

**Заключение.** Учитывая изложенные выше благоприятные личностно – профессиональные особенности следователя СК России представляется необходимым формирование и дополнение психогаммы личности следователя обобщенными критериями, которыми должен обладать сотрудник в этой профессии: средние интеллектуально-когнитивные способности; реалистический стиль мышления; средний уровень кратковременной памяти и устойчивости внимания; низкий уровень невротических проявлений; эмоциональная устойчивость; средний уровень социальной желательности; выраженные социальные контакты и ответственность. К неблагоприятным личностно – профессиональным особенностям следователя СК России следует отнести такие обобщенные критерии, как высокие показатели по невротическим проявлениям, склонность к риску, низкие показатели по социальным контактам и социальной желательности.

#### **Список использованной литературы:**

1. Васильев, В.Л. Юридическая психология: учебник для вузов / В.Л. Васильев. – 6-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, – 2009. – 608 с.
2. Использование психологических знаний в расследовании преступлений: учебное пособие / С.И. Грицаев, Д.А. Влезько, Д.В. Шевель; М-во сельского хоз-ва РФ, ФГБОУ ВПО "Кубанский гос. аграрный ун-т". – Краснодар: КубГАУ, 2013. – 200 с.
3. Бобровничай, А.А. Профессиональная адаптация следователей на основе формирования коммуникативной компетентности / А.А. Бобровничай, Т.А. Тетерина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – №4. – С. 36–40.

**Сопот А.С.**

*Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*  
Научный руководитель – Крестьянинова Т.Ю., канд. биол. наук, доцент

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

На сегодняшний день в любых формах социальных организаций применяются методы работы в коллективах – как в четко закрепленных иерархических единицах, так и в «мобильных» командах, работающих над каким-либо проектом [1]. При этом независимо от того, являются ли члены данного коллектива лидерами или аутсайдерами, командными «игроками» или напротив, независимыми специалистами, основная цель подобного социального объединения состоит в том, чтобы максимизировать производительность, креативность и результативность всей группы [2].

И хотя взаимодействие в коллективе представляет собой проверенный подход к организации деятельности, каждый раз, когда происходит объединение людей с различными характеристиками (слой общества, опыт, жизненные позиции, образование и прочее), неизбежно возникают межличностные конфликты. Таким образом, актуальность настоящего исследования обоснована потребностью изучения природы межличностных конфликтов в коллективе и методов их эффективного регулирования.

Цель исследования – изучить теоретические аспекты межличностных конфликтов в трудовом коллективе и существующие пути решения, способствующие улучшению психологического климата в коллективе и повышению общей производительности труда.

**Материал и методы.** Материалом исследования послужили данные интернет-ресурсов, отечественные и зарубежные литературные источники по теме. Нами применялись следующие методы: анализ, обобщение, синтез.

**Результаты и их обсуждение.** Стоит отметить, что большинство исследователей рассматривают конфликт как негативную реакцию и (или) пагубный процесс, которого необходимо избегать [2, 3]. Однако конфликт, по своей природе, является естествен-

ным результатом совместной работы людей и возникает из-за столкновения восприятий, целей или ценностей в социальной группе, члены которой заботятся о результате деятельности данной группы. Таким образом, важно учитывать, что успешное управление конфликтом может принести пользу социальной группе – без конфликтов коллектив регрессирует до стадии апатии и эмоционального (профессионального) выгорания, которое способствует значительному снижению качественных и количественных показателей его деятельности [3].

В ходе анализа литературы, нам удалось выделить несколько ключевых причин, которые способствуют возникновению конфликтов. Одной из таких причин является высокий уровень стресса, связанный с особенностями профессиональной деятельности. Данные, приведенные *Алексеевым И.В.* [1], свидетельствуют о том, что более 25% сотрудников отдела сталкивались с конфликтами на рабочем месте хотя бы раз в течение года. Наиболее распространёнными причинами конфликтов были несоответствие ожиданий по выполнению обязанностей и личные разногласия между сотрудниками. Также стоит отметить, что около 15% конфликтных ситуаций связаны с различиями в стилях управления между руководством и подчинёнными, что часто приводит к обострению межличностных отношений [1].

