

: электронный // КиберЛенинка : научная электронная библиотека. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ne-stranno-esli-sovremennaya-yaaponskaya-devochka-zagovorit-na-tserkovnoslavyanskom> (дата обращения: 23.12.2025).

5. Яскевич, А. В. Большая иллюстративная энциклопедия. Искусство Японии / А. В. Яскевич. – СПб : СЗКЭО, 2024. – 256 с. – Текст : непосредственный.

6. Непарко, М. В. Современные методы развития межкультурных компетенций через образование // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2021. – Т. 1-1, № 52. – С. 141–144. – DOI: 10.24411/2500-1000-2021-1059. – Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-razvitiya-mezhkulturnyh-kompetentsiy-cherez-obrazovanie> (дата обращения: 01.01.2025).

7. Мацкевич, В., Крупник, С. Функциональная грамотность // Всемирная энциклопедия. Философия. – Москва : АСТ ; Минск : Харвест, 2001. – Текст : электронный. – URL: <http://worvik.narod.ru/philo/fg.htm> (дата обращения: 23.12.2025).

## **ИССЛЕДОВАНИЕ СПЕЦИФИКИ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ**

***Возняк Д.В., Рыбаков В.Е.,***

*студенты 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель – Далимаева Е.О., ст. преподаватель*

Ключевые слова: конфликтные ситуации, социология управления, студенческие группы, опрос, социальная динамика.

В рамках изучения дисциплины «Социология управления» студентам необходимо научиться изучать, собирать и анализировать различную информацию и данные, для ее использования в практике социального управления, т.к. известно, что потенциальный руководитель должен уметь регулировать многие процессы в трудовом коллективе, опираясь на максимально возможные объективные данные, что требует, как минимум, базовых, но качественных знаний.

Таковых процессов существует огромное количество, при этом в зависимости от непрерывных диалектических преобразований в ходе исторической динамики (как на макро, так и на микроуровне) они изменчивы и требуют повторных изучений (или, говоря более точно обновлений). Также, опираясь на некоторые идеи Э. Гуссерля, многие социальные процессы трудовых коллективов, с целями изучения и построения идеальных моделей вариантов воздействия руководителя на них, формально можно рассматривать в качестве феноменов (явления, процессы, изменения, объекты, движения и прочие формы бытия, составляющие поток реальности, с которым сталкивается человеческое сознание (А. Шопенгауэр «Мир как воля и представление»)) [1; 2].

*Целью* данного исследования является изучение основных причин, вызывающих конфликты в коллективе на примере студенческой группы.

**Материал и методы.** Материалом исследования послужили результаты опросов студенческих групп ВГУ имени П.М. Машерова.

Методологическую базу составили общенаучные методы исследования: анализ, синтез, сравнение, обобщение, а также эмпирический метод опроса.

**Результаты и их обсуждение.** Одним из феноменов, рассмотрение которого практически всегда остается актуальным, является конфликт в трудовом коллективе. Сам по себе феномен представляет собой процесс столкновения интересов двух и более субъектов. Конфликт может быть как внутренний (его участники только члены конкретного коллектива), так и внешний (столкновение интересов представителей разных коллективов, либо же коллективов в целом). Стоит отметить, что характеристики конфликтов могут быть как сущностные (объясняющие природу конфликта в целом и в большинстве случаев устойчивые, к примеру, такие как наличие двух и более субъектов, столкновение интересов, или же наличие противоречий), так и условными (характеристики, изменяющиеся вместе с внешними условиями, такими как экономические, политические, культурные, социальные, личностные, психологические и многие другие, к примеру, сюда можно отнести причины, характер протекания конфликта, поведения субъектов в нем и многое другое). Если сущностные характеристики, с силу их большей устойчивости, по сравнению с условными, могут быть представлены в виде устойчивых моделей, представленных такими науками как философия и психология, то условные характеристики требуют постоянного анализа и рассмотрения конкретных единичных ситуаций. Однако, при нахождении некоторых закономерностей среди условных характеристик, которым присуща регулярность, схожесть, а порой и системность, возможно выявление новых общих сущностных черт феномена конфликта в трудовом коллективе.

Одним из способов выявления эмпирических данных (в том числе и при дополнительном включении некоторых приемов психологической методологии) является опрос. Данный способ могут использовать не только ученые в исследовательских целях, но и руководители трудовых коллективов, для сбора данных, позволяющих повысить качество менеджмента организации.

В рамках данного исследования был составлен ряд вопросов и проведен учебный опрос среди представителей студенческих групп ВГУ имени П.М. Машерова, заканчивая коллективами структурных подразделений организаций и учреждений г. Витебска в сфере образования.

Большинство респондентов (87,5%) – представители женского пола, что в целом соответствует гендерному разделению в сфере образования. Возраст участников данного опроса варьируется от 17 до 22 лет. Большинство опрошенных составили обучающиеся в возрасте 18 лет (33,3%). Остальные: 17 лет – 13,3% опрошенных, 19 лет – 26,7% опрошенных, 20 лет – 6,7% опрошенных, 21 год – 6,7% опрошенных, 22 года – 13,3% опрошенных.

На вопрос «Встречались ли Вы с конфликтами в своей учебной деятельности?» большинство ответило положительно, что говорит о регулярности возникновения разного рода конфликтов и их естественности в социальной среде общества. Полное отсутствие конфликтов в обществе

невозможно в силу человеческой природы. Психика и сознание каждого человека устроены так, что в последствии приобретения опыта взаимодействия с окружающей реальностью и формирования личности, каждым индивидом любая действительность воспринимается иначе, в силу уже отличия полученного опыта и условий его приобретения. Существуют лишь общие сущностные понятийные обозначения тех или иных феноменов реальности, возникшие в результате общественной договоренности (к примеру обозначение того или иного предмета реальности конкретным словом, что формирует в результате язык). Исходя из этого, можно прийти к выводу, что само наличие конфликтных ситуаций в трудовых коллективах полностью искоренить невозможно, однако возможно регулирование поведения человека и способов поиска решения проблемы в условиях конфликтной ситуации.

Также, мы учитывали и тот факт, что данный опросник в основном направлен на студенческую целевую аудиторию и прошедшими его в основном являются студенты, а соответственно его результаты по большей части характеризуют природу конфликтных ситуаций в студенческих группах.

Так, на вопрос «С какими конфликтами Вы чаще всего встречались?» большинство участников выбрали конфликты между одноклассниками. На втором месте оказались конфликты между студентами и преподавателями, характер которых может зависеть от ряда разных, но взаимосвязанных факторов (образование, отношение к культуре, ценностные ориентиры, психологические характеристики личностей участников конфликта и т.п., а также возрастные различия, подчеркивающие все вышеперечисленное). Третье место в равной степени разделили между собой конфликты между старостой и группой, для которых характерно может быть психологическое противостояние «начальник – подчиненный», и конфликты между группами, для которых может быть характерна давняя психологическая установка-противостояние «свой – чужой». Вариант же конфликтов между студентами и администрацией в данном опросе не был выбран.

На открытый вопрос «Какие ситуации чаще всего вызывают конфликты в вашем коллективе было дано несколько разных ответов, вот некоторые из них: «Плохое отношение ко мне от другой стороны», «Несогласие с мнением», «Агрессия со стороны преподавателей», «Недопонимание, несоответствие взглядов», «Конкуренция» и прочие. Несмотря на различия вышеперечисленных ситуаций, можно проследить общую для них черту – в корне характеризующее большинство конфликтов отличающееся мировосприятие и мироощущение личности. Важно подчеркнуть, что одно и то же явление для разных субъектов способно вызывать отличающиеся, а порой и глубоко противоположные чувства, соотношения понятий, объектов, слов, символов и представлений, эмоции и т.д. Это дополняют ответы на вопрос «Чаще всего в вашем коллективе возникают конфликты из-за?», где наиболее частотным ответом стал вариант «недопонимание» (87,5%).

На вопрос «Считаете ли Вы, что в коллективе соблюдаются справедливые принципы при распределении обязанностей?», большинство ответило – «соблюдаются» (51%), или «иногда соблюдаются» (37,5%).

Представленные данные позволяют предположить, что в своем большинстве студенческие группы стремятся к порядку и системности, распределяя между собой обязанности и выполняя их, несмотря на периодически все же возникающие конфликтные ситуации, основой которых может являться столкновение интересов личных и общественных. Также 87,5% опрошенных подчеркнули важность поддержания хороших отношений с коллегами.

Также, исходя из результатов опроса, стоит отметить, что в большинстве случаев находятся компромиссы и решения конфликтов, что говорит о стремлении студенческих групп к доброжелательным коллегиальным отношениям и регулированию процессов межличностных и межгрупповых отношений.

**Заключение.** Таким образом можно сделать вывод, что возникновение конфликтных ситуаций в студенческой группе является естественным процессом, который диалектически изменчив, и в зависимости от ряда факторов, комбинации которых разнообразны и многочисленны, может иметь разный характер. Проведение подобных опросов в студенческих и трудовых коллективах позволяет выявить особенности и характеристики конфликтных ситуаций в конкретных группах людей, что способствует минимизации подобных случаев и созданию благоприятного социального климата в группе.

*Статья выполнена в рамках научно-исследовательской темы БелИСА «Гуманитарные науки как фактор сохранения и укрепления ценностного суверенитета белорусского государства» (№ гос.рег.: 20260078 от 18.02.2026)*

1. Гуссерль, Э. Логические исследования / Э. Гуссерль. – Москва : Гнозис, Дом интеллектуальной книги, 2001. – Т. II. – 472 с.

2. Шопенгауэр, А. Мир как воля и представление / А. Шопенгауэр ; [пер. с нем. Ю. И. Айхенвальд]. – Минск : Харвест, 2011. – 848 с.

## **АСКЕТИЗМ В СОВРЕМЕННОМ ФИЛОСОФСКОМ ДИСКУРСЕ: СЕКУЛЯРИЗАЦИЯ И «НОВЫЕ ФОРМЫ»**

*Газиев А.А.,*

*студент 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь  
Научный руководитель – Далимаева Е.О., ст. преподаватель*

Ключевые слова: аскетизм, философия, цифровой детокс, дауншифтинг, секуляризация, социум, постсекулярное общество.

В современном философском дискурсе феномен аскетизма переживает существенную трансформацию, связанную с общекультурными процессами секуляризации. Если в классических философских и теологических системах аскетизм рассматривался преимущественно как религиозно обусловленная форма самоограничения, направленная на духовное совершенствование и достижение трансцендентных целей, то в условиях современной культуры он все чаще приобретает светские формы и интерпретируется вне рамок конфессионального мировоззрения. Это обстоятельство делает необходимым философский анализ аскетизма не только как исторического феномена, но и как актуальной практики самоформирования субъекта в условиях поздней модерности и постмодерна.