

ВЗАЄМОВІДНОСИНИ У КОЛЕКТИВІ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ)

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті показано проблеми адаптації студентської молоді, подані результати дослідження направлені на вирішення питання причини конфліктів у колективі. Запропоновано рекомендації студентам щодо запобігання та вирішення конфлікту.

Ключові слова: соціологія, адаптація студентської молоді, конфлікт, конфліктна ситуація, конфліктологія, нецензурна лексика, студентство.

Abstrakt

The article describes the problems of adaptation of student youth, the results of the research are aimed at solving the issue of the causes of conflicts in the team. Recommendations for students to prevent and resolve the conflict are proposed.

Keywords: sociology, adaptation of student youth, conflict, conflict situation, conflictology, obscene vocabulary, students.

Вступ

Конфлікт (з лат. *conflictus* – зіткнення) – особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами.

На, сьогоднішній день, в Україні, проблема соціально психологічного клімату дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в ту чи іншу діяльність. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності. Як затверджує успішні менеджери, що для створення і процвітання фірми необхідно, щоб люди-службовці в цій установі відчували себе “командою”. Однією з ознак “команди” є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе та інших. Одним з найважливіших показників, що колектив “команда” є хороший соціально-психологічний клімат.

Тобто такий стан в колективі, коли його члену видаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей. Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат у колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників залежить ефективність діяльності організації.

Соціально-психологічний клімат у колективі породжується міжособистісною взаємодією. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини в тому числі, й на процесі трудової діяльності.

При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень.

Київський Міський Центр Підготовки та Підвищення Кваліфікації [1]

Причини конфліктів характеризуються у рамках протиріччя, що виникають між людьми, групами, організаціями, державами і т.п. Джерелами конфліктних ситуацій є загострені протиріччя, розбіжність точок зору, цілей, підходів, бачення способів вирішення виробничих задач, що так чи інакше торкаються особистісних інтересів, включаючи і керівника.

Причиною виникнення будь-якого конфлікту є протиріччя, а протиріччя виникають там, де є

неузгодженість:

- цілей, інтересів, позицій;
- думок, поглядів, переконань; особистісних якостей; міжособистісних відносин;
- знань, умінь, спроможностей;
- функцій керування;
- засобів, методів діяльності;
- мотивів, потреб, ціннісних орієнтацій;
- розуміння інтерпретації інформації оцінок і самооцінок.
- оцінок і самооцінок.

Риси характеру, особливості поведінки людини, *характерні для конфлікту*:

- прагнення будь-що домінувати, бути першим, сказати своє останнє слово;
- бути настільки "принциповим", що це підштовхує до ворожих дій і вчинків;
- зайва прямолінійність у висловленнях і судженнях;
- критика, особливо необґрунтована, недостатньо аргументована;
- поганий настрій, якщо він до того ж періодично повторюється;
- консерватизм мислення, поглядів, переконань, небажання перебороти застарілі традиції в житті

колективу, що стали гальмом у його розвитку;

- прагнення сказати правду в очі, безцеремонне втручання в особисте життя;
- прагнення до незалежності - гарна якість, але до визначених меж;
- зайва наполегливість (нав'язливість);
- несправедлива оцінка вчинків і дій інших, приниження ролі і значимості іншої людини;
- неадекватна оцінка своїх можливостей і спроможностей, особливо їхня переоцінка;
- ініціатива, особливо творча (там, де це не потрібно).

Усунення особистісних хиб - основна ціль самовдосконалення особистості (самоосвіти, самовиховання і саморозвитку).

Згідно результатів проведеного раніше соціологічного дослідження на тему «Причини виникнення конфліктів у колективі», яке проводилося у 2016 році соціологічною організацією «SOCIS» - центру соціальних маркетингових досліджень 2016 році ми можемо навести такі дані:

На питання «Ваше ставлення до конфліктів у колективі» 12,7% відповіли що позитивне, 12,3% відповіли що скоріше позитивне, 18,6% важко сказати відповідь на дане запитання, 21,9% скоріше негативно відносяться до конфліктів у колективі, 34,7% негативно відносяться до конфліктів у колективі. Це дає нам можливість зробити висновок - більшість респондентів негативно ставляться до конфліктів у колективі.

На питання «Який тип поведінки в конфліктній ситуації вам близький?» - 25% респондентів обрали конкуренція і співробітництво, 31,25% - вибрали варіант уникнення, 15,5% - вибрали варіант пристосування, 3,3% - обрали варіант компроміс. Аналізуючи інформацію отриману з відповідей на дане питання можна сказати, що більшості респондентів при виникненні конфліктної ситуації близький тип поведінки, уникнення [2].

Визначення проблемної ситуації

Таким чином існує проблемна ситуація, яка полягає в тому, що між людьми виникає боротьба за владу у колективі і через це виникає більшість конфліктів.

