

ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ В КОЛЕКТИВІ

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: соціологія конфлікту, конфліктологія, студентство, вища освіта, громадська думка

Abstract

The article presents results of research aimed at addressing issues of prediction, prevention and resolution of conflicts in the team. It proposes a set of activities that must implement the students to solve conflict situations in the process of interpersonal interaction.

Keywords: sociology of conflict, conflict studies, students, higher education, public opinion

Проблема дослідження. Конфлікти виникають практично у всіх сферах людської діяльності, тому вивчення проблеми запобігання конфліктів актуально. Запобігти конфлікту, тобто заздалегідь усунути фактори, чи вчасно підготуватися до нього набагато краще, ніж його вирішувати. Заходи щодо запобігання конфліктів впливають з причин їх виникнення, а так само існують різні типи конфліктів, які потребують специфічних методів їх запобігання. У зв'язку з цим важливо розглянути сутність та класифікацію конфліктів, фактори, що викликають конфлікт.

Актуальність теми дослідження. Конфліктні процеси мало хто схвалює, але майже всі в них беруть участь. Міжособистісні та між групові конфлікти негативно позначаються на всіх процесах життєдіяльності. Конфлікти між колегами негативно впливають як на самих конфліктуючих, так і на весь колектив, в колективі, де склався несприятливий соціально-психологічний клімат, проста образа може, зрештою, привести до вияву жорстокості у відношенні своїх супротивників і т.д.

Займатися своєчасною діагностикою та профілактикою конфліктів у колективах вкрай необхідно.

По-перше, профілактика конфліктів, поза сумнівом, сприятиме підвищенню якості робочого або навчального процесу. Колеги стануть втрачати інтелектуальні та моральні сили не на боротьбу з опонентами, а на свою основну діяльність.

По-друге, конфлікти роблять помітний негативний вплив на психічний стан і настрої конфліктуючих. Стрес, що виникає в ході конфліктів, може бути причиною десятків серйозних захворювань. Тому своєчасні профілактичні заходи повинні позитивно впливати на психологічне та фізичне здоров'я людей у колективі.

По-третє, саме при роботі в колективі, у людини формуються навички розв'язання суперечностей в міжособистісному взаємодії, які трапляються в житті кожної людини [1].

Ступінь вивчення та розробки проблеми. Проблема конфлікту має виражений міждисциплінарний характер. Її дослідженням займаються мистецтвознавці, математики, педагоги, політологи, правознавці, психологи, соціобіологи, соціологи, філософи. Конфлікт і пов'язана з ним проблематика є об'єктом багатьох гуманітарних дисциплін, серед яких наприкінці ХХ ст. поступово сформувалася окрема соціологічна теорія — соціологія конфлікту[2].

Соціологія конфлікту — галузь соціології, яка вивчає сутність, зумовленість, наслідки та управління конфліктом як соціальним явищем. 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.

Соціальний конфлікт — зіткнення інтересів двох чи більшої кількості індивідів, соціальних груп.

За своєю природою конфлікт є соціальним явищем, породженим особливостями суспільного життя, соціальних систем, зіткненням, протиборством суб'єктів соціуму. Стан конфлікту — далеко нерідкісне явище.

Тією чи іншою мірою, в той чи інший час він властивий кожному соціальному суб'єкту на певних фазах його розвитку. З огляду на це, конфлікт часто розглядають як привід для розв'язання суперечностей. Це стимулювало увагу науковців до проблеми прогнозування та управління конфліктом, наслідки яких здебільшого відчутно залежать від гостроти зіткнення учасників конфліктної взаємодії.

Гострота конфлікту — ступінь зіткнення інтересів, глибина суперечностей учасників конфліктної взаємодії. Як правило, цю гостроту засвідчує рівень інтенсивності конфліктних дій, що ставить у пряму залежність можливість вирішення конфлікту. Гострота конфлікту дає підстави спрогнозувати час, який потрібно буде затратити на подолання конфліктної ситуації, тобто спрогнозувати тривалість конфлікту.

Тривалість конфлікту — часові виміри існування конфлікту. Відповідно конфлікт може бути коротко-, середньо- та довготривалим, що залежить від цілей протиборствуючих сторін, гостроти проблеми, соціальної культури, ресурсів управління конфліктом.

Особливості конфліктної ситуації, можливості розв'язання її багато в чому залежать від інтересів та соціальних характеристик її учасників (конфліктантів). Ними можуть бути окремі індивіди, групи, спільноти і навіть держави.

Сукупність чинників, які зумовлюють конфлікт, розгортання його в просторі та часі визначають його межі. Межі конфлікту — зовнішні структурно-динамічні кордони конфлікту: суб'єктні (кількість учасників), просторові (територія, на якій відбувається конфлікт), часові (тривалість конфлікту) [3].

У суспільстві в даний час сформувалася потреба в дієвих рекомендаціях щодо попередження та конструктивного розв'язання соціальних конфліктів [4]. Такі рекомендації можна очікувати за умови формування міждисциплінарної галузі науки конфліктології. Її створення можливо, оскільки в основі будь-якого конфлікту лежить протиріччя, яке відіграє системоутворюючу роль як для різних видів конфліктів, так і для різних рівнів їх вивчення. Її створення необхідно, оскільки вивчення конфлікту однією наукою неминуче призводить до втрати цілісного уявлення про нього, втрати низки його сутнісних рис. Тому в рамках однієї науки об'єктивно важко виробити практичні рекомендації, які були б корисні у вирішенні реальних конфліктів. Офіцери, органи управління мають справу з цілісними реальними конфліктами, а не з їх окремими психологічними, правовими, соціологічними, філософськими та іншими аспектами. Становлення конфліктології природним чином, як показує зарубіжний досвід, може виявитися досить тривалим процесом. Свідоме формування конфліктології вимагає виконання однієї з наук функцій координатора цього процесу. В силу ряду причин доцільно, щоб роль координатора в даний час взяла на себе психологія чи соціологія. Важливою теоретико-методологічною проблемою є проблема сутності міжособистісного конфлікту [5].

Проблемна ситуація в даній проблемі. Спілкуючись, люди взаємодіють між собою. Керівники спонукають підлеглих до праці, викладачі - студентів до навчання, батьки виховують своїх дітей. І всі ці види взаємодії є конфліктними. Конфліктологія виходить з того, що поведінка людей визначається не тільки раціональними, а й ірраціональними імпульсами, через що вона буває важко передбаченою. Ці моменти стихійності особливо зростають в умовах емоційної напруженості та стресів, з якими пов'язані конфлікти, що й робить завдання їх урегулювання за допомогою наукових методів надзвичайно складним [6].

Конфлікт - зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і крайнє загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, що су проводжу куп,ся складними колізіями.

Стрес - неспецифічна реакція організму у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи.

Профілактика - попередні заходи для недопущення чого-небудь.

Основною проблемою, що виникає при пошуку шляхів попередження конфліктів у колективі, для молоді є байдужість та небажання їх втручатися в дану тематику по причині малої обізнаності в даній

проблемі і прагнення до життя без проблем. Також проблемою буде визначній, як узгоджуються запропоновані шляхи розв'язання та уникнення конфліктів із реальними можливостями.

Темою соціологічного дослідження, яке було проведено серед студентів декількох груп третього курсу факультету ЕЕЕМ ВНТУ є шляхи попередження конфліктів у колективі. Метою соціологічного дослідження є визначення загального ставлення студентства до проблеми пошуку шляхів попередження конфліктів у колективі, перевірка їх обізнаності з даною проблемою. Моделювання можливих заходів що до покращення важливості розуміння даної проблеми. Досягнення поставленої мети передбачало вирішення наступних завдань соціологічного дослідження: з'ясувати актуальність проблеми, визначити фактори, що впливають на ставлення студентства до проблеми, на етапі психологічного та соціального формування їх особистості, визначити причини можливої байдужості до проблеми.

В анкетуванні взяли участь 32 особи, віком від 19 до 23 роки, 91% з них чоловічої статі та 9% жіночої.

