

ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ)

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті подані результати дослідження направлені на вирішення питань прогнозування, запобігання та вирішення конфліктів в колективі. Запропоновано комплекс заходів, які мають реалізовувати студентство задля вирішення конфліктних ситуацій в процесі міжособистісної взаємодії.

Ключові слова: *конфлікт, конфліктна ситуація, адаптація студентської молоді, особистісні ресурси студентської молоді, соціологія конфлікту, конфліктологія.*

Abstract

The results of the research presented in the article are directed on the decision of questions of forecasting, prevention and the decision of conflicts in collective. A set of measures to be implemented by students in order to resolve conflict situations in the process of interpersonal interaction is proposed.

Key words: *conflict, conflict situation, sociology of conflict, conflictology.*

Вступ

Проблема дослідження. Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) - це відсутність згоди між двома або більше сторонами, які можуть бути конкретними особами або групами. Кожна сторона робить все, щоб прийнята була її точка зору і мета, і заважає іншій стороні робити те ж саме. Конфлікти виникають у багатьох сферах людської життєдіяльності, тому дослідження цієї проблема дуже актуальне, адже передбачити і уникнути конфлікту краще, ніж його вирішувати. Існує декілька видів конфліктів і шляхи їх вирішення відрізняються один від одного. У зв'язку з цією проблемою потрібно розглянути суть та типи конфліктів та причини їх виникнення [1].

Актуальність теми дослідження. В будь-якій сфері життя між людьми виникають конфлікти, вони з'являються на підґрунті розбіжностей думок, поглядів, потреб, бажань, інтересів, стилів життя. Внаслідок цих розбіжностей виникають суперечки та протистояння, що в свою чергу призводить до порушення особистого або ж міжособистого спокою, емоційної рівноваги і призводить до ще більшого розгортання та загострення конфліктної ситуації.

Людина проводить більшу частину свого життя в соціумі, взаємодіючи з колегами, керівництвом, підлеглими, партнерами по бізнесу або клієнтами. При такій взаємодії в спілкуванні виникає протилежність поглядів, думок, що в свою чергу призводить до конфліктів або суперечок між членами групи, групами в цілому. Незважаючи на це, конфлікт, що виник в організації відіграє важливу роль і впливає як на членів групи (членів колективу), що стали учасниками конфлікту так і може вплинути на діяльність організації в цілому. Проблема конфлікту яскраво виражається і у вищих навчальних закладах і вони поділяються на декілька видів:

1. Міжособистісні (студенти, викладачі)
2. Між мікрогрупами в середині академічної студентської групи
3. Між особистістю і групою (на кафедрі, у студентській групі)

4. Між групами — підтримки при обранні на керівні посади
5. Між соціальними групами за політичними, національними, етнічними та іншими ознаками

За результатами проведених досліджень, організаційні конфлікти займають друге місце після політичних.

Соціологія бачить проблему конфлікту як одну з найактуальніших, оскільки суспільне життя, процеси, явища тісно пов'язані з даною проблемою. Підходячи до вивчення конфлікту, соціологи в першу чергу цікавляться мотивами, що спонукали конфліктну ситуацію, які в свою чергу залежать від суспільної та соціальної сфери.

Ступінь вивчення та розробки проблеми. Проблема конфлікту має виражений міждисциплінарний характер. До середини ХХ століття конфлікт сам по собі не був об'єктом вивчення психологів, а розглядався лише як частина більш загального концептуального напрямку. Вчених більше цікавили або причини виникнення конфліктів, або їхні наслідки, але не сам конфлікт як центральна ланка дослідження. Тобто не розглядалися динаміка, структура, функції конфліктів, не було створено типології конфліктів. І лише наприкінці ХХ ст. поступово сформувалася окрема соціологічна теорія — соціологія конфлікту [2].

Соціологія конфлікту — одна з найважливіших галузей соціології як науки про суспільство, оскільки кожне суспільство, кожна соціальна група, соціальна спільність переживають конфлікти, через них удосконалюють свою організацію і всю життєдіяльність, а інколи втрачають великі надбання й досягнення. Науково-практичний інтерес соціології конфлікту зосереджений на таких проблемах:

- сутність конфлікту, з'ясування джерел природи та ступеня конфліктності суспільства;
- специфіка власне соціологічного підходу до аналізу конфліктів;
- мотивація конфлікту;
- взаємозв'язок конфліктів на макро- та мікрорівнях;
- управління конфліктами.

Соціологія конфлікту найчастіше послуговується такими категоріями, як «конфлікт», «соціальний конфлікт», «гострота конфлікту», «тривалість конфлікту», «конфліктанти», «межі конфлікту». Найуживанішою є категорія «конфлікт». Він є складною взаємодією, спрямованою на розвиток і вирішення протиріч, суперечностей, які неможливо вирішити без зміни чинників цієї взаємодії. Найчастіше конфлікт виявляє себе в соціальному середовищі, постаючи як соціальний конфлікт. [3]

Соціальний конфлікт — це найвища стадія розвитку суперечностей у відносинах між людьми, соціальними групами, суспільства в цілому, яка характеризується зіткненням протилежно спрямованих інтересів, цілей, позицій суб'єктів взаємодії. [4]

Гострота конфлікту — ступінь зіткнення інтересів, глибина суперечностей сторін, що конфліктують. Як правило, про цю гостроту свідчить рівень інтенсивності конфліктних дій, що ставить у пряму залежність можливість розв'язання конфлікту. Гострота конфлікту дозволяє спрогнозувати час, який потрібно буде витратити на подолання конфліктної ситуації, тобто спрогнозувати тривалість конфлікту.

Тривалість конфлікту - часові виміри його існування. Відповідно, конфлікт може бути коротко-, середньо- та довготривалим, що залежить від цілей протидіючих сторін, що протидіють гостроти проблеми, соціальної культури, ресурсів управління конфліктом. [5]

Результати дослідження

В ході даного соціологічного дослідження було опитано 51 особа, серед студентів 1 курсу факультету менеджменту та інформаційної безпеки. «Ваша спеціальність?» більшість опитаних 13(27,1%) відповіли – 075, четверта частина 12(25%) – 125, 10 респондентів (20,8%) – 073, 8 (16,7%) – 051, і лише 5 (10,4%) – 076 . Серед них 16 осіб (31,4%) - представники чоловічої статі і 35 (68,6%) – представниці жіночої статі. Віком 17 років – 44 особи(86,3%), та 18 років – 7 осіб(13,7%). « Ваше місце проживання до вступу в ВНЗ?», майже половина 24(47,1%) вказали – місто, 19(37,3%) – село, 6(11,8%) – обласний центр, та 2(3,9%) – смт (селище міського типу).

В ході даного соціологічного дослідження були отримані такі результати:

На питання «Як Ви ставитесь до конфлікту?» більше половини 30(58,8%) відповіли, що нейтрально, 20(39,2%) – негативно і лише 1(2%) – позитивно. Це свідчить про те, що більшість є нейтральними до конфлікту, але досить велика кількість опитаних, вважають це негативним явищем.

На питання « Наскільки проблема конфліктів в колективі де ви навчаєтесь є актуальною?» цифру 1, тобто міні (неактуальна) вказало майже чверть опитаних 12(23,5%), цифру 2 поставило найбільше людей 14(27,5%), цифру 3 – 10(19,6%), стільки ж осіб вказали цифру 4, цифру 5 – 5(9,8%). Таким

чином середнє значення 2,6. Це свідчить про те, що проблема конфліктів в колективі є актуальною, проте не у великій мірі.

На питання «Чи вважаєте ви себе конфліктною людиною?», відповідь так дали 12 осіб (23,5%), відповідь ні – 22(43,1%) і третина опитаних 17(33,3%) відповіли, що їм важко дати відповідь на дане питання. Отже, більшість респондентів вважають себе не конфліктними, але потрібно врахувати, що достатньо велика кількість не змогла конкретно відповісти на це запитання.

На питання «Як ви ставитесь до конфліктних людей ?» майже половина 23(45,1%) особи, відповіли, що нейтрально, третина 17(33,3%) – скоріше негативно, чим позитивно, 7 людей (13,7%) – негативно, 3(3%) – скоріше позитивно, чим негативно, і тільки 1(2%) – позитивно. Тобто, більшість опитаних ставиться до конфліктних людей нейтрально та не розглядають в їхній поведінці позитивних сторін.

На питання «Чи намагаєтесь Ви уникати конфлікту?» переважна більшість 28(54,9%) відповіла, що скоріше так, чим ні, 14 респондентів (27,5%) – так,8(15,7%) – скоріше ні, чим так, і 1(2%) – відповів, що ні. Це свідчить про те, що переважна більшість намагається уникнути конфлікту.

На питання «Чи часто ви потрапляєте у конфліктні ситуації?» майже половина 24(47,1%) відповіли, що декілька разів на місяць, 11 осіб (21,6%) відповіли, що декілька разів на тиждень, 10(19,6%) – що взагалі не потрапляють, 4(4%) – що щодня, і 2 людини (2%) – що декілька разів на день. Отже, більшість респондентів потрапляють в конфліктні ситуації не дуже часто і лише 19,6% від усіх опитаних взагалі не потрапляють.

На питання «Який тип поведінки в конфліктній ситуації вам близький?» 23(45,1%) респондентів обрали компроміс (нейтральний варіант), 12(23,6%) обрали конкуренція (прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншому), 10(19,5%) обрали пристосування (принесення в жертву власних інтересів заради інших), 6(11,8%) – уникнення (відсутність прагнення до кооперації, і відсутність тенденції до досягнення власних цілей), інший варіант ніхто не запропонував. Це свідчить про те, що більшості респондентів при виникненні конфліктної ситуації близький тип поведінки компроміс (нейтральний варіант).

На питання «Чи можливо, на вашу думку, попередити конфлікти в колективі?» переважна більшість учасників опитування 32(62,7%) відповіли, що можливо попередити, проте не всі, четверта частина 13(25,5%) відповіли, що не можливо попередити, і 6(11,8%) відповіли, що можливо попередити всі. Тобто більшість вважають, що конфлікти можливо попередити, але залежно від ситуації.

На питання «Які шляхи попередження конфлікту ви оберете?» переважна більшість 37(72,5%) обрала, що з'ясує, що призводить до конфлікту, значна частина 36(70,6%) обрала, що буде слідкувати за тим, що говорить, велика кількість 34(66,7) обрала, що буде слідкувати за своїми емоціями, більше половини 30(58,8%) – що буде відстоювати свою позицію, але не тиснути на співрозмовника, майже четверта частина 14(27,5) – що буде йти на поступки, чверть 13(25,5%) – буду відстоювати свою позицію. Отже, переважна більшість учасників опитування готові зі своєї сторони зробити все для того, щоб попередити конфлікт.

Висновок

Отже, дослідивши проблему конфліктів серед студентів 1 курсу факультету менеджменту та інформаційної безпеки, можна стверджувати, що конфлікт – це складне явище, яке виникає при відсутності розуміння між двома або більше сторонами. Кожен конфлікт має різні рівні розвитку та шляхи попередження та подолання. Під час конфліктних ситуацій різні сторони приймають свою позицію, мають своє бачення та усвідомлення, тому потрібно вміти досягати спільної згоди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання [Електронний ресурс] /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч. – К.: ДЕТУТ, 2008. – 293 с.- Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/3936/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F-%D0%B2%D0%B8%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%9E.%D0%9C.%D0%9E%D1%82%D0%B8%D1%87_rtf_2014_05_04_16_49_58_661.pdf
2. Навчальні матеріали онлайн (pidru4niki.website)/Психологічна традиція вивчення конфлікту. Історія дослідження проблеми конфлікту [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://pidru4niki.com/15491007/psihologiya/psihologichna_traditsiya_vivchennya_konfliktu_istoriya_doslidzhennya_problemi_konfliktu

3. СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ У СУСПІЛЬСТВІ [Електронний ресурс]/ Коржик Дмитрій Григорович. Режим доступу: <http://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/2794/1/27.pdf>
4. Вікіпедія/[Електронний ресурс]/Соціальний конфлікт. Режим дрстуру: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%96%D0%BA%D1%82
5. Конфліктологія [Текст]: навчальний посібник для вищої школи / Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка; за ред. Г.В. Гребенькова. - Львів : Магнолія 2006, 2011. - 229 с. /Конфлікт як соціальне явище. Режим доступу: <https://old.lib.dp.ua/site-libr/?idm=1&idp=199&ida=1204>
6. Слободянюк А. В. Проблеми адаптації студентської молоді у вищому навчальному закладі (за результатами соціологічного дослідження) [Текст] / А. В. Слободянюк // Гуманізм та освіта: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції, м. Вінниця, 21-23 вересня 2004 р. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2004. – Т. 2. – С. 244-247.
7. Слободянюк А. В. Особистісні ресурси студентської молоді (на матеріалах соціально-психологічних досліджень) [Текст] / А. В. Слободянюк, Л. В. Косарева // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2018. – № 17. – С. 89-95.
8. Горбачев А. С. Причини конфліктів у колективі (за результатами дослідження) [Електронний ресурс] / А. С. Горбачев, А. В. Слободянюк // Матеріали XLVIII науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 13-15 березня 2019 р. – Електрон. текст. дані. – 2019. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2019/paper/view/7679>.

Волос Наталія Миколаївна – студентка групи МР-216, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: nataliyacopu@gmail.com.

Слободянюк Анатолій Володимирович - кандидат соціологічних наук, доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник центру соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету, e-mail: slobodyanyuk@vntu.edu.ua.

Volos Natalia Mykolayivna - student of MR-21b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: nataliyacopu@gmail.com.

Slobodyanyuk Anatoliy Volodymyrovych - Candidate of Sociology, Associate Professor of the Department of Social and Political Sciences, Scientific Director of the Center of Sociological Research, Vinnitsa National Technical University, e-mail: slobodyanyuk@vntu.edu.ua.