Об'єктом даного соціологічного дослідження є групи МФК19-Б, МВКД-19Б МЛ-19Б першого курсу факультету ФМІБ Серед них 26 осіб (83,9%) - представники чоловічої статі і 6 (16,1%) - представниці жіночої статі. Віком 16-19 років, 16-17 років - осіб (93,6%), 18-19 років - осіб (6,4%) .

Предметом соціологічного дослідження є ставлення студентів ВНТУ до виникнення конфліктів у колективі.

Метою даного соціологічного дослідження є з'ясувати як ставляться студенти ВНТУ, які навчаються на факультеті менеджменту та інформаційної безпеки до виникнення конфліктів у колективі. В результаті має сформуватися загальна картина проблеми та на основі отриманих результатів розробити практичні рекомендації щодо можливих шляхів вирішення проблеми.

Результати дослідження

В ході даного соціологічного дослідження було опитано 31 особу. Серед них 26 осіб (83,9%) - представники чоловічої статі і 6 (16,1%) - представниці жіночої статі. Віком 16-19 років, 16-17 років - осіб (93,6%), 18-19 років - осіб (6,4%) .

На питання “Наскільки проблема **взаємовідносин у колективі** актуальна для вас на даний момент ?” переважна більшість опитаних (12 чоловік - 38,7%) відповіли, що актуальна, проте займає не перше місце, друга частина опитаних (8 чоловік - 25,8%) відповіли важко сказати актуальна чи ні, третя частина опитаних (4 чоловік - 12,9%) (4 чоловік - 12,9%) відповіли, що актуальна, але майже непомітна на фоні інших питань і найбільш актуальна на даний момент, лише (3 чоловік - 9,7%) вважають дану проблему не актуальною взагалі. Середнє значення 4,3 тобто проблема взаємовідносин у колективі у респондентів актуальна проте займає не перше місце.

На питання “У якому віці Ви вважаєте, що люди найбільш конфліктні ?” переважна більшість опитаних (19 чоловік - 61,3%) відповіли, що в 15-25 років люди найбільш конфліктні друга частина опитаних (8 чоловік - 26 %) відповіли, що в 26-35 років і лише (4 чоловік - 12,9%) відповіли, що в 36-45 років. По результатах цього питання найбільш конфліктні люди у віці 15-25 років.

На питання “Назвіть, будь ласка, найбільш поширені причини виникнення конфліктів у колективі ?” переважна більшість опитаних (22 чоловік - 71%) відповіли, що непорозуміння між людьми з огляду на вияв сильних емоцій і надмірне прагнення до влади, третина опитаних (6 чоловік - 19,4%) відповіли, що психологічна несумісність людей, інші (3 чоловік - 9,7%). По результатах відповідей на дане питання найбільша причина виникнення конфліктів у колективі це надмірне прагнення до влади і непорозуміння між людьми з огляду на вияв сильних емоцій. [3]

Висновки

В ході даного соціологічного дослідження було з'ясовано, як студенти ставляться до конфліктів з'ясовано як до цієї проблеми ставляться жінки та чоловіки. Порівняно думки чоловічої та жіночої статі. Проаналізовано наскільки студентам даного потоку розуміють поняття конфлікт, актуальна проблема конфліктів, з'ясовано у якому віці люди найбільш конфліктні, встановлено як поведуться опитувачі у конфлікті. Досліджено актуальність проблеми на даний час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Київський Міський Центр Підготовки та Підвищення Кваліфікації ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=773 [1]
2. 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>.
3. Пушкар З., Войтович Г. ТНЕУ Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє стаття СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ ТА ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЙОГО ФОРМУВАННЯ 2013 р. Ст133-135 [www.irbis-nbuv.gov.ua > cgi-bin > irbis_nbuv > cgiirbis_64 > Un_msm_2...](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64/Un_msm_2...)
4. Кривіцька В. В. Причини конфліктності у колективі [Електронний ресурс] / В. В. Кривіцька, А. В. Слободянюк // Матеріали XLVII науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 14-23 березня 2018 р. – Електрон. текст. дані. – 2018. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/view/4631>.
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. 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.
7. Сергієнко Т.І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні: Гуманітарний вісник ЗДАІ.

2012 №48

8. Ємельяно Л.М. Конфліктологія: навч. посібник / за заг. ред. В.М.Петлюха, Л.В. Торгової. – к.: КНЕУ, 2003. – 315с.
9. Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Конфліктологія: Учебник для вузов.3-езд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с. .

Дарморіс Богдан Геннадійович — студент групи МВКД-19Б, факультет менеджменту та інформаційних систем, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: darmoris02@gmail.com;

Слободянюк Анатолій Володимирович — кандидат соціологічних наук, доцент кафедри суспільно-політичних наук, науковий керівник лабораторії соціологічних досліджень Вінницького національного технічного університету.

Darmoris Bogdan - student of MVKD-19B group, Faculty of Management and Information Systems, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: darmoris02@gmail.com;

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.