Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Сборник статей
Всероссийской научно-практической конференции

21 апреля 2022 года

Курск - 2022

УДК 316.6; 159.99; 331
ББК 88.5; 88.54; 88.56; 88.53; 88.6
М 13

Актуальные проблемы конфликторазрешения в современном мире: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 21 апреля 2022 года). – Курск: Юго-Запад. гос. ун-т, 2022. – 223 с.

ISBN 978-5-907627-23-9

В сборник вошли статьи научных и педагогических работников, аспирантов и студентов, принявших участие во Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы конфликторазрешения в современном мире». Конференция проходила 21 апреля 2022 г. в заочной форме в Юго-Западном государственном университете. На конференции обсуждались альтернативные способы конфликторазрешения в современном мире, проблемы и перспективы развития медиативного движения в различных сферах социальной жизни. Материалы, представленные в сборнике, будут полезны научным и практическим работникам в сфере конфликтологии и психологии, студентам и аспирантам, изучающим конфликтологию, психологию и педагогику. Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

ISBN 978-5-907627-23-9

УДК 316.6; 159.99; 331
ББК 88.5; 88.54; 88.56; 88.53; 88.6

© Юго-Западный
государственный университет, 2022
© Коллектив авторов, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Алавси Хайдер А.Х. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ 6

Алдошин В.А., Манько Д.С. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ 8

Алдошин В.А., Агибалов М.А. МЕДИАЦИЯ В ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТАХ 11

Аль-Дарраджи Ч.Х. ТЕХНОЛОГИИ РАСШИРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ 14

Барсук Е.А., Округова Т.А. МЕТОДЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ 17

Батищев В.С. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ У ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДСТВАМИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА 20

Белозерова Ю.С. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕДИАЦИИ 22

Босенко О.А. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА 25

Брусенцев Н.С., Пуклицкий Д.А., Тимофеев Н.С. МЕДИАЦИЯ В РОССИИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ 28

Будовская И.В. ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТОВ СРЕДИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ 32

Будовская И.В. РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕНИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ С ГРАЖДАНАМИ 35

Бушина А.А., Тимофеев Н.С. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НЮАНСЫ ПРОФИЛАКТИКИ ИНЦЕДЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ 38

Васкес Гуанучи Сабрина Н.Ш., Тарасова Н.В. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ МИГРАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРУ 42

Воронцов А.А., Алгафри М.А. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ПРОЕКТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 45

Вьюнова О.В., Таратухина В.В. СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ 48

Грэдинарь Е. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В КОНФЛИКТЕ 51

Давиденко Ю.В. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ 54

Демин Д.Н. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ 56

Дылевский Е.В. АССЕРТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ 59

Ермаков Р.В. ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ 63

Еськов В.И., Трушкин Д.С. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 66

Жердев М.Р., Сорокин С.С. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ 69

Журавель Е.С. АССЕРТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ 74

Зимовцева Ю.В. КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЕ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ 78

Иванова А.И. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ 81

Камалова К.Д. МЕДИАЦИЯ - ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И СФЕРА ПРИМЕНИЯ . 84

Киряев Ю.С. КОММУНИКАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ 86

Кобзев А.П. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ООО «КУРСКПРОМТЕХ» 88

Криволапова А.С., Тимофеев Н.С. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ 92

Кудрявцева Е.А., Карпова С.А., Тарасова Н.В. МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ 96

Кузнецова М.В., Скорик В.С. РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА 99

Кузнецова М.В., Панкевич Н.С. ПРИЧИНЫ И ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ 105

Ларина Е.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ОТРАЖЕНИЯ В СМИ 110

Лубышев Я.А. КОНФЛИКТЫ. ВИДЫ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ 113

Лунева А.А. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ 117

Лущенко В.А., Несветаев Е.К., Тимофеев Н.С. ВИДЫ КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ 120

Лыкова Л.Н. КОНФЛИКТЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ 123

Мальцева А.А., Тимофеев Н.С. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИОННОЙ ПРОЦЕДУРЫ В РОССИИИ И ЗА РУБЕЖОМ 127

Миронов Д.Н., Анухин В.Н. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ЗАСТРОЙЩИКОВ И ГРАЖДАН ПРИ ТОЧЕЧНОЙ ГОРОДСКОЙ ЗАСТРОЙКЕ 130

Мяснянкина В.С., Ашихмин В.Ю. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ 133

Надточеев Д.И. ЛОГИКА РАЗРЕШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОНФЛИКТА 136

Огурцова А.Ю. ПРОТИВОСТОЯНИЕ СВЕРХДЕРЖАВ В ХОЛОДНОЙ ВОЙНЕ: НА ПРИМЕРЕ СМИ (1946-1949 гг.) 139

Павленко К.Д. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ 142

Пашкова С.З., Тимофеев Н.С. СУПРУЖЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ: ПУТИ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ 145

Перцева П.В., Тарасова Н.В. КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ 148

Петров А.А. МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ 151

Петрова К.А. СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ 154

Поданов В.О. ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА НА ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ 158

Подтуркин Д.С., Тарасова Н.В. ВОПРОСЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ МЕЖГОСУДАРСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В АРКТИКЕ 161

Попова М.Е. ПРОБЛЕМА ИДЕНТИЧНОСТИ КАК СПОСОБ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ 164

Просолупова Ю.О. ДИАГНОСТИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ 167

Рекунова Л.Д. КОНФЛИКТЫ В ПРАВОВОЙ СФЕРЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ 170

Родионов Н.В., Улитин Д.А. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ 173

Солодилова В.А. ОСОБЕННОСТИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КОНФЛИКТА 177

Стебунова М.С., Гомжина А.И., Тимофеев Н.С. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ СТУДЕНТОВ К ПРОБЛЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ВОЕННОГО КОНФЛИКТА В НАГОРНОМ КАРАБАХЕ 180

Сумина Н.А. ИГРА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ 184

Сурженко А.Н. СЕМЕЙНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ 189

Танеева Т.Г. СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ 193

Тарасова Н.В., Ишутин А.А. МЕДИАЦИЯ, КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ 197

Тарасова Н.В., Авилова А.Д., Гвидиани Г.М. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ГЕНДЕРНЫХ КОНФЛИКТОВ 201

Терехова Е.А. ОСНОВНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ 204

Третьякова Н.А. ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ 207

Федорова А.Р. ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В IT-ОРГАНИЗАЦИЯХ 210

Цыкалов П.В. ОСОБЕННОСТИ КЛАССОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ 214

Шоркинь Р.В., Осьмина Д.В., Тимофеев Н.С. МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ 216

Шпаков Д.К. АНАЛИЗ ПРОТЕСТНЫХ СОБЫТИЙ В ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ 220

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ

Алавси Хайдер Али Хуссейн, аспирант

Юго–Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье описаны методы профилактики конфликтов в процессе воспитания детей.

Повышение общего уровня конфликтности современного общества способствует значительному проявлению интереса науки к проблеме конфликта.

Конфликт - это противоречие, которые возникают в ходе взаимодействия субъектов конфликта. В семье люди тесным образом взаимодействуют между собой долгое время, поэтому часто возникают споры, кризисы, конфликты [1].

При урегулировании конфликтов применяют неконструктивные и конструктивные методы. Неконструктивные методы являют собой победу лишь одной стороны. Например, когда взрослый является победителем. В сложившейся ситуации родители, навязывают свою волю и это оставляет негативный отпечаток на его дельнейшем жизненном пути [2].

Второй вариант- победа ребенка в конфликте. В данной сложившейся конфликтной ситуации родители стремятся любыми способами избежать накал страстей. Следовательно, из детей вырастают безмерно избалованные капризные эгоисты. В семейном микроклимате данное поведение ребенка не проявляется так остро, однако при взаимодействии в социуме, у него создаются серьезные трудности. В большинстве случаев, родители остаются беспомощными, одиноким стариками [3].

Возникновение конфликтных ситуаций между детьми и родителями неминуемо. Тем не менее, данный метод способствует разрешению сложившегося конфликта - выигрывают оба оппонента. Он состоит из нескольких этапов: следует прояснить первопричину конфликта, его суть, обсудить варианты разрешения конфликта, подобрать приемлемый метод выхода из конфликтной ситуации, содержательно обсудить поэтапные действия для разрешения конфликта. Нужно понять суть возникновения конфликта, подробно прояснить проблему ребенка: в чем он нуждается, каковы трудности, желания. Необходимо непременно выслушать его. Наладить отношения с ребенком легче, если родителей будут интересовать его проблемы, станут проявлять явный интерес к нему. В ответ - ребенок услышит их [4].

Затем родители начинают рассматривать пути решения проблемы, искать выход из сложившейся ситуации. Обязательно нужно дать высказаться ребенку и вместе разобрать каждый вариант, а затем все взвесить и отобрать более приемлемый. Добиться этого можно лишь при участии в обсуждении и родителей и детей [5].

Далее нужно подробно обсудить выбранный вариант. В случае принятия обоюдного решения, что ребенок стал достаточно самостоятельным - сам встает в школу, завтракает, одевается. И заключительной составляющей является проконтролировать, как план выполняется. Например, вывесить перечень обязанностей, дел, на видное место [6].

Профилактика конфликтов детей и родителей должна быть направлена: на совершенствование педагогичной образованности родителей, которая позволяет учесть психологические особенности возраста ребенка, его переживания; объединение семьи на основе коллективности. Единые планы на будущее, общепринятый круг обязанностей, традиции взаимовыручки, совместные хобби являют собой основу вскрытия и устранения проявляющихся конфликтов; сопровождение вербальных просьб, притязаний, обстоятельствами в ходе воспитания; проявление интереса к внутренней природе ребенка, его привязанностям, тревогам [7].

Многие психологи считают, что применение конструктивных методов решения конфликтов маленьких детей и родителей могут способствовать такие решения: неизменно помнить, что каждый ребенок индивидуален; принимать во внимание, что в новой ситуации необходимо принимать свежие решения; стремиться к пониманию потребностей малыша; учесть, что для улучшения ситуации необходим некий промежуток времени; к разногласиям относиться, как к показателю естественного развития; проявлять неизменное отношение к ребенку; в большинстве случаев рекомендовать рассмотрение вопроса из ряда вариантов; поощрять различные вариации продуктивного поведения; вместе находить выход из ситуации посредством ее изменения; снизить количество запретов, увеличить количество дозволенного [8]; наказания использовать редко, руководствуясь их целесообразностью и объективностью; дать понять, что каждый проступок неизбежно приведет к негативному последствию; разумно объяснить ребенку о негативных последствиях; увеличить количество нравственных вознаграждений; руководствоваться позитивным образцом поведения других семей; учесть, что малыш быстро переключается с одного на другое.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сысенко В.А. Отцы и дети. Социологические исследования / В. А. Сысенко, 1986. №2. – 100 с.

2. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. – С.78.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка [Текст] / О.В. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. 2010. - С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области/ Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Чернышова О.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Алдошин Вадим Андреевич, магистрант
Манько Данила Сергеевич, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье представлен методологический анализ организационной конфликтологии и раскрываются основные подходы к конфликтам.

С древних времен конфликты приковывали интерес человека, как существенная область социальных связей, взаимодействия и отношений людей, их действий и операций.

Исследование литературы по конфликтологии устанавливает ключевые теоретические подходы к изучению конфликта. При описании основных концепций изучения конфликта в психологии мы будем придерживаться точки зрения психологов Н. Гришина, Ф. Василюк, А. Кармин, З. Фрейда, А. Адлера, К. Хорни, Э. Фромма, У. Мак-Дугалл, С. Сигеле, Дж. Морено, Д. Доллард, Н. Миллер, Д. Маурер, К. Левин, из которых можно составить три концепции, которые описывают инциденты в психологии [1].

Первая группа теорий рассматривает конфликт как интрапсихический явление и опирается на противоречия и конфликты между разными сферами личности. К ней причисляются следующие парадигмы: психоаналитическая, социотропная, социометрическая, интеракционистская. Вторая группа теорий делает акцент на внешние факторы происхождения конфликта, к ним относятся: бихевиористская, фрустрационно-агрессивная, теория и практика переговорного процесса. Третья группа теорий интерпретирует конфликт с точки зрения когнитивного феномена, к ней относится динамическая теория [2].

В первой группе теорий в работах З. Фрейда, А. Адлера, К. Хорни, Э. Фромма представлена психоаналитическая теория. Исследование показало, что из всех вероятных конфликтов, изначальным представляется внутренний конфликт. Конфликты - это часть внутренней жизни человека и их возникновение естественно сопутствует его развитию. Конфликты могут быть очевидным или же скрытыми. Также, психоанализ считает конфликт базой человеческого существа [3].

Представители социотропной концепции У. Мак-Дугалл, С. Сигеле, акцентируют внимание на неотвратимых конфликтах в обществе. Причиной является социальные инстинкты, такие как: страх, стадность, самоутверждение и эмоциональное возбуждение. А создатель социометрической теории Дж. Морено изучал аспекты поведения небольших социальных групп, акцентируя внимание на эмоциональные связи. Следовательно, можно оценивать конфликт как результат эмоциональных отношений между членами группы, их симпатий и антипатий, многообразия интересов, взглядов и мотивов поведения [4].

Вторая группа теорий представлена бихевиористской парадигмой. При изучении вопроса о происхождении конфликта его оценивают, как реакцию на внешнюю ситуацию [5]. С точки зрения бихевиоризма, источники возникновения инцидента можно заметить при помощи анализа ситуации. Новую фрустрационно-агрессивную гипотезу возникновения конфликта предложили Д. Доллард, Н. Миллер, Д. Маурер. Конфликт рассматривают как следствие биологической причины и социальной фрустрации. Наличие брутального поведения постоянно подразумевает присутствие фрустрации и, наоборот, присутствие фрустрации постоянно проводит к некоторой форме агрессии [6]. Третья группа теорий относится к динамической парадигме в работах. Исследуя вопросы групповой динамики, К. Левин приходит к выводам, что нарушение равновесия между индивидом и средой активизирует напряжение, которое выражается в виде конфликтов. Источником конфликта, по мнению автора, может быть неудачный стиль деятельности лидера группы [7].

Таким образом, проанализировав всевозможные позиции на вопрос конфликта в психологии, можно сделать следующие выводы [8]. Природа конфликта обусловливается через интрапсихические процессы и факторы, происхождение и специфики которых определяются внешней ситуацией.

Каждый из авторов подходов психологической науки инициировал исследование феноменологии, отвечающей теоретическим представлениям, и внес свой вклад в понимание и описание эмоционального, поведенческого и когнитивного измерения конфликта.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мансуров, Н. С. Социальная психология о причинах конфликтности личности. К вопросу об общественно-психологических основах социальной психотерапии. 1970. 13с.
2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.
3. Никитина Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход: материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. 2018. - С. 254.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.
6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.
7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.
8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

МЕДИАЦИЯ В ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТАХ

Алдошин Вадим Андреевич, магистрант
Агибалов Максим Александрович, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается феномен градостроительных конфликтов в современном обществе, а также возможность эффективного управления ими с помощью медиативных процедур.

Городское планирование, территориальное планирование, уплотнение городской застройки и возникающие в результате конфликты в области городского планирования были одними из наиболее проблемных вопросов в течение многих лет.

В двадцатом веке сложились две различные практики проектирования. Первый подход учитывает тот факт, что изменения в городском планировании являются результатом действий многих людей в контексте социальных, политических и экономических процессов. Во-вторых, «общая» практика исходит из того факта, что в будущем она будет управляемой и вычислительной. Это возможно, когда уровень постановки целей и принятия решений сконцентрирован. «Всеобъемлющая» практика была внедрена в Советском Союзе. Градостроительные решения принимаются на основе концепции рационального распределения производительности. В этой концепции считается, что система городов и поселений «поддерживает» производственный процесс. С изменениями в социальной и политической жизни страны в 1990-х годах централизованный уклон в принятии решений стал региональным и местным. Дизайнерская машина возобновила свое движение, как будто есть только один пример планирования будущего и ответственности за него [1].

Изучению проблемы медиация в градостроительных конфликтах посвящены исследования ряда выдающихся философов, общественных деятелей, публицистов. В основу данной статьи взят труд советского и российского учёного и общественного деятеля, исследователя проектного творчества и архитектурного наследия, критика, переводчика, публициста Вячеслава Леонидовича Глазычева.

Изучив работы В. Л. Глазычева можно утверждать, что в современных городах пространство также стало товаром с огромными ценами, который является предметом споров и конфликтов между конкурирующими группами городских экономических элит. Это объясняется разницей в стоимости территории, расположенной в городах - близкие к инфраструктуре городские центры всегда ценнее, чем расположенные на окраинах городов, в дешевых или менее престижных районах, промышленных зонах и пригородных агломерационных зонах. Превращение пространства в товары может не только улучшить жизнь

граждан, главным образом за счет увеличения количества и качества инфраструктуры, но и значительно ухудшить городскую среду [2].

С другой стороны, урбанизация сама по себе не является причиной многих современных городских проблем. Среди них все больше и больше конфликтов в городском планировании, а также проводимая политика городского планирования и неправильная организация социального пространства [3].

Из-за объективного отсутствия институтов цивилизованного диалога между участниками городских конфликтов в современной России ситуация вокруг различных вопросов городского развития ухудшилась, и обе стороны отстояли свои интересы и сформировали платформу общественного согласия. Можно описать пять потенциальных клиентов, заинтересованных в развитии городского инфраструктуры в разной степени, а следовательно, в разной степени являются потенциальными субъектами городских конфликтов [4]: государственные, частные, профессиональные сообщества, муниципалитеты. Важно понимать, что большинство жителей городов не участвуют в городских конфликтах, а пассивно наблюдают за происходящим.

Как избежать конфликтов? Наилучшие условия в этом отношении были предложены известным российским ученым Вячеславом Глазычевым в одном из своих интервью: «... процесс городского планирования и проектирования должен осуществляться на всех уровнях на основе модели взаимодействия между административными органами, архитекторами и соответствующими гражданами.» [5]. На практике это очень трудоемкая процедурная система, требующая не только доброй воли, но и очень высокой квалификации руководителей проектного процесса. Что касается работы посредника в области городских конфликтов, то правильно говорить о двух его основных задачах: во-первых, определить базовую основу для принятия дизайнерских решений, которые находятся «вне» видения дизайнера, и, во-вторых, создать механизм или предложить в то же время, здесь есть несколько чисто юридических нюансов [6]. Со временем этот вопрос будет решен и за счет более глубокого проникновения медиации во все сферы общественной жизни, включая использование медиации в разрешении городских конфликтов, а также повышение уровня соответствующего образования на уровне органов власти и средств массовой информации.

Некоторые из описанных выше проблем могут быть преодолены экспертным сообществом. Например, медиаторам следует активнее участвовать в разрешении городских конфликтов, включая свободное участие, не только для приобретения положительного опыта в медиации, но и для укрепления авторитета этого института в сознании всей общественности. Другая сторона может решить эту проблему путем разработки поправок к действующему законодательству или более активного участия властей в развитии посредничества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чернова Е.Б. Конфликтологические разработки в территориальном планировании // Официальный сайт Московской школы конфликтологии. Доступ: http://conflictmanagement.ru/konfliktologicheskie-razrabotki-v-territorialnom-planirovanii (проверено 28.03.2017).
2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.
3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.
6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.
7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18.
8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .
9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ТЕХНОЛОГИИ РАСШИРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

Аль-Дарраджи Часиб Хасан, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются современные проблемы технологии в образовании и их влияние на психологические аспекты личности в процессе использования цифровых методов обучения.

Современное использование цифровых технологий быстро трансформировало учебную и преподавательскую среду в рамках высшего образования [1]. В процессе эффективного использования новые образовательные технологии призваны повысить полезность и качество обратной связи в процессе обучения и создать уникальные возможности для активного, самостоятельного обучения [2].

Однако применение соответствующей технологии и эффективное внедрение ее в практику преподавания может оказаться непростой задачей. Обратившись к опыту известных исследователей психологического факультета Университета Вустера, которые использовали технологию для повышения качества обучения студентов, были выявлены три ключевые, непростые в психологическом плане, области: содействие вовлечению в большие группы, расширение участия в исследованиях и способствование развитию учебного сообщества [3].

Ф. Персиваль и Г. Эллингтон указывали на то, что термин «технология в образовании» включает любые возможные средства представления информации. Это оборудование, применяемое в образовании, такое как телевидение, различные средства проекции изображений и т.д. Другими словами, современные технологии в образовании – это аудиовизуальные средства. Д. Финн заметил, что только наивные люди считают, что технология это просто комплекс аппаратуры и учебных материалов [4].

На самом деле определение технологии в образовании гораздо сложнее. С нашей точки зрения, технологии в образовательном процессе сегодня рассматриваются гораздо шире. Это способ организации учебного процесса, это результаты современных исследований о материалах, людях, учреждениях, взаимодействиях, моделях и системах типа «человек-машина». П.Д. Митчелл, как и его сторонники, предполагают, что педагогическая технология – это область исследования и практики (в рамках системы образования), имеющая связи (отношения) со всеми аспектами организации педагогических систем и процедурой распределения ресурсов для достижения специфических и потенциально воспроизводимых результатов [5].

1. Модули бакалавриата предоставляются большим группам из 100-200 студентов. Для содействия вовлечению в таких условиях можно использовать такие системы реагирования учащихся, как поворотные

точки "кликеры" и опросы. 2. Ответы передаются в электронном виде в программного обеспечения, которое сопоставляет результаты, чтобы представить их обратно аудитории. Как и в случае с кликерами, Poll везде извлекает, организует и визуально представляет ответы. Однако, в отличие от этого, ответы могут быть отправлены через любое устройство с доступом в Интернет (например, мобильные телефоны или ноутбуки), что позволяет устранить некоторые общие барьеры, связанные с «кликерами», такие как высокая стоимость и время настройки [6].

Такой порядок позволяет студентам выявлять свое понимание и получать адекватную обратную связь в режиме реального времени. Кроме того, они позволяют сотрудникам контролировать и реагировать на прогрессивный успех студентов. Разработчики таких программ наблюдали достаточно много преимуществ от использования этих технологий, например, возросшая вовлеченность учащихся и активное участие в обучении. Однако был также выявлен ряд факторов, которые могут препятствовать эффективности. Например, недостаточная подготовка персонала и проблемы с подключением (например, проблемы с доступом в интернет; сигнал мобильного телефона) [7]. В преподавание в вузах вводится целый ряд новых технологий для повышения вовлеченности студентов в исследовательский процесс, увеличению их заинтересованности в научных исследованиях, доступности и ясности для учащихся на этапе подготовки исследования. Так, например, психологические эксперименты часто включают в себя относительно сложные моменты. Чтобы стимулировать взаимодействие с программированием и проектированием экспериментальных процедур, студентам предлагается использовать программное обеспечение для экспериментального проектирования открытого доступа (Open Sesame) в основных модулях. Не менее важно рекомендовать студентам проводить свои индивидуальные исследования онлайн, что является быстро пополняемой и ценной базой для сбора данных [8]. С этой целью студенты активно используют веб-сайты для построения онлайн-опросов (например, www.esurveycreator.co.uk). Наконец, участие в научных исследованиях имеет важное практическое значение для того, чтобы студенты могли получить непосредственный опыт проведения исследований, а также научиться производить большие выборки. Это сложная логическая операция, которая требует понимания, а иногда и упрощения с целью облегчить применение специализированной системы и участия студентов в исследованиях (www.sona-systems.com). В целом, использование этих ключевых инструментов призвано повысить вовлеченность и понимание, снизить тревожность студентов и способствовать созданию активной исследовательской среды.

Анализируя последние достижения педагогической практики, удалось понять, что технологии современного обучения улучшили качество учебного процесса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трапп А. Будущее психологии в Великобритании. Сеть психологии высшего образования [Электронный ресурс] – URL: http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/subjects/psychology/Future-undergrad-psych-uk (дата обращения: 16.04. 2020).

2. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. – С.78.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка/ О.В. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. 2010. - С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области/ Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Чернышова О.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

МЕТОДЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В КОЛЛЕКТИВЕ

Барсук Елена Андреевна, магистрант
Округова Татьяна Александровна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается проблема конфликтов в коллективе, основные меры по профилактике конфликтов. Предложены меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации.

Актуальность данной темы весьма велика, так как конфликты являются неотъемлемой частью нашей жизни. Чтобы выработать верную линию поведения в конфликтных ситуациях, необходимо знать, что из себя представляет конфликт и как можно прийти к соглашению. Конфликт – это столкновение мотивов, целей, ценностей участников социального взаимодействия [1].

Существует пять типов поведения в конфликтных ситуациях: стремление добиться своих интересов, в ущерб другому; принесение в жертву своих интересов ради другого; компромисс – соглашение на основе взаимных уступок, предложение варианта, снимающего возникшее противоречие; избегание – отсутствие стремления к кооперации; сотрудничество – участники ситуации приходят к альтернативе [2].

Впервые понятие «конфликт» было использовано психологами в печати в 1960 году в статье А.Р. Лурия «Экспериментальные конфликты у человека», опубликованной в книге «Проблемы современной психологии». Первая книга, в названии которой есть понятие «конфликт», вышла в 1968 году – это работа В.Г. Иванова «Внутриколлективный конфликт (источник, развитие, разрешение)». Первые две кандидатские диссертации по проблеме конфликта были защищены в 1969 году А.И. Ушатиковым, М.М. Хвилем. Первая докторская диссертация по теме: «Познание людьми друг друга в конфликтной деятельности» защищена Н.В. Крогиусом в 1979 году [3].

Согласно современным взглядам, конфликт считается неизбежным и охватывает различные аспекты жизни человека и общества в целом. Внутренние конфликты в организации часто считаются негативными явлениями [4]. И в то же время следует отметить, что полное отсутствие конфликтов внутри организации не только невозможно, но и нежелательно.

В связи с этим, задача руководителя организации – обеспечить регулирование этих конфликтов. Поэтому их следует изучать и находить решения в интересах заинтересованных сторон. В практике работы современных организаций все больше прослеживается тенденция необходимости выбора различных методов влияния и управления конфликтами [5].

Для эффективности решения конфликтов в организации необходимо своевременно подбирать конкретные методы и формы, в зависимости от вида конфликта. В зависимости от количества участников конфликты разделяют на: внутриличностные; межличностные; между личностью и группой; межгрупповые [6].

С целью предотвращения конфликтов, следует создавать такие условия, виды деятельности и взаимодействия между людьми в коллективе, минимизирующие риск дестабилизирующего развития противоречий между ними. Чтобы предотвратить развитие негативных последствий конфликтов, необходимо своевременное их распознать и не допустить дальнейшего развития в коллективе [7]. Меры по профилактике конфликтов должны применяться в зависимости от типа конфликта. Рассмотрим основные способы предотвращения конфликтов. Во-первых, важно создать благоприятный социально – психологический климат в коллективе, так как неблагоприятный климат в коллективе приводит к снижению эффективности труда и неконструктивному поведению работников. Для формирования подходящего морально – психологического климата важно: выстроить правильную кадровую политику, то есть проводить подбор и расстановку кадров в соответствии не только с профессиональными, но и психологическими качествами. Так же следует на стадии подбора кадров осуществить отсев кандидатов, чье поведение впоследствии может привести к конфликтам в коллективе. Руководитель должен быть всегда компетентным, организованным, справедливым, жить общим делом, а не соображениями о своем престиже. Важно помнить, что уважают руководителей, которые хвалят при всех, а выговаривают лично. Несмотря на личные симпатии, руководитель обязан предъявлять ко всем подчиненным одинаковые требования [8]. Во-вторых, предотвращению конфликтов способствует бесконфликтное общение. С этой целью стоит выстроить в коллективе налаживание рабочих отношений. Одним из самых успешных способов решения конфликтных ситуаций является разговор с сотрудниками, в результате которого произойдет уточнение понимания ролей, выявление недоразумений или улучшение условий труда [9].

Одним из эффективных средств предупреждения конфликтов является их запрещение на работе, но не всегда удается предотвратить межличностный конфликт. В этом случае одним из способов решения может стать загрузка сотрудников работой, чтобы некогда было конфликтовать. Доказано, что конфликты чаще всего характерны для организаций, где сотрудники слишком мало загружены.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демидова Л.И Индивидуальные особенности студентов – бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта./ Наука и социум: Материалы Всероссийской научно – практической конференции. 27 июня

2016 г./отв. ред. Е.Л. Сорокина. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – 171 с.

2. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

3. Ворошилова О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С. 13.

4. Никитина Е.А. Кластерная технология формирования дискурсивной компетентности будущих врачей [Текст] / Никитина Е.А., Ильина И.В., Лопата К.М., Довгер О.П. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 2 (15). - С. 89.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ У ОБУЧАЮЩИХСЯ СРЕДСТВАМИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Батищев Владимир Сергеевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье описано наличие культурных различий, характерных поликультурным обществам, не могло не отразиться на системе образования.

Лингвокультурное образование, то есть изучение иностранного языка, является частью поликультурного образования, но акцент делается на тематическом содержании и лингвокультурном обогащении средств изучения иностранного языка. Любой язык, который аккумулирует опыт жизни этнической группы во всей его полноте, является ее сознанием [1]. Каждое новое поколение, овладевшее языком, связывает его с коллективным опытом и знаниями об окружающей действительности, социальных ценностях. Отсюда следует, что язык не может влиять на опыт, поведение или культуру конкретного человека. Культура включает в себя все, что делает общество, а это значит, что язык отражает как менталитет, так и поведение общества, которое на нем говорит. Изначально социальный язык подчиняется тем же законам, что и человеческое поведение. Каждый человек неосознанно проецирует свои языковые стереотипы и языковое поведение на тех, с кем ему приходится общаться, независимо от их культурных, социальных, этнических и религиозных различий [2].

Существование культурных различий, присущих многокультурным обществам, не могло повлиять на систему образования. Это привело к изменению подходов к обучению в школах, что привело к развитию мультикультурного образования, которое подразумевает уважение и признание языков и культур всех этнических групп [3]. В мультикультурной реальности, где люди из разных языковых и культурных сообществ вступают в контакт, взаимодействие и проникновение культур приводит к аккультурации членов общества, которые сочетают в своем сознании разные культуры, ориентированные и оснащенные друг другом для диалога с ним. Преподавание языка в сочетании с интеграцией культурных и социальных ценностей может и должно стать мощным средством международного взаимопонимания. Формирование языка и языковых навыков ценно для обогащения вашей культуры в целом: культуры общения, языка, интеллектуального труда [4].

На современном этапе преподавания иностранных языков необходимо усилить педагогическую и педагогическую направленность содержания обучения с использованием лингвистического подхода к отбору и организации учебных материалов. При таком подходе иностранный язык изучается в тесной связи с культурой и историей страны изучаемого языка.

Язык - это продукт культуры, часть культуры, условие существования культуры [5]. Язык и культура - это важнейшие Коды, в соответствии с которыми осуществляется общение между людьми. Современный цивилизованный человек осознает связи, целостность мира и необходимость межкультурного сотрудничества между народами. Различные аспекты культуры - образ жизни, менталитет, национальный характер, система ценностей, вера - играют важную роль в области межкультурной коммуникации [6].

Перевод понимается не как процесс и средство преодоления языкового барьера, а как процесс и средство межкультурной коммуникации и должен изучаться в соответствии с его социальными, культурными и психологическими компонентами. Вот почему развитие межкультурной компетенции важно при подготовке переводчиков, поскольку переводчики по определению являются посредниками в межкультурной коммуникации, «культурными курьерами» . Межкультурная компетентность заключается в высокоразвитой способности мобилизовать систему знаний и навыков, необходимых для адекватной расшифровки и интерпретации важности языкового и нелингвистического поведения представителей разных культур и ориентаций в социокультурном контексте данной коммуникативной ситуации. Компонентом субкомпетентных навыков переводчика является социокультурная компетентность (информационная компетентность, региональная научная компетентность) [7]. Для России, как и для любой другой страны, понятие толерантности неразрывно связано с понятием культуры. Человек, как истинный субъект своей культуры, независимо от особенностей (этнических, исторических, географических и т.д.) своей формы, всегда относится к нему с уважением и интересом к субъекту другой культурной формы (другой нации и т.д.) [8].

Представление разнообразия культур страны происхождения, региона, местности и т.д. должно играть особую роль в мультикультурном образовании [9]. Это будет способствовать распространению идеи культурной изменчивости как нормы сосуществования и взаимного развития культур в современных мультикультурных сообществах стран происхождения и обучения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Медведев Н. П. Толерантность и образование: грани соприкосновения [Текст] / Н. Медведев // Качество образования как социальная проблема: материалы региональной научной конференции. – Ставрополь: Изд-во СГУ, 2002. – С. 307.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова Е.Л. К вопросу о реализации карьерных устремлений молодых людей с инвалидностью [Текст] / Е.Л. Ворошилова, О.Л. Ворошилова // Дефектология. № 1. 2016. – С. 70.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕДИАЦИИ

Белозерова Юлия Сергеевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье обоснована необходимость применения процедуры медиации для конфликторазрешения в строительной отрасли.

Конфликторазрешение с применением процедуры медиации набирает большую популярность в современном условиях развития строительной отрасли. Данный факт связан с быстротой рассмотрения, конфиденциальностью аспектов спора, а также возможностью

незамедлительного получения денежных средств без привлечения государственных органов. Строительство – отрасль, которая объединяет большое количество людей, как работающих в ней, так и взаимодействующих с ней, по этой причине она имеет хороший потенциал для развития конфликтов и возможности их разрешения с применением медиации или иных альтернативных форм урегулирования конфликтов [1].

Процедура медиации регулируется Федеральным законом от 27.07.2010 N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Согласно ст. 2 данного закона: процедура медиации - способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [2].

В судебной практике выделяются несколько основных категорий строительных споров: отказ заказчика от приемки выполненных работ, подписания актов выполненных работ и справок о стоимости выполненных работ; изменение цены договора — согласованное либо не согласованное с заказчиком превышение сметной стоимости строительных работ; просрочка выполнения работ подрядчиком и начисление заказчиком штрафных санкций (неустоек) [3].

Разрешение конфликтных вопросов проводится через арбитражный суд. Как правило, судебное разбирательство сопровождается одной или нескольких экспертиз, что приводит к временным и финансовым расходам. По этой причине привлечение специалистов медиации является эффективным способом разрешения конфликтов, причем как на ранних стадиях зарождения спора — досудебном урегулировании, так и на этапах рассмотрения споров в суде, когда за решение могут взяться судебные примирители [4]. В особенностях возникновения конфликтов и правовых споров можно выделить ряд аспектов. Во – первых, необходимо квалифицированное медиативное сопровождение каждого крупного строительного проекта и объекта, потому что с каждым годом конфликты вокруг них усложняются, приобретают, как правило, многосторонний характер, что требует длительного времени и больших финансовых затрат для их судебного разрешения. Поэтому медиация на ранних стадиях выстраивания отношений строителей с партнерами способна предотвратить перерастание конфликтов в многолетние судебные споры [5]. Во – вторых, основная проблема строительных споров — в межличностном конфликте, в который к моменту судебного заседания перерастает хозяйственный спор [6].

В – третьих, преимущество использования медиативных технологий в строительстве заключается в том, что никто другой, кроме самих строителей и их партнеров, не знает тонкостей и нюансов взаимоотношений между ними [7]. Поэтому необходима профессиональная подготовка медиаторов со знанием специфики строительной отрасли, особенностей споров в ней, их аккредитация и

затем деятельность при саморегулируемых организациях на постоянной основе. В – четвертых, без медиативных переговоров практически невозможно разрешить в судах отдельные строительные споры, где одной из спорящих сторон выступают коллективы собственников. По таким делам в переговорном процессе участвуют не только строительные организации и застройщики, но и дольщики, исполнительные комитеты, органы власти и др. [8].

Таким образом, можно сделать вывод, что медиация - один из эффективных методов урегулирования конфликтов в строительстве [9]. Ключевыми преимуществами использования медиации в отличие от альтернативных методов кофликторазрешения стали: высокая скорость разрешения конфликтов; высокий процент реализации принятых решений в результате того, что стороны оказались удовлетворенными принятым решением; конфиденциальность; низкие затраты на проведение процедуры медиации в сравнении с затратами, неизбежными при решении спора в суде, и т.д.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/ (дата обращения: 11.03.2020 г.).
2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.
3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ГОСТИНИЧНОГО БИЗНЕСА

***Босенко Ольга Андреевна**, магистрант*
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются основные причины конфликтов в деятельности организации, работающей в сфере гостиничного бизнеса.

В гостиничной индустрии очень часто происходят конфликтные ситуации. Психология гостиничного обслуживания выделяет категорию «трудных гостей», из-за которых по большей части и происходят эти ситуации.

Конфликт, по мнению Дмитриева А.В., «столкновение, или метод разрешения важных противоречий, которые возникают в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [1].

Можно рассмотреть это понятие в работах Гришиной Н.В., конфликт – это «осознанное препятствие в достижении целей совместной деятельности, как реакция на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей» [2].

Конфликт в гостинице – это наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающий в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия, и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящими за рамки правил и норм [3].

Рост числа жалоб на российском рынке гостиничных услуг обуславливается рядом факторов:

1. Гости стали больше осведомлены о своих правах и обязанностях гостиничных предприятий и склонны требовать о своих правах.
2. Увеличенная нужна в гостиничных услугах содействует восхождению на рынок новоиспеченных отелей, которые меньше опытны и менее снабжены ресурсами [4].

Огромная часть претензий возникает из-за недостоверной рекламы на просторах интернета, некрепкой подготовки договорной документации и небрежности в ее оформлении, несоответствия свойства и найма оказываемых услуг заявленными в договоре.

Так же, причинами могут выступать некачественная уборка номера, недостаток необходимых вещей, плохое функционирование технических средств, медлительное обслуживание, низкое качество предоставляемых услуг, неумение слушать и слышать, отсутствие доброжелательности, неправильный расчет при оплате и многое другое [5]. Существует четыре ключевых типа конфликтов: межличностный конфликт особенно распространен. Он высказывается в борьбе за ограниченные ресурсы или в столкновении людей с разным характером, темпераметром, взглядами, образом поведения. Конфликт среди личности и группой сможет возникнуть, когда данная персона займет позицию, различающуюся от позиции группы или норм массового поведения выработанного ею. Межгрупповой зачастую начинается из-за недопустимости четкого согласования функций и графиков занятия между подразделениями или из-за недостатка ресурсов. Интрапсихический конфликт. Выражается в том, что к сотруднику предприятий социально-культурного сервиса и туризма предъявляются несовместимые условия по поводу того, каким должен быть результат его работы [6].

Однако, во время конфликта выявляются факторы, положительно влияющие на гостиничные предприятие в дальнейшем. Устраняются противоречия, способствует развитие и изменения в организациях, вносится новый вклад в структурирование организации, у сотрудников развивается высокая стрессоустойчивость, ослабевает эмоциональная напряженность [7].

Управление конфликтами в гостинице – это целенаправленное воздействие по устранению причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта. Имеется довольно много технологий управления инцидентами в туристическом комплексе [8]. Увеличенно их можно представить в виде нескольких групп, любая из которых располагает свою область применения: внутриличностные, т.е. способы влияния на отдельную личность; структурные, т.е. методы по уничтожению организационных конфликтов; межличностные технологии или стили поведения в конфликте; переговоры; ответные агрессивные действия. Эту группу методов применяют в крайних случаях, если

исчерпаны способности всех предыдущих групп. Таким образом, можно сделать вывод, что инциденты в сфере сервиса, к сожалению, неизбежны, так как все люди уникальны в своих взглядах. Гости по-разному принимаю создавшуюся негативную ситуацию, появляются определенные экспансивные переживания, которые могут отразиться на эффективности работы (если это сотрудник) и тогда организация может не приобрести дополнительный заработок и лишиться гостя, либо (если конфликт внутри организации) обретет не скоординированную работу сотрудников, а также сокращение работоспособности из-за напряжённости ситуации. Следовательно, работнику сферы сервисной деятельности необходимо уметь не допускать эти конфликты и в случае возникновения уметь их решать [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дмитриев, А.В. Конфликтология [Текст] / А.В. Дмитриев. – Москва : Альфа-М, 2021. – С. 7.
2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.
3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.
6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.
7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .
9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

МЕДИАЦИЯ В РОССИИ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Брусенцев Никита Сергеевич, бакалавр
Пуклицкий Дмитрий Александрович, бакалавр
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается медиация как альтернативный способ разрешения юридического конфликта, ее применение в судебной практике, а также преимущества в современном обществе. Анализируется проблема распространения медиации, пути ее решения.

Юридический конфликт – это противоборство субъектов права с противоречивыми правовыми интересами, разногласиями. Еще одной особенностью юридического конфликта является то, что его можно наблюдать в других социальных конфликтах (семейных, политических, экономических).

Юридический конфликт выполняет 2 основные функции:

1) информационную – дает представление об окружающей действительности;
2) динамическую – способствует изменениям, т.е. либо восстанавливает право, либо выражает необходимость нового правопорядка.

Можно выделить несколько способов разрешения юридических конфликтов: основные, традиционные (судопроизводство и административное производство); альтернативные (арбитраж, посредничество, обращение к общественному судье, организация процессов в общественных судах).

Процедура медиации – это новое для России, комплексное явление, совмещающее в себе такие отрасли знания как право, психология, конфликтология [1, с. 10].

В настоящее время идет развитие института медиации в России, что связано с принятием таких законодательных актов, как: Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2006 года № 583 «О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы на 2007-2011 годы»; основного нормативно-правового документа, регулирующего данную

процедуру – Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [2, с. 15]. Изменены и пополнены некоторые положения Гражданского кодекса РФ, Арбитражного процессуального кодекса РФ, Гражданского процессуального кодекса РФ, Федерального закона от 24 июля 2002 года №102-ФЗ «О третейских судах», законодательства о рекламе для возможного проведения медиации.

Современное российское уголовное законодательство также имеет базовые нормативные предпосылки для применения медиации: статья 76 УК РФ – освобождение от уголовной ответственности в связи примирением потерпевшим и статья 25 УПК РФ – прекращение уголовного дела в связи с примирением сторон. Но для применения медиации в уголовном судопроизводстве необходимо более тщательное законодательное нормирование [3, с. 2].

Следует признать, что случаи применения медиации единичны. Основная причина консервативное отношение граждан. Большинство предпочитают малоизвестной процедуре судебное разбирательство для решения возникших юридических конфликтов.

Президиум Верховного Суда РФ 1 апреля 2015 года утвердил Справку о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за период с 2013 по 2014 год, согласно которой за период с 2013 по 2014 год медиация после возбуждения производства по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции, использовалась в 24 регионах; а после возбуждения производства по делам, рассматриваемым арбитражными судами, – в 15 регионах [4, с. 11].

При этом медиаторы для проведения процедуры медиации непосредственно в здании суда привлекались судами общей юрисдикции в 14 регионах, а арбитражными судами – в 7 регионах.

Медиацию обычно используют при разрешении гражданских споров и конфликтов, коммерческих конфликтов (бизнес-медиация).

Необходимо прежде всего урегулировать весь процесс медиации – закрепить в законодательстве типичные правила и стадии; разработать стандарты и рекомендации для обучения посредников - медиация должна осуществляться на профессиональной основе; разработать дополнительные гарантии применения данной процедуры [5, с. 10].

У медиации есть определённый ряд преимуществ, которые позволяют улучшить современное общество:

- Любой судебный спор стоит немалых денег, применение медиативных процедур позволяет сэкономить не только деньги, но и время, сократить иные нематериальные издержки.
- При ее проведении обстановка, организация, регламент и содержание процесса могут быть определены индивидуально.

- Медиация ориентирована не столько на конфликт (выяснение кто прав, а кто виноват) или на выигрыш, сколько на конструктивный поиск решений.
- В плане временных затрат медиация может быть легко подстроена под потребности участников и может учитывать эмоциональные и личные аспекты спора.
- При этом сфера частных интересов участников полностью защищена, поскольку процесс медиации это конфиденциальный процесс.
- Медиация позволяет участникам спора посмотреть в будущее и использовать свои творческие способности.
- В силу особенностей такого урегулирования разногласий спор по существу переводится в неконфликтную плоскость и позволяет сохранить нормальные (приемлемые) отношения между участниками спора.
- При разрешении спора с помощью медиации достигнутые договоренности, как правило, более долговечны и отвечают реальному положению вещей, что не только способствует претворению их в жизнь, но и делает их осуществление обоюдно приемлемым и естественным шагом [6, с. 237-245].

Необходимо повышать правовую культуру населения. Ведь именно показателями правовой культуры являются: знание основных законов, прав, их понимание; соблюдение правовых норм; уважение прав других людей; склонность к мирному урегулированию конфликтов [7, с. 228 – 237].

Таким образом, медиация – один из способов разрешения юридического конфликта. Основное преимущество медиации как альтернативной формы урегулирования конфликта – это то, что разрешение конфликта достигается путем принятия решения на добровольной и равноправной основе [8, с. 29-34]. Именно такие альтернативные формы разрешения конфликтов призваны помочь разгрузить судебную систему от несложных дел, помочь более скорому, эффективному, удовлетворяющему стороны урегулированию конфликта [9, с.168а-174].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Брыжинский, А.А, Худойкина, Т.В. Проблемы и перспективы развития медиации // Правовая политика и правовая жизнь. – М. – 2011. – № 3. – С. 10.
2. Левин, В.Ф., Брыжинский, А.А., Худойкина Т.В. Перспективы развития альтернативных форм разрешения правовых споров и конфликтов // Вестник Мордовского университета, 2006. – №1. – С. 15.
3. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010. – №193 – ФЗ. – М., 2010. – С. 2.

4. Вирченко, Ю.А. Генезис морального вреда в отечественной юриспруденции / Ю.А. Вирченко // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2013. – № 1. – С. 11.

5. Шамликашвили, Ц.А. Бюллетень Федерального института медиации. 2014 год / Науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. – М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – Т.1. – С. 10.

6. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

7. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237

8. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

9. Харзеева, С.Э., Никитина, Е.А. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] / Харзеева С.Э., Никитина Е.А. // Известия Юго-Западного государственного университета, 2011.– № 2 (35). – С. 168а-174.

ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТОВ СРЕДИ ПЕРВОКУРСНИКОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ

Будовская Ирина Владимировна, к.псх.н., доцент кафедры коммуникологии и психологии

Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются проблемы адаптации студентов 1 курса, особенности взаимодействия внутри коллектива, профилактика конфликтов

Общению человек учится с самого детства, изучает разные виды его в зависимости от среды, в которой проживает и взаимодействует с людьми, с которыми происходит взаимодействие. Все это имеет стихийный характер, происходит в житейском опыте. Зачастую данного опыта не хватает, к примеру, для овладения определенными профессиями, а в ряде случаев и просто для цивилизованного и продуктивного общения [1]. И в данной ситуации особое место необходимо отвести совершенствованию и изучению закономерностей общения, навыков и умений их использования и учета.

Основное внимание во всех аспектах общения отводится проблеме человека. При увлечении исключительно инструментальным аспектом общения ведет за собой нивелирование его духовной (человеческой) сущности и приводит к упрощенной трактовке понятия «общение» в виде информационно-коммуникативной деятельности.

Конфликтные ситуации – неотъемлемая часть жизни человека. Они обостряются особенно сильно, когда человек вступает в новое сообщество людей [2]. Студенческая среда является ярким примером того, как в процессе адаптации к учебной деятельности у абитуриентов разрастаются конфликтные ситуации. Советский психолог Л.С. Выготский, первым не включил юношеский возраст в периоды детства, чем разграничил детство и взрослость. «Возраст от 18 до 25 лет составляет скорее начальное звено в цепи взрослых возрастов, чем заключительное звено в детском развитии...». Соответственно он первым назвал юность «началом зрелой жизни».

Данный возраст является одним из самых главных периодов в жизни человека, именно в этот период закладывается собственное представление о мире, моральные качества и ценности. Молодой человек ищет смысл собственной жизни, возможности самореализации и призвание [3].

Внутри каждой студенческой группы время от времени возникают конфликты различного масштаба и характера. Поэтому при работе со студенческими группами психологу необходимо знать о возможных причинах и факторах, которые провоцируют возникновение конфликтов [6].

Целью педагогического процесса является формирование гармонично развитой личности, с мировоззренческими позициями и установками в отношении обучения и профессии, обеспечивающие способность и готовность выпускника к высоким достижениям для общества .

Адаптация – это приспособление самоорганизующихся систем к изменяющимся условиям среды. Адаптационный период студентов заслуживает особого внимания, так как образовательный процесс характеризуется интенсивными умственными нагрузками, что создает определенные предпосылки к ухудшению состояния их физического и психического здоровья. Успешный процесс адаптации студента к образовательной среде во многом определяет дальнейшую профессиональную карьеру и личностное развитие будущего специалиста. Адаптация студентов первого курса — одна из актуальных проблем при поступлении в ВУЗ. Студенты сталкиваются со сложностями, во-первых, из-за изменяющихся условий обучения, во-вторых, первокурсник вынужден адаптироваться и к условиям жизни в другом городе (если студент поступил в ВУЗ в другом городе или стране). Первый курс обучения является наиболее трудным, когда студент остро нуждается в поддержке. И это связано с тем, что в личности и характере первокурсника происходят серьезные изменения. С одной стороны, он уже взрослый человек, а с другой, все-таки – вчерашний школьник [7].

В рамках адаптационного периода в студенческой группе часто возникают конфликтные ситуации. Причинами противоречий первокурсников нередко являются: неадекватность оценок самооценок как студентов, так и преподавателей, различия в ценностных ориентирах, внутриличностные конфликты студентов, невысокая культура общения. Резкая смена многолетнего рабочего стереотипа зачастую приводит к стрессовым реакциям, что может явиться причиной низкой успеваемости студентов и трудностей в общении [4].

Существуют различные тактики поведения в конфликтных ситуациях, из самых частых можно выделить: уклонение от нежелательных ситуаций, приспособление (для смягчения обстановки), нахождение компромисса или сотрудничество. Следуя этим правилам, студенты могут избежать конфликтные ситуации в группе и в дальнейшем. Нельзя забывать и про участие взрослого человека в разрешении конфликтной ситуаций в коллективе. В группе обязательно должен быть куратор, который сумеет лично обсудить с каждым проблему и попытаться разрешить ее [5].

Содержание конфликтов в студенческой среде затрагивает такие сферы жизни как: учебная деятельность, межличностные отношения, дисциплинарные условия общения внутри группы, стрессовые ситуации для личности. При этом большинство способов реагирования студентов на конфликты порождают новые конфликтные ситуации. Так, большинство студентов выбирают стратегию соперничества или занимают

приспособительную позицию в общении, что также может негативно сказаться на развитии конфликта. Лишь малая часть используют компромисс или сотрудничество, чтобы разрешить конфликтную ситуацию.

Таким образом, проблема конфликтов в студенческой среде является весьма актуальной. Чтобы сохранить душевное, психическое и физическое здоровье, нужно научиться предотвращать конфликты, а если конфликт уже разгорелся, нужно уметь из него выйти.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2010. С.226.

2.Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 – 263.

3.Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

4.Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. –С.78.

5.Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. –С.121

6.Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

7.Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

8.Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. –С.152

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБЩЕНИИ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ С ГРАЖДАНАМИ

Будовская Ирина Владимировна, к.пс.н., доцент кафедры коммуникологии и психологии

Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются специфика общения в деятельности сотрудников органов внутренних дел, понятие психологической культуры, критерии сформированности психологической культуры.

Актуальность проблемы развития психологической культуры общения сотрудников правоохранительных органов обусловлена необходимостью повышения уровня профессионализма, формирования у них умений и навыков установления конструктивных взаимоотношений с различными категориями граждан. Спецификой деятельности органов внутренних дел является противоречивый, конфликтный характер их функционирования в сфере правопорядка. В связи с тем, что сотрудникам приходится общаться с различными категориями граждан, и довольно часто процесс общения затрудняется различными факторами, одним из важнейших условий успешного и грамотного выполнения профессионального труда является умение регулировать процессы профессионального взаимодействия, разрешать конфликты, возникающие в процессе деятельности между субъектами и объектами труда, преобразовывать конфликтогенные ситуации, разрешать конфликты различных уровней и направленности [2].

Главным содержанием профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел является общение с гражданами в сфере охраны общественного порядка. При выполнении любой профессиональной задачи большое значение имеет умение установления психологического контакта с гражданами по различным вопросам служебной деятельности: понятые, свидетели, задерживаемые и другие категории граждан. Нередко общение с гражданами проходит в условиях конфликта, психологического противодействия со стороны правонарушителей, что требует от сотрудников органов внутренних дел дополнительных умений, владения психологическими приемами и всем арсеналом средств общения. Общение сотрудника органов внутренних дел с гражданами несколько отличается от общения в обычном понимании этого слова. Отличие состоит в том, что, общаясь, сотрудник органов внутренних дел преследует определенные цели, которые определены его функциональными обязанностями. Кроме того, это общение, в дальнейшем мы будем называть его «профессиональным общением».

Общение представляет собой необходимый, существенный аспект всякой деятельности. Наиболее общепринятым в нашей стране, выступает определение общения данное А.А. Леонтьевым - общение есть процесс

установления и поддержания целенаправленного, прямого или опосредованного теми или иными средствами контакта между людьми, так или иначе связанными друг с другом в психологическом отношении [1].

Именно в процессе общения, и только через него, проявляется сущность человека, достигается взаимопонимание, слаженность при выполнении работы, растет способность прогнозировать поведение друг друга в тех или иных обстоятельствах или, наоборот, возникают конфликты и моральные противоречия, разлад в работе, проявляется неспособность предугадать поведение партнера по общению [3].

При общении с гражданами сотрудникам органов правопорядка необходимо научиться преодолевать различные психологические барьеры в общении, которые могут возникать из-за взаимонепонимания, неприязни, нежелания общаться с работником милиции и т.д. И вполне естественно это приводит к обострению взаимоотношений, конфликтам [5].

Человек может быть полноценным субъектом общения при наличии у него соответствующей психологической культуры. Отсутствие любого ее элемента приводит к определенным проблемам в общении с людьми: к конфликтам, одиночеству, невротическим состояниям, психосоматическим заболеваниям.

Свое определенное развитие идея психологической культуры получила применительно к профессиональной подготовке и профессиональной деятельности специалиста. Психологическая культура включает в себя как образованность (обученность и воспитанность) в области психологии, так и основные параметры развития личности. Причем, психологическая культура личности не может рассматриваться вне контекста той культуры, в которой человек вырос, живет. Она содержит в себе черты как общечеловеческой, так и национальной, культуры, "вычерпывая" ее достояние в пространстве и времени.

Психологическая культура общения – система знаний и навыков тактичного поведения в различных ситуациях общения, одно из социально-психологических условий предупреждения конфликтов. Она характеризует способность индивида не переносит деловые конфликты на эмоционально-личностную сферу взаимоотношений, понять логику и мотивы поведения оппонента, снять ненужный эмоциональный накал в отношениях [6]. Психологическая культура является профессионально важным качеством личности сотрудника органов внутренних дел. Этот вид психологической культуры существует в пространстве межличностных отношений. Она выступает как некий эталон и инструмент регуляции общения и отношений между людьми.

Поэтому каждый человек должен иметь необходимый и достаточный уровень развития психологической культуры общения. Высокий уровень ее развития у человека предполагает: знание психологии личности, общения и межличностных отношений, понимание других людей и самого себя, понимание психологического содержания всевозможных жизненных

ситуаций, возникающих в контексте общения (понимание того, какие психологические качества людей актуализируются в контексте всевозможных ситуаций общения), адекватная оценка себя как личности и субъекта общения, умение предупреждать и улаживать конфликты [4].

Как видим, в содержание психологической культуры общения входят элементы самопонимания, самовоздействия и самоотношения. Психологическая культура общения существует не только в межличностном, но и во внутриличностном пространстве. В процессе общения человек находится в отношениях не только с другим человеком, но и с самим собой как с субъектом и личностью. Он должен хорошо знать и понимать себя, владеть своим личностным потенциалом и определенным образом относиться к себе. Ему необходима не только внешняя (межличностная), но и внутренняя (внутриличностная) психологическая культура [7]. В действительности они имеют единые генетические корни и очень близки по содержанию и сущности. Психологическая культура внутриличностного общения формируется на основе межличностного общения.

Психологическая культура для юриста имеет большое практическое значение. Прежде всего, она упорядочивает его мышление, активизирует сознание, развивает чувство, повышает эффективность выполнения профессиональных обязанностей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Леонтьев А. А. Психология общения. [Текст] / А.А. Леонтьев. -М., 2005 .

2. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. –С.78.

3. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. –С.121

4. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

5. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

6. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. –С.152

7. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НЮАНСЫ ПРОФИЛАКТИКИ ИНЦЕДЕНТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Бушина Алёна Александровна, бакалавр
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В предоставленной статье рассматриваются психические нюансы профилактики инцидентов меж работниками в организациях, вероятные совета их заключения.

Актуальность трудности предоставленной заметки обоснована тем, собственно, что население земли развивается путём совершения промахов и работой над их уничтожением. Дабы поменять собственную жизнь к наилучшему люд стали сливаться и подходить к совместной цели. Но нередко их понятия по достижению установленной задачки имеют все шансы выделяться, собственно что приводит к инцидентам.

Инцидент-это конфликт интересов, мотивов, целей, ценностей членов общественного взаимодействия.[1]Неувязка инцидентов на рабочем пространстве считается одной из самых популярных в нашем социуме, например как инциденты возможно выявить во всех сферах жизни человека. На современном рубеже становления почти все учёные занесли личный лепта в исследование психических качеств профилактики инциденто, между них: Бирюков П. Н., Анцупов А., Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С. Здравомыслов А., Запрудский Ю., Козерев Г., Гришена Н., Саттарова А. Науке ведомо 5 типов поведения в конфликтных обстановках: 1) конкуренция - достичь собственной цели всеми методами, не полагаю о других; 2) самопожертвование - из-за иного человека пожертвовать личными интересами; 3) компромисс – придти к совокупному заключению, не причиняя урон заинтересованностям приятель друга; 4) избегание - недоступность стремления трудиться в команде и домогаться общей цели; 5) сотрудничество - члены приходят к кандидатуре, которая удовлетворяет интересы обеих сторон [1, с.171.; 2, с.171].

Организация выступает одной из весомых ячеек в общественной структуре общества. Общественная жизнь людей проходит в

составе всевозможных организаций:
производственных, денежных, платных, научных, образовательных, социальных и т.д.[3, с.578]. Основаниями появления инцидентов имеют все шансы быть: трудности вещественных ресурсов, неувязка власти подчинения, статус служащих, нередко инциденты имеют все шансы вставать меж мужиками и представительницами слабого пола и почти все другое. Исходя из произнесенного, возможно устроить вывод, собственно, что в организациях содержит пространство неравное рассредотачивание ресурсов между работниками, отличие в способностях упрвления реализации собственных императивных возможностей, собственно что в собственную очередь имеет возможность вызвать инцидент, неуважение служащих по отношению к приятель приятелю, нежелание оказать поддержка собственному сослуживце и апатичное отношение к жизни в коллективе. Организация это раз из составляющих общественного механизма, который содействует продвижению нашего общества, это исключительно широкая конфигурация людской общности [4, с.192].

В собственную очередь трудящийся коллектив, в котором люди вместе трудятся над совместной целью, считается каким-то специфическим маленьким обществом, от слаженной работы находится в зависимости работа организации. Отсель появляется вопрос: «В чём заключается неувязка трудиться в коллективе?».

Люд всего только трудятся совместно и ни у кого не считая работы более не должны пересекаться и практически никаких конфликтных обстановок не делать. Впрочем, люд не боты, у их есть собственные треволнения, думы, ощущения и они не имеют все шансы вертеться в данном механизме как болтики или же винтики. Психический нюанс заключается в упорядоченном группировка индивидов, которые ведут взаимодействие меж собой в процессе работы по достижению конкретной цели. Различают компанию формальную, которая содержит административно - юридический статус, ставящую индивидума в подневольность от обезличенных, активных связей и общепризнанных мерок поведения и неформальную компанию, представляющую собой единство людей, соединенных собственным избранием и неформальным общением.

Различают 2 облика организаций:

1) формальная организация, которая формируется на основании деятельного законодательства по заключению владельцев,

содержит юридический статус, внутренние дела регламентируют НПА;

2) неформальная организация дает собой внезапно возникшую группу людей, которая регулярна влияет во благо конкретной цели. В случае если по любым основаниям в организации меж работниками появляется

инцидент, то это, в первую очередь, воздействует на работа самой организации и функциональность служащих в целом [4, с.192]. В собственную очередь трудящийся коллектив, в котором люди вместе трудятся над совместной целью, считается каким-то специфическим маленьким обществом, от слаженной работы находится в зависимости работа организации. Отсюда появляется вопрос: «В чём заключается неувязка трудиться в коллективе?». Люд всего только трудятся совместно и ни у кого не считая работы более не должны пересекаться и практически никаких конфликтных обстановок не делать. Впрочем, люд не боты, у их есть собственные треволнения, думы, ощущения и они не имеют все шансы вертеться в данном механизме как болтики или же винтики [5, с. 237-245].

Психический нюанс заключается в упорядоченном группировка индивидов, которые ведут взаимодействие меж собой в процессе работы по достижению конкретной цели. Различают компанию формальную, которая содержит административно - юридический статус, ставящую индивидума в подневольность от обезличенных, активных связей и общепризнанных мерок поведения и неформальную компанию, представляющую собой единство людей, соединенных собственным избранием и неформальным общением. Различают 2 облика организаций: 1) формальная организация, которая формируется на основании деятельного законодательства по заключению владельцев, содержит юридический статус, внутренние дела регламентируют НПА; 2) неформальная организация дает собой внезапно возникшую группу людей, которая регулярна влияет во благо конкретной цели. В случае если по любым основаниям в организации меж работниками появляется инцидент, то это, в первую очередь, воздействует на работа самой организации и функциональность служащих в целом [6, с. 29-34]. Собственно что бы избежать инцидентов, или, в случае если они всё же случились, перевести их о минимального количества, нужно прибегнуть «профилактике конфликтов».

Профилактика инцидентов заключается в их предупреждение, она формирует подходящие обстоятельства для уничтожения или же минимизирования конфликтных обстановок [7, с. 42 – 49.]. Например же вполне вероятно рассматривать это появление как «управление конфликтом». Управление инцидентом подразумевает, собственно что человек осознает суть трудности и не подвергается паники, огромную роль тут играет профилактика инцидента, о которой мы гласили преждевременное. Не маленькое смысл содержит что прецедент, собственно что люд по-всякому ведут себя в конфликтных обстановках, собственно что отображается на триумфе разрешения конфликтных обстановок [8, с.152].

Во избежание появления и для заключения конфликтных обстановок нужно держаться надлежащих назначений: проведение тренингов, нацеленных на понижение конфликтности в коллективе [9, с. 595]; ввести этические критерии для всего коллектива; проводить события, содействующие снятию стресса, собственно что понизит вероятность появления инцидента и сделает миролюбивую быт в коллективе; принять в штат служащих конфликтолога или же специалиста по психологии, для поддержке работникам в [10, с. 287] разрешении конфликтных ситуаций; ввести субординацию в коллектив и ключевое, воспринимать и слышать приятель приятеля.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демидова Л. И. Индивидуальные особенности студентов – бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта [Текст] / Л.И. Демидова // Наука и социум: материалы Всероссийской научно – практической конференции. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – С.171.

2. Демидова Л. И. Агрессивные и враждебные реакции как фактор конфликтности студентов вуза гуманитарных и технических профессий [Текст] / Л.И. Демидова, К.Н. Поседаева // Наука и социум: материалы Всероссийской научно – практической конференции. – Новосибирск: Издво Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – С. 171.

3. Буртовая Е.В. Конфликтология [Текст] : Учебное пособие / Е. В. Буртовая. - М.: Юнити, 2002. – С.578.

4. Хасан Б. И. Психология конфликта и переговоры [Текст] : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Б. И Хасан, П.А. Сергоманов . - М.: Издательский центр «Академия», 2004. – С.192.

5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

6. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

7. Иванова Т.В., Щербакова О.Н. Проектная деятельность как средство формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению / Т.В. Иванова, О.В. Щербакова // Провинциальные научные записки. 2019. №1 (9). С. 42 – 49.

8. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования / Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. –С.152 .

9. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –С. 595.

10. Шаталова, Н.А. Структура феномена «социальный капитал» и его диагностика у будущих менеджеров / Н.А. Шаталова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2013. − № 162. – С. 287.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РЕШЕНИЯ МИГРАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ В ПЕРУ

Васкес Гуанучи Сабрина Натали Шаэль, аспирант
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия
Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье проводится анализ проблемы миграции в Перу, рассматриваются наиболее актуальные риски и насущные потребности мигрантов.

Миграция - процесс, неотделимый от истории всех обществ, и Латинская Америка не является исключением. Таким образом, прошлое, настоящее и будущее, а также некоторые из основных социальных, экономических, культурных и политических особенностей и проблем региона вряд ли можно понять без сложной динамики миграции [1]. Тем не менее, на протяжении всей истории перуанского общества, сначала колониальной, а затем республиканской, можно выделить совершенно разные циклы или этапы.

На каждом этапе выделяются особые потребности, риски и уязвимость мигрантов в зависимости от их возраста, потребностей, связанных с гендерными различиями и миграционным статусом, причем последний понимается как дополнительный фактор риска в том смысле, что нелегальная миграция является дополнительным фактором риска [2].

В современном мире миграция играет центральную роль в процессах социального взаимодействия. Сегодня можно выделить три миграционных потока из Перу. Первый из них соответствует 1950-м годам, когда эмигранты были преимущественно представителями высшего класса; второй поток соответствует 1970-м годам, когда были включены

представители среднего класса и некоторые крестьяне; и, наконец, третий поток возникает с 1980-х годов по настоящее время, когда увеличилось количество иммигрантов из среднего класса, городского класса и крестьян [3].

Перу занимает второе место в мире по численности беженцев и мигрантов из Венесуэлы: в стране проживает более 1,29 миллиона человек венесуэльского происхождения, из которых более 530 000 претендуют на статус беженца. В 2021 году, несмотря на закрытие границ в качестве меры сдерживания COVID-19, наблюдается рост прибытия беженцев и мигрантов из Венесуэлы через северную границу, подавляющее большинство из которых ищут возможности получить работу и доход в Перу [4].

Однако исследования показывают, что беженцы и мигранты из Венесуэлы снизили свой среднемесячный доход с 332 долларов до пандемии до 244 долларов в 2021 году [5].

Пандемия COVID-19, когда ряд государственных услуг был прерван, а другие процессы имели тенденцию к развитию виртуальных каналов получения информации, беженцы и мигранты в Перу имели значительный пробел в доступе к информации и рекомендациям по выполнению различных административных процедур. Хотя это можно наблюдать в различных секторах, особенно выделяется ограниченная информация о том, как получить доступ к механизму регуляризации (карта временного вида на жительство) и доступ к документам (гуманитарное проживание), продвигаемым правительством. Информационный пробел наблюдался также в ограниченном доступе к системам здравоохранения и социального обеспечения, а в последнее время и к вакцинации, а также в отсутствии знаний о программах социальной защиты, направленных на уязвимые группы населения, и об административных процессах признания степеней и дипломов или доступа к жилью.

Венесуэльские беженцы и мигранты в Перу живут в условиях дискриминации и ксенофобии, которые ограничивают доступ к основным услугам и в конечном итоге препятствуют процессу интеграции в перуанское общество. От дифференцированного обращения при доступе к медицинскому обслуживанию и вакцинации до меньших возможностей для достойной работы и издевательств в школах - растущая тенденция стигматизации, которой подвергается эта группа населения, вызывает беспокойство. Негативные дискурсы в отношении беженцев и мигрантов создаются и распространяются через СМИ и препятствуют мирному сосуществованию. Необходимо усилить воздействие информационно-просветительских кампаний против дискриминации и ксенофобии на национальном уровне.

В Латинской Америке и Карибском бассейне бедность больших слоев населения остается структурной проблемой региона, несмотря на значительное снижение уровня бедности, и крайней бедности в последние

годы [6]. На протяжении десятилетий нищета сельского населения была главной причиной миграционных потоков в городские районы. В случае миграции многие исследования показали, что крайне бедные слои населения с меньшей вероятностью мигрируют в другую страну, поскольку путешествие связано с расходами, которые они не в состоянии финансировать.

Уязвимость, связанная с недостаточным и нестабильным доходом, является важным фактором при принятии решения о миграции в поисках более высокооплачиваемой работы. Это может быть частью семейной стратегии, где отправка денежных переводов является формой неформальной социальной защиты, чтобы обеспечить более высокий уровень дохода и/или диверсифицировать риск отсутствия достаточного дохода.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Stefoni E., Carolina/Representaciones Culturales y Estereotipos de la Migración Peruana en Chile [Электронный ресурс].–Режим доступа: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20101111100353/stefoni.pdf (дата обращения 17.04.2022)
2. Carlos Maldonado Valera, Jorge Martinez/¿Por qué migran los peruanos al exterior?/ Proteccion social y migración, una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/44021/S1800613_es.pdf (дата обращения 17.04.2022)
3. Castles, Stephen/Migracion internacional a comienzos del siglo XXI: tendencias y problemas mundiales/Revista internacional de ciencias sociales,52,3/165,p.269-281[Электронный ресурс].–Режим доступа: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000123857_spa (дата обращения 17.04.2022)
4. Juan Manuel de los Ríos y Carlos Rueda/¿Por qué migran los peruanos al exterior?/Un estudio sobre los determinantes económicos y no económicos de los flujos de migración internacional de peruanos entre 1994 y 2003. Chile [Электронный ресурс].–Режим доступа: https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/por-que-migran-los-peruanos-al-exterior.pdf (дата обращения 17.04.2022)
5. Análisis conjunto de necesidades 2022/Plan Regional de Respuesta para Refugiados y Migrantes/ Diciembre 2021 [Электронный ресурс]. Режим доступа:https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/202112_GTRM_JNA%2520Peru%2520ESP.pdf (дата обращения 17.04.2022)
6. Acción contra el Hambre (agosto 2021) Estudio Multisectorial en personas Refugiadas y Migrantes de Venezuela que viven en Lima Metropolitana, Perú. p 39. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://accioncontraelhambre.pe/wp-content/uploads/2021/10/ESTUDIO-

MULTISECTORIAL-MIGRANTES-VENEZOLANOS-2021-PERU_compressed.pdf (дата обращения 17.04.2022)

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ПРОЕКТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Воронцов Алексей Александрович, магистрант
Юго-западный государственный университет, г. Курск, Россия
Алгафри Махмуд Абдулкадер, к.э.н.,
Сирия

В данной статье рассматривается проблема конфликтов в проектной организации, а так же методы их решения и урегулирования.

В современном мире эффективность любого проекта во многом зависит от слаженной работы команды. Именно поэтому атмосфера внутри коллектива должна быть бесконфликтной. В создании проектов участвуют люди, имеющие разные взгляды, навыки, интересы, которые могут противоречить друг другу, поэтому конфликты является неотъемлемой частью рабочего процесса внутри коллектива. Поэтому управление конфликтами является решающим фактором для достижения конкурентоспособности в бизнес среде [1].

Рассмотрим понятие «конфликт». Конфликт – это актуализировавшееся противоречие; конфликт связан с эмоциональными переживаниями его субъекта; конфликт – это столкновение ценностей, целей, планов, смыслов и т.д.

Обобщив данные понятия, можно сделать вывод, что конфликт – это воплощенное в столкновении противоречие. Так, практически любое рассогласование ценностей, целей, планов или смыслов может стать причиной конфликта [2]. Выделяют четыре основных уровня зарождения конфликтов в проектах: ситуативный уровень (влияние ситуации) – все благоприятствующие возникновению конфликтов и препятствующие возникновению конфликтов факторы внутренней среды организации; личностный уровень (влияние личности каждого сотрудника проекта) – представлен психологической готовностью конкретного сотрудника к вступлению в конфликт; ценностно-смысловой уровень (влияние трудового коллектива проекта) – ценности выступают как критерии выбора и оценки конкретным сотрудником своих действий, ситуации в целом, других людей и их действий, на основании которых член команды проекта строит свое отношение к миру, к окружающим людям и к самому себе; уровень взаимодействия (влияние основных особенностей каждого конкретного взаимодействия) в процессе интеракции, как вербальные, так и невербальные, целью которых является передача информации от одного члена команды проекта другому сотруднику [3].

В зависимости от уровня, на котором начали развиваться причины конфликта, необходимо принимать соответствующие для каждого уровня методы управления конфликтами [4]. На уровне ситуативных факторов предлагается использовать методы управления конфликтами «сверху», т.е. во внутренних документах, положениях и правилах внутреннего трудового распорядка организации четко расписывается регламент взаимоотношений, прав и обязанностей работников. На уровне личностных факторов необходимо определить влияние и готовность каждого из членов команды на вступление в конфликт [5]. Первым методом можно использовать стресс-интервью, которое позволит экспериментальным путем выявить склонность потенциального сотрудника к конфликтному поведению. Таким образом, менеджер проекта может использовать полученные данные для подбора на определенные должности или поручение конкретных обязанностей человека, с подходящим для этого типом поведения в группе. Еще одним методом, может быть создание позитивного образа будущего для понижения уровня тревожности в команде [6]. Важно, создать благоприятный образ будущего для членов проектной команды, для того, чтобы было четкое понимание значения, престижа и важности выполнения работы для каждого. На уровне ценностно-смысловых факторов важным моментом является субъект-объектный подход к миру людей, т.е. способность адаптироваться к общественной жизни и проявлять конформность в группе. На воспитание у сотрудников данного подхода оказывает влияние корпоративная культура, общие ценности и поведенческие установки [7].

На уровне факторов взаимодействия разрешение конфликтов многое зависит от психологической компетентности проектного менеджера, ведь здесь используются методы психологического посредничества, для содержательной оценки конфликта, анализа ситуации и дальнейшего принятия верного решения. Инструментом для предотвращения конфликтной ситуации является транзактный (трансакционный) анализ, т.е. анализируется в каком эго-состоянии находились участники проекта при контакте. Существуют три эго-состояния: «Взрослый», «Родитель» и «Ребенок», в каком состоянии находится человек, определяется с помощью наблюдения [8]. Соответственно данным эго-состояниям, определяется конфликтогенная ситуация и корректируется нерациональное поведение сотрудника. Также потенциальными способами разрешения конфликта могут быть компромисс, сотрудничество или приспособление. При необходимости, для сглаживания конфликта, можно прибегнуть к помощи медиатора или независимого эксперта. Результатом успешного урегулирования конфликта является его позитивное изменение, а также дальнейшее улучшение работы и нацеленность на результат. Стоит помнить, что возникновение конфликта может, как разрушить всю проделанную работу, так и наоборот открыть новые возможности для проекта [9]. Таким образом, при осмысленном подходе к управлению

конфликтами в проектной команде можно получить следующие преимущества: рациональное использование кадров; предоставление сотрудникам возможности для удовлетворения их потребностей; сокращение количества перестановок и увольнений; сокращение временных затрат на урегулирование конфликтов; возможности для полного раскрытия потенциала персонала; укрепление позитивных рабочих взаимоотношений; повышение производительности труда и эффективности групповой работы проекта.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Багратиони К. А. Психологический подход к конфликт-менеджменту проектов: типология, причины, управление (ч. 1) [Текст] / К.А. Багратиони // Управление проектами и программами – 2011. – № 27. – С. 211.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова Е.Л. К вопросу о реализации карьерных устремлений молодых людей с инвалидностью [Текст] / Е.Л. Ворошилова, О.Л. Ворошилова // Дефектология. № 1. 2016. – С. 70.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Вьюнова Оксана Владимировна, магистрант
Таратухина Виктория Валерьевна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается определение конфликта, причины его появления, а так же выделены стратегии, которые могут быть эффективно использованы для решения конфликтов.

Актуальность данной проблемы состоит в том, что в современном мире идет активная перестройка и обновление всех сфер жизни общества и большой интерес представляет собой проблематика организационных конфликтов в различных предприятиях, которые оказывают существенный результат на благоприятность психологического климата в коллективе [1].

Существуют разные способы определения конфликта. Говоря о конфликте, скорее всего, имеются ввиду разногласия, и как эти разногласия приводят к возникновению такого явления. Конфликт может возникать как разногласие между группами или отдельными лицами, для которых характерны такие явления как антагонизм и враждебность. Обычно это вызвано противодействием одной стороны другой в попытке достичь цели, противодействующей цели другой стороны. Элементы и явления, вовлеченные в конфликт, имеют различные характеристики и наборы принципов и ценностей, что позволяет возникать таким конфликтам [2].

Интерес к изучению конфликтов и стратегий их разрешения и ослабления нашел свое отражение в многочисленных трудах российских и зарубежных авторов: Степанова О.П., Черникова В.Е., Чередниченко И. П., Прокопенко Т.А., Липаков К.А., Томас К., Килманн Р. и других.

Изучение причин зарождения конфликтов может помочь понять это явление в большей мере. Поэтому нужно учитывать общие источники конфликтов [3]. Таким образом, можно обратиться к другим аспектам поставленного вопроса: что такое конфликт? Каковы факторы вызывают конфликт? Для понимания и решения этих вопросов рассмотрим три основных источника конфликта, предложенных американским психологом Дэниелом Кацем. По его словам, конфликт вызван тремя ситуациями: экономический конфликт вызван ограниченным количеством ресурсов. Конфликт ценностей связан с различными предпочтениями и идеологиями, которые люди имеют в качестве своих принципов. Конфликт власти возникает, когда вовлеченные стороны намерены максимизировать влияние, которое оно оказывает на социальную обстановку [4].

Конфликт приходит естественно и непосредственно, столкновение мыслей и идей является частью человеческого опыта. Конфликт можно рассматривать как возможность для изучения и понимания различий людей.

Конфликт подразделяется на следующие четыре типа: межличностный конфликт относится к конфликту между двумя людьми. Обычно это происходит из-за отличий людей друг от друга и их нежелания пойти друг другу на встречу [5]. Для управления конфликтами этого типа необходимо наличие корректировок поведения; внутриличностный конфликт происходит внутри человека. Этот тип конфликта является психологическим и включает в себя мысли, ценности, принципы и эмоции человека; внутригрупповой конфликт - это тип конфликта, который происходит между людьми внутри группы или команды. Несовместимость и недопонимание между этими людьми приводят к внутригрупповому конфликту. Это происходит из-за межличностных разногласий или различий во взглядах, идеях и понятиях; межгрупповой конфликт возникает, когда возникает недопонимание между различными группами или командами внутри организации. Кроме того, конкуренция также способствует возникновению межгруппового конфликта [6].

Учитывая тот факт, что мы, как личности, придерживаемся разных точек зрения, всегда будут случаи возникновения недопониманий. С возникновением этих неразрешимых конфликтов возникает необходимость в управлении ими. При работе с конфликтом чаще всего используется инструмент режима конфликта Томаса-Килмана, который является оценкой, используемой во всем мире при обработке конфликтов, определяет пять стратегий, используемых для разрешения конфликтов: уступчивость. Включает в себя необходимость решать проблему с элементом самопожертвования; человек откладывает свои собственные проблемы, чтобы поддержать мир в конфликтной ситуации [7]. Таким образом, человек уступает тому, что хочет другой, демонстрируя форму самоотверженности.

Избегание, проблема решается через пассивное отношение. Избегание в основном используется, когда воспринимаемый отрицательный результат перевешивает положительный результат. Используя этот подход, люди в конечном итоге игнорируют проблему, думая, что конфликт разрешится сам собой. Сотрудничество направлено на поиск решения конфликта путем сотрудничества с другими заинтересованными сторонами. В этом механизме прилагаются усилия, чтобы разобраться в проблеме, чтобы определить потребности лиц, не удаляя их соответствующие интересы из картины. Сотрудничающие люди ищут «успешное решение проблемы, используя различные творческие способы» [8]. Конкуренция предполагает авторитетное и напористое поведение. В этом стиле агрессивный индивид стремится оказать давление на другие стороны, чтобы достичь цели. Это включает «использование любых

средств для достижения цели». Компромисс - это принятие решения, которое было бы приемлемым для вовлеченных сторон. Таким образом, одна сторона готова пожертвовать своими собственными целями, пока другие будут делать то же самое. Недостатком этой стратегии является тот факт, что, поскольку эти стороны находят легкий способ решения проблемы, возможность пренебречь более творческими путями решения проблемы будет упущена [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2016. – С. 575.

2. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141.

3. Ворошилова О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С. 13.

4. Никитина Е.А. Кластерная технология формирования дискурсивной компетентности будущих врачей [Текст] / Никитина Е.А., Ильина И.В., Лопата К.М., Довгер О.П. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 2 (15). - С. 89.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В.

Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В КОНФЛИКТЕ

Грэдинарь Евгений, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрены социальные представления студенческой молодежи о психологической помощи в конфликте, факторы, влияющие на них.

В современном обществе человек постоянно сталкивается со стрессогенными факторами в разных сферах своей жизнедеятельности. Это не проходит бесследно для психики, особенно если ее обладатель является человеком чувствительным, эмоциональным, склонным к переживаниям. Соответственно, возникает объективная необходимость в обращении за психологической помощью [1].

В настоящее время имеются широкие возможности для разрешения психологических проблем, профилактики возникновения межличностных и внутриличностных конфликтов и урегулирования уже имеющихся [2].

Все эти возможности реализуются в рамках различных видов психологической помощи, которую оказывают психологи, психотерапевты и другие специалисты. Однако в российском и постсоветском обществе нередко существует предубеждение даже против того, чтобы своевременно обратиться за медицинской помощью, не говоря уже о том, чтобы пойти к психологу для разрешения психологических проблем. Это является результатом низкой психологической грамотности значительной части взрослого населения, которое, в свою очередь, транслирует следующим поколениям такое же неэкологичное отношение к собственному физическому и психологическому благополучию [3].

Студенческая молодежь находится в сложной, зачастую психотравмирующей ситуации. Вчерашние школьники попадают в новую для себя среду, многие из них оказываются вдали от родного дома, разлученные с родителями, со своим привычным окружением. Юноши и девушки испытывают затруднения в учебной деятельности, не могут разобраться в себе и своих чувствах, грамотно выстроить личные отношения, что сказывается на их психоэмоциональном состоянии и, как следствие, на результатах обучения. Многие студенты переживают чувство одиночества, что является одной из актуальных проблем современного социума. Это психоэмоциональное состояние может стать причиной множества конфликтов [4].

Зарубежные авторы более активно изучают указанную проблему. Так, анализ иностранных публикаций последних лет показал, что существует ряд барьеров, препятствующих доступу молодых людей к услугам в области психического здоровья, переоценка собственных возможностей справиться даже с тяжелыми проблемами и травмами, страх нарушения конфиденциальности, а также отсутствие знаний о доступности психологических услуг для студентов [5].

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что впервые изучены структурно-содержательные характеристики представлений молодежи о психологической помощи, выявлены эксплицитные и имплицитные особенности этих представлений; проведен обзор научных исследований социальных представлений студенческой молодежи, осуществлена их тематическая классификация. Результаты исследования вносят существенный вклад в понимание взаимосвязи социальных представлений и аттитюдов, а также прояснение системы детерминации складывающихся установок и представлений, связанных с социальнопсихологическими характеристиками личности и ее реальным опытом обращения за психологической помощью [6].

Психологи Национального исследовательского университета «МЭИ» провели исследование в 2018/19 учебном году. Выборку составили 358 респондентов. Все они студенты Национального исследовательского университета «МЭИ» в возрасте от 17 до 26 лет. Проведенное исследование показало, что ментальные репрезентации студенческой молодежи, связанные с феноменом психологической помощи в решении конфликтов, не всегда носят положительный характер, а предубеждения, имеющиеся у некоторых молодых юношей и девушек, препятствуют их полноценной интеграции в систему оказания психологической помощи [7]. Тем не менее большинство респондентов продемонстрировали достаточно адекватные представления о процессе психологической помощи и ее функциях, готовы обращаться к специалисту для разрешения разного рода проблем и изначально относятся к психологу положительно или как минимум нейтрально [8].

Изучение ментальных репрезентаций различных социальных групп позволяет выявить проблемные зоны для дальнейшей психопрофилактической и просветительской работы. Студенческая молодежь, являясь одной из наиболее уязвимых категорий населения, в значительной степени нуждается в психологической помощи, однако в силу юного возраста представления молодых людей о данном феномене еще относительно гибкие и потому доступны коррекции. Положительное отношение к психологической помощи позволит им в будущем при возникновении серьезных проблем не пытаться справиться в одиночку, а своевременно обратиться к специалисту.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Макарова Е. Ю. Представление о психологическом консультировании у разных социальных групп [Текст] / Е. Ю. Макарова: дис. … канд. психол. наук. - М., 2009. –С. 18.
2. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. – С.78.
3. Ворошилова О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.В. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. 2010. - С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области/ Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Чернышова О.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.
6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.
7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.
8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ДЕЛОВОМ ОБЩЕНИИ

Давиденко Юлия Владимировна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются наиболее распространенные межличностные конфликты – конфликты в организациях. Описываются причины возникновения конфликтных ситуаций.

В настоящее время высокий уровень делового общения является решающим условием успешного предпринимательства. Для обеспечения высокого уровня делового общения руководитель и сотрудники предприятия должны уметь пользоваться технологиями общения, основанными на психологических знаниях. Кроме того, в процессе делового общения необходимо учитывать возможные условия и факторы возникновения конфликтных ситуаций [1].

Теоретическое изучение общения и его особенностей имеет свою историю. К настоящему времени накоплен достаточно большой научно - практический материал, освещающий различные аспекты общения [2].

В отечественной психологии и социальной психологии изучению сущности конфликта, причин его возникновения и путей разрешения посвящены исследования А.А. Бодалева, В.О. Агеева, В.И. Журавлева, Н.Н. Обозова, И.А. Коха, Я.А. Анцупова, А.И. Шипилова, Н.В. Гришиной, Ф.М. Бородкина, А. К. Зайцева, Н.И. Леонова, А. Г. Здравомыслова и др.

Само понятие конфликтов известно многим науками, и оно по-разному трактуется [3]. Но всегда под конфликтом понимают столкновения интересов, их противоборство. Характерным для этой ситуации становится тот факт, что на уступки не желает идти ни одна сторона. Деловой конфликт специфичен тем, что всегда происходит в профессиональной среде [4].

Любые конфликты в деловых коммуникациях возникают по определенным причинам. Наиболее известны и изучены причины следующих конфликтов: различное видение сторон конечного результата работы; различия в интеллектуальном уровне и образовании; нехватка денег или сотрудников; трудные условия работы; разные права у сотрудников фирмы; отсутствие умения взаимодействовать между собой [5].

Способы решения любой конфликтной ситуации различны. На первом этапе конфликтующие стороны должны понять, что привело к конфликту, в чем его причина и как оппонент смотрит на проблему. Это помогает вникнуть в суть и понять вторую сторону, а это уже полдела. Затем определяются действия, которые оба партнера считают недопустимыми для решения конфликта. Далее ищется общая цель, из-за которой спор нужно как можно быстрее разрешить. На последнем этапе совместно

находятся варианты действий, которые приведут к завершению конфликта [6].

Важно разрешать подобные ситуации как можно быстрее, чтобы они не затягивались и не обострялись [7].

Каждый деловой конфликт проще и разумнее предупредить и предотвратить, чем потом решать. Этому могут отлично поспособствовать следующие рекомендации: вести справедливую политику фирмы, направленную на равное распределение благ для всех работников; создание комфортной среды для трудовой деятельности; прописывание мероприятий по разрешению спорных ситуаций; недопущение авралов; недопущение влияния личных проблем на трудовую деятельность всего коллектива [8].

При столкновении с конфликтной ситуацией человек может пойти двумя разными путями: попытаться ее избежать или же принять ее для конструктивного решения. Первый путь ведет или к безболезненному разрешению проблемы, или, наоборот, к затягиванию. Второй путь активен и потому чаще оказывается продуктивным. Он помогает развивать свои коммуникативные навыки, а также приобретать опыт непростого делового общения [9].

Полностью предотвратить деловые конфликты просто невозможно, ведь они являются неотъемлемой частью рабочего процесса. Самое важное для руководителя – свести их к минимуму и научиться правильно выходить из ситуации, приобретать полезные навыки. Многие негативные последствия таких ситуаций удастся избежать, если каждый работник компании возьмет за правило все возникающие разногласия решать в самом оперативном режиме.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Игебаева Ф.А. Руководитель и его роль в предупреждении конфликтов в организациях // Развитие современного общества России в условиях новой экономики. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. – 2012. – С. 39 .

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. //

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Демин Денис Николаевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрены проблемы разрешения конфликтов и особенности их профилактики в современном обществе.

В настоящее время конфликт стал часто встречаться в общественных отношениях. Он присутствует как в явных, так и в латентных (неявных) формах. Конфликты являются неотъемлемой частью общественного развития. Еще до нашей эры конфликты были весьма разнообразны. В настоящее время не обошлось без конфликтных ситуаций, столкновение индивидов становится более частым явлением [1].

Большой вклад в изучение проблемы внесли ученые: П. Карневал, Д. Пруи, Д. Пруитт, В. А. Светловый, Ф. Хайдер, Л. Фестингер, К. Хайпеля, Б. Робертсон, А. Ансупов, К. Хорни. Соверменные эксперты в сфере конфликтологии рассматривают несколько способов по решению межличностных конфликтов: уклонение – человек старается избегать

конфликт, такой стиль говорит о том чтобы избегать каких либо возможных ситуаций приводящих к разности мнений и появлению противоречий [2]. Сглаживание, человек пытается сгладить углы, не давая выпустить наружу признаки конфликта, что «не стоит злиться, мы все одна хорошая команда». В результате наступит мир, однако проблема будет зреть на горизонте. Принуждение, в этом стиле главная черта в том, что другие обязаны принять определенную точку зрения любой ценой [3]. Человек который использует подобный стиль не пытается принять мнения других. Такой стиль эффективен там, где руководитель имеет власть, но не может подавить инициативу подчиненных, и вероятность принятия не того решения будет крайне велика т.к. принимается только одна точка зрения. Компромисс – этот стиль направлен на принятие точек зрения другой стороны. Но лишь в определенных вещах. Такая способоность высоко ценится в управленческой деятельности т.к. сводит к минимуму недоброжелательность. Однако применение компромисса на ранних стадиях может отбросить нахождения других точек зрения, более конструктивных. Решение проблемы, данный стиль это признание различия во мнения и готовность ознакомиться с иными точками зрения дабы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлем для всех сторон. Тот кто использует такой стиль, не старается добиться своей цели на счет други, а скорее ищет наилучший вариант решения [4]. Переговоры представляют широкий аспект общения. Охватывающий многие сферы индивида. Как метод решения конфликтов переговоры представляют собой набор тактических приемов направленный на поиски взаимоприемлемых решений [5].

Еще в 1942 г. американский социальный психолог М. Фолет указывал на необходимость решения конфликтов, а не их подавления. Среди способов она выделила победу одной из сторон, компромисс и интеграцию. Под интеграцией понималось новое решение, при котором выполняются условия обеих сторон, причем ни одна из них не претерпит серьезных потерь [6]. Далее данный способ решение получил название как «сотрудничество». П. Карневал и Д. Пруитт считают, что частое обращение к силовым методам разрешения конфликтов определяется следующими основными факторами: трудности в коммуникации сторон, непонимание друг друга; низкий уровень доверия между сторонами; убежденность, что с помощью борьбы можно добиться большего, чем с помощью переговоров; ответная реакция на силовые действия противостоящей стороны [7].

Наиболее общим и употребительным понятием, используемым по отношению к участию в конфликте третьей стороны, является понятие медиаторства. Обычно оно определяется как содействие третьей стороны двум (или более) другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Принципиальная возможность медиаторства (как, впрочем, и любых других форм вмешательства третьей стороны) основана

на признании факта позитивного влияния присутствия нейтральной стороны на эффективность проведения переговоров. Практика обращения к третьей стороне за помощью в ходе решения спорной проблемы не нова и имеет, как уже указывалось, разнообразные исторические и культурные аналоги [8].

Управление конфликтами – это процесс целенаправленного воздействия на персонал организации с целью устранения причин, породивших конфликт, и приведения поведения участников конфликта в соответствие со сложившимися нормами взаимоотношений. Управление конфликтами предполагает целенаправленное воздействие: на устранение (минимизацию) причин, которые породили конфликт; на коррекцию поведения участников конфликта; на поддержку контролируемого уровня конфликтности. Предупреждение (профилактика) конфликта – это вид деятельности субъекта управления, направленный на недопущение возникновения конфликта. Предупреждение конфликтов основывается на их прогнозировании. В этом случае на основе полученной информации о причинах зреющего нежелательного конфликта предпринимается активная деятельность по нейтрализации действия всего комплекса детерминирующих его факторов. Это так называемая вынужденная форма предупреждения конфликта [9]. В ходе изучения темы и рассмотрение иных статей, можно сделать вывод, что конфликт существует с Древних времён и остаётся важной частью коммуникации современных индивидов, на фоне которых разрабатываются различные способы подавления, регулирования, их решения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина Н.В. Обращению к видам конфликтов и способом их решения . [Текст] Н.В. Гришина // Психология конфликта. 2008 г. – С. 23.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире.

научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

АССЕРТИВНОСТЬ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

Дылевский Евгений Вячеславович, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье ассертивное поведение будет представлено как одна из возможностей решения конфликтов. Описана связь между ассертивностью и тревожностью личности, это необходимо для того, чтобы понимать как еще качественнее решать проблемы в общении и поведении человека.

Ключевые слова: Ассертивность, ассертивное поведение, самоутверждение, тревожность.

Ассертивность выступает необходимым условием для самореализации и является ведущим фактором развития, оно также может рассматриваться, как одна из стратегий разрешения конфликтов. Ассертивное поведение способствует повышению собственной самооценки до адекватного уровня, что, несомненно, повысит уважение окружающих. Такие навыки общения помогают уверенно говорить: «Нет» в ситуациях, когда собеседник злоупотребляет человеческим или дружеским расположением. Ассертивность – это ключ к уменьшению стресса [1,2].

Ассертивность – способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать

за него. Ассертивность – это самоутверждение в том, чтобы сохранять доверие в людях несмотря на разные конфликтные ситуации.

Самоутверждение относится к способности адекватно выражать чувства, желания и является важным личным и межличностным навыком.

Ассертивность характеризуется умениями выйти за пределы своего «Я», находить в неблагоприятно складывающейся ситуации позитивные моменты, способностью к социальной и личностной адаптации в существующих условиях и проявляется в любой ситуации независимо от характера ее содержания. Ассертивность как качество зрелой личности характеризует способность человека изменить свое поведение в совместной деятельности, общении и познании в позитивном направлении, выражается в ощущении внутренней силы, умении личностного самовыражения, раскрепощенности, ответственности за свое поведение, за результаты своих действий [3, 4].

Ассертивный человек отличается высоким уровнем мотивации достижения успеха в деятельности, готовностью принимать решения в ситуациях неопределенности, конструктивным подходом к решению проблем, стремлением сделать что-то быстро и хорошо, достичь высокого уровня в различных сферах деятельности человека, если при этом еще является разумным, рациональным, мыслящим, знающим, вдумчивым, развитым, эрудированным. Направленность активности ассертивной личности в значительной мере определяется ее ценностными ориентациями.

Под ассертивным поведением понимают самоутверждающее поведение, обусловленное субъектностью личности, выражающейся, прежде всего, в самостоятельности, независимости от других и обстоятельств, в умении отстаивать свои права и мнение при самоуважении и уважении к другим людям. Таким образом, формирование ассертивности как личностной черты в первую очередь предусматривает, чтобы человек отдавал себе отчет, насколько его поведение определяется его собственными склонностями и побуждениями, а насколько – кем-то навязанными установками.

В обычной жизни модель поведения большинства людей тяготеет к одной из двух крайностей: пассивности либо агрессии. В первом случае человеком, который добровольно принимает на себя роль жертвы, руководит неуверенность в себе, страх перед лицом перемен или, наоборот, опасения потерять то, что уже нажито. Во втором – явное или завуалированное желание манипулировать окружающими, подчиняя их своим интересам. Агрессор руководствуется принципом «ты мне должен, потому что я сильнее», жертва – «ты мне должен, потому что я слабый, а слабых нужно поддерживать». В отличие от этих двух распространённых типов коммуникации ассертивное поведение (assertiveness) опирается на кардинально иной принцип: «я тебе ничего не должен, и ты мне ничего не должен, мы партнёры». Эмоциональные переживания представляют собой

важнейший компонент адаптивного поведения человека. Наиболее выраженные эмоциональные реакции, к которым относится и тревожность, как правило, возникают в критические моменты взаимодействия человека и среды. При этом важно, что и чувство тревоги, и соответствующие ему поведенческие проявления – во многом результат субъективной оценки человеком внешних требований и своих внутренних ресурсов. Однако не следует забывать, что определенный уровень тревожности – естественная и обязательная особенность активной деятельности личности. Для каждого человека существует свой оптимальный, или желательный, уровень тревожности – это так называемая полезная тревожность [5, 6].

В психологическом феномене тревожности ученые выделяют две составляющие: тревожность как состояние и тревожность как личностную особенность.

Ассертивное поведение личности сопровождается рядом сопутствующих характеристик, взаимосвязь с которыми позволит рассмотреть данный феномен более подробно.

Ассертивность в большинстве случаев сопровождается низким уровнем тревожности. Дж. Вольпе считал, что тревожный человек не в состоянии выразить свои чувства, потому что «боится потерять друзей» и «боится потерять уважение». Обследованные им студенты, у которых тревожный характер, имели более низкий уровень ассертивности, поскольку они боятся непринятия и отрицательных оценок со стороны окружающих и находятся в стрессе, потому что не знают, как они должны взаимодействовать с другими людьми.

Обратная связь между ассертивностью и тревожностью была обнаружена М. Патерсоном и Г. Лезур-Лестером. Они позвонили утверждать, что чем выше уровень ассертивности, тем ниже уровень тревожности.

Индивиды с ассертивным поведением зачастую более успешны в жизни, что обусловлено компонентной составляющей этого феномен.

Тревожность как состояние (ситуативная тревожность, реактивная тревожность, состояние тревоги) характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: динамичным напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию (ситуативную неспособность человека справиться с требованиями конкретной задачи и/или ожиданиями партнера, боязнь негативной оценки или агрессивной реакции, восприятие неблагоприятного отношения к себе) и отличается различной интенсивностью. Поскольку измерение ситуативной тревожности – это своеобразная одномоментная «фотография» эмоционального состояния индивидуума, ее уровень меняется с течением времени в зависимости от того, насколько человек расценивает свое окружение как опасное или угрожающее. Будучи напористыми, мы всегда должны уважать мысли, чувства и убеждения других людей. Те, кто ведет себя напористо, всегда уважают мысли, чувства и убеждения других людей, а также свои собственные.

Для того, чтобы установить взаимосвязи между низким уровнем ассертивности и высокой тревожностью в курсовой работе было произведено исследование. В эксперименте принимали участие учащиеся Юго-Западного государственного университета. Констатирующий этап позволил нам увидеть необходимость проведения социально–психологического тренинга, направленного на развитие коммуникативных навыков и коррекцию межличностных отношений в группе сверстников, способствующего повышению уровня ассертивности, повышению их социальной адаптации.

Таким образом, под ассертивностью будем понимать субъектное качество личности, интегрирующее инициативу и готовность к риску в трудных жизненных ситуациях, уверенность в себе и позитивное отношение к другим, способность свободно принимать решения и нести ответственность за последствия, настойчивость в защите своих прав и достижении жизненных целей, направленных на самораскрытие.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

2. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

3. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы [Текст] / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

4. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. –С. 92 – 97.

5. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.

6. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С.

Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 – 263.

ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Ермаков Руслан Владиславович, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрены теоретические и методологические концепции и подходы в изучении профилактики межличностных конфликтов в зарубежной к отечественной психологической науке.

В современных условиях в Российском обществе сформировалась четко выраженная потребность как в фундаментальных, так и в прикладных знаниях о сущности, закономерностях развития и способах предупреждения межличностных конфликтов. Решение рассматриваемой проблемы может способствовать преодолению тех трудностей, которые обозначились в связи с необходимостью управления конфликтами в организационной среде [1].

Как показывает практика, межличностные конфликты в организациях не относится к тем явлениям и процессам, которыми можно эффективно управлять на основе только жизненного опыта. Для этого необходима система теоретических и методических знаний по профилактике такого рода конфликтов [2].

Значимость проблемы исследования определяется тем, что за последнее время мы нередко становимся свидетелями упрощенных и поэтому неудачных подходов к оценке, предупреждению и разрешению межличностных конфликтов в коллективах. Чтобы этого избежать, каждый человек, и особенно руководитель, должны обладать необходимыми знаниями о конфликте как явлении, постоянно сопровождающем жизнь человека и оказывающее отрицательное влияние на развитие его профессиональной деятельности, состояние психического здоровья и жизни в целом [3].

На поведение людей в конфликтах влияет процесс научения. При затяжном конфликте оппоненты обычно хорошо друг друга изучают и начинают уже предпринимать те или иные действия, ориентируясь на особенности характера, типичные эмоциональные реакции, то есть могут достаточно хорошо прогнозировать действия противоположной стороны [4]. Это позволяет им расширить сферу применяемых тактик и стилей поведения с «коррекцией» на особенности оппонента. Таким образом, действия оппонентов становятся в известной мере взаимообусловленными, что позволяет оказывать на них влияние. Участники конфликтной ситуации оказываются перед необходимостью выбора одной из трех

принципиальных возможностей своих действий в сложившихся обстоятельствах. Известный российский конфликтолог Н. В. Гришина описывает их следующим образом: 1. Путь «борьбы», направленный на то, чтобы всеми доступными средствами добиться желаемого. 2. Уход от конфликта. 3. Ведение переговоров с целью найти приемлемое решение возникшей проблемы [5].

Для описания стратегий и тактик конфликтного взаимодействия на практике часто применяют двухмерную модель К. У. Томаса и Р. Х. Килменна, которая была разработана ими в 1972 г. Если представить это в графической форме, то получим сетку Томаса-Килменна, позволяющую проанализировать конфликт и выбрать оптимальный стиль поведения. Она, в свою очередь, позволяет для каждого человека создать собственную стратегию разрешения конфликта [6]. Теоретический и эмпирический анализ проблемы профилактики межличностных конфликтов в организациях позволяют сформулировать следующие выводы:

В ходе теоретического анализа установлено, что особенности межличностных конфликтов в организациях обусловлены рядом объективных и субъективных факторов, условий и причин их возникновения [7]. Объективными условиями и факторами внешней среды выступают: социально-экономические условия и факторы деятельности организации; тип организации; особенности организационно-управленческой структуры. К субъективным относятся особенности межличностных отношений в коллективе, опосредованных совместной производственной деятельностью и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников коллектива [8].

К социально-психологическим методам оптимизации деятельности организационной структуры, можно отнести методы, созданные в рамках направления, получившего название «консультирование по организационному развитию»: тренинг на основе решетки менеджера; методы обратной связи по результатам наблюдения, построение команд, а также групповой тренинг сензитивности [9]. Их задачей является развитие готовности и умений сотрудников и руководителей разрешать предконфликтные ситуации неконфликтными способами: умения налаживать взаимопонимания с сослуживцами, умения конструктивно взаимодействовать с ними и способности управлять своим эмоциональным состоянием в трудных ситуациях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демидова Л.И Индивидуальные особенности студентов – бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта / Наука и социум: Материалы Всероссийской научно – практической конференции. 27 июня 2016 г. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – 171 с.

2. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. – С.141

3. Ворошилова О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С. 13.

4. Никитина Е.А. Кластерная технология формирования дискурсивной компетентности будущих врачей [Текст] / Никитина Е.А., Ильина И.В., Лопата К.М., Довгер О.П. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 2 (15). - С. 89.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Еськов Василий Игоревич, магистрант
Трушкин Дмитрий Сергеевич, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье раскрывается сущностнь урегулирования конфликтов в строительной организации ООО «СТРОЙ ИНВЕСТ».

Проблема конфликтов на сегодня является актуальной и находится в поле зрения многих научных школ психологии. Конфликт - социальное явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных теоретико-методологических предпосылок, используемых методов [1]. Конфликты возникают в процессе взаимодействия между двумя и более людьми, поэтому они существуют столько, сколько существует человеческая цивилизация.

В психологии понятие «конфликт» определяется как противоречия, связанные с различными интересами, взглядами, целями и убеждениями нескольких субъектов, которые перерастают в открытую борьбу. Рассмотрим определения конфликта, сформулированные слудующими отечественными учеными: по мнению Г.И. Козырева, социальный конфликт – «это открытое противоборство, столкновение двух или более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности» [2]. А.Г. Здравомыслов писал: «Конфликт – это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального взаимодействия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями» [3]. По мнению С.М. Емельянова, «конфликт – это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов или суждений» [4]. А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов писали: «конфликт – это наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности» [5].

Конфликты являются неизбежной частью социальной жизни. Поскольку в основе конфликта лежат разные нравственные основы, это явление возникает при столкновении разных моральных выборов. Из-за многообразия конфликтов различных видов отсутствует универсальная модель поведения в той или иной ситуации. Каждое конфликтное противоречие необходимо рассматривать как индивидуальное явление. Однако, практически все конфликты содержат одинаковые элементы: объект; участники; среда конфликта; конфликтная ситуация; инцидент [6].

Объектом конфликта является ценность, способная удовлетворить потребность и за обладанием которой собственно и возникает конфликт. В

качестве объекта конфликта могут выступать социальные, материальные и духовные ценности. Участники конфликта - это субъекты, вовлечённые во все фазы конфликта [7].

В исследовании принимали участие менеджеры, руководители юридического, договорного отделов, отдела маркетинга и рекламы, инженеры, прорабы, строители, водители строительной компании ООО «СТРОЙ ИНВЕСТ» [8]. Большую часть опрошенных составили мужчины в возрасте от 25 до 30 лет (75%) со средним специальным (45%) и высшим образованием (55%). В результате анкетирования работников строительной организации на вопрос: «Какие конфликты чаще всего возникают в вашей организации?» получились следующие ответы: конфликт между руководителем и подчиненным – 45,3 %; конфликт между работником и коллективом по трудовым вопросам – 26,4 %; конфликт между разными группами работников по трудовым вопросам – 23,2 %. Основными причинами возникновения организационных конфликтов являются: неэффективность организации труда персонала; несовершенство системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; неэффективность организации труда персонала; невысокий уровень конфликтологической компетентности персонала; слабая разработанность нормативных процедур разрешения конфликтов.

Результаты, полученные в ходе подобных исследований, позволяют сделать выводы о причинах возникновения конфликтов, а также о методах разрешения конфликтных ситуаций в организации. Конфликтологическая подготовка персонала способствует развитию профессиональных знаний, навыков и умений работников [9]. Важным способом управления конфликтом является профилактика.

Профилактика конфликтов заключается в организации жизнедеятельности сотрудников предприятия, которая исключает вероятность возникновения конфликтов между ними.

Исходя из результатов проведенного исследования, путем тестирования коллектива предприятия ООО «СТРОЙ ИНВЕСТ», можно сделать вывод, что причинами большинства конфликтов в организации является неэффективность организации труда персонала, несовершенство системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, неэффективность организации труда персонала, невысокий уровень конфликтологической компетентности персонала, слабая разработанность нормативных процедур разрешения конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 261 с.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ

Жердев Максим Русланович, магистрант
Сорокин Сергей Сергеевич, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассмотрены причины возникновения конфликтных ситуаций в деятельности следователя и предложена концепция их профилактики.

В наше время профессия следователя является одной из самых напряженных и требует особого подхода к нейрофизиологической организации и качествам психики личности. Конфликты являются обыденностью для данной профессии и следователь должен уметь урегулировать и предотвращать их.

Следователь — представитель власти, правомочный применять меры государственного принуждения. Вся профессиональная деятельность следователя протекает в общении с людьми, так или иначе причастными к преступлениям или испытывающими горе, стрессы в связи с преступлением, нередко в условиях противодействия установлению истины, борьбы противоположных интересов. Следователь связан жесткими сроками расследования и в настоящий период работает во многих случаях с высокими психофизиологическими нагрузками [1]. В своей деятельности он должен знать не только природу возникновения конфликтных ситуаций, но и уметь предотвращать и урегулировать их.

Для того, чтобы рассмотреть пути решения конфликтных ситуаций и конфликтов, необходимо сначала четко понимать сущность данных понятий.

Что же такое конфликтная ситуация и в чем заключается ее сущность ? Заслуженный работник высшей школы Б.С. Волков считает, что «Конфликтная ситуация– это ситуация скрытого или открытого противоборства двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых имеет свои цели и мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы» [2].

А по мнению ректора Университета практической психологии, доктора наук Н.И. Козлова конфликтная ситуация является «ситуацией, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт» [3].

Точного определения конфликтной ситуации нет, но представленные выше высказывания позволяют нам выделить основной критерий - предпосылка (т.е. различные основания и стимулы, побуждающие людей на осуществление определенных действий). Конфликтная ситуация - это, по нашему мнению, предконфликтный момент, когда обстоятельства и

разногласия существуют, но спора и столкновения интересов еще не произошло.

Конфликт является продолжением конфликтной ситуации, когда разногласия выходят «за рамки». В чем же его суть ? Для этого рассмотрим мнения ученых. Так, автор фундаментальной работы по проблемам социологии конфликта - А.Г. Здравомыслов пишет, что «конфликт – это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями» [4]. Из данной формулировки возникает вопрос: Каким является это противостояние, которое истекает из оценок участвующих сторон: объективным или субъективным ?

Известный англо-германский философ, социолог и политолог Р. Дарендорф приводит свое видение для определения понятия «конфликт». Он определяет его как «любое отношение между элементами, которое можно охарактеризовать через объективные («латентные») или субъективные («явные») противоположности» [5]. Исходя из точки зрения Дарендорфа мы понимаем, что вопрос объективности - субъективности и осознанности - неосознанности противоположностей не важен с точки зрения возникновения конфликтов. Однако, возникает другой вопрос: Что означает «любое отношение» ? Одни из ведущих конфликтологов России А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов предлагают следующее определение понятия «конфликт»: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [6]. Предложенное определение предполагает в качестве обязательных компонентов конфликта противодействие субъектов и негативные чувства. При этом непонятно согласуются ли с данным определением внутриличностные конфликты. Также неясно, стоит ли считать, что конфликт как способ разрешения противоречий обязательно предполагает их разрешение или, по крайней мере, направленность на разрешение.

Проанализировав вышесказанное, мы пришли к выводу, что при всей схожести, близости данных определений, которые описывают конфликт, ни одно из них не может быть принято в качестве всестороннего в силу многозначности формулировок и в связи с употреблением понятий - противостоящий, противоположность, противоречие, противодействие, т.е. понятий, объединенных приставкой «против», которая склонна к обозначению борьбы с чем-либо или для защиты чего-либо.

Предлагаем свое определение понятия «конфликт». По нашему мнению, конфликт - это взаимодействие между двумя или несколькими индивидами, которое возникает при несовместимости разных взглядов, позиций, приоритетов, интересов. Если рассматривать с точки зрения

деятельности следователя, то конфликт это психологическое взаимодействие с лицом, которое имеет свои цели и интересы, отрицающие профессиональные интересы следователя.

По мнению психологов юридической направленности И.Д. Мариновской и В.Л. Цветкова выделяют две распространенные группы конфликтных ситуаций [7]:

I. Общие причины:

1. Социально-демографические причины, которые отражают различия в мотивах и установках людей.

2. Социально-психологические причины, которые проявляются в служебных коллективах: взаимоотношения, лидерство, коллективное мнение, настроение.

3. Индивидуально-психологические причины, к которым относят способности, темперамент, характер, самосознание и т.д.

II. Частные причины, которые возникают в процессе профессиональной деятельности работников следствия:

1. Недоброжелательное отношение граждан к сотрудникам следственных органов.

2. Нарушение норм этики работника следствия, которое проявляется как в общении с коллективом и начальством, так и с гражданами (эмоциональная несдержанность, хамство, равнодушие).

3. Неумение находить с гражданами общий язык в ходе процессуального взаимодействия.

4. Неудовлетворенность условиями профессиональной деятельности.

5. Неграмотное распределение служебных обязанностей в силу большого оттока кадров.

6. Различие в ценностных ориентациях и средствах достижения целей.

7. Конфликтный следователь, т.е. человек, который сам целенаправленно создает вокруг себя конфликты и вовлекает в них окружающих.

Мы хотели бы выделить еще и третью группу - это внутриличностные противоречия. Они затрагивают внутренний мир самого сотрудника, когда личностные интересы, принципы морали, личные убеждения и взгляды идут вопреки с выполняемыми им функциями. Сюда относят те ситуации, когда действия считаются допустимыми с точки зрения закона, но противоречат нормам морали. К внутриличностным противоречиям относят: умышленное введение следователя в заблуждение подозреваемым или иным участником уголовного судопроизводства, сознательное отрицание вины виновным, ввиду его боязни оказаться за решеткой, ситуация жесткого контроля за сроками проведения предварительного расследования, лицо, повторно совершившее преступление после осуждения за ранее совершенное, т.н. «рецидивист», который владеет всей информацией по факту содеянного им преступления и не говорит, выжидая своей выгоды, неосознанное дезинформирование следователя.

Участие следователя в конфликте в качестве субъекта негативно сказывается на авторитете правоохранительных органов, т.к. это говорит о ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей сотрудником.

Проанализировав все вышесказанное, хотим предложить свою концепцию профилактики конфликтных ситуаций в деятельности следственных органов: в ходе взаимодействия с гражданами, обращающимся в органы следствия за помощью или в ходе процессуальной деятельности с ними для заполучения определенной информации, которая касается расследуемого дела, путем вторжения в их личную жизнь согласно с уголовно-процессуальным законодательством: грамотно, четко и ясно разъяснять участникам уголовного судопроизводства их права, свободы, обязанности, сложившейся ситуации по уголовному делу в присутствии опытного психолога, уметь выслушивать претензии со стороны граждан и не допускать со своей стороны проявления агрессии, злости или хамства по отношению к гражданину, своевременно обнаруживать и успешно устранять события, которые могут стать причиной разногласий [8].

II. В ходе взаимодействия с коллективом и начальствующим составом: совместно обсуждать спорные вопросы с целью достижения согласия с привлечением посредника, формировать рабочие группы с учетом личной совместимости, создавать хорошие условия деятельности с четким распределением функций и прав в соответствии с интересами сотрудников, выявлять потребности сотрудников и создавать условия для их удовлетворения.

III. В ходе взаимодействия с подозреваемыми и осужденными: предъявлять доказательства, которые опровергают показания допрашиваемого, предъявлять полную детализацию показаний с их последующим сопоставлением, использовать тактику «внезапных вопросов» и контрольных вопросов, демонстрировать современные возможности установления скрытых обстоятельств [9].

Таким образом, в статье были рассмотрены исследовательские подходы к определению понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация», причины их возникновения и предложена собственная концепция профилактики конфликтных ситуаций в деятельности следователя.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Официальный сайт Следственного комитета Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://sledcom.ru/ - свободный (19.03.2022).

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине – 2015: сборник научных трудов.- Курск, 2015. –С. 24.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

АССЕРТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ

Журавель Евгений Сергеевич, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В этой рассматривается понятие ассертивность, ее роль в переговорном процессе, преимущества перед другими стилями поведения, изучение зависимости ассертивности и стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: ассертивность, ассертивное поведение, переговоры.

Иногда в общении люди кидаются в крайности, выбирая роль агрессора или жертвы. Зачастую это делается неосознанно. Подобные крайности способствуют паразитарному взаимодействию, которое нельзя назвать эффективным. Однако есть еще один вариант поведения, особенности которого идеально балансируют между крайностями и позволяют достойно и эффективно отстоять свою точку зрения. Речь идет об ассертивности [1, 2].

Понятие ассертивности впервые возникло более полувека назад в работах по психологии личности в поведенческой терапии у таких авторов, как Э. Сэлтер, Дж. Вольпе, А. Лазарус и др.

По сегодняшний день это понятие активно изучается как зарубежными, так и отечественными исследователями. Существует множество различных определений и трактовок данного феномена.

В переводе с английского глагола to assert ассертивность означает «утверждать, отстаивать».

Доктор социологических наук В.П. Шейнов дает достаточно емкое и краткое определение понятиям «ассертивность», «ассертивное поведение» [7].

Ассертивность – это способность человека уверенно и с достоинством отстаивать свои права, не попирая при этом прав других людей.

Ассертивное поведение – это конструктивный способ межличностного взаимодействия, являющийся альтернативой деструктивным способам – манипуляции и агрессии.

В целом же, многие авторы сходятся на том, что ассертивность человека способствует достижению поставленных им целей, развитию его коммуникативных навыков, повышению самоуважения, помогает ему принимать более взвешенные решения и удерживать ситуацию под контролем [3, 4].

Зарубежные исследования показали, что ассертивные люди стремятся делать выводы, основанные на собственных наблюдениях. У них больше шансов для комфортного взаимодействия с окружающими разного уровня близости: родственниками, друзьями, коллегами, незнакомцами. Они более удовлетворены отношениями и жизнью в целом.

Таким образом, ассертивным поведением обычно обладают взрослые, мудрые личности с крепким внутренним стержнем, которые не ведутся на разные провокации, а берут управление процессом коммуникации в свои руки. И если кто-либо пытается нарушить их личные границы, то они могут уважительно и спокойно их защитить, не нарушая при этом границ других.

Людей, обладающих высокой ассертивностью, можно сравнить с мощными, монолитными скалами посреди океана. О них бьются волны, но они нерушимо продолжают стоять, и волны, в конце концов, отступают.

Также существует мнение, что ассертивное поведение является некой золотой серединой между агрессивностью и пассивностью, отчасти включая в себя свойства и той, и другой черт личности [5].

И, тем не менее, можно утверждать, что в отличие от агрессивного поведения, в котором человек использует неэффективное эмоциональное реагирование и часто не осознает цели коммуникации, при ассертивном поведении человек обладает эмоциональной компетентностью и четко понимает цель своего общения с собеседником.

Определено шесть аспектов сильной, ассертивной личности:

- эмоциональность речи, характеризуемая в открытой способности выражения собственных чувств;
- выразительность речи, подразумевает четкое и спонтанное выражение эмоций и переживаний;
- умение противостоять и противодействовать чужому мнению через прямое и четкое выражение личных взглядов;
- применение личного местоимения «я» в виде иллюстрации того аспекта, что человек будет стоять за его словами;
- прием похвалы не сколь признака нескромности, а как обозначение самоуважения и соответствующей оценки личных сил и способностей;
- импульсивность в личной активности, а также отказ от планирования как демонстрация личных импровизационных наклонностей.

Группы привычек, которыми наделены ассертивные личности и являющимися условиями для полноценной жизни:

- возможность открыто говорить о своих желаниях и нуждах;
- возможность сказать «нет»;
- возможность открыто говорить о своих положительных и отрицательных эмоциях;
- способность производить контакты, начинать, поддерживать и заканчивать разговор [6].

Также развитие навыков ассертивного поведения облегчает и дополняет процесс адаптации при переговорном процессе. Во многом это дополнение заключается в практической отработке необходимых компетенций. Участники, таким образом, получают возможность не только ознакомиться с определенными правилами, но и «проработать» их.

Для того, чтобы изучить роль ассертивности в переговорах, было отобрано 20 студентов в возрасте от 18 до 27 лет: 12 женщин и 8 мужчин.

Для исследования были выбраны тест «Вы ассертивны, покорны или агрессивны?», разработанный профессором, доктором социологических наук, В.П. Шейновым и тест «Поведение в конфликтной ситуации» К. Томаса.

По завершению диагностики по опроснику В.П. Шейнова были получены следующие результаты: 55% опрошенных респондентов (5 мужчин и 6 женщин) склонны к агрессии. 30% опрошенных респондентов (4 женщины и 2 мужчин) показали ассертивность. 15% опрошенных респондентов (2 женщины и 1 мужчина) оказались не уверены в себе [7].

По результатам диагностики по тесту «Поведение в конфликтной ситуации» К. Томаса с теми же респондентами была замечена зависимость поведения людей в конфликте от их уровня ассертивности.

Респонденты с выраженной агрессией отдают предпочтение соперничеству как стремлению добиваться своих интересов в ущерб другому.

Те, кто оказался не уверен в себе, в конфликтных ситуациях предпочитают избегать конфликтов, уходя от них.

Ассертивные респонденты в свою очередь выбирают сотрудничество и компромисс.

Таким образом, по результатам диагностики было выявлено, что наличие/отсутствие ассертивности напрямую влияет на процесс переговоров, выбранную стратегию и поведение в конфликтных ситуациях.

Чтобы усвоить суть правильной манеры взаимодействия, следует изучить основные принципы. Если им следовать, то можно постепенно развить у себя ассертивность: принимать ответственность; самоуважение и уважение; умение слушать и слышать; открытость и честность; уверенность в себе; позитивный настрой.

Ассертивность и уверенность в себе являются важнейшими качествами руководителя, или молодого специалиста, который стремится сделать карьеру. Ассертивность редко является врождённым качеством. Немного людей умеют спокойно выслушать то, с чем они не согласны. Большинство предпочитают тут же переходить в атаку, или сдаваться без боя. Оба эти варианта проигрышные, и следует задуматься о том, что называют «ассертивность». На протяжении всей своей жизни человек может и должен учиться. Саморазвитие и приобретение новых навыков поможет стать успешнее в карьере и более счастливым в личной жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ

ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. – С.260 – 263

2. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова [Текст] // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. –Т.9. № 1. – С.152 – 160.

3. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина [Текст] // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. – С. 228 – 237.

4. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. – С. 92 – 97.

5. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225 – 229.

6. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

7. Шейнов В.П.Ассертивное поведение: преимущества и восприятие [Текст] / В.П. Шейнов // Современная зарубежная психология. 2014. №2. – С. 107 – 120.

КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЕ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Зимовцева Юлия Владимировна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье пойдет речь об истории признания важности социально-психологических методов управления, причинах конфликтов на предприятии, а также об эффективных средствах ликвидации противоречий и ослабления напряженности отношений на предприятии.

Общественная жизнь нашей страны в последние годы характеризуется значительным усилением политической и социальной напряженности, обострением противоречий, взрывающихся острыми конфликтами на всех уровнях социальной структуры. Важным инструментом реализации потенциала, связанного с человеческим фактором, являются социально-психологические методы управления, под которыми понимаются способы влияния руководителя на подчиненных путем усиления внимания к ним, улучшения условий их труда, а также микроклимата в коллективе [1]. Важность социально-психологических методов управления экономическая наука признала после «Хоторнского эксперимента», проведенного в США Элтоном Майо в 30-х годах 20-го века. Суть эксперимента заключалась в выявлении влияния условий труда и микроклимата в коллективах на эффективность их работы [2].

Разработкой теоретических проблем управления трудовыми конфликтами занимались такие ученые, как А.Я. Анцупов, Е.В. Александрова, С.Ю. Барсукова, В.И. Герчиков, Н.В. Гришина, С.И. Ерина, Ф.М. Бородкин, Л. А. Гордон, А.К. Зайцев, Ю.Д. Красовский, В.О. Рукавишников, И.Д. Ладанов, С.Ф. Фролов, А.М. Кацвы, А.И. Кравченко, Ю.В. Платонов, В.И. Сперанский, Е.И. Степанов, П.Н. Шихирев, В.М. Шепель [3]. В имеющихся публикациях авторы определяют структуру, функции и процесс трудовых конфликтов, раскрывают специфику конфликтного сознания и поведения субъектов (индивидуальных и групповых), значение личных качеств активных участников социально-экономической борьбы [4]. Н.Ф. Антипова, В.И. Герчиков, В.А. Давыденко, Б.Ю. Кагарлицкий, Е.Д. Катульский, Ю.Д. Красовский, С.Г. Пушкарева, К.В. Решетникова, В.О. Храмов, А.К. Назимова, Е.Л. Шершнева, А.И. Пригожин, А.Н. Асадов, Ю.В. Платонов, В.И. Сперанский, А.К. Зайцев занимались разработкой социологических, методологических аспектов проблемы, заключающейся в обосновании принципов анализа конфликтных трудовых отношений и построением адекватного понятийного аппарата для их изучения [5].

Эффективность деятельности предприятия во многом определяется характером происходящих в коллективе социально-психологических процессов. В связи с этим, целенаправленное регулирование социально-психологических процессов является важным условием эффективного

управления [6]. Об успешности регулирования социально-психологических процессов в предприятии можно судить по степени сплоченности входящих в него трудовых коллективов. Одним из главных факторов, определяющих сплоченность коллектива, является психологическая совместимость его членов. Для решения этой задачи необходимо совершенствовать внутрихозяйственные отношения, в которых тесно переплетаются экономические и социально-психологические факторы, лежащие в основе управления [7]. В качестве основных причин конфликтов также являются нарушение трудовой и технологической дисциплины, несправедливость в оплате труда, личная неприязнь. Для снижения количества конфликтных ситуаций и обеспечения благоприятного макроклимата в организациях, прежде всего, необходимо: периодически (не менее одного раза в год) проводить профилактические опросы работников трудовых коллективов; совершенствовать методы формирования этих коллективов. С этой целью можно использовать специальную опросную карту. В ней содержится список членов коллектива и три вопроса: с кем бы Вы хотели работать вместе (если коллектив формировался заново); с кем бы Вы не хотели работать; к работе с кем Вы относитесь безразлично. Карточка опроса вручается каждому работнику коллектива. Опрос проводится по аналогии с тайным голосованием. Результаты опроса используются для профилактики конфликтов в трудовых коллективах. Для получения более детальной информации о кандидатах в состав тех или иных трудовых коллективов может быть использована анкетная экспертная оценка работника со стороны коллег и руководителей. В число оценочных показателей следует включать уровень профессиональной подготовки, отношение к труду, чувство коллективизма, дисциплинированность и нравственные качества. Именно по этим качествам, прежде всего, работники определяют, хотят ли они принять в свой коллектив человека или нет. Производить оценку необходимо по 5-ти балльной шкале [8]. В некоторых промышленных предприятиях применяются методики определения коэффициента психологического климата в коллективе. Суть методики состоит в сборе и анализе ответов работников коллективов на вопросы: каковы отношения между членами коллектива (бригады, звена)? Каковы отношения у работников коллектива с его руководителем? Каковы отношения у членов коллектива с руководителем цеха? Считаются ли с Вашим мнением в коллективе? Считается ли руководство цеха с мнением Вашего коллектива? На каждый вопрос дается 5 вариантов ответа, соответствующих 1, 2, 3, 4 и 5 баллам. В развитых странах получила юридическое оформление и успешно используется на практике система «социального партнерства», то есть социальных институтов, механизмов и процедур, призванных обеспечивать и сохранять баланс интересов социально-экономических субъектов, ведущих переговоры о занятости, условиях и оплате труда, а также содействовать достижению

взаимовыгодного компромисса для реализации как корпоративных, так и общесоциальных целей [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Емельянова Е. А. Деловые коммуникации: Учебное пособие / Е.А. Емельянова. – М.: Томск: Эль Контент, 2014. – 122 с.
2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.
3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.
6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.
7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.
8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .
9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Иванова Александра Игоревна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию причин возникновения конфликтных ситуаций на примере Областного бюджетного учреждения «Центр государственной кадастровой оценки Курской области».

В современных социально-экономических условиях модернизации экономики и повышения уровня социальной напряженности в обществе объективной необходимостью является формирование технологии управления конфликтами в организации. Отсутствие деструктивных конфликтов в организации оказывает значительное влияние на уровень удовлетворенности трудом сотрудников компании [1].

С целью выяснения причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, а также определения личностных предрасположенностей сотрудников к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации было проведено исследование в Областном бюджетном учреждении «Центр государственной кадастровой оценки Курской области». Для проведения исследования была разработана анкета по выявлению причин конфликтности в организации, а также способов разрешения конфликтов, возникающих в трудовой деятельности. Также в исследовании была использована методика «Оценка стратегий поведения в конфликтных ситуациях» К. Томаса (адаптация Н. Гришиной).

Задачи исследования: выявить причины возникновения конфликтных ситуаций в организации, разработать рекомендации по профилактике конфликтных ситуаций в организации.

В исследовании приняли участие 40 человек, из них 28 женщин и 12 мужчина. Возрастной состав членов коллектива: от 20 до 50 лет. Результаты анкетирования по выявлению причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, приведены на рисунке 1.

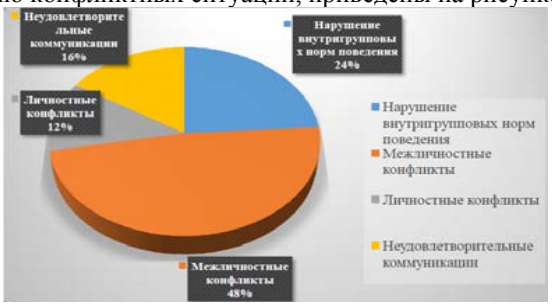

Рис. 1. Причины конфликтных ситуаций в организации

По результатам исследования можно сделать вывод, что наибольший удельный вес имеют межличностные конфликты – на это указали 48% опрошенных, на втором месте – борьба за ограниченные ресурсы (материальные средства, оборудование, производственные площади, рабочую силу и т. п.). Межличностные конфликты возникают также между руководителем и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему завышенные требования, а руководитель считает, что подчиненный не желает работать в полную силу. Следующей причиной возникновения конфликтов респонденты отметили нарушение внутригрупповых норм поведения – 24%, так как это влечет распад коллектива на различные группировки, возникновение разногласий между разными категориями работников. Неудовлетворительные коммуникации как причину конфликтов (неполная или неточная информация или отсутствие необходимой информации) отметили 16% опрошенных. Несовершенные каналы коммуникации часто являются не только причиной, но и деструктивным следствием конфликта. По результатам исследования, личностные конфликты в организации занимают 12%. Личностные причины конфликтов связаны как с индивидуально- психологическими особенностями его участников, так и с предъявлением работнику противоречивых требований, рабочей перегрузки или недогрузки.

Профилактика конфликтных ситуаций – это комплекс мер, направленных на недопущение возникновения деструктивных конфликтов и на уменьшение их влияния на различные стороны жизнедеятельности отдельных субъектов и всей системы [4].

Важнейшими инструментами профилактики деструктивных конфликтов и снижения уровня профессионального стресса работников являются: четкая формулировка требований к работникам. Одним из лучших методов управления, предотвращающих дисфункциональные конфликты, является разъяснение требований к результатам работы каждого конкретного работника и подразделения в целом, проведение обучающих тренингов, основными задачами которых являются формирование конфликтологической компетентности и повышение уровня стрессоустойчивости всех категорий работников, формирование благоприятного социально - психологического климата [3]. Установление общих целей, формирование общих ценностей. Этому способствует информированность всех работников о политике, стратегии и перспективах организации, а также их осведомленность о состоянии дел в различных подразделениях [5]. Очень эффективным оказывается формулирование целей организации на уровне целей общества. Привлечение в конфликтных ситуациях посредника (медиатора). Создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека и группы: согласование интересов, расстановка приоритетов, выявление, ревизия непродуктивных способов взаимодействий и отказ от них; разработка

нормативных процедур разрешения типичных предконфликтных ситуаций, что позволяет сотрудникам отстоять свои интересы, не вступая в конфликт с оппонентом [2].

Исходя из результатов проведенного исследования, можно сделать вывод, что причинами многих конфликтов в организации могут быть противоречие интересов, взглядов на жизнь, неполная или неточная информация, несбалансированное взаимодействие людей, индивидуально-психологические особенности работников [7]. Главная роль в управлении конфликтами принадлежит руководителю коллектива. В зависимости от того, насколько эффективным будет управление конфликтом, его последствия станут функциональными или дисфункциональными, что, в свою очередь, повлияет на возможность будущих конфликтов: устранит причины конфликтов или создаст их [8].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Азимов, Т. А. Проблемы понятия «лидерство»/ Т.А. Азимов, Л. Ю. Безнощук, Н. К. Семенова // Молодой ученый. – Казань. - 2016. - № 7 (111). - С. 331-332.
2. Зазыкин, В.Г. Проблемы общественного развития и образования/ В.Г. Зазыкин – Москва. - 2014. - № 3- 4. - С. 98-99.
3. Козлов, В.В. Управление конфликтом / В.В. Козлов, А.А. Козлова.-М.: «Эксмо», 2007. – С. 224
4. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263
5. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18
6. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: дис….кан. псх. наук: 19.00.07. Курск, 2007.
7. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.псх.наук. Курск, 2007.

МЕДИАЦИЯ - ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И СФЕРА ПРИМЕНИЯ

Камалова Кристина Денисовна, аспирант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Аннотация: в данной статье рассмотрены особенности медиации и приведены основные принципы, на которых она базируется. А также подчеркнута обширная область применения в урегулировании конфликтов различной направленности.

Ключевые слова: медиация, конфликты.

Конфликты постоянно возникают в нашей жизни, это могут быть разногласия в семьях, общинах, на работе, а также между организациями и нациями.

Само слово конфликт же происходит от латинского «conflictus» - «столкновение» и обозначает столкновение сил, сторон, мнений и интересов людей, вызывающее определенные действия [1]. Отсюда следует что у них нет привязки во времени они происходили в прошлом, и будут происходить в будущем, пока существую разные взгляды и в целом социум.

Поэтому возникает потребность определения и поиска наиболее эффективного способа их урегулирования. Так же важно отметить, что участники конфликта зачастую не могут самостоятельно найти «компромисс», и выход из ситуации, в этом случае и возникает потребность в медиаторе, а сама форма взаимодействия называется медиация.

Медиатор – третья сторона, поддерживающая партнеров по конфликту в поиске совместного решения [2]. И нужно понимать, что медиатор - не является ни судьей, ни адвокатом, ни следователем, ни прокурором, ни воспитателем или советчиком – нейтральный посредник, помогающий наладить конструктивный диалог между сторонами по поводу возможного разрешения конфликта и в равной степени поддерживающий их в этом.

Медиация — это особая форма посредничества, в которой роль медиатора как беспристрастной третьей стороны заключается в содействии сторонам, добровольно участвующим в процедуре медиации, при выработке взаимоприемлемого и жизнеспособного решения. Это решение должно служить взаимному удовлетворению спорящих сторон.

В юридическом поле сама процедура медиации, согласно закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» определяется как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [3].

Процедура медиации принята и признана как эффективный инструмент при разрешении споров различной сложности, категорий и разного уровня по всему миру [4, 5]. Существует множество подходов, а также моделей

медиации – но вне зависимости от их особенностей, основной задачей медиатора является сохранение и реализация основных принципов медиации.

Таковыми являются: добровольность участия в процедуре, равноправие и равенство сторон, беспристрастность и нейтральность со стороны медиатора, конфиденциальность, прозрачность, принятие и уважение сторон медиатором и сторонами друг друга. Все остальное — модели, подходы, различия в проведении самой процедуры урегулирования.

Далее на схеме приведена область применяя медиации (рисунок1).

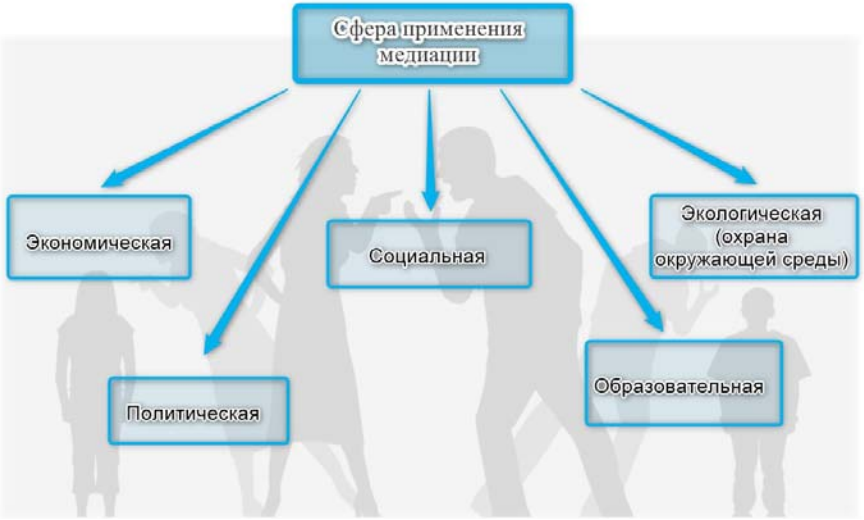

Рисунок 1 – Сфера применения медиации

Исходя из вышеизложенного можно подытожить, что медиация является перспективным инструментом для урегулирования различных конфликтов, вне зависимости от сферы действия, она помогает более эффективным способом найти компромиссное решение, удовлетворяющее всем сторонам конфликта.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Клименских М.В. Педагогические конфликты в школе [Текст]/М.В. Клименских И.А. Ершова.-Екатеренбург// Издательство Уральского университета, Екатеренбург, 2015. С-6.

2. Колесников Е.Ю. Организация службы применения (медиации) в системе образования //Материалы I Международной конференции.- Красноярск, 2019, С-207-210.

3. Ст. 2 ФЗ от 27.07.2010 №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

4. Гринь Е.А. Зарубежный и отечественный опыт использования процедуры медиации и перспективы её применения [Текст], Е.А. Гринь, С.В. Кобылинская.-Краснодар: КубГАУ,2019.С.62-65.

5. Стародубцев Н.С. Перспективы развития медиации за рубежом//Всероссийская научно-практическая конференция-Курск, 2019, С.208-210.

КОММУНИКАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Киряев Юрий Сергеевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются факторы ведущие к возникновению коммуникационных конфликтов в организациях, а также пути их решения.

Конфликт с научной точки зрения можно трактовать как противоречие или же столкновение интересов. Факторы возникновения конфликтов рассматриваемые в разрезе организации можно разделить на следующие виды:

1. Внутренний конфликт человека – заключается в противоречии между самим собой на психологическом уровне, рано или поздно такая проблема будет транслироваться на окружающих.
2. Межличностный – противоречие между двумя людьми.
3. Конфликт между группой и человеком – противоречие, возникающее из-за нежелания человека подчиняться правилам и принципам, которые соблюдает группа людей (рабочий коллектив).
4. Межгрупповой – данный конфликт обычно возникает между структурными подразделениями организации (причиной может быть неравномерное распределение обязанностей или ресурсов).

Последствия конфликтов в свою очередь не всегда можно рассматривать в негативном ключе, к примеру если конфликт был решен правильно, то результат может быть весьма конструктивным. Например, в после анализа причин спора могут быть улучшены условия труда, недаром говорят, что в споре рождается истина. Также, в процесс разрешения могут присоединиться сотрудники, которые ранее не проявляли интереса и имели нейтральную точку зрения. После преодоления трудной ситуации коллектив станет более сплоченным и дружным [1].

Однако очевидно, что чаще всего последствия являются негативными. Серьезный конфликт может породить неблагоприятные условия для труда, а также анархические процессы, в результате чего персоналом будет тяжелей управлять. К тому же затяжные споры отвлекают работников,

мешая им выполнять свои обязанности и концентрироваться на выполнении своей работы [2].

Выбор стратегии для решения конфликта, должен быть основан на особенностях коллектива или конкретного сотрудника. Выделяют следующие наиболее популярные стратегии разрешения конфликтов [3]:

1. Компромисс – обе стороны находящиеся в конфликтной ситуации идут на уступки друг другу, частично или вовсе отказываясь от своих претензий (чаще всего подходит, когда стороны находятся в равных условиях).
2. Избегание/Уход – банальное избегание конфликта и попытка выйти из него с минимальными потерями. Чаще всего противостояние никак не разрешается и в лучшем случае оно просто угасает, в худшем же претензии будут нарастать, как снежный ком.
3. Приспособление – представляет собой отказ от своих требований в добровольной форме. Обычно такое проявляется, когда человек осознает свою неправоту и хочет сохранить хорошие отношения с оппонентом.
4. Сотрудничество – наиболее эффективный метод решения конфликтов, его суть в разборе проблемы и поиске лучшего решения для обеих сторон.
5. Соперничество – навязывание своей точки зрения противоположной стороне. Применимо в том случае, когда ваше решение гарантированно несет в себе пользу для коллектива или организации.

Со стороны статистики примерно 30% конфликтов между руководителем и подчиненным заканчиваются компромиссом. Уже меньший процент, а именно 15% - приспособлением (со стороны подчиненного) и всего 1-2% сотрудничеством. При выборе стратегии решения конфликта, стоит обратить внимание на следующие принципы [4]:

— Поиск взаимовыгодных вариантов. Необходимо объективно оценивать не только свои претензии, но и претензии оппонента, пытаясь найти оптимальное решение.

— Отделение личных отношений с человеком, от заявленной проблемы. Чтобы воспользоваться этим принципом, достаточно представить себя на месте своего оппонента.

— В приоритете интерес, а не позиция. Не забывайте слушать интересы другой стороны, а также конструктивно аргументировать свои.

— Объективная оценка ситуации. Выслушивая позицию и доводы другой стороны, не поддавайтесь давлению и эмоциям. Оценивать ситуацию необходимо объективно, выдвигая справедливые критерии.

Решение конфликтных ситуаций зачастую ложиться на плечи руководителя, который должен регулировать атмосферу в коллективе и в кратчайшие сроки устранять возникающие разногласия. Но как для руководителя, так и для рядового сотрудника, который взялся за решение конфликта необходимо действовать следующим образом:

1. Оценить масштабы спорной ситуации.
2. Выяснить как должно идет противостояние между сторонами.
3. Проанализировать претензии обеих сторон. Убедиться, что ими не движут эмоции и предрассудки.
4. Дать характеристику сотрудникам, которые участвуют в конфликте.

После сбора необходимой информации, а также оценки общей картины конфликта, можно приступать к продумыванию плана для решения спорной ситуации руководствуясь вышеперечисленными стратегиями [5].

Подводя итоги, можно сказать, что избежать конфликтов сложно, ведь они являются неотъемлемой частью нашей жизни, какой бы успешной не была компания, или каким бы дружным не был коллектив. Самое главное уметь находить компромиссы и объективно оценивать возникающие проблемы, а правильно подобранная стратегия поможет вам нейтрализовать конфликт.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Живага, А. Ю. Управление конфликтами и стрессами в организации: учебное пособие // Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 108 с.
2. Беленцов С.И., Копылова Т.Ю. Конфликтология: учебное пособие / С.И. Беленцов; Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. – 185 с.
3. Беленцов С.И., Шульгина Н.П. Профессиональная этика: учебное пособие / С.И. Беленцов, Н.П. Шульгина; Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск, 2015. – 183 с.
4. Левин С. Разрешение конфликтов: от конфликта сотрудничеству / Олимп-Бизнес – Москва, 2008. – 248 с.
5. Пономаренко В. Управление конфликтами / Олимп, АСТ – Москва, 2008 – 384 с.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ООО «КУРСКПРОМТЕХ»

Кобзев Алексей Павлович, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрена роль руководителя в управлении и разрешении конфликтов в организации на примере ООО «КурскПромТех». Автором произведен анализ возникновения конфликтных ситуаций на примере организации, даны практические рекомендации по их разрешению.

Общественная жизнь немыслима без столкновения идей, жизненных позиций, целей, как отдельных людей, так и малых и больших коллективов, других сообществ. Постоянно возникают расхождения и противоречия различных сторон, нередко перерастающие в конфликты. Необходимо соответствующее управление этим процессом, задачей которого должно быть предупреждение возникновения нежелательных,

негативного плана конфликтов, придание неизбежным конфликтным ситуациям конструктивного характера [1].

В последнее десятилетие проблематика исследований в области управленческого консультирования, конфликтологии и социальной коммуникации существенным образом расширилась - от разработки социально-методологических и общетеоретических проблем до выработки технологий разрешения конкретных конфликтных ситуаций в организациях. В этой связи необходимо отметить работы Александровой Е.В., Анцупова А.Я., Бородкина Ф.М, Грызуновой Г.В, Данакина Н.С., Дмитриева А.В., Дридзе Т.М., Дудченко В.С., Зайцева А.И., Здравомыслова А.Г., Кабалиной В.И., Кравченко А.И., Красовского Ю.Д., Кудрявцева В.Н., Лебедевой М.М., Пригожина А.И., Рукавишникова В.О., Степанова Е.И., Фролова С.Ф., Цой Л.Н., Чумикова А.Н., Шаленко В.Н., Щербины В.В., Эфирова С.А. и других. На научных конференциях, «круглых столах» наметились новые подходы к проблеме, анализируются частные аспекты теории и практики конфликтных взаимоотношений. В работах Козлова Н.И. проблематика развития конфликтной ситуации на различных предприятиях [2].

В работе Анцупова А.Я. изучаются проблемы урегулирования конфликтов, которые представляют собой отдельную часть сферы управления проблемными социальными процессами. Большое значение имеет фундаментальная установка того, что конфликт является объективным социальным явлением и возможной движущей силой развития. Сущность понятия «управление конфликтами» достаточно многоплановая. Процесс управления конфликтами включает несколько самостоятельных комплексов мероприятий: регулирования и разрешения конфликтов [3].

Следовательно, управление конфликтами является целенаправленным влиянием на процессы конфликтных взаимодействий, имеющее целью обеспечения конструктивного решения проблем, которые стали предметом конфликта. Профилактика, или предупреждение деструктивных конфликтов должна быть в постоянном поле зрения администрации организации. Отсутствие внимания к этому вопросу может стать причиной возникновения конфликтных ситуаций, с большой долей вероятности перерастающих в конфликты [4].

Проанализировав ООО «КурскПромТех», мы получили следующие результаты: 10% сотрудников являются конфликтогенами, не рекомендуются к командной работе; 20% поверхностные сотрудники, контактны, но в них присутствует снобизм; 70% контактные, но непостоянные, быстро переключающиеся сотрудники [5]. Исходя из анализа результатов анкетирования, была выявлена следующая проблема: несовершенство системы подбора и расстановки кадров. Из вышесказанного следует необходимость проведения дальнейшей и более серьёзной работы в компании по управлению конфликтами, их

предотвращению и ликвидации; а также по созданию изначальной бесконфликтной обстановки в компании [6].

В качестве рекомендаций по решению конфликтов между сотрудниками данной коммерческой организации можно предложить внедрение практики профилактики конфликтов. Можно определить следующие эффективные пути совершенствования механизмов управления конфликтами в организации: развитие корпоративного сознания персонала предприятия; мотивация персонала предприятия на активную деятельность по предотвращению и разрешению конфликтов [7]; совершенствование содержания специализированной подготовки управленческих кадров по предотвращению конфликтов; алгоритмизация деятельности руководителя предприятия по управлению социальными механизмами управления конфликтами.

Основными условиями формирования корпоративного сознания персонала предприятия являются: развитие корпоративного сознания в производственных коллективах; воспитание корпоративного сознания персонала предприятия силами и средствами общественных организаций, объединений, движений; развитие корпоративного сознания в структурах административного управления и другие [8]. Наиболее эффективными путями развития мотивации управленческого состава предприятия на деятельность по предупреждению и разрешению конфликтов среди персонала является: инициирование у руководителей устойчивого интереса к проблемам конфликта; показ реально достижимых перспектив в условиях бесконфликтных взаимоотношений в коллективе; совершенствование системы стимулирования управленцев; обеспечение постоянной атмосферы требовательности за результаты воспитательной работы с подчиненными; постановка в прямую зависимость перспектив карьерного роста управленца от конфликтогенности подчиненных и другое [4].

Проведенное исследование свидетельствуют о том, что уровень эффективности управления механизмами разрешения конфликтов значительно повысится, если будет организована соответствующая подготовка руководящего состава предприятия. Оптимальные практико-прикладные знания по управлению социальными механизмами разрешения конфликтов состоят из двух основных блоков: знания психологии личности и коллектива, методики их изучения; знания основ технологии деятельности руководителя по разрешению конфликтов [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Волков, Б. С. Конфликтология: [Текст] Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Б.С. Волков, Н.В. Волкова - Москва: Академический Проект, 2020. - 412 с.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного

государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С. 13.

4. Никитина Е.А. Кластерная технология формирования дискурсивной компетентности будущих врачей [Текст] / Никитина Е.А., Ильина И.В., Лопата К.М., Довгер О.П. .// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 2 (15). - С. 89.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ

Криволапова Алёна Сергеевна, бакалавр
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются особенности обучения медиаторов, анализируются трудности и перспективы развития медиативной службы.

Одной из проблем развития медиации в России является качественная подготовка медиаторов. В научной литературе встречаются разные определения медиации:

1) Медиация – процедура примирения конфликтующих сторон путём их вступления в добровольные переговоры с помощью третьей стороны-посредника (медиатора), оказывающего содействие для урегулирования спора [1, с. 73].

2) Медиация – это путь к осмысленному взаимоприемлемому решению, основанному на консенсусе между сторонами, вовлечёнными в спор [2].

3) Медиация – один из способов разрешения конфликтов. Где альтернативное разрешение споров – это процесс, направленный на урегулирование разногласий конфликтующих сторон, основанный на добровольном согласии, равноправии, проходящий вне государственной судебной системы [3, с. 9].

Впервые к помощи медиатора для урегулирования конфликтов стали прибегать в США. Далее она получила широкое распространение и в других странах. В России же медиация начала своё развитие лишь после принятия ФЗ от 27 июля 2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [4]. Согласно этому закону процесс медиации – это способ разрешения споров с участием нейтральной стороны, не заинтересованной в конфликте, которая помогает прийти к соглашению и является, по сути, своей альтернативой суду.

Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также к спорам, возникающим из гражданских правоотношений в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы. Конфиденциальность процедуры медиации позволяет сберечь деловую репутацию, сохранить отношения между спорящими сторонами для дальнейшего сотрудничества. При этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения. Закон РФ не предъявляет каких-то особых требования к профессиональному медиатору о юридическом образовании, исходя из того, что стороны могут

прибегать к помощи юристов. Медиатор призван участвовать в процедуре медиации как третья, нейтральная, незаинтересованная сторона [5].

Следует отметить, что медиатор может осуществлять свою деятельность как на профессиональной, так и непрофессиональной основе. Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, которые достигли 18 лет; обладают полной дееспособностью; не имеют судимости. Профессиональные медиаторы должны отвечать следующим требованиям: достижение возраста 25 лет; наличие высшего профессионального образования; прохождение специальной профессиональной подготовки (ст. 15 Закон о медиации). Целью курса подготовки медиаторов является обучение граждан, имеющих высшее профессиональное образование, желающих приобрести профессию медиатора (конфликтологапосредника), а также ряд важных профессионально значимых навыков [6].

Дополнительная профессиональная образовательная программа профессиональной переподготовки медиаторов составляет 576 часов и состоит из трех образовательных программ повышения квалификации, сконструированных из модулей:

1) «Медиация. Базовый курс»;
2) «Медиация. Особенности применения медиации»;
3) «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов».

Освоение дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки в полном объеме (т.е. 3-х образовательных программ повышения квалификации) дает необходимые знания, умения и навыки, соответствующие компетенции для ведения медиативной деятельности на профессиональной основе, ведения практической деятельности в качестве медиатора широкого профиля, а также преподавания в качестве тренера в рамках образовательных программ – «Медиация. Базовый курс», «Медиация. Курс подготовки тренеров медиаторов». Освоение программы подготовки медиаторов должно быть завершено в течение пяти лет с момента успешного завершения обучения по образовательной программе «Медиация. Базовый курс». Однако возможно и прохождение только базового курса по образовательной программе «Медиация. Базовый курс» [7].

К особенностям этой программы повышения квалификации можно отнести то, что лица, успешно освоившие данную образовательную программу вправе наряду с ведением практической деятельности в качестве медиатора на профессиональной основе преподавать медиацию в рамках учебной программы «Медиация. Базовый курс» [8].

Итоговая аттестация по образовательной программе проводится в форме экзамена. Слушатель допускается к итоговой аттестации по дополнительной профессиональной образовательной программе профессиональной переподготовки медиаторов после успешного завершения всех трех образовательных программ повышения

квалификации. Программа завершается итоговой аттестацией в форме экзамена. Слушатели, выполнившие все требования учебного плана и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают документ о профессиональной переподготовке государственного образца.

Проанализировав сказанное, можно сделать вывод, что при реализации медиации и реализации процедур по обучению медиаторов возникают следующие проблемы:

- Отсутствие учебно-методического материала для профессиональной подготовки и деятельности медиаторов.
- Нерешенные вопросы о том, кто может быть медиатором (адвокаты, психологи, представители других профессий); посредниками (суды, прокуроры, адвокаты или другие профессиональные юристы, эксперты по спорам или лицо, готовящее специалиста в области человеческого общения, или любой эксперт, указанный в соответствующем образовательном блоке) [9, с. 42 – 49].
- Отсутствие нормативно-правового развития и проработки вопросов повышения квалификации профессиональных медиаторов (регулярность, профессиональные требования к итоговой аттестации и др.). Потому что, даже пройдя курс обучения и получив право работать посредником, профессионалы будут постоянно проходить дополнительное обучение для улучшения, поддержания, совершенствования, углубления своих знаний и повышения профессиональных способностей [10, с. 29-34.].

Таким образом, медиация постепенно развивается, а компетентность медиаторов и разнонаправленность их действий придут на смену недостаточной информированности общественности о возможностях новой социально-правовой системы [11, с. 254-260].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Панова, И.В. Медиация: проблемы и пути их решения [Текст] / И.В. Панова // Вестник высшего Арбитражного Суда Российской Федерации». – 2011. – № 10 (227). – С.73.

2. Шамликашвили, Ц.А. Медиация в России. Современное состояние. Справка. [Электронный ресурс]. – URL:http//www.mediacia.com/.(дата обращения 07.04.2021).

3. Клементов, В.Л. Медиация в схемах и таблицах: учеб. пособие [Текст] / В.Л. Клементов. – М.: Радуница, 2011. – С.9.

4.Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №31. – Ст. 4162.

5.Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: дис….кан. пс. наук: 19.00.07. Курск, 2007

6.Никитина, Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета, 2012. – № 5-1 (44) – С. 249-251.

7. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

8. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011. г. № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» [Текст] // – Российская газета, № 60 от 23.03.2011.

9. Иванова Т.В., Щербакова О.Н. Проектная деятельность как средство формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению / Т.В. Иванова, О.В. Щербакова // Провинциальные научные записки. 2019. №1 (9). С. 42 – 49.

10. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

11. Никитина, Е.А., Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход Материалы VIII Всероссийский. – С. 254-260.

МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Кудрявцева Екатерина Александровна, бакалавр
Карпова София Александровна, бакалавр
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия
Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье представлены результаты теоретического исследования проблемы становления и эффективного функционирования медиационной службы. В работе рассматриваются условия и правила ведения медиации, преимущества данного метода альтернативного разрешения конфликтов.

При разрешении споров люди, зайдя в тупик, как правило, либо решают все самостоятельно и подвергают эмоциональной встряске не только себя, но и окружающих, либо обращаются в суд, на что тратится еще больше ресурсов, нередко не получая тот результат, на который рассчитывали. Рассмотренная в статье служба медиации, занимающаяся вопросами конфликтов, рассчитана на такой способ разрешения споров, в котором обе стороны конфликта включены в разрешение вставших вопросов без затрачивания лишних эмоциональных и материальных ресурсов [1, с. 262-265].

Для эффективного разрешения конфликтов можно прибегнуть к службе медиации. Вопросами медиации занимались такие ученые как: Д.Л. Давыденко, Л. Паркинсон, Е.В. Попаденко, М.А. Романенко, Г. Севастьянов, Б. Христофор, А.Н. Чумиков и другие. В последние десятилетия можно отметить рост научного интереса к медиации со стороны психологии. Такие авторы как Н.В. Гришина, Е.Н. Иванова, О.В. Аллахвердова, А.Н. Азарнова и другие развивают психологическое направление в исследовании медиации [2, с. 2; 3, с. 151-159; 4, с. 5-6].

В последнее десятилетие медиацию признают как отдельную профессиональную сферу, а порядок проведения и применения процедуры медиации официально закреплен в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ [5, с 131-136].

Медиация (от лат. mediare – посредничать) – форма внесудебного разрешения споров с помощью третьей нейтральной беспристрастной стороны – медиатора (посредника) [6, с. 13-16].

Медиация – это альтернативная форма разрешения конфликта с участием третьей нейтральной беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны

полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения [7, с. 7-10].

Медиация – это довольно гибкий способ урегулирования споров, адаптируется под конкретную ситуацию и конфликт, и в процессе поиска решений главными действующими лицами являются сами стороны конфликтов. Профессиональные семейные медиаторы могут помочь каждому из членов семьи понять, нужна ли им помощь посредника, и помочь прийти к осознанному выбору.

Медиация имеет определенные условия и правила ведения, очередность действий, фаз, а также основывается на следующих принципах:

– добровольность;
– конфиденциальность;
– взаимоуважение;
– равноправие сторон;
– принятие;
– нейтральность и беспристрастность медиатора;
– прозрачность процедуры [8, с. 15-22].

Одной из самых распространенных примеров причины для обращения к медиатору может стать развод супругов, которые имеют общих детей. Из-за бушующих эмоций родители не редко берут все в свои руки и решают все сами, без переговоров и обращения к мнению детей. В таких случаях медиатор, являясь нейтральной стороной, может помочь супругам провести переговоры между друг другом, дабы обсудить вставшие перед семьей вопросы без лишних напряжений в отношениях.

Следует обратить внимание на преимущества медиации в регулировании семейных конфликтов над другими процедурами.

В первую очередь – это сохранение конфиденциальной информации при сотрудничестве конфликтных сторон. Так же профессиональный медиатор должен обладать таким набором качеств, чтобы в его действиях и словах не было сомнений, а его профессиональные знания не должны ограничиваться знаниями только правовых дисциплин (в их числе сфера семейного права), он должен быть информирован в области возрастной и семейной психологии и конечно конфликтологии.

Во-вторых, одной из важнейших целей медиатора установление психологического контакта между людьми в целом. Снижение напряженности, противоречий и разногласий и нейтрализацию семейного конфликта в целом, дабы принять взаимное решение и заключить медиативное соглашение.

Главный признак медиации – прагматизм, который должен помочь возникнуть диалогу между участниками конфликта, чтобы они заново могли создать структуру социальной сплоченности; им возвращается власть над решениями по поводу улаживания конфликта [8, с. 33-36].

Таким образом. под медиацией понимается не только процесс или процедура альтернативного урегулирования споров, но и социально-психологический феномен. Медиация применяется в разрешении социальных конфликтов, где присутствует противостояние интересов, позиций двух и более людей. Стороны конфликта, как правило, представляют собой ту или иную социальную группу (малую, среднюю, большую) [9, с. 225-229]. Медиацию можно понимать также как механизм групповой динамики, проявляющейся при выявлении внутригрупповых противоречий и при принятии групповых решений [10, с. 226].

В рамках медиации, при взаимодействии конфликтующих сторон можно выявить ряд групповых эффектов, понимание и учет медиатором которых может способствовать организации конструктивных переговоров между оппонентами. Профессиональная деятельность медиатора также обладает своими индивидуально-психологическими особенностями [11, с. 250].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Харина, К.С. Медиация как технология социальной работы [Текст] / К.С. Харина // Молодой ученый. - 2021. - № 7 (349). – С. 139-142.
2. Азарнова, А.Н. Психологические условия повышения эффективности обучения профессиональных медиаторов: дис. ... канд. пс. наук. М., 2013. – С. 2.
3. Аллахвердова, О.В. Медиация как социально-психологический феномен // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. 6, Вып. 2, Ч. 1. 2006. – С. 151-159.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
5. Иванова, Е.Н. Методы эффективной работы медиатора в разных сферах практики // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2015, № 4. – С. 131-136
6. Загайнова, С.К. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» / С.К. Загайнова, В.В. Ярков. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – 272 с.
7. Хертель, А. Профессиональное разрешение конфликтов: Медиативная компетенция в Вашей жизни / А. Хертель. – СПб.: Вернера Регена, 2007. – 272 с.
8. Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сб. ст. / под ред. Е.И. Носырева, Д.Г. Фильченко. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – 320 с.
9. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию,

Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

10. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.

11. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249-255.

РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТА

Кузнецова Марина Валерьевна, к.п.н., доцент кафедры коммуникологии и психологии

Скорик Вероника Сергеевна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена роли коммуникации в разрешении межличностного конфликта.

Ключевые слова: коммуникация, катализатор деловой активности, конфликт, опыт, взаимодействие.

Коммуникация в межличностном конфликтном взаимодействии протекает по иным, отличным для обычного общения, правилам. Практика свидетельствует, что конфликтное взаимодействие требует от оппонентов специальных знаний и навыков. Как представляется, важно не только уметь не вступать в конфликты, но и обладать опытом эффективно завершать их с минимальными затратами времени, ресурсов, конструктивно разрешая те проблемы, которые выступили причиной их возникновения.

Усложнение межличностных связей в современный период остается объективной тенденцией. Сложность и многоплановость межличностного общения обусловлены той важной ролью, которая отводится ему в обществе — главная движущая сила, катализатор деловой активности в любом коллективе. Очевидно, что межличностные отношения не всегда формируются на конструктивной основе. Во многих случаях они генерируют столкновения противоположно направленных целей, мнений и позиций субъектов взаимодействия, ситуации открытого или скрытого противоборства двух или нескольких сторон (конфликтные ситуации).

Для подавляющего большинства людей конфликты тягостны и признаются негативным явлением, которого надо всемерно избегать. Конфликт в коллективе, в семье или в кругу друзей рассматривается как

симптом неблагополучия, социального «нездоровья». Вместе с тем существует и противоположная точка зрения, согласно которой социальные конфликты, выступая объективной стороной взаимодействия, выполняют позитивные функции.

Коммуникация — это совместная деятельность, в ходе которой вырабатывается общий для участников коммуникации (до определенного предела) взгляд на вещи и действия с ними. Принято считать, что коммуникация предполагает достижение консенсуса, согласия, однако сам спор, выяснение позиций оппонентов, сравнение сил — это тоже коммуникативный процесс, имеющий свои закономерности и правила. Коммуникация предполагает как наличие согласия, так и наличие некоего разногласия. Действительно, общение или обмен информацией приобретает смысл только в контексте преодоления расхождений во взглядах, а в случае полного совпадения взглядов слова не нужны [2,8].

Конструктивное разрешение конфликта возможно лишь в процессе эффективного общения конфликтующих сторон. Но часто соперники, находясь в эмоционально возбужденном состоянии, не способны контролировать свое поведение. Им не удается четко изложить свою позицию, услышать и понять друг друга. В конечном итоге конфликт заходит в тупик. Все это является следствием нарушения технологий эффективного общения и рационального поведения в конфликте.

Важно уметь своевременно определить, что предконфликтная ситуация накаляется и вероятность возникновения конфликта существенно возросла. Конфликты не разгораются внезапно, им всегда предшествует более или менее продолжительный латентный период. Правило состоит в умении контролировать свое эмоциональное состояние. Восприятие информации и смысла сообщения в непосредственном межличностном общении зависит не столько от того, что сказано, а в большей степени от того, как сказано. Кроме того, эмоциональное и рациональное реагирование на события находятся в положении оппозиции: чем более силен накал эмоций, тем в меньшей степени осознаваема ситуация. Фактически это означает развитие умения сохранять спокойствие в сложной ситуации [9, 10].

Раскрытие и рассмотрение причин, по которым может возникнуть коммуникативный конфликт, позволяет также выделить некоторые конфликтогенные факторы. К ним относятся: эмоциональное напряжение в разговоре, деструктивность стиля спора и коммуникационные техники, ведущие к возникновению конфликта (негативная оценка, игнорирование, эгоцентризм) [11 12, 20, 21, 22].

Очевидно, что каждая конфликтная ситуация носит неповторимый характер и предусмотреть оптимальный путь выхода из нее не всегда возможно. Но все-таки знание рекомендаций психологов значительно упрощает эту задачу. Важную роль в разрешении конфликта играют следующие моменты:

1) адекватность отражения конфликта;

2) открытость общения конфликтующих сторон;

3) создание климата доверия;

4) определение существа конфликта.