На питання «Чи були ви учасником конфлікту у колективі?» отримали наступний результат: 29,2% опитуваних відповіли, що досить часто стають учасниками конфлікту у колективі, 40,6% відповіли що інколи стають учасниками конфлікту, і 31,3% відповіли що ніколи не були учасниками конфлікту у колективі. Отже більшість респондентів зустрічаються з даною проблемою в повсякденному житті.

На питання «Ваше ставлення до конфліктів у колективі» 12,5% відповіли що позитивне, 12,5% відповіли що скоріше позитивне, 18,7% важко сказати відповіді на дане запитання, 21,8% скоріше негативно відносяться до конфліктів у колективі, 34,7% негативно відносяться до конфліктів у колективі, що дає нам можливість зробити висновок - більшість респондентів негативно ставлять до конфліктів у колективі.

На питання «Який тип поведінки в конфліктній ситуації вам близький?» - по 25% респондентів вибрали (конкуренція) і (співробітництво), 31,25% - вибрали варіант (уникнення), 15,6% - вибрали варіант (приспосовування), 3,2% - вибрали варіант (компроміс). Аналізуючи інформацію отриману з відповідей на дане питання можна сказати, що більшості респондентів при виникненні конфліктної ситуації близький тип поведінки, уникнення.

На питання: «Чи можливо, на вашу думку, попередити конфлікти в колективі?» - 50% респондентів відповіли - так, 50% відповіли ні. Отже відповіді респондентів розділилися на дві рівні частини. Це свідчить, що не всі респонденти знають передумови виникнення конфлікту.

На думку респондентів частіше ініціатором конфлікту є жіноча стать. Щодо питання: «Наскільки впливає вік учасників колективу на виникнення конфліктів?» більшість респондентів вважають що вік учасників колективу несуттєво впливає на виникнення конфлікту.

Важливість даної проблеми у суспільстві було оцінено на 3,78 за п'ятибальною шкалою. 62,5% відповіли, що були ініціатором конфлікту у колективі, 37,5% - ні. Отже більше половини представників опитаних груп виступали у ролі ініціатора конфлікту у колективі.

На питання «Наскільки впливає освіченість учасників колективу на виникнення конфліктів у ньому?», 31,3% відповіли, що сильно впливає, 37,5% - відповіли що впливає несуттєво, 31,3 - відповіли що не впливає. Це свідчить, що більшість респондентів вважає освічених людей менш конфліктними.

Практичні рекомендації.

Враховуючи, що переважна більшість висловились про незнання, або не розуміння поняття конфлікту у колективі, потрібно проводити семінари на яких роз'яснювати усі невідомі людині поняття. Також, корисним було б відкрити гуртки і на них розповідати про способи уникнення конфліктів, або способи поведінки у конфлікті, які будуть найкращими у різних ситуаціях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник. – К.: МАУП, 2007
2. Слободянюк А.В. Значення соціології як науки та навчальної дисципліни в сучасному українському суспільстві [Текст] // Вісник «ВПП». – 2011. – №1. – С.16-20.
3. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія [Текст] : навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
4. Слободянюк А.В., Чумаченко О.В. Сучасна освіта очима студентства (за результатами дослідження) [Текст] // Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах глобалізації. Матеріали

всеукраїнської наукової конференції. 4-5 грудня 2015 р., м.Дніпропетровськ. Частина II. / Наук. ред. О.Ю.Висоцький. – Дніпропетровськ: Роял Принт, 2016. – С.89.

5. 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. В 2-х томах. – Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2004. – Т. 2. – С. 247.

6. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.

Микола Юрійович Свіргун – студент групи ЗЕ-136, факультет електроенергетики та електромеханіки Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця

Науковий керівник: **Анатолій Володимирович Слободянюк** – к.соц.н., доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник лабораторії соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету, м.Вінниця

Nikolay Y. Svirgun – student, Faculty of power and electrical engineering Vinnitsa national technical University, Vinnitsa

Supervisor: **Slobodyanyuk Anatoly V.** - PhD in Sociology, assistant professor of social and political sciences, scientific director of the laboratory of sociological researches Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa