуют на людей и затрудняют их совместную жизнь, а следствия некоторых форм поведения в конфликтной ситуации: страх, враждебность, угрозы. Если эти переживания чрезмерно интенсивны и длительны, у людей может возникнуть и закрепиться оборонительная реакция, то есть поведение, которое вплетается в структуру личности и искажает характер мышления, поступков и чувств. Негативные последствия страха, враждебности и чувства опасности распространяются и на другие ситуации, участником которых становится данный субъект. Таким образом, возникает нечто вроде цепной реакции, которая охватывает все более широкие области межличностных отношений [3, с. 29].

Материал и методы. В исследовании приняли участие 20 сотрудников Оршанского отдела Департамента охраны МВД Республики Беларусь (из них 10 рядовых сотрудников и 10 руководителей различного ранга, 18 мужчин и 2 женщины). Возраст испытуемых от 20 до 45 лет. Стаж работы в органах внутренних дел: от 1 года до 20 лет.

Методы исследования включают теоретический анализ научной литературы; психодиагностические методы, а именно: методика К. Томаса «Стратегии поведения в конфликте»; методы качественного и количественного анализа результатов исследования; методы статистической обработки данных исследования.

Результаты и их обсуждение. После подсчета и анализа эмпирических данных, полученных в ходе опроса сотрудников Оршанского отдела Департамента охраны МВД Республики Беларусь при помощи методики К. Томаса «Стратегия поведения личности в конфликте», были получены следующие результаты (таблица 1).

Таблица 1 – Сводная таблица результатов диагностики стратегий поведения личности в конфликте

Сотрудники	Баллы	Стратегии поведения	Руководители	Баллы	Стратегии поведения
1	8	избегание	1	10	компромисс
2	9	соперничество	2	8	избегание
3	8	избегание	3	9	соперничество
4	9	соперничество	4	8	приспособление
5	8	соперничество	5	0	приспособление

6	8	приспособление	6	8	приспособление
7	8	компромисс	7	8	приспособление
8	8	приспособление	8	8	приспособление
9	8	приспособление	9	7	избегание
10	9	приспособление	10	8	приспособление

Более наглядно полученные результаты проведенной диагностики представлены на рисунке 1.

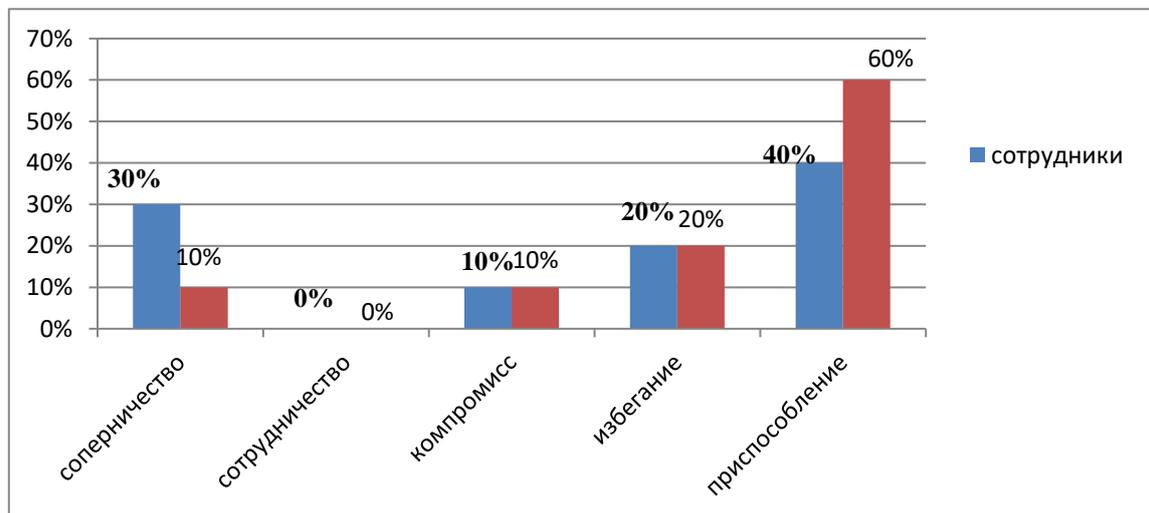


Рисунок 1 – Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях

Из эмпирических данных рисунка 1 можно сделать вывод, что в исследуемой выборке доминирует такая стратегия поведения в конфликте, как приспособление. Данную стратегию поведения в конфликтных ситуациях избирают 60 % руководителей (6 человек) и 40 % сотрудников (4 человека). Далее было выявлено, что 30 % сотрудников (3 человека) и 10 % руководителей в ходе конфликтов выбирают стратегию соперничества. Также 20 % сотрудников (2 человека) и 20 % руководителей выбирают стратегию избегания. Стратегию компромисса в конфликтной ситуации избирают 10 % руководителей (1 человек) и 10 % сотрудников соответственно. Стратегию сотрудничества не выбрали ни один из испытуемых обследованной выборки.

Заключение. Это исследование было направлено на выявление стратегий поведения в конфликте, диагностику их у сотрудников органов внутренних дел. Были представлены результаты как рядовых сотрудников, так и сотрудников, занимающих руководящие должности.

Проведя качественный анализ полученных результатов исследования, можно сделать выводы, что большинство сотрудников и руководителей Оршанского отдела Департамента охраны МВД Республики Беларусь в конфликтах чаще всего используют такие неконструктивные стили поведения, как приспособление, соперничество и избегание. Данные стратегии не помогают продуктивно разрешить конфликт и могут мешать нормальным межличностным отношениям в трудовом коллективе.

Только рациональное поведение руководителя как медиатора помогает предотвращать возникновение или развитие конфликтных ситуаций, что в свою очередь ведет к эффективному использованию всех трудовых ресурсов без нанесения ущерба организации [4, с. 38]. Для эффективности коммуникаций между управляющим звеном и подчиненными, необходимо правильно организовывать процесс переговоров в решении конфликта, а также предупреждать возникновение конфликта путем конструктивной коммуникации между руководителем и коллективом.

Список использованной литературы:

1. Громова, К.В. Особенности возникновения межличностных конфликтов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / К.В. Громова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 22. – С. 1853–1856.
2. Закерничная, О.Ю. Стили поведения сотрудников ОВД в конфликтных ситуациях / О.Ю. Закерничная // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2015. – № 1 (60). – С. 45–47.
3. Каспаров, А.Р. Содержание и структура конфликтов в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / А.Р. Каспаров // Наука. Образование. Современность. – 2018. – № 3–4. – С. 29–38.
4. Данилова, Ж.Л. Медиация как технология разрешения конфликтов в малой группе // Психологический Vademecum: Психологические предикторы индивидуального развития личности в условиях образовательной среды: сборник научных статей / под ред. С.Л. Богомаза, В.А. Каратерзи, С.Ф. Пашковича. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2017. – С.38–44.

Раткевич А.В. (Научный руководитель – **Виноградова С.А.**,
ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Введение. Являясь социальным существом, человек с первых месяцев жизни испытывает потребность в общении с другими людьми, которая постоянно развивается. Общение – это информационное и предметное взаимодействие, в процессе которого проявляются и формируются межличностные отношения. Межличностные отношения акцентируют внимание на эмоционально – чувственном аспекте взаимодействия между людьми и вводит фактор времени в анализ общения, поскольку только при условии постоянной межличностной связи путем непрерывного обмена личностно значимой информации возникает интимная зависимость вступивших в контакт людей друг от друга и взаимная ответственность за сохранение сложившихся отношений [1].

Особое внимание следует уделить изучению межличностных отношений в юношеском возрасте, так как именно в этот период особенно остро ощущается потребность в общении и построении отношений. Взаимоотношения становятся более избирательными, в процессе их формируются навыки социального взаимодействия, умение подчиняться и в тоже время отстаивать свои права. Проблемой межличностных отношений в подростковых и юношеских группах серьезно занимались следующие ученые: Ю.В. Олшанский, А.М. Прихожан, Л.И. Божович, А. Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, Л.Д. Столяренко, И.С. Кон и др.

Каждый человек развивает свой собственный тип общения с партнером, приспосабливаясь к требованиям тех, с кем он вступает в контакт. Индивидуальные особенности проявляются в стиле исполнения роли, а также в том, что делает человек, когда ситуация недостаточно определена и он имеет некоторую свободу выбора. В то же время, благодаря наличию устойчивых параметров межличностных отношений, можно говорить о типичных межличностных ролях, о системе шаблонов понимания, координации и согласования поведения людей, составляющих пару [2].

Однако, в процессе выстраивания межличностных отношений зачастую возникает ряд барьеров, помех, которые переживаются человеком и препятствуют эффективному общению. Барьеры общения могут быть связаны с характером людей, их стремлениями, взглядами, речевыми особенностями, с манерой общения. Причины многих конфликтов, взаимных разногласий и недовольства людей как в личной, так и в профессиональной сферах не в последнюю очередь кроются именно в недостаточной осознанности личных барьеров в общении.

Материал и методы. Выборка испытуемых составила 40 студентов, в возрасте 17–21 лет. Исследование проводилось на базе УО «Витебский государственный университет» имени П.М. Машерова. В ходе эмпирического исследования нами была использована методика «Диагностика помех в установлении эмоциональных контактов» (В.В. Бойко) [3].