

## ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ В 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 та проблем адаптації студентської молоді у вищому навчальному закладі. 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, адаптації студентської молоді

### *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

### **Вступ**

**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 випливають 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 протиборствующих 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.

### Результати дослідження

Темою соціологічного дослідження, яке було проведено серед студентів декількох груп першого курсу факультету МІБ 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 ході даного соціологічного дослідження було опитано 30 осіб. Серед них 20 особи (66.67%) - представники чоловічої статі і 10 (33,33%) – представниці жіночої статі. Віком 17 років – 24 особи (80%), 18 років – 5 осіб (16.67%), 16 років – 1 особа (3.33%)

На питання «Чи конфліктна ви особистість?» частина опитаних (6 чоловік – 20%) відповіли, так, третина опитаних (11 чоловік – 30%) відповіли, що не можу сказати точно, і більша частина опитуваних (13 чоловік – 43.33%) відповіли, так. Це свідчить про те, що на переважна більшість опитуваних, конфліктні особи

На питання «У громадському транспорті почалась суперечка. Ваша реакція?» більша частина опитуваних (12 чоловік – 40%) відповіли, активно втручаюся, третина опитуваних (10 чоловік – 33.33%) відповіли, коротко висловлююся на захист сторони, яку вважаю правою, частина опитуваних (8 чоловік – 26.67%) відповіли, не приймаю участі. Отже, більша частина опитуваних не будуть стояти осторонь.

На питання «Чи часто сперечаєтесь з друзями?» (5 чоловік 16.67%) відповіла, тільки якщо ці люди не ображаються, (13 чоловік – 43,33%) відповіли, лише з принципових питань, (12 чоловік – 40%) відповіли, суперечки - моя стихія. Таким чином половина опитуваних все-таки не полюбляють сперечаються з друзями, а інша половина навіть дуже.

На питання «У парку ви зустріли дітей, які курять. Як ви реагуєте?» частина опитуваних (7 чоловік – 23,33%) відповіли, якщо б це було не в громадському місці, то я б їм показав, третина опитуваних (11 чоловік – 36,67%) відповіли, роблю їм зауваження, і майже третина (12 чоловік – 40%) відповіли, думаю: навіщо псувати собі настрій через чужих, погано вихованих дітей. Отже, половині опитуваних байдуже на дітей які палять у громадському місці.

На питання «Ви сперечаєтесь зі своїм другом і переконуєтесь, що він правий. Чи визнаєте ви свою помилку?» майже чверть опитуваних (6 чоловік – 20%) відповіли, ні, майже половина опитуваних (13 чоловік – 43,33%) відповіли, так, визнаю, і третина опитуваних (11 чоловік – 36.67%) відповіли, постараюся примирити наші погляди. Отже, більшість опитуваних визнають свою неправоту.

На питання «Хтось намагається обійти вас у черзі. Ваша реакція?» третина опитуваних (10 чоловік – 33,33%) відповіли, думаю, що я не гірше за нього, теж спробую обійти чергу, стільки ж опитуваних (10 чоловік – 33.33%) відповіли, обурююся, але про себе, і (10 чоловік – 33,33%) відповіли, відверто висловлюю своє незадоволення. Отже, в даному опитуванні немає явної відповіді.

На питання «Якщо конфлікт затягується то» третина опитуваних (9 чоловік – 26.67%) відповіли, я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини, більша частина опитуваних (13 чоловік – 43,33%) відповіли, я намагаюся досягти свого, частина опитуваних (8 чоловік – 26.67%) відповіли, я намагаюся знайти компромісне рішення. Це свідчить про те, що більша частина опитуваних намагається швидше закінчити конфлікт.

### **Практичні рекомендації.**

Враховуючи, що переважна більшість висловила 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.

### **Висновок**

Отже, провівши соціологічне дослідження серед студентів потоку 1 курсу факультету МІБ, можна стверджувати, що конфлікт - складне психологічне явище, що може мати багато різновидів залежно від причин виникнення, кількості і складу учасників, форми вияву, результатів та ін. Кожен конфлікт розвивається і має певну послідовність стадій. Під час конфлікту його учасники займають різні (часто - протилежні) позиції, по-різному усвідомлюють та переживають ситуацію, що виникла

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник. – К.: МАУП, 2007
2. Слободянюк А. В. Причини виникнення конфліктів у колективі [Електронний ресурс] / А. В. Слободянюк, Т. С. Костюк // Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 22-24 березня 2017 р. - Електрон. текст. дані. - 2017. - Режим доступу : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/view/1928>.
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. 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. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 496 с.

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

*Нянчур Олексій Сергійович* – студент групи МР – 19б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки Вінницький національний технічний університет, м.Вінниця

*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.

*Nanychur Alexey Sergiyovich* - student of MR - 19b group, Faculty of Management and Information Security Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia