

Семёнова Н.С.
ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь
г. Витебск
Старший преподаватель
Шашкова В.Н.
ВГУ имени П.М. Машерова, Республика Беларусь
г. Витебск
nataevjen@gmail.com

УДК 316.482:331.101.3-057

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ И СПОСОБЫ ИХ УСТРАНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Статья посвящена проблеме межличностных конфликтов, причинам их возникновения в трудовом коллективе школы и способам эффективного разрешения конфликтов между членами этого коллектива.

Ключевые слова: конфликт, виды конфликтов, межличностный конфликт, причины конфликтов в трудовом коллективе, способы устранения межличностных конфликтов в трудовом коллективе, рекомендации по предупреждению конфликтов.

INTERPERSONAL CONFLICTS AND WAYS TO ELIMINATE THEM IN THE LABOR COLLECTIVE

The article is devoted to the problem the problem of interpersonal conflicts, the causes of their occurrence in the school's labor collective and ways to effectively resolve conflicts between members of this collective.

Keywords: conflict, types of conflicts, interpersonal conflict, the causes of conflicts in the labor collective, ways to eliminate interpersonal conflicts in the labor collective, recommendations for conflict prevention.

Введение. Сегодня с новой силой встает вопрос о том, как избежать разрушительных конфликтов и создать условия общественного взаимопонимания и социального согласия. К проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и поиска согласия проявляют огромный интерес не только профессиональные психологи и социологи, но и политики, руководители, педагоги, социальные работники, которые в своей практической деятельности связаны с проблемами взаимодействия людей [1; 8].

Актуальность данной темы обусловлена, прежде всего, тем, что факт конфликта, как неотъемлемой части жизнедеятельности организации на сегодняшний день является общепризнанным. Сегодня многие руководители либо стремятся подавлять конфликты, либо не хотят вмешиваться в них. Обе позиции ошибочны, ибо они приводят к значительным издержкам в деятельности организации. Первая позиция может препятствовать развитию нужных, полезных для организации конфликтов. Вторая – дает возможность свободно развиваться тем конфликтам, которые наносят вред организации в целом и работающим в ней людям, в частности [2; 380]. Таким образом, можно сделать вывод, что проблема управления конфликтами очень актуальна для эффективной работы организации, и она требует более детального изучения.

Цель нашей работы – изучить межличностные конфликты и способы их устранения в трудовом коллективе.

Материал и методы. Базой исследования явилось ГУО «Средняя школа № 47 г. Витебска имени Е.Ф. Ивановского». В исследовании принимал участие педагогический

коллектив школы в количестве 30 человек (23 женщины и 7 мужчин) в возрасте от 24 до 51 года. Исследование проводилось с использованием таких методов, как анализ и обобщение научной литературы, сравнение, методика диагностики межличностных отношений Т. Лири, методика «Стиль конфликтного поведения» К. Томаса, методика Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе», статистическая обработка результатов исследования.

Результаты и их обсуждение. С целью изучения взаимоотношений между педагогами школы применялась методика диагностики межличностных отношений создана Т. Лири. Методика выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и оценки окружающих.

Так, были выявлены типы отношения к окружающим в данном коллективе. Авторитарным типом отношений обладают 7 человек, что составляет 23,33%, дружелюбным типом отношений обладают 6 человек, что составляет 20%, агрессивным типом отношений обладают 2 человека, что составляет 6,67%, зависимым типом отношений обладают 4 человека, что составляет 13,33%, подчиненным типом отношений обладают 3 человека, что составляет 10%, эгоистичным типом отношений обладают 2 человека, что составляет 6,67%, подозрительным типом отношений обладают 2 человека, что составляет 6,67% от общего числа членов педагогического коллектива.

Для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявлению стилей разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы использовался опросник К. Томаса «Стиль поведения в конфликте». Так, 9 человек что составляет 30% опрошенных в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как соперничество. 5 человек, что составляет 16,67% педагогического коллектива в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. 6 человек, что составляет 20% в конфликтной ситуации идут на компромисс, 4 человека, что составляет 13,33% опрошенных в конфликте придерживаются стиля поведения, как избегание и 6 человек, что составляет 20% испытуемых в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как сотрудничество.

Для оценивания психологической атмосферы в педагогическом коллективе школы нами была использована методика Ф. Фидлера «Оценка психологической атмосферы в коллективе».

Анализ результатов показал, что большинство участников исследования считают себя частью коллектива 26 человек (86,68%), способны поддерживать атмосферу доброжелательности, умеют работать в одном коллективе. Однако, 2 человека (6,66%), опрошенных имеют затруднения в получении эмоциональной поддержки от коллег и нуждаются во включении их в коллектив и 2 человека (6,66%) расценивают как отрицательную атмосферу.

С целью улучшения межличностных отношений в коллективе школы и предупреждения конфликтов нами была разработана программа занятий с элементами тренинга. После реализации программы было проведено повторное исследование с использованием вышеуказанных методик.

После реализации программы занятий с элементами тренинга, направленной на улучшение взаимоотношений в коллективе школы и предупреждение конфликтов, повторно были изучены типы отношения к окружающим. Авторитарным типом отношений к окружающим обладают 5 человек, что составляет 16,67%, дружелюбным типом отношений обладают 13 человек, что составляет 43,33%, агрессивным типом отношений к окружающим обладает 1 человек, что составляет 3,33%, зависимым типом отношений к окружающим обладают 3 человека, что составляет 10%, подчиненным типом отношений к окружающим обладают 2 человека, что составляет 6,67%, эгоистичным типом отношений к окружающим обладает 1 человек, что составляет 3,33%, подозри-

тельным типом отношений к окружающим обладают 2 человека, что составляет 6,67% от общего числа членов педагогического коллектива.

Изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявлению стилей разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы позволило выявить следующие результаты: 4 человека, что составляет 13,33% опрошенных в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как соперничество. 2 человека, что составляет 6,67% педагогического коллектива в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. 10 человек, что составляет 33,33% в конфликтной ситуации идут на компромисс, 2 человека, что составляет 6,67% опрошенных в конфликте придерживаются стиля поведения, как избегание и 12 человек, что составляет 40% испытуемых в конфликте придерживаются такого стиля поведения, как сотрудничество.

После реализации программы занятий с элементами тренинга также изменилась оценка педагогами психологической атмосферы в педагогическом коллективе школы. Большинство участников исследования считают себя частью коллектива 29 человек (96,67%), способны поддерживать атмосферу доброжелательности, умеют работать в одном коллективе. Однако, 1 человек (3,33%) имеет затруднения в получении эмоциональной поддержки от коллег и нуждается во включении их в коллектив

Таким образом, проведя сравнительный анализ результатов по исследованию взаимоотношений между педагогами школы применялась методика диагностики межличностных отношений до и после программы занятий с элементами тренинга, направленной на улучшение взаимоотношений в коллективе школы и предупреждение конфликтов.

Так, были проанализированы изменения в типах отношения педагогов к окружающим в данном коллективе. Авторитарным типом отношений после реализации программы стали обладать на 2 человека меньше, что составляет уменьшение на 6,67% от общего числа педагогического коллектива школы, дружелюбным типом отношений к окружающим стали обладать на 7 человек больше, что составляет увеличение на 23,33%, агрессивным типом отношений к окружающим стал обладать только 1 человек, что составляет 3,33%, зависимым типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека, что составляет уменьшение на 3,33% от общего числа педагогов, подчиненным типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека меньше, что составляет 3,33%, эгоистичным типом отношений к окружающим стали обладать на 1 человека меньше, что составляет 3,33%, в подозрительном типе отношений к окружающим изменений не произошло.

Также изменения произошли в личностной предрасположенности к конфликтному поведению и в стиле разрешения конфликтной ситуации в педагогическом коллективе школы. Так, в конфликте придерживаться такого стиля поведения, как соперничество стало на 5 педагогов меньше, что составляет уменьшение на 16,67% от общего числа педагогического коллектива. На 3 человека меньше, что составляет 10% педагогического коллектива в конфликте стали придерживаются такого стиля поведения, как приспособление. На 4 человека больше, что составляет 13,33% от общего числа педагогического коллектива школы в конфликтной ситуации стали идти на компромисс, на 2 человека меньше, что составляет 6,67% опрошенных педагогических работников в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как избегание и на 6 человек больше, что составляет увеличение на 20% от числа педагогического коллектива школы в конфликте стали придерживаться такого стиля поведения, как сотрудничество.

Результаты свидетельствуют о положительном влиянии занятий с элементами тренинга на межличностные взаимоотношения между педагогами школы и на стиль поведения педагогов в конфликтной ситуации.

Заключение. Поскольку конфликты в жизни организации неизбежны, нужно научиться управлять ими, основываясь на опыте, на усвоении теоретических и практических знаний по этой проблематике. Кроме того, необходимо научиться предупреждать

конфликты, совершенствуя организационную структуру и межличностные отношения в ней. Тогда возникающие конфликты будут не негативным явлением, а стимулом для движения и развития организации вперед [3; 57].

Разработка данной проблемы имеет важное социальное, научное и практическое значение, так как дает возможность найти наиболее эффективные пути разрешения. Возможно применение данных исследования в работе практического психолога по профилактике конфликтов в трудовых коллективах.

Список использованной литературы:

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2013. – 512 с.
2. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина–СПб.: Питер, 2015. – 576 с.
3. Конфликтология: учебно-метод. комплекс по учебной дисциплине для спец.: 1-23 01 04 Психология, 1-03 04 02-02 Социальная педагогика. Практическая психология / сост. Ж.Л. Данилова; УО «ВГУ имени П.М. Машерова», Фак. социальной педагогики и психологии, Каф. прикладной психологии. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2017. – 118 с.

Сенчило Д.А.

ИМНС по Витебской области, Республика Беларусь

г. Витебск

darsenchilo@gmail.com

УДК 159.9(072)

ПРЕОБЛАДАЮЩИЕ ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

Статья посвящена проблеме изучения темперамента у детей старшего дошкольного возраста. Также в статье приводятся данные эмпирического исследования типов темперамента у указанной категории детей.

Ключевые слова: темперамент, личность, типы темперамента, дошкольный возраст, диагностика темперамента.

PREVAILING TEMPERAMENT TYPES OF PRESCHOOL CHILDREN

The article is devoted to the problem of studying temperament in older preschool children. The article also provides data from an empirical study of temperament types in this category of children.

Keywords: temperament, personality, types of temperament, preschool age, diagnosis of temperament.

Введение. Вопросы этиологии индивидуальных различий в способностях человека в настоящее время представляют собой одну из наиболее важных и сложных проблем в психологии. Как отмечает выдающийся психолог А.Г. Асмолов, индивидуальные различия в способностях определяются не только внешними причинами (воспитанием, обучением), но и внутренними условиями (задатками): врожденными анатомо-морфологическими особенностями мозга и свойствами нервной системы [1].

Проблема темперамента занимает человечество уже 25 столетий. Интерес к ней связан с очевидностью индивидуальных различий между людьми. Психика каждого