Для эффективного выхода из конфликтной ситуации необходимо сознательно выбрать определённый стиль поведения. Выделяют следующие пять типовых стратегий (стилей) поведения в конфликтных ситуациях:

1. Приспособление (изменений своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий, а иногда отказ от своих интересов).

2. Компромисс (урегулирование разногласий через взаимные уступки).

3. Сотрудничество (совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон: пусть длительная и состоящая из нескольких этапов, но идущая на пользу делу).

4. Игнорирование, уклонение от конфликта (стремление выйти из конфликтной ситуации, не устраняя ее причин).

5. Соперничество, конкуренция (открытая борьба за свои интересы, упорное отстаивание своей позиции).

Представим рекомендации по целесообразному использованию того или иного способа разрешения конфликта в зависимости от конкретной ситуации (после указания каждой стратегии поведения перечисляются ситуации, в которых данная стратегия целесообразна).

1. Приспособление.

2. Компромисс.

3. Сотрудничество.

4. Игнорирование.

5. Соперничество.

При определении причины конфликта нужно как можно точнее уяснить, что в действиях оппонента кажется вам неприемлемым и какие ваши действия неприемлемы для него; следует попытаться в спокойной обстановке понять причины конфликта [11, 12].

Одним из условий обратной связи является умение слушать своего собеседника, предоставляя ему возможность высказаться полностью. Это – золотое правило слушания. Особое место в содержании технологий эффективного общения в конфликте занимают целевые установки конфликтантов. Прежде всего, это связано с существенным противоречием в самом процессе такого общения. С одной стороны, соперники особенно нуждаются в том, чтобы правильно понять друг друга. А с другой стороны, такому взаимопониманию мешает отсутствие должного доверия между ними, их «закрытость» по отношению друг к другу, обусловленная осознанной или неосознанной самозащитой в конфликте. Поэтому для обеспечения конструктивного общения в конфликте необходимо создать атмосферу взаимного доверия в этом процессе, сформировать у себя целевую установку на сотрудничество.

Положительный эффект дает обмен содержанием эмоциональных переживаний в процессе общения. Сообщая о своих обидах, переживаниях, партнеры получают разрядку. Но такой обмен должен быть осуществлен в спокойной форме, а не в форме взаимных оскорблений. В процессе обмена эмоциями в ходе беседы партнеры осознают смысл происходящего и тем самым обеспечивают дальнейшее конструктивное развитие переговорного процесса. Условно данную технологию назовем рационализацией эмоцией [8, 9, 10].

При разрешении возникших конфликтных ситуаций рекомендуется придерживаться следующих правил.

1. Создать атмосферу сотрудничества..

2. Стремиться к ясности общения..

3. Признать наличие конфликта..

4. Договориться о процедуре..

5. Сформулировать проблему конфликта.

Следует отметить, что важнейшим условием эффективного и бесконфликтного общения является ориентация на взаимодействие с людьми. Проявление искреннего интереса, забота уже сами по себе способны выступать средством предупреждения конфликтных ситуаций. Главные секреты конструктивного разрешения конфликтов заключаются в развитом умении поддерживать позитивный настрой, управлять своим эмоциональным состоянием и поведением.

Для эффективного разрешения конфликтной ситуации необходимо знать не только правила поведения в конфликте, но, может быть, самое главное — обладать определенным средствами воздействия. Владение техникой общения помогает организовать правильное поведение в ситуации конфликта.

Таким образом, конструктивное разрешение конфликта возможно лишь в процессе эффективного общения конфликтующих сторон.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

2. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. –С.152

3. Веденеева, О.А., Савва Л.И., Сайгушев, Н.Я. Педагогика в системно-образном изложении: учеб. пособие. – Магнитогорск : Магнитогорский Дом печати, 2015. – 122с.

4. Гомыранова О. Н. Механизмы регуляции межличностных конфликтов студентов технического вуза / / Электронный журнал «Исследовано в России» / /. - № 5. Астрахань, 2006. – С. 16 – 25.

5. Гришина Н. В. Психология конфликта СПб. : Питер, 2005. – 464 с.

6. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. Ростов н/Д., 1998.

7. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию: учеб. пособие для студ. высших учебных заведений. -М. : Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2001. -176 с.

8. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей сирот в условиях Дома ребёнка // Вестник Тамбовского университета им. Г.Р. Державина. Сер. Гуманитарные науки. – Тамбов, 2010. – Вып. 3 (83). – С. 195–199.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка/ Карасева Е.О. Кузнецова М.В., Копылова Т.Ю, Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., //Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. С. 63-84.

10. Кузнецова М.В. Состояние глагольной лексики у детей старшего дошкольного возраста с болезнью Дауна / М.В. Кузнецова. IX международная научно-практическая конференция молодых ученых и студентов, посвященная памяти профессора Р.Е. Левиной «Встреча поколений… Февральские чтения»: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Курск. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018.- С. 164-168.

11. Кузнецова М.В. Модель сформированности профессионально-личностной готовности преподавателей Юго-Западного университета для реализации инклюзивной практики с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья /Теоретические и практические аспекты современной психологии образования. Выпуск 2: монография/ Копылова Т.Ю., Кузнецова М.В., Кузнецова А.А., Никитина Е.А., Тарасова Н.В., Чернышова О.В., Шаталова Н.А.; Курск: ЗАО «Университетская книга», 2020, - С. 29-48. С.

Кузнецова М.В. Выявление состояния сформированности профессионально-личностной готовности профессорско-преподавательского состава к реализации инклюзивного образования в высшем учебном заведении /М.В. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. – Т. 11, № 1. - С. 146-157.

12. Панасюк, А. Ю. Как убеждать в своей правоте : Современные психотехнологии убеждающего воздействия / А. Ю. Панасюк. – 3-е изд. – М. : Дело, 2004. – 312с., ил.

13. Савва Л.И. Коммуникативный потенциал субъектов образовательного процесса: коллективная монография / Л.И. Савва, Е.Ю.

Семыкина, А.Л. Солдатченко и др.; под общей ред. Л.И. Савва. – Магнитогорск: МаГУ, 2005 – 345 с.

14. Савва Л. И. Проблема формирования продуктивного общения школьников: Монография. – Магнитогорск: МаГУ, 2000. -172 с.

15. Савва Л.И. Межличностное познание, общение и понимание: учеб. пособие. – Магнитогорск: МаГУ, 2000 – 204с.

16. Савва Л.И Условия гуманитаризации высшего профессионального образования: коллективная монография: коллективная монография / Л.И. Савва, С.В. Акманова, Недосекина М.А. Яковлева и др.; под ред. Л.И. Савва.– Магнитогорск: МаГУ, 2008. – 463с.

17. Савва Л.И, Гасаненко Е.А. Профессиональный имидж студента // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. -№2. –С.170-177

18. Савва Л.И., Солдатченко А.Л. Социальное взаимодействие как структурный компонент социальной зрелости студента вуза // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2015. – № 4. – С. 147-153.

19. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. –С.78.

20. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. –С.121

21. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

ПРИЧИНЫ И ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Кузнецова Марина Валерьевна, к.п.н.,
доцент кафедры коммуникологии и психологии
Панкевич Никита Сергеевич, студент
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена анализу межличностных конфликтов у студентов высших учебных заведений в аспекте студент – студент и студент – группа..

Ключевые слова: конфликт, образовательный процесс, конфликтная ситуация, студент, управление межличностными конфликтами, коммуникативная компетентность.

На современном этапе развития демократического общества, в контексте значительного расширения масштабов межкультурного взаимодействия, глобализации и интеграции всех жизненных процессов, особую актуальность приобретает проблема управления конфликтами.

В теории и практики психологии и педагогики заметно возрос интерес к проблеме межличностного конфликта, о чем свидетельствует накопление эмпирических данных в рамках заявленной темы.

Целью данной статьи является определение основных причин, видов и особенностей межличностных конфликтов, возникающих между обучающимися высших учебных заведений.

Межличностный конфликт - это ситуация противоречий, разногласий, столкновений между людьми. Н.В. Гришина определяет «межличностный конфликт как противостояние участников, воспринимаемое и переживаемое ими как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность сторон, направленную на преодоление возникшего противоречия в интересах одной или обеих сторон» [3, с.137].

Межличностные конфликты максимально распространены, так как возникают по разным поводам. Причины, которые привели к возникновению межличностного конфликта, также могут быть самыми разными: объективными, не зависящими от воли и сознания людей, и субъективными, зависящими от человека; материальными и идеальными, временными и постоянными и др. [11, 12].

Увеличивающееся разнообразие и масштабность конфликтов, их практическая повсеместность втягивают в конфликтное действие представителей всех групп населения, включая, и молодого поколение, а именно, студентов [8, 7, 12].

Считается установленным, что студенческий возраст характеризуется как период интенсивного психического, личностного и интеллектуального развития. Основные достижения этого возраста связываются с вхождением

в различные социальные общности и усвоением новых ролей, формированием социально ответственного поведения, умениями осуществлять основные учебные действия и способы, обретения личностного и профессионального самоопределения [1, 7, 9, 11.]

Один из наиболее часто встречающихся видов межличностных конфликтов в высшей школе это конфликты между участниками – студент – студент и студент – группа. В среде студентов на первых курсах идет процесс самоутверждения в группе, особенно в начальный период. В это время на мотивацию их повеления большое влияние оказывают темперамент, черты характера и уровень воспитанности. Недостаточно высокий уровень «Я – концепции» студента может порождать конфликтные ситуации. Исследователи указывают, что первокурсников характеризует обостренное чувство собственного достоинства, максимализм, категоричность и однозначность нравственных критериев, оценки фактов, событий, своего поведения. Свойственный этому периоду рационализм и нежелание принимать все на веру, создают недоверие к старшим, в том числе и к преподавателям вузов [9, 22].

На старших курсах межличностные взаимодействия студентов приобретают более осознанный характер, происходит формирование микрогрупп по принципу межличностной совместимости, в которых межличностные конфликты становятся редким явлением. Конфликты разрешаются самими студентами, а могут заканчиваться разрывом отношений [7, 20, 21].

Огромное значение в конфликте имеют личностные качества студентов, их психические, социально-психологические и нравственные характеристики. В этой связи часто говорят о межличностной совместимости или несовместимости людей, которые играют важнейшую роль в межличностном общении.

Стоит выделить две стороны межличностных конфликтов:

- содержательная сторона конфликта, т.е. предмет спора, вопрос, вызывающий разногласия;
- психологическая сторона конфликта связанная с личностными особенностями его участников, с их личными взаимоотношениями, с их эмоциональными реакциями на причины конфликта, на его ход и друг на друга [4, 6].

Отличительными сторонами межличностных конфликтов являются:

- в межличностных конфликтах противоборство студентов происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу;
- в межличностных конфликтах проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных;
- межличностные конфликты для субъектов конфликтного взаимодействия являются способом проверки характеров, темпераментов,

проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей;

- межличностные конфликты отличаются высокой эмоциональностью и охватом практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами;
- межличностные конфликты между студентами затрагивают интересы не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно связаны либо в процессе обучения, либо в межличностных отношениях» [3,с. 26].

Студенты могут находиться в межличностных конфликтах, защищая не только свои личностные интересы, но и интересы группы, которую они представляют, но в этом случае конфликты определяются как многоплановые. Группа включает в себя целую систему отношений, она определенным образом организована, в ней, как правило, имеются формальный или неформальный лидер, координационная и субординационная структуры и др. Поэтому потенциальная возможность конфликта здесь возрастает.

Подобно другим типам конфликтов, конфликт между студентом и группой может быть как конструктивным, так и деструктивным. В первом случае разрешение конфликта способствует укреплению связи студента с группой, формированию личностной и групповой идентификации и интеграции. Во втором случае, напротив, происходят дезидентификация личности и групповая дезинтеграция.

Таким образом, управление конфликтами имеет огромного значение, его трудно переоценить, в данном ключе, хотелось бы обратить внимание на толерантность, а также высокую профессиональную коммуникативную компетентность преподавательского состава в аспекте разрешения конфликтов между студентами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141
2. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. –С.152
3. Веденеева, О.А., Савва Л.И., Сайгушев, Н.Я. Педагогика в системно-образном изложении: учеб. пособие. – Магнитогорск : Магнитогорский Дом печати, 2015. – 122с.
4. Гомыранова О. Н. Механизмы регуляции межличностных конфликтов студентов технического вуза / / Электронный журнал «Исследовано в России» / /. - № 5. Астрахань, 2006. – С. 16 – 25.

5. Гришина Н. В. Психология конфликта СПб. : Питер, 2005. – 464 с.
6. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии: курс лекций. Ростов н/Д., 1998.
7. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию: учеб. пособие для студ. высших учебных заведений. -М. : Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2001. -176 с.
8. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей сирот в условиях Дома ребёнка // Вестник Тамбовского университета им. Г.Р. Державина. Сер. Гуманитарные науки. – Тамбов, 2010. – Вып. 3 (83). – С. 195–199.
9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка/ Карасева Е.О. Кузнецова М.В., Копылова Т.Ю, Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., //Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. С. 63-84.
10. Кузнецова М.В. Состояние глагольной лексики у детей старшего дошкольного возраста с болезнью Дауна / М.В. Кузнецова. IX международная научно-практическая конференция молодых ученых и студентов, посвященная памяти профессора Р.Е. Левиной «Встреча поколений… Февральские чтения»: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Курск. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018.- С. 164-168.
11. Кузнецова М.В. Модель сформированности профессионально-личностной готовности преподавателей Юго-Западного университета для реализации инклюзивной практики с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья /Теоретические и практические аспекты современной психологии образования. Выпуск 2: монография/ Копылова Т.Ю., Кузнецова М.В., Кузнецова А.А., Никитина Е.А., Тарасова Н.В., Чернышова О.В., Шаталова Н.А.; Курск: ЗАО «Университетская книга», 2020, - С. 29-48. С.
12. Кузнецова М.В. Выявление состояния сформированности профессионально-личностной готовности профессорско-преподавательского состава к реализации инклюзивного образования в высшем учебном заведении /М.В. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. – Т. 11, № 1. - С. 146-157.
13. Панасюк, А. Ю. Как убеждать в своей правоте : Современные психотехнологии убеждающего воздействия / А. Ю. Панасюк. – 3-е изд. – М. : Дело, 2004. – 312с., ил.
14. Савва Л.И. Коммуникативный потенциал субъектов образовательного процесса: коллективная монография / Л.И. Савва, Е.Ю. Семыкина, А.Л. Солдатченко и др.; под общей ред. Л.И. Савва. – Магнитогорск: МаГУ, 2005 – 345 с.
15. Савва Л. И. Проблема формирования продуктивного общения школьников: Монография. – Магнитогорск: МаГУ, 2000. -172 с.

16. Савва Л.И. Межличностное познание, общение и понимание: учеб. пособие. – Магнитогорск: МаГУ, 2000 – 204с.

17. Савва Л.И Условия гуманитаризации высшего профессионального образования: коллективная монография: коллективная монография / Л.И. Савва, С.В. Акманова, Недосекина М.А. Яковлева и др.; под ред. Л.И. Савва.– Магнитогорск: МаГУ, 2008. – 463с.

18. Савва Л.И, Гасаненко Е.А. Профессиональный имидж студента // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2015. -№2. –С.170-177

19. Савва Л.И., Солдатченко А.Л. Социальное взаимодействие как структурный компонент социальной зрелости студента вуза // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2015. – № 4. – С. 147-153.

20. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. –С.78.

21. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. –С.121

22. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

СОВРЕМЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ОТРАЖЕНИЯ В СМИ

Ларина Евгения Александровна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются современные международные конфликты и их освещение в СМИ. Приводится один из конфликтов современного мира, который иллюстрирует причины конфликта и его решения.

В современных реалиях, к сожалению, сложно представить мир без международных конфликтов. Так, каждый год, в мире происходит до 35-40 международных и интернационализированных региональных конфликтов с применением военной силы. Под международным конфликтом понимают многогранный процесс взаимного влияния народов (наций, этнонациональных групп, власти, государств), а не соревнование в осуществлении принудительной власти. Так же можно рассматривать международный конфликт, как политическую позицию, которая в последствии приводит к противоречиям государств. Международные конфликты состоят в основном из 3 противоречий: политических, экономических и идеологических.

Вмешательство в различные виды международных конфликтов является одним из важных инструментов во внешней политике. Но данное действие требует точной расстановки приоритетов и эффективного взаимодействия с международными организациями и другими государствами, вовлеченными в конфликты.

Современные международные конфликты имеют такие особенности, как:

- Вовлеченность в конфликт внешних субъектов, оказывающих одной из конфликтующих сторон, военную, финансовую и информационную поддержку. Стороны союзники, однако не заинтересованы в конфликте, а как правило, преследуют свои личные цели. Например, события в Ливии и Сирии, не позволяют властям, каждой из стран считать конфликт своим внутренним делом, когда он считается таковым с международно-правовой точки зрения.
- Ценностный характер, возникающий на почве этнических и культурно-конфессиональных дифференциаций.
- Тотализация, инструментом которой выступают СМИ и социальные сети [1].

В политическом мире существуют организации, такие как, ООН, Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), ЕС, НАТО, ОДКБ и другие крупные организации в конфликтных регионах, функция которых заключает в урегулировании конфликтов, оценке действий стран, политики, и безопасности.

Одной из главных проблем миротворчества на данный момент является растущий разрыв между ожиданиями международного сообщества и провалом большинства операций по обеспечению политического урегулирования конфликтов. Многие операции по поддержанию мира проводятся в условиях, когда нет или почти нет мира, который можно было бы сохранить. Разъединения сторон в конфликтах или прекращение военных действий может оказаться недостаточно. Сторонам в конфликтах часто не хватает политической воли к компромиссу. Лидеры конфликтующих сторон постоянно меняются, а отсутствующая стабильная инфраструктура необходимая для проведения успешных переговоров отсутствует. В последствии боевые действия возобновляются из-за соглашений конфликтующих сторон.

Неразрешенный конфликт может затянуться на годы и десятилетия, в условиях общей неопределенности, поскольку ООН тратит огромные ресурсы, но не в состоянии ни добиться урегулирования между сторонами конфликта, ни надлежащим образом прекратить операцию [2].

Рассмотрим один из конфликтов современности, в Нагорном Карабахе. События данного конфликта начинаются с 1987 года и заканчиваются 2020 годом. Главными причинами конфликта, являются этнический и территориальный споры между Арменией и Азербайджаном из-за Нагорного Карабаха.

В XXI веке, конфликт в Нагорном Карабахе возобновился в августе 2014 года, после крушения армянского вертолета.

Вторая ветвь конфликта произошла в апреле 2016 года. Минобороны Азербайджана, заявило, об обстрелах со стороны вооруженных сил Армении с применением минометов и крупнокалиберных пулеметов. При участии российских дипломатов и президента РФ В.В.Путина конфликт был урегулирован в конце июня 2016 года.

Третья ветвь конфликта произошла 27 сентября 2020 года. В Баку заявили об интенсивном обстреле позиций азербайджанской армии со стороны Армении. В СМИ конфликтующие стороны сообщали об убитых и раненых, обвиняли друг друга в провокациях. Поддерживала конфликт Азербайджана с Арменией только Турция. В парламентской ассамблее ОБСЕ предложили странам сесть за стол переговоров под эгидой минской группы этой международной организации. Решением данного конфликта было подписание документа, в котором говорится о полном прекращении огня и всех военных действий (Армения поэтапно возвращает Азербайджану Кельбаджарского, Агдамского и Лачинского районов) с одновременным введением в регион российских миротворцев [3].

Существуют различные точки зрения исследователей, к какому типу относится современное общество. Например, американский социолог, профессор Гарвардского университета Д. Белл считал, общество «постиндустриальным», американский философ и социолог Э. Тоффлер «супериндустриальным», а японские исследователи Ю.Хаяши и Е. Масуда,

предложили тип «информационное общество». Главное в данном обществе, это информация, являющая основным фактором разветвления конфликта, которая и называется информационной войной [9].

Блокада истинной информации является одним из основных инструментов ведения войны. Новости транслируются онлайн по телевидению и в интернете. Общество получает различную информацию, и принимает за правду, ту информацию, которая выгодна для одной из конфликтующих стран [7].

Средства массовой информации могут дестабилизировать, но могут и вносить свой вклад в стабилизацию политической обстановки в стране, в мире и в обществе в целом.

Но в современном мире, СМИ используют, с целью дестабилизации ситуации и информационной войны между странами. Мировые державы вкладывают огромные ресурсы, чтобы не проиграть в этой войне. Политика двойных стандартов, которая приводит к конфликтам и с годами принимает более масштабный характер [8]. Государство использует ультиматумы, вместо того, чтобы решить проблемы диалогом. Все пытаются выйти из конфликтной ситуации победителями, а также уменьшить влияние второй стороны в мире.

В современной конфликтологии вопрос управления конфликтным поведением, который предполагает учет культурных и психологических особенностей народов. Поведение людей определяется их культурно-цивилизационной, национальной, этнической принадлежностью [4]. Таким образом, какие бы подходы не использовала современная наука, в основе разрешения международных конфликтов должно лежать международное право и соблюдение прав человека.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карякин В. В. Современные кризисы и конфликты: особенности, сценарии развития и предотвращение [Текст]/ Проблемы национальной стратегии.2014. № 4.

2. Никитин А.И. Международные конфликты: вмешательство, миротворчество, урегулирование [Текст]: учебник / А.И.Никитин. - Москва: Издательство «Аспект Пресс», 2017. — 384 с.

3. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

4. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального самоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 – 263.

5. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты личностного и профессионального самоопределения старшеклассников / Тимофеев Н.С. //

Известия Юго-Западного государственного университеты. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. Т.10. №2. – С. 190 – 198.

6. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

8. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: дис….кан. псх. наук: 19.00.07. Курск, 2007.

9. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.псх.наук. Курск, 2007.

КОНФЛИКТЫ. ВИДЫ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Лубышев Ярослав Александрович, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Статья содержит виды конфликтов и пути решения из конфликтных ситуаций.

В настоящее время значимость темы заключается в том, что конфликты - одно из важнейших явлений современной социальной и политической жизни. Жизнь человека в обществе сложна и полна противоречий, которые часто приводят к столкновению интересов как отдельных людей, так и групп. Целью статьи является раскрыть роль конфликта в обществе и показать важность решать разногласия по возможности цивилизованными методами.

В основе конфликта лежат субъективно-объективные противоречия, причиной которых являются несовместимые интересы, потребности и ценности. Следует различать субъективные и объективные факторы, действие которых толкает людей в конфликт.

Объективные факторы - это реально существующие в действительности обстоятельства. Они связаны, с условиями быта, и с некоторыми существенными социально-психологическими особенностями личности, которые имеются в данное время и не поддающимися изменению за короткий срок.

Субъективные факторы представляют собой стимулы к конфликтным действиям, обусловленные кажущимися обстоятельствами. Люди искаженно воспринимают ситуацию, в которой они находятся, и в их воображении

реальные обстоятельства принимают не свойственный им в действительности характер.[1]

Учены вынесшие вклад в изучение темы: Анцупов А.Я, Шипилов А.И.Светловый, Ф. Хайдер, Л. Фестингер, К. Хайпеля, Б. Робертсон, А. Ансупов, Громова О.Н.

«Конфликт – отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. Это ситуация, при которой каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне сделать то же самое». [2]

Причины разногласий открывают источники их возникновения и характер протекания, а также способы их регулирования. Под факторами инцидента подразумевают трудности, действия, события, которые были до инцидента и в некоторых моментах, складывающихся в ходе работы субъектов общественного взаимодействия, провоцируют его. Действия субъектов общественного взаимодействия порождают разногласия при установленных обстоятельствах. В результате воздействия определенных условий причины обнаруживаются, и формируется конфликтная обстановка, при ней взаимоотношения среди конкурирующих сторон накаляются вплоть до такой степени, что довольно предлога, повода («зажечь спичку»), чтобы вспыхнул конфликт. Среди большого количества причин инцидентов можно выделить: социально-политические и финансовые факторы, которые связаны с социально-политической и финансовой обстановкой в государстве; социально-демографические факторы, которые отражают различия в установках и мотивах людей, предопределенные их полом, возрастом, принадлежностью к народам и группам и др.; социально-психологические факторы, которые отображают социально-психологические черты в общественных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, общественные точки зрения, настроения и т.д.; индивидуально-психологические факторы, которые отображают индивидуальные психологические черты человека (возможности, темпера-мент, характер, аргументы и т.п.). Частные факторы напрямую связаны с особенностью конкретного типа инцидента. К примеру, недовольство условиями трудовых взаимоотношений, несоблюдение должностной этики, нарушение рабочего законодательства, ограничение ресурсов, отличия в целях и средствах их свершения и т.п. Конфликтной обстановка становится, когда накапливается много противоречий, которые связаны с работой субъектов социального взаимодействия. [3]

Конфликт в собственном формировании проходит несколько этапов. Современный исследователь различных инцидентов Цой выделяет три основные стадии конфликта: предконфликт, конфликт и постконфликтная ситуация, которые представлены шестью этапами. Это поочередная смена действий и событий, каждое характеризуется некоторыми свойствами, элементами, взаимосвязями и взаимоотношениями, которые усиливают или ослабляют социальное напряжение.

Первый этап - зарождение. Характеризуется всеобщностью и включенностью во все разнообразные взаимоотношения среди субъектов.

Субъекты заключены в различные и даже двойственные ценности, нормы, нужды, познания и т. д. На данном этапе есть точки отсчета, около которых возникает конфликт. Это - общий интерес, новые взаимосвязи, отношения, общее пространство. Вследствие этого каждый индивид представляется возможным соперником в будущем инциденте. Второй этап - созревание. Из разнообразных связей и взаимоотношений субъект выбирает те, на которых центрируется установление или неустановление чего-либо. Это может быть работа, форма поведения, финансы, власть, сила, процесс познания и т.д. Конкретно выделяется субъект в качестве носителя той или иной притягательности или отталкивания и вокруг него сосредотачиваются определенные данные. Идет отбор людей, которые устраивают или не устраивают конкретную группу или человека. Третий этап - инцидент. Нередко перед данным этапом случается определенное «затишье», ожидание. Выделяются позиции «провокатора», «жертвы», «судьи», «борца за справедливость» и др. Как бы аккуратно ни вела себя оппозиция, причина для разногласия найдется. Это может быть что угодно, к примеру, «не таким тоном сказано», «не так посмотрел», «не предупредил» либо, наоборот, покритиковал, или умолчал - это лишь «зацепка». Четвертый этап - столкновение (конфликт). Это открытое предъявление недовольства. Данный этап можно сопоставить со взрывом. Прямое столкновение выражается абсолютно во всех намерениях: эмоционально-психологическом, физическом, политическом, финансовом. Требования, жалобы, предъявление обвинений, эмоции, неприятности, скандалы, дебоши удерживают субъектов в состоянии борьбы, противостоянии и конфронтации. Данный этап характеризуется: ярко выраженными оппозициями; выделением объекта инцидента, осознанного субъектами; появлением третьей стороны (наблюдателей, групп поддержки и проч.); определением масштаба и предела столкновения; предъявление средств управления и манипулирования субъектами в инциденте. Пятый этап - формирование конфликта. Говоря о формировании, подразумевается изменение отдельных компонентов и характеристик, которые содержатся в конфликте и условий, оказывающих разное воздействие на инцидент. Шестой этап - результаты. Они формируются в двух направлениях. Первое - преобладание разрушительных действий, второе - доминирование созидательных процессов [4].

