

Список литературы:

1. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 1997.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Казарян Ф.К. Комплексный подход к воспитанию школьников. – Ереван, 1985.
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Академия, 2004.
5. Климов Е.А. Психология профессионала. – Воронеж: Феникс, 1996.
6. Курбатов В.И., Курбатова О.В. Социальное проектирование. – Ростов-н/Д: Феникс, 2001.
7. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. 1996.
8. Орлов А.Б. Психология личности и сущность человека: парадигмы, проекции, практики. – М., Академия, 2002.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., Академия, 2001.
10. Суворова Г.А. Психология деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2003.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗОВАННОМ КОЛЛЕКТИВЕ. КОНФЛИКТЫ, ФАКТОРЫ ИХ ПОЯВЛЕНИЯ, ОСОБЕННОСТИ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ

© Ревякина Е.Н.*

Дальневосточный государственный аграрный университет,
г. Благовещенск

В статье дается понятия о коллективе, о возможных причинах возникновения конфликтных ситуациях и о некоторых методах и способах их устранения.

Прежде всего, уточним, что же мы понимаем под термином «коллектив». Коллективом называется разновидность социальной общности и совокупность индивидов, определённым образом взаимодействующих друг с другом, осознавших свою принадлежность к данной общности и признающих его членами с точки зрения других социальных общностей коллектив характеризуется следующими основными чертами: 1) устойчивым взаимодействием, которое способствует прочности и стабильности его существо-

* Старший преподаватель.

вания в пространстве и во времени; 2) отчётливо выраженной однородностью состава, то есть наличием признаков, присущих коллективу; 3) относительно высокой степенью сплочённости на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива; 4) структурированности – определённой степенью чёткости и конкретностью распределения функций, прав, обязанностей, ответственностью между членами коллектива; 5) организованностью, то есть упорядоченностью, подчинённостью коллектива определённому порядку выполнения совместной коллективной жизнедеятельности; 6) открытостью – то есть готовностью к принятию новых членов.

Качественные и количественные показатели всех этих основных черт соединяются понятием социально-психологический климат коллектива. По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина понятие социально-психологический климат коллектива отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами.

Социально-психологический климат коллектива связан с определённой эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов и склонностей.

Учёные зафиксировали два основных этапа процесса коллективообразования. На первом этапе главную роль играет эмоциональный фактор. В этот период идёт интенсивный процесс психологической ориентации установления связей и позитивных отношений. На втором этапе всё большее значение приобретают когнитивные процессы. В этот период каждая личность выступает не только как потенциальный или реальный объект эмоционального общения, но и как носитель определённых личностных качеств социальных норм и установок. Именно на этом этапе происходит формирование общих взглядов, ценностных ориентаций, норм и символов.

Другой стороной, характеризующей динамику социально-психологического климата коллектива, являются так называемые «климатические возмущения». К «климатическим возмущениям» относят естественные колебания эмоционального состояния в коллективе, периодически возникающие подъёмы и спады настроения у большинства его членов, которые могут происходить как в течение одного дня, так и на протяжении более длительного периода. Они связаны с изменением условий взаимодействия внутри группы или изменением окружающей среды. Термин «климатические возмущения» несёт в себе как негативную, так и позитивную окраску, поскольку эти возмущения могут мешать, а могут и благоприятствовать жизнедеятельности коллектива.

Одним из важных показателей социально-психологического климата в коллективе являются конфликтные ситуации. Конфликтность или социально-психологическая напряжённость в коллективе негативно отражается на

всех сторонах его жизнедеятельности. Исследования показывают, что время послеконфликтных эмоциональных переживаний, расстройств, раздраженности человеческих отношений, нарушение делового контакта, как правило, во много раз способно предвосхитить время самого конфликта.

В основе конфликта лежат столкновения людей, их мнений, позиций, взглядов, характеров, интересов с точки зрения психического состояния противоборствующих сторон, конфликт выступает одновременно и как защитная реакция и как ответная эмоционально окрашенная реакция.

Но в любом коллективе существуют конфликты долговременные, перманентные конфликтующим сторонам необходимо принять, что любое разрешение конфликта базируется на стремлении принять мнение стороны «противника» и признать за конфликтующим право на отстаивание собственной точки зрения. У конфликтов так же есть позитивная функция – он является способом сближения сторон, сигнализируя коллективу о его внутренних проблемах.

В совместной деятельности конфликт – источник развития как коллектива, так и личности, так как столкновение является катализатором развития.

Конфликтное поведение – это пик в развитии конфликта. Оно не может длиться вечно и, в конце концов, конфликтующие стороны должны будут выбирать одну из двух программ поведения: 1) снизить уровень напряжённости, но сохранять саму конфликтную ситуацию, переводя её в скрытую форму за счёт частичных уступок противоположной стороне; 2) искать способы полного разрешения конфликта.

Если выбрана вторая программа, то наступает стадия разрешения конфликта. Разрешение конфликта осуществляется как через изменение объективной ситуации, так и через субъективную, психологическую перестройку, то есть изменение субъективного образа ситуации, который сложился у враждующих сторон. «Образ врага» постепенно трансформируется в «образ партнёра», а психологическая установка на борьбу сменяется ориентацией на сотрудничество. Ориентация на сотрудничество предполагает стремление индивидов в конфликтном споре учитывать интересы соперника, искать компромисс, устраивающий обе стороны.

