

*Abstract: This article is devoted to the study of interests as the basis of national identity. National interests are formed as a result of people's awareness of their socially significant needs and manifest themselves in the form of motives, motives that determine their behavior. Awareness of national interests creates conditions for the formation of a strategy in the field of domestic and foreign policy of the state. The wrong definition of national interests causes the country to weaken or even destroy it.*

*Key words: national interest, needs, civilization, nation, ideology*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**Циркунова Наталья Ивановна**, старший преподаватель  
(e-mail: [cirkunovan@mail.ru](mailto:cirkunovan@mail.ru))

**Богданова Людмила Владимировна**, студент,  
ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск  
Республика Беларусь.  
(e-mail: [lyudochka.bogdanova.88@mail.ru](mailto:lyudochka.bogdanova.88@mail.ru))

*В статье представлены результаты исследования стратегий поведения в конфликте, определен уровень социально-психологического климата коллектива. Выявлены корреляционные связи между стратегиями поведения в конфликте и социально-психологическим климатом.*

*Ключевые слова: психологический климат, конфликт, стратегии разрешения конфликта, оценка социально-психологического климата, компромисс, избегание, соперничество, приспособление, сотрудничество.*

Безусловно, коллектив выступает ядром всякой организации, предприятия, учреждения, так как без него невозможно их эффективное функционирование. Условия труда определяют способы коммуникации между людьми, объединенными достижением общих целей.

Однако, любой трудовой коллектив – сложная система всесторонних взаимоотношений людей с определенными потребностями, целями, интересами, ценностями и чертами характера. В ходе функционирования коллектива не исключено возникновение самых разнообразных конфликтов. Организационные конфликты являются естественным и неотъемлемым элементом любого процесса [1].

Целью нашего исследования явилось выявление взаимосвязи стратегий конфликтного поведения и психологического климата коллектива. Для реализации поставленной цели нами были использованы следующие методики: методика К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте», методика О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе», карта-схема оценки социально-психологического климата А.Н. Лутошкина. Для выявления взаимосвязи стратегий конфликтного поведения и социально-психологического климата коллектива работников пищевой промышленности

сти использован метод ранговой корреляции Ч. Спирмена. Расчеты были проведены с помощью IBM SPSS Statistics 26.

В нашем исследовании приняли участие работники мясоконсервного комбината г. Орши в возрасте от 20 до 57 лет. Объем исследуемой выборки составляет 30 человек.

В ходе проведения диагностики с помощью методики К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте» было важно определить, как работники мясоконсервного комбината проявляют свои поведенческие реакции в самом конфликте. На рисунке 1 представлены данные о выявленных стратегиях поведения в конфликте.

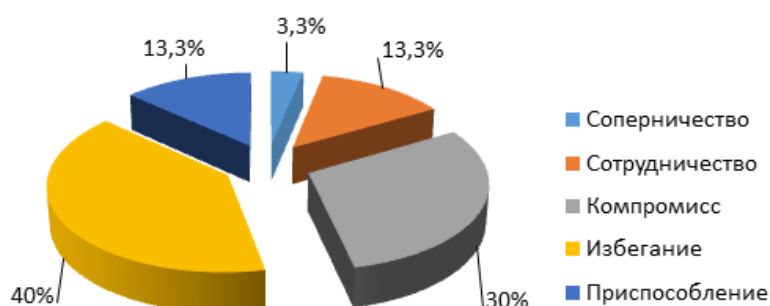


Рисунок1 - Стратегии поведения в конфликте

Анализ данных, отраженных на рисунке 1, свидетельствует о том, что один работник (3,3%) предпочитает стратегию соперничества, у других четырех коллег (13,3%) наиболее ярко выражена стратегия сотрудничества, девять трудящихся (30%) применяют стратегию компромисса, двенадцать сотрудников (40%) избегают конфликтных ситуаций и четыре работника (13,3%) предпочитают стиль приспособления.

На рисунке 2 представлены результаты оценки социально-психологического климата по методике О.С. Михалюка и Л.Ю. Шалыто (когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов), отражающих стороны межличностных отношений и коллектива в целом.

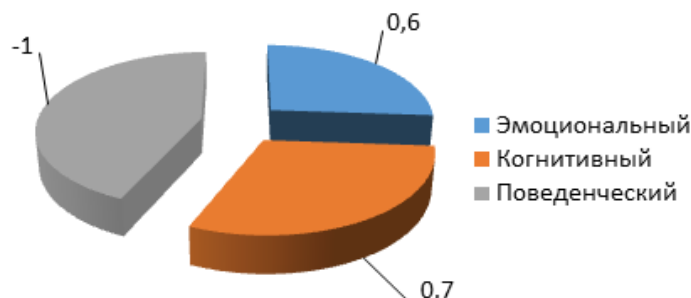


Рисунок 2 - Показатели оценки когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов социально-психологического климата

Анализ результатов, отраженных на рисунке 2, указывает на то, что эмоциональный компонент имеет положительную оценку, так как располагается в интервале от +0,33 до +1. Из этого следует, что эмоциональные отношения в коллективе в целом устойчивые. Коэффициент когнитивного компонента составляет 0,7– что соответствует положительной оценке, от +0,33 до +1. Следовательно, все члены коллектива могут оценить деловые и личные качества своих коллег. Поведенческий компонент оценивается как отрицательный, его значение составляет -1. Исходя из этого, можно сказать, что сотрудники не хотят проводить досуг со своими сослуживцами, не желают поддерживать контакты с временно отсутствующими либо бывшими работниками. В целом климат можно охарактеризовать как противоречивый [2].

В ходе проведения исследования с помощью методики А.Н. Лутошкина были получены результаты, которые отражены на рисунке 3.

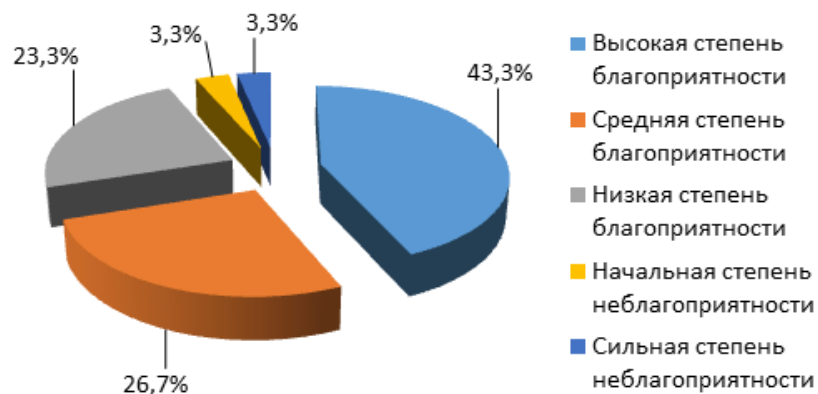


Рисунок 3 - Показатели степени благоприятности психологического климата

Таблица. Коэффициенты корреляции стратегий поведения в конфликте с эмоциональным, когнитивным и поведенческим компонентами социально-психологического климата, при  $0.05 \geq p \geq 0.01$ .

| Стратегии поведения в конфликте | Компоненты социально-психологического климата |             |               |
|---------------------------------|-----------------------------------------------|-------------|---------------|
|                                 | эмоциональный                                 | когнитивный | поведенческий |
| Соперничество                   | -,139                                         | -,143       | -,117         |
| Сотрудничество                  | ,228                                          | ,048        | -,066         |
| Компромисс                      | ,124                                          | ,112        | ,125          |
| Избегание                       | -,213                                         | ,099        | -,441         |
| Приспособление                  | ,052                                          | ,011        | ,303          |

В ходе анализа данных, отраженных на рисунке 3, было выявлено, что 7 работников (23,3%) определяют социально-психологический климат в коллективе, как имеющий низкую степень благоприятности и 1 работник (3,3%) оценивает психологический климат с сильной степенью неблагоприятности. Также 1

трудящийся (3,3%) считает, что атмосфера в коллективе имеет начальную степень неблагоприятности. По мнению 8-ми коллег (26,7%) уровень климата является средне благоприятным и 13 трудящихся (43%) считают его благоприятным. В целом, климат оценивается как средне благоприятный.

Для определения взаимосвязи стратегий конфликтного поведения и социально-психологического климата в коллективе работников пищевой промышленности был использован метод ранговой корреляции Ч. Спирмена. Результаты представлены в таблице.

Проанализировав полученные результаты, отраженные в таблице, можно сделать вывод о том, что между стратегиями соперничества, сотрудничества, приспособления, компромисса и социально-психологическим климатом (эмоциональным, поведенческим и когнитивным компонентами) взаимосвязь не выявлена.