Одним из наиболее серьезных последствий конфликтов является профессиональное выгорание сотрудников. В исследовании *Бахмат Е.М.* указано, что более 30% респондентов указывают на наличие симптомов выгорания, таких как снижение мотивации, ухудшение эмоционального состояния и повышенная раздражительность. Это не только снижает общую продуктивность работы коллектива, но и ведет к увеличению текучести кадров, что является проблемой для учреждений, где требуется высокая степень профессионализма и стабильности. Для анализа конфликтных ситуаций *Алексеевым И.В.* применялись различные методы, включая анкетирование, интервьюирование и наблюдение за поведением сотрудников в рабочих ситуациях. Результаты анкетирования показали, что около 40% конфликтов разрешаются на уровне непосредственных руководителей, однако примерно 20% конфликтных ситуаций остаются нерешёнными или требуют вмешательства руководства более высокого уровня. Это указывает на необходимость более тщательного подхода к управлению коллективом и развитию навыков управления конфликтами у руководителей среднего звена.

В результате анализа литературных источников, были выявлены следующие проблемы и пути их решения:

1. Высокий уровень стресса и профессионального выгорания. Сотрудники правоохранительных органов ежедневно сталкиваются с высоким уровнем стресса из-за специфики своей деятельности: обеспечение общественной безопасности, решение чрезвычайных ситуаций и работа в условиях нехватки времени. Это приводит к эмоциональному истощению, раздражительности и повышенной конфликтности в коллективе. Пути решения: необходимо внедрение систем психологической поддержки сотрудников. Это могут быть регулярные тренинги по управлению стрессом, программы профилактики выгорания, индивидуальные консультации с психологами. Также полезно проводить командные мероприятия, направленные на улучшение эмоционального климата и сплоченность коллектива [3].

2. Нечеткое распределение обязанностей и роли в коллективе. Несогласованность действий между сотрудниками, расплывчатые должностные инструкции и отсутствие четких ролей создают почву для конфликтов. В таких условиях сотрудники могут испытывать неудовлетворенность, которая проявляется в межличностных разногласиях. Пути решения: оптимизация распределения обязанностей, четкое определение зон ответственности каждого сотрудника, регулярные обсуждения рабочих задач и ожиданий руководства. Важно проводить инструктажи, обсуждать рабочие процессы на коллективных совещаниях и фиксировать результаты договоренностей.

3. Недостаточная подготовка руководителей к управлению конфликтами. Руководители не всегда обладают необходимыми знаниями и навыками для эффективного разрешения конфликтов, что может усугублять напряжение в коллективе и ухудшать обстановку. Некоторые конфликты остаются нерешенными, а это создает дальнейшие проблемы для работы коллектива. Пути решения: повышение квалификации руководителей, проведение обучающих семинаров и тренингов по управлению конфликтами. Руководители должны научиться быстро распознавать нарастающее напряжение и принимать меры по его урегулированию. Также рекомендуется внедрение механизмов обратной связи от сотрудников для оперативного реагирования на возникающие проблемы [3].

**Заключение.** Межличностные конфликты являются значимой проблемой, поскольку они напрямую влияют на эффективность работы коллектива, выполнение должностных обязанностей. Конфликты могут снижать уровень производительности, ухудшать психологический климат и повышать риск профессионального выгорания среди сотрудников.

#### **Список использованной литературы:**

1. Алексеев, И.В. Психология конфликтов в трудовом коллективе / И.В. Алексеев. – М.: Юрайт, 2021. – 352 с.
2. Беляев, С.В. Управление конфликтами на предприятии: учебное пособие / С.В. Беляев. – СПб.: Питер, 2022. – 210 с.
3. Бахмат, Е.М. Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя: монография / Е.М. Бахмат ; М-во образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Витебский государственный университет имени П.М. Машерова". – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – 148 с. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/39945>

**Степаненко А.Н.**

*Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*  
Научный руководитель – Шмуракова М.Е., канд. психол. наук, доцент

### **ОСОБЕННОСТИ САМООРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Самоорганизация деятельности – это процесс, при котором индивид или группа самостоятельно планируют, контролируют и оценивают свои действия для достижения заданных целей. Самоорганизация включает в себя управление временем, приоритизацию задач, а также развитие самодисциплины и мотивации. Умение организовать свою деятельность позволяет повысить продуктивность, снизить уровень тревожности и достичь гармонии в жизни. Это особенно актуально для людей, стремящихся к успеху в карьере, учебе или личных проектах [1].

Самоорганизация помогает лучше адаптироваться к изменениям, справляться с трудностями и достигать устойчивых результатов. В конечном итоге, это умение становится основой для личностного роста и профессионального развития. Таким образом, самоорганизация деятельности является важным инструментом, позволяющим людям эффективно справляться с вызовами современного мира и достигать своих целей [2].

Следует отметить, что параметры самоорганизации стали использоваться психологами в последнее время в качестве критериев развития личностного потенциала человека. Неоднократно отмечалось, что для формирования личностных и в будущем профессиональных качеств обучающимся важно обладать развитыми навыками самоорганизации деятельности [1], [2].