Чтобы возник конфликт, необходимо, чтобы человек считал ситуацию конфликтной. Противоречивая ситуация существует независимо от нашей воли, но конфликт возникает в том случае, если человек увидит в этих противоречиях конфликт. И затем начинает себя вести по правилам конфликтного взаимодействия.

Эстроген – блокада адреналина. Пока он имеется у женщины в достаточном количестве, эстроген сдерживает адреналин и не даёт ему разгуляться. В этом же возрасте снижается выработка гамма-аминомасляной кислоты, которая стимулирует работу нервной клетки. При её дефиците страдают процессы торможения в нервной клетке, то есть человеку трудно сдерживаться.

Все эти физиологические изменения ведут к тому, что субъективно женщина чувствует себя несчастно. Но ведь она же не сумасшедшая. Как она себе может объяснить, что она несчастна, если у неё всё в порядке? Значит надо, чтобы было не всё в порядке! И она подгоняет внешние обстоятельства под свои внутренние обстоятельства, под свои внутренние ощущения. Так же поступают и подростки, но сейчас мы говорим о взрослых людях.

Есть два способа взаимодействия человека с другими людьми. Это: 1) сравнение себя с другими; 2) самоутверждение. Существует много мужчин и женщин, которым необходимо постоянно самоутверждаться, и самоутверждение это часто идёт за счёт других. И лучший способ здесь – конфликт. Вся жизнь для таких людей – борьба, которая необходима им как воздух. Ярчайшим доказательством является деятельность правозащитников. Они борются с правящим режимом, каким бы этот режим ни был.

Конфликт – это не только способ самоутверждаться, но и способ реализации внутренних потребностей.

Необходимо признать тот факт, что поведение человека детерминировано, обусловлено скорее его собственными внутренними особенностями, нежели внешней ситуацией, таким образом можно сказать, что неосознаваемые психологические конфликты контролируют поведение человека.

Какие же объективные факторы могут порождать конфликты? В гомогенных группах конфликты возникают чаще, чем в группах, в которых присутствуют и мужчины и женщины. Гомогенный женский коллектив особо взрывоопасен.

Кроме того, у женщин на первом плане личностные отношения. И любой производственный конфликт они мгновенно превращают в личный. Необходимо так же помнить и о том, что женщины более ранимы, обидчивы, а потому в несколько раз более злопамятны, чем мужчины.

И ещё есть одна особенность, которая повышает конфликтность женского коллектива. Многие женщины склонны к так называемым отсроченным конфликтам. В момент спора женщина может как будто уступить. Но это не значит, что конфликт для неё разрешён. Она может нанести ответный удар противнику, когда тот совершенно не ожидает.

Что может снизить интенсивность конфликтов в гомогенном женском коллективе? Наблюдая за деятельностью таких коллективов, психологи пришли к выводу, что конфликтность снижается, если руководителем является мужчина и если коллектив поделен на группировки, которые время от времени отбрасывают негатив в мелких конфликтных столкновениях.

Не только фактор пола, но и фактор образования, возраста, мировоззрения, могут являться объективными причинами конфликтов. К объективным причинам нужно отнести так же и многоначалие и нечёткое распределение обязанностей, расплывчатость должностных инструкций.

По какой бы причине не возник конфликт, но тот или иной тип взаимодействия в нём будет напрямую зависеть от прежнего опыта отношений

конфликтующих. На основании этого можно выделить несколько типов взаимодействия партнёров.

Если был позитивный опыт отношений (то есть люди раньше относились друг к другу с симпатией), то даже в конфликтной ситуации можно рассчитывать, что они найдут общий язык. Потому что им это очень важно, они имеют установку на достижение договорённостей. Им хочется не просто договориться, решить проблему, а прийти к взаимопониманию, чтобы сохранить свои хорошие отношения.

Если же у людей был опыт разногласий, то, конечно, их задача – просто решить проблему, не меняя свою точку зрения и не пытаясь найти взаимопонимание

Список литературы:

1. Бородкин Д.М., Коряк Н.М. Внимание, конфликт! – Новосибирск, 1983.
2. Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев Г. Введение в общую теорию конфликтов. – М., 1993.
3. Донцов А.И. Психология коллектива. – М., 1984.
4. Журавлёв В.Л. Совместная деятельность как область социально-психологических исследований // Совместная деятельность / Под ред. А.Л. Журавлёва и др. – М., 1988.
5. Журавлёв Н.Л. Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально психологические проблемы производственного коллектива. – М., 1993.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ МЕНЕДЖЕРОВ

© Шингаев С.М.*

Санкт-Петербургская академия постдипломного
педагогического образования, г. Санкт-Петербург

В статье приводятся результаты психологических исследований стресса и профессионального здоровья в профессиональной деятельности менеджеров. Описываются основные модули программы психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров, повышения их стрессоустойчивости.

Стресс в профессиональной деятельности является одной из основных сторон образа жизни менеджера. Часто ему приходится пребывать в состоянии эмоционального напряжения, переживать чувство повышенной тревоги,

* Заведующий кафедрой Психологии, кандидат психологических наук, доцент.