Обратная взаимосвязь обнаружена между стратегией избегания и поведенческим компонентом ( $r = -0,441$ ). Следовательно, чем выше проявление стратегии избегания, тем ниже показатель поведенческого компонента и наоборот, чем выше показатели поведенческого компонента, тем ниже вероятность избегания. Чем выше желание сотрудников совместно работать, проводить досуг и поддерживать контакты, тем ниже будет проявление стратегии избегания конфликта.

Исследование особенностей социально-психологического коллектива и анализ межличностных взаимодействий в нем помогут руководителю предприятия разработать грамотную стратегию управления коллективом. Ведь от уровня качества руководства и общего настроения внутри трудового сообщества зависит производительность труда и дальнейшая эффективность работы предприятия.

#### *Список литературы*

1. Богданова, Л.В. Влияние конфликтов на социально-психологический климат трудового коллектива/Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова//Психологический Vademecum: Профессиональный рост личности в поликультурной среде: региональный аспект: сборник научных статей / Витеб. гос. ун-т; под ред. С.Л. Богомаза, В.А. Каратерзи, С.Ф. Пашковича. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – С.58-61.
2. Богданова, Л.В. Взаимосвязь стратегий поведения в конфликте и социально-психологического климата трудового коллектива/ Л.В. Богданова, Н.И. Циркунова// Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы XI Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов, Витебск, 21 апреля 2023 г. : в 2 т. / Витеб. гос. ун-т ; редкол.: Е.Я. Аршанский (гл. ред.) [и др.]. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – Т. 2. – С. 150-152.

***Tsirkunova Natalya I., Senior Lecturer at the Department of Psychology (e-mail: cirkunovan@mail.ru)***

***Bogdanova Lyudmila V., student,***

***VSU named after P.M. Masherova, Vitebsk***

***Republic of Belarus (e-mail: lyudochka.bogdanova.88@mail.ru)***

**RELATIONSHIP OF STRATEGIES OF CONFLICT BEHAVIOR AND  
PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF FOOD INDUSTRY WORKERS**

**Abstract.** *The article presents the results of a study of behavior strategies in conflict, and determines the level of the socio-psychological climate of the team. Correlations between strategies of behavior in conflict and the socio-psychological climate have been identified.*

**Keywords:** *psychological climate, conflict, conflict resolution strategies, assessment of socio-psychological climate, compromise, avoidance, competition, adaptation, cooperation.*

## **РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ СТУДЕНТАМИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ КУРСА ОБУЧЕНИЯ**

**Шигаева Светлана Александровна**, старший преподаватель  
Нижегородский государственный лингвистический университет  
им.Н.А.Добролюбова, г. Нижний Новгород, Россия  
(e-mail: sshigaeva@mail.ru)

**Единак Артем Сергеевич**, студент  
Мининский университет, г. Нижний Новгород, Россия  
(e-mail: edinakartem1@gmail.com)

*В данной статье рассматривается вопрос распределения времени студентами в зависимости от курса обучения. Были выявлены основные закономерности в распределении времени студентов, установлено, что со временем обучения студенты увеличивают количество времени, затрачиваемого на учебу, и уменьшают количество времени, затрачиваемого на отдых и развлечения. Кроме того, со временем обучения студенты становятся более организованными и рациональными в распределении своего времени.*

*Ключевые слова:* распределение времени, студенты, курс обучения, тайм-менеджмент.

**Введение:** Время — один из ключевых ресурсов в жизни человека [1]. От того, как человек распределяет свое время, зависит его успех в учебе, работе, личной жизни. В студенческие годы вопрос распределения времени приобретает особую актуальность, так как студенты сталкиваются с необходимостью совмещать учебу, работу, участие в общественной жизни и отдых.

Важную роль в организации распределения времени играет тайм-менеджмент. Это технология организации времени и повышения эффективности его использования. Тайм-менеджмент нужен для того, чтобы больше успевать, находить время для важных дел, достигать целей, управлять своей жизнью [3].

В научной литературе существует ряд исследований, посвященных вопросам распределения времени студентами. Однако большинство этих исследований посвящено изучению распределения времени студентов в целом, без учета курса обучения [2]. Анализ показал, что основными факторами, влияющими на распределение времени студентов, являются: количество учебных часов, сложность изучаемых дисциплин, наличие работы, участие в общественной жизни.