Пять стилей решения конфликта:

- сглаживание - поведение, будто нет надобности раздражаться;
- уклонение - желание избежать конфликтной ситуации;
- принуждение - давление или использование законной власти, дабы навязать собственный взгляд на ситуацию;
- компромисс - послабление в некоторой мере иному взгляду на ситуацию;
- разрешение проблемы - применяемый в ситуации, требующей различных данных и мнений, отличается гласным признанием различия во взглядах, конфронтация данных взглядов для выявления решения, приемлемого для обеих сторон конфликта.

В свою очередь, выбор способа преодоления сложностей детерминирован эмоциональной устойчивостью личности, имеющимися средствами защиты собственных интересов, объемом имеющейся власти и множеством иных обстоятельств. Психологическая защита личности осуществляется бессознательно, как порядок регулирования личности для защиты сферы сознания человека от негативных психологических влияний. В результате конфликта данный порядок срабатывает непроизвольно, минуя человеческие желания и волю. Существенность такой защиты образуется при проявлении чувств и мыслей, олицетворяющих угрозу системе ценностных ориентаций, самоуважению, сформировавшемуся я - образу человека, самоуважению, снижающих самооценку индивида.

Восприятие ситуации человеком, иной раз далеко от существующего положения дел, однако его реакция на ситуацию формируется исходя из того, что ему кажется, из его восприятия, и данное обстоятельство значительно осложняет разрешение конфликтной ситуации. Возникающие из-за конфликта негативные эмоции довольно скоро переносятся с проблемы на личность оппонента - это дополняет конфликт личностной оппозицией. При усилении конфликта, становится более неприглядным образ оппонента - это, в дополнение, затрудняет его разрешение. Образуется замкнутое кольцо, которое очень трудно разорвать. Разумнее всего осуществить это на начальном этапе образования ситуации, пока не утрачен над ней контроль.

Прежде всего, среди причин, вызывающих конфликты, выделяют нравственные, политические и социально-экономические. Данные причины являют собой питательную среду для образования разного вида конфликтов. На образование конфликтов воздействуют биологические и психофизические особенности человека.

У каждого конфликта существует множество причин. Значимые причины конфликта - это различия в ценностях и представлениях, взаимозависимость заданий, ограниченность ресурсов, которые необходимо делить, различия в целях, в уровне образования, в манере поведения и плохие коммуникации.

Таким образом, лучше предупредить конфликты, меняя собственное отношение к проблемной ситуации, поведение в ней, и соответственно воздействуя на поведение и психику оппонента.

При предотвращении интерпсихических конфликтов, прежде всего нужно оценить, что удалось сделать, потом - что не удалось - оценивающему необходимо самому достаточно знать деятельность; давать оценку по сути дела, а не по форме; оценивающему нужно отвечать за непредвзятость оценки; выявлять и информировать оцениваемых работников о причинах изъянов; воодушевлять сотрудников на новую работу; конкретно формулировать новые задачи и цели.

Соблюдая данные рекомендации конфликтующие стороны могут предупредить конфликты, в случае же возникновения - разумно их разрешить и найти наиболее благоприятный исход конфликтной ситуации. [5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я, Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999. http://intkonf.org/shipko-es-problema-konflikta-v-sovremennom-obschestve/ (Дата обращение 11.04.2022)

2.Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

3.Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института, 2016. №1 (10). - С.18

4.Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

5.Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Лунева Алина Алексеевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются проблемные вопросы правового регулирования развития института медиации в России.

Медиация - это новый этап внесудебного разрешения споров, о котором сегодня в России говориться все чаще и который определенно, способен оказать серьезное влияние на все «правовое поле» нашей страны [1]. В большинстве случаев, если спорящие стороны будут разрешать свою проблему путем обсуждения, то они могут придти финалу быстрого и наиболее лучшего результата, чем в судебном разбирательстве. Для нашей страны формирование понятия медиации получает все большую известность и является относительно новым «явлением» в составе российского права. Необходимость привлечения данной процедуры в российскую почву вызвано в связи с загруженностью судов и тенденцией развития судебной системы в русле международных отношений [2]. Урегулировать правовой спор возможно судебным и внесудебным способом. Судебный способ разрешения споров предполагает обращение за защитой своих прав к национальным судебным системам и международным судам. Медиация, как процесс урегулирования правового

спора между сторонами с участием независимого лица, является по природе своей несудебным способом урегулирования спора и относится в связи с этим к альтернативным способам разрешения споров. Законодательно закрепленная возможность обращения к медиатору, определение общих положений деятельности медиатора, а также принципов медиации позволяют говорить о медиации как о самостоятельной правовой категории [3]. Медиация занимает самостоятельное место в системе альтернативных способов урегулирования споров. В настоящее время и в зарубежной, и в российской юридической литературе отсутствует единое понимание категории «альтернативное разрешение споров». Альтернативное разрешение споров – это альтернатива участия государственных органов при урегулировании споров, а именно: переговоры, посредничество, примирение, мини-суд, арбитраж и др. [4]. Развитие примирительных процедур в Российской Федерации необходимо для совершенствования существующих механизмов разрешения споров и защиты нарушенных прав и законных интересов различных лиц. Преимущества внедрения медиации очевидны. Государство получает возможность разгрузить суды, а участники спора – решать и устранять противоречия, приведшие к конфликтным отношениям, а также принять приемлемое для всех участников спора решение [5].

В настоящее время существует ряд факторов, затрудняющих внедрение медиации в отечественную правовую действительность. Такие факторы следует разделить на две группы: неправовые и правовые. К неправовым факторам относятся социально-экономические, политические, организационно-информационные, культурноценностные факторы [6]. К правовым факторам, в первую очередь, относится отсутствие эффективного применения медиативных процедур в связи с неточностью и недоработанностью основных начал (принципов) медиации в отношении российской правовой действительности. В мировом правовом пространстве отсутствует единство в понимании сущности медиации и её основных принципов. Различные школы (Британская, Голландская, Австралийская, Американская и др.) по-разному интерпретируют и характеризуют принципы примирительной процедуры с участием посредника, подобные интерпретации и характеристики зачастую не совпадают, а иногда и противоречат друг другу [7].

Проведенный анализ показал отсутствие полного тождества между понятиями «посредничество» и «медиация», тем не менее, исходя из Закона о медиации, эти понятия применяются как равнозначные и взаимозаменяемые. Это вряд ли можно признать обоснованным и с точки зрения понятийно- категориального аппарата, и с точки зрения юридической техники. Кроме того, учитывая ментальность современного российского общества, на наш взгляд, нецелесообразно именовать медиатора посредником. Медиатор не просто организует процесс

переговоров, он использует специальные техники и приемы ведения переговоров, но он не принимает и не выносит обязательного для сторон решения. В этом состоит отличие медиатора от третейского судьи [8]. В целях повышения роли института медиации в процессе досудебного урегулирования споров необходимо по отдельным категориям гражданских и арбитражных дел предусмотреть обязательный претензионный порядок разрешения спора. Представляется целесообразным увеличить размер государственной пошлины за рассмотрение дел, апелляционных и кассационных жалоб, что будет способствовать снижению нагрузки на судей и, как следствие, активизации процесса досудебного урегулирования спора. [9]. Обеспечить же всеобщее право на судебную защиту можно с помощью уже имеющегося механизма отсрочки уплаты госпошлины.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Головко Л.В. Институт уголовно-правовой медиации и его перспективы в Российской Федерации // Закон. 2009. № 4. С. 127.
2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.
3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.
4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.
5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.
6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.
7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.
9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ВИДЫ КОНФЛИКТОВ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

Лущенко Виталий Алексеевич, бакалавр
Несветаев Евгений Константинович, бакалавр
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В работе рассматривается конфликт, как весьма сложное социальное и психологическое явление, представляющее собой столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Проводится изучения специфики конфликтных взаимоотношений в воинских коллективах.

Социально-экономические и политические процессы, происходящие в России в первые годы после распада Советского Союза, к сожалению, привели к появлению духовного и нравственного кризиса общества и, как следствие, к заметному увеличению числа конфликтов в воинских коллективах российских Вооруженных Сил. Этому способствовал тот факт, что Российская Армия в числе прочего унаследовала от Советской Армии конца XX в. проблему неуставных отношений как элемент конфликтности. Конфликты, в основе которых лежат неуставные отношения между военнослужащими, стали атрибутом армии. Они начали оказывать заметное влияние на социально-психологический климат воинских коллективов, качество боевой подготовки подразделений и, в конечном счете, на боевую готовность в целом Вооруженных Сил.

Высшее руководство Российской Федерации и Министерство обороны в настоящее время предприняло ряд кардинальных мер по исправлению этой ситуации и устранения пагубных явлений в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Конфликт – весьма сложное социальное и психологическое явление, представляющее собой столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия [1, с. 54].

Субъектами конфликтного взаимодействия могут быть либо отдельный человек, либо люди и группы людей.

В армейской жизни военнослужащие постоянно взаимодействуют друг с другом не только при исполнении служебных обязанностей в расположении военной части и ходе коллективного выполнения задач боевой подготовки в полевых условиях, но и в столовой, у телевизора, на спортивной площадке и в других местах, где они находятся во внеслужебное время.

Предконфликтная ситуация взаимодействия характеризуется высокой степенью психической напряженности. Сторонами или одной из сторон допущены действия, которые рассматриваются оппонентом как нанесение морального или физического ущерба. При этом у каждой из сторон взаимодействия начинает формироваться негативное отношение к другой стороне, возрастает готовность противодействовать. В этом случае высока вероятность перерастания сложившейся ситуации в конфликт [2, с. 11-12].

Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта являются наличие у субъектов военно-профессионального взаимодействия противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними. Конфликтное взаимодействие (противостояние) имеет две основные особенности [3, с. 29-34].

Во-первых, конфликт характеризуется противодействием сторон, т.е. общением, поведением, деятельностью, одной из целей, которых является нанесение морального или материального ущерба оппоненту. При неконфликтном взаимодействии такая цель отсутствует.

Во-вторых, конфликт – это такое противодействие, которое сопровождается выраженными или скрытыми негативными эмоциями по отношению к оппоненту. Этот признак особенно характерен для межличностных конфликтов.

Внутриличностные трудности – относительно несложные проблемы внутренней жизни человека. Они представляют собой психические состояния сомнения, нерешительности, ненайденного выхода, отсутствие решения проблемы [4, с. 237-245].

Например, солдат-новобранец знает о случаях неуставных взаимоотношений в подразделении и понимает, что для успешной борьбы с ними необходимо доложить о нарушениях командиру. Но он опасается неправильной оценки такого доклада со стороны сослуживцев и, в то же время, сам не приемлет «стукачества». Если он в этой ситуации колеблется, не знает, как ему поступить, то его состояние является внутриличностным конфликтом [5, с. 15-18].

Эффективность военно-профессиональной деятельности в трудных ситуациях всецело зависит от уровня психологической устойчивости и профессионального мастерства. Однако с ростом трудности ситуации эффективность деятельности все больше и больше начинает зависеть от психологической устойчивости, а не только от профессионального мастерства военнослужащего.

Межличностным называется конфликт, возникающий между отдельными военнослужащими. Конфликт, который происходит между подчиненным и начальником, называют «конфликтом по вертикали», а между военнослужащими, занимающими равные по рангу должности без подчинения один другому, – «конфликтом по горизонтали» [6].

В межгрупповых конфликтах в качестве противоборствующих сторон выступают не отдельные военнослужащие, а их группы. Типичным межгрупповым конфликтом в подразделении является конфликт между двумя группами воинов различных призывов или возникший на межнациональной или религиозной почве [7, с. 111-121].

В основе неуставных отношений находится определяющий признаковый социальный фактор. Дедовщина представляет собой проявление неуставных взаимоотношений, в основе которых в качестве доминирующего социального фактора-признака выступает срок службы [8].

Разделение сослуживцев на иерархические «категории» с соответствующими для каждой из них функциями, обязанностями и правилами поведения закрепляется путем проведения военнослужащими старших периодов службы порочных ритуалов и создания на их основе традиций [9, с. 228 – 237].

Дедовщина как неформальная иерархическая структура существует практически в каждом воинском подразделении. Она компенсирует недостатки формальной (уставной) структуры, в том числе и слабость института младших командиров. По аналогии с уставной структурой, в которой предусмотрена система мер дисциплинарного воздействия и морального поощрения, призванная обеспечить ее нормальное функционирование, в неформальной структуре воинских подразделений также сложилась своя система мер аналогичного предназначения [10, с. 23-27].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – С. 54.

2. Вяккерев, Ф.Ф. Философия конфликта. Философские основания конфликтологии [Текст] / Ф.Ф. Вяккерев. – Владивосток: Изд-во Дальневосточ. ун-та, 2004. – 82 с.

3. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

4. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного

студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

5. Камю, А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство: пер. с фр. / А. Камю; под ред. А.М. Руткевича. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.

6. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.пс.наук. Курск, 2007.

7. Никитина, Е.А., Молчанова, Л.Н., Недуруева, Т.В., Кузнецова, А.А. / Психологические механизмы регуляции состояния психического выгорания у преподавателей высшей школы [Текст] / Е.А. Никитина, Л.Н. Молчанова, Т.В. Недуруева, А.А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014.– № 4.– С. 111-121.

8. Студопедия / [Электронный ресурс]. – URL: https://studopedia.ru/26_28026_tema-lektsii-sushchnost-vidi-i-harakteristika-konfliktov-v-voinskih-kollektivah.html (дата обращения: 12.04.2022).

9. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237

10. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для студентов вузов [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 551 с.

КОНФЛИКТЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Лыкова Лилия Николаевна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье выполнен анализ научных работ по конфликтам. Приведены примеры способов разрешения конфликтов с описанием каждого из них. Описана целесообразность применения рассматриваемых способов при разных характерах протекания конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, противоречия, столкновение, разрешение конфликтов, способы разрешения конфликтов.

Явление столкновений противоположно направленных тенденций проявляется в различных сферах человеческой жизни. Отличные друг от друга по своему содержанию и объёму, они обладают влиянием, способным значительно изменить жизнь человека, группы людей ли даже страны. Некоторые конфликты столь разрушительны, что их влияние может сказываться на протяжении нескольких лет [1, 2].

Конфликт возникает на почве несогласия двух или нескольких сторон, обусловлен столкновением взглядов, идей и пр. Впрочем, конфликт не возникает лишь на отсутствии самого согласия, и происходит в случае нарушения нормального взаимодействия людей при возникновении противоречий, препятствующего достижению поставленных целей. В этом случае приходится искать способы преодоления разногласий, для этого вступать в открытое конфликтное взаимодействие. При этом начинается процесс выражения участниками конфликта различных мнений и поиска альтернативных вариантов решения проблемы. Этот процесс – позитивное начало в составе феномена конфликта, что не означает, что сам конфликт носит положительный характер [3, 4].

Конфликт (лат. conflictus) - это процесс стремительного обострения противоречия и столкновения несовместимых друг с другом тенденций в сознании двух или более сторон при решении вопросов, являющихся в некоторой степени важными для каждого из его участников. При этом сила сторон примерно равна, но мнения, и идеи и пр. полярно направлены.

В быту принято считать, что конфликт обязательно несёт с собою угрозу, споры, войны, и сопряжён с агрессией, которую необходимо выплеснуть, либо избегать. В итоге популярно мнение, что конфликт необходимо решить, как только он возник, да и вообще, что конфликт – отрицательное явление. В психологии, с позитивной точки зрения конфликт может способствовать росту той или иной группы или отдельного человека и выявлять моменты противоречия, связанные с пониманием жизненной ситуации [5, 6, 7].

К. Левин характеризует конфликт как ситуацию, при которой на индивида одновременно действуют примерно равные по величине противоположные силы.

В теории Л. Козера конфликт представляет собой борьбу за ценности и притязания из-за отсутствия статуса, власти и средств, с помощью которых цели противника нейтрализуются, ущемляются или устраняются противником. Эта теория также подчеркивает положительную функцию конфликта. Конфликты, незадевающие фундамент ценностей и устоев группы, но связанный с ними, а также с её интересами, являются конструктивными, выполняют положительные функции, связанные с переориентацией норм и отношений, возникшей при необходимости. Конфликт, подрывающий важнейшие основы ценностей группы, нежелателен, т.к. может вести к её разрушению.

Так или иначе, конфликты необходимо разрешать. Выделяют несколько способов:

1. Соревнование или соперничество (конкуренция). Способ заключается в стремлении одной стороны добиться разрешить конфликт по-своему, в ущерб другому. Навязывание решения предполагает полное игнорирование интересов противостоящей стороны. Данный способ

целесообразно применять в экстремальных ситуациях, требующих быстрого решения, а также в случае вероятности опасных последствий.

2. Уклонение (избегание) – попытка решения проблемы с минимальными потерями. От предыдущего метода отличается тем, что участник конфликта не пытается навязывать свои интересы, пытается не разрешить конфликт, а погасить его. Часто такая стратегия применяется в случае затянувшихся конфликтов, когда есть необходимость выиграть время, а сил на применение других методов для разрешения противоречий не осталось. В таком случае речь идёт не о результатах, а о восполнении сил для принятия решения в будущем.

3. Сглаживание – способ, при котором суть конфликта «заминается». Участник пытается отдать приоритет некоторому «миру» между оппонентами. При этом конфликт остаётся неразрешённым, наступает временный покой. Однако, в конечном итоге произойдёт «взрыв», и проблему, стоящую в основе конфликта придётся решать более радикальными способами, чем предполагались вначале.

4. Компромисс – способ, предполагающий частичное удовлетворение интересов каждой из сторон. Причины конфликта полностью не устраняются, но частичная выгода позволяет снизить «накал» самого конфликта. На ранних стадиях позволяет сократить время на поиски решения другими способами.

5. Сотрудничество – один из наиболее действенных способов разрешения конфликтов. Каждая из сторон стремится решить проблемы и видит противоположную сторону своим союзником. Присутствует желание сохранить отношения, но, в отличие от применения «уклонения», также и стремление решить проблему. Способ наиболее эффективен при наличии взаимозависимости сторон, при постановке каждой из них первоочерёдной важности в решении проблем.

Таким образом, возникновение конфликтов важно для развития общества, может вести к повышению эффективной деятельности определённых групп людей, если применён подходящий способ решения конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. – С. 260 – 263

2. Ворошилова Е.Л., Ворошилова О.Л. О мерах по обеспечению доступности качественного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов [Текст] / О.Л. Ворошилова, Е.Л. Ворошилова // Теоретические и прикладные вопросы специальной

педагогики и психологии: Встреча поколений: Материалы VIII международной научно-практической конференции молодых ученых студентов, посвященный памяти профессора Р.Е. Левиной. 2015. – С. 93 – 97.

3. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы [Текст] / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. – С. 228 – 237.

4. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. – С. 92 – 97.

5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225 – 229.

6. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

5. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. – С. 78.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИОННОЙ ПРОЦЕДУРЫ В РОССИИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Мальцева Анастасия Алексеевна, бакалавр,
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию сущности медиационной процедуры в России и за рубежом. В работе изучается юридическая составляющая медиации, рассматривается история возникновения и становления медиации в России и в мире.

Медиация – это старинная форма разрешения споров, предполагающая участие незаинтересованной нейтральной стороны, авторитетной для всех ее участников [1]. На протяжении многих веков она с большим успехом применяла в дипломатии, при улаживании конфликтов с соседями, профессиональными группировками, политическими партиями, государствами. И в наше время медиация играет существенную роль.

Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [2, с. 33-41] и Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. №194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»[3, с. 88-93], введенные в действие с 1 января 2011 года, создали правовые условия для развития в Российской Федерации альтернативных способов урегулирования споров при участии независимых лиц - медиаторов.

Медиация в России существовала и задолго до принятия 193-ФЗ, пользовалась популярностью, ведь становление медиации в конечном итоге отвечает интересам любого правового государства, так как способствует созданию эффективной судебной системы, снижению объема дел в судах и затрат, связанных с их рассмотрением [4, с. 29-34].

Девять лет в России действует процедура медиации. За это время сформирована система ее применения: созданы образовательные программы подготовки медиаторов; функционируют общественные объединения медиаторов, собирающие информацию, готовящие аналитику, дающие рекомендации, ведущие базу данных и т. д.; данная процедура широко популяризируется среди конфликтующих сторон; научное сообщество проводит исследования эффективности применения данной процедуры (Шеянов, 2016; Дюжиков, 2019; Гугуева, 2018). Несмотря на это, процент применения медиации остается достаточно низким. Но у профессионального сообщества вера в большие перспективы процедуры медиации, конечно, остается [5, с. 237-245].

Медиация в ее современном понимании начала развиваться во второй половине двадцатого века, прежде всего, в странах англо-саксонского права – США, Австралии, Великобритании, а затем она постепенно начала распространяться в Европе. Первые попытки применения медиации, как правило, применялись при разрешении споров в семейных правоотношениях. Впоследствии медиация получила признание при разрешении споров самого широкого круга: от семейных конфликтов до сложных многосторонних конфликтов в коммерческой и публичной сферах [6, с. 80-85]

В западных странах медиация сегодня – это уже не только механизм разрешения созревшего конфликта, а зачастую также эффективный способ предупреждения конфликтов, способных перерасти в длительные судебные тяжбы. Это одинаково касается и внутрикорпоративных, и межкорпоративных споров. Поэтому крупные и средние компании при возникновении конфликта обращаются к внешним медиаторам, при этом обучают сотрудников своих правовых департаментов и персонал именно этому методу разрешения споров, который гарантированно способствует уменьшению финансовых затрат на судебное разбирательство, совершенствованию корпоративной культуры и повышению профессиональной компетентности сотрудников [7, с.78].

Медиация в большей степени концентрируется на том, как стороны будут разрешать конфликт и разрабатывать план действий по устранению существующих противоречий, чем на углублении в личные истории и проблемы. То есть медиация направлена на понимание мотивов перспективного поведения личности, а не на объяснение мотивов ее прошлого поведения [8, с. 228 – 237].

Одним из преимуществ выделяется факт того, что медиация нацелена на удовлетворение интересов каждой из сторон и обычно приводит к ситуации обоюдного выигрыша для каждой стороны. Процедура ориентирована скорее на то, что каждая из сторон понимает под справедливостью, чем прямо на юридические законы прецеденты и правила [9, с. 168а-174.].

Процедура медиации относительно непродолжительна и, тем не менее, поскольку сторонам выгодно придерживаться того, о чем они договорились добровольно, имеет высокий уровень надежности.

Безусловным преимуществом медиации является конфиденциальность проводимых примирительных процедур. Законом предусмотрено, что посредник, получивший информацию, касающуюся спора, от одной стороны, не вправе без ее согласия раскрыть эту информацию другой стороне; без согласия сторон посредник не вправе разглашать сведения, ставшие ему известными при проведении примирительной процедуры [10, с.141].

Можно абсолютно точно утверждать, что медиация как примирительная процедура возникла в давние времена и на протяжении жизни всего

человечества люди постоянно обращались к данному способу урегулирования конфликтов [11, с.18-25].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ(ред. От 23.07.13) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №31, – ст. 4162; 2013. – №27. – ст. 3477.
2. Блакитная, О.С. История возникновения и развития примирительных процедур в Европе и России [Текст] / Российское правосудие. – 2007. – №8. – С. 33 - 41.
3. Шамликашвили, Ц.А. Альтернативные способы разрешения споров и медиация в современном российском законодательстве [Текст] / Ц.А. Шамликашвили, Е.В. Кабанова, С.Л. Тюльканов // Современное право. – 2015. – № 5. – С. 88-93.
4. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34
5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.
6. Гугуева, Д.А., Еремина, А.С. Медиация в образовательной среде [Текст] / Д.А. Гугуева, А.С. Еремина // Обзор НЦПТИ, 2018. – № 1 (12). – С. 80-85.
7. Чернышова, О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. – С.78.
8. Дюжиков, С.А., Нор-Аревян, О.А. Проблемы и перспективы применения в современных управленческих практиках [Текст] / С.А. Дюжиков, О.А. Нор-Аревян // Социально-гуманитарные знания, 2019. – № 7. – С. 18-25.
9. Харзеева, С.Э., Никитина, Е.А. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] / Харзеева С.Э., Никитина Е.А. // Известия Юго-Западного государственного университета, 2011.– № 2 (35). – С. 168а-174.

10. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. – С.141
11. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ЗАСТРОЙЩИКОВ И ГРАЖДАН ПРИ ТОЧЕЧНОЙ ГОРОДСКОЙ ЗАСТРОЙКЕ

Миронов Дмитрий Николаевич, магистрант
Анухин Виктор Николаевич, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается методы профилактики конфликтов застройщиков с гражданами.

Самая распространенная и наиболее острая проблема в современном градостроительстве, это уплотнение застройки в уже существующей системе городской планировки территории при. В основном, застройку территорий принято разделять на два вида: она может быть как точечной, так и комплексной.

Комплексная застройка – это застройка территорий, предусматривающая планомерное возведение зданий и сооружений согласно градостроительному плану, связанных единством функций, процессов, планировочных решений и очередностью осуществления [1]. Большой вклад в изучение этой проблемы внесли следующие ученые: Залесский В. В., Османов М.А., Дружинин А., Крутецкий В.А., Светловый А.И., , Мерлин В.С. [2].

Этот термин наиболее применим к зонам комплексного и устойчивого развития территории (КУРТ), которые в свою очередь были сформированы с целью наиболее эффективного использования территории. Планируемые в этой зоне жилые дома застройщик обязан обеспечить всей необходимой общественной инфраструктурой: школы, детские сады, поликлиники, дороги, физкультурно-оздоровительными центрами [3].

По мнению заслуженного деятеля науки РФ Залесского В. В., чаще всего уплотненная застройка, представляет собой строительство новых объектов в исторически сложившемся жилом микрорайоне, в основном на местах зеленых насаждений, и в некоторых случаях происходит ухудшение качества проживания жителей примыкающих микрорайонов к месту строительства и, как следствие, конфликтами с застройщиком [4].

Во многих городах жители выступают против точечной застройки, высказывая свое недовольство они автоматически превращают социальное пространство строительной площадки в арену социальных конфликтов, которые впоследствии неизбежно перерастают в конфликты политические [5]. В свою очередь, администрации многих городов, опасаясь массовых акций протеста, вводят запрет на возведение таких объектов. Часто предложения об осуществлении точечной застройки преподносятся жильцам как благо для окружающих, а возводимый объект квалифицируется как необходимый для усовершенствования общей системы существующей территориальной планировки, тем самым вводя в заблуждение граждан многих городов. Поэтому формы точечной застройки многообразны и предоставляют инвесторам возможность под благовидным предлогом построить объект и получить от него доход. Чаще всего такие объекты возводятся по предложениям и в интересах граждан, например, объекты розничной торговли шаговой доступности, торгово-развлекательные центры и ресторанно-гостиничные комплексы [6]. Для жильцов такое строительство означает грубое вторжение в среду обитания с вырубкой деревьев, постоянной работой грузового автотранспорта под их окнами и прочими недостатками уплотнительной застройки. Одна из основных проблем нормативно-правового характера заключается в том, что точного понятия точечной (уплотнительной) застройки не встречается ни в Градостроительном кодексе РФ, ни в других нормативных документах. Кроме того, решение данного немаловажного вопроса дополнительно осложняет отсутствие какой-либо нормативно-правовой базы, которая могла бы регламентировать размещение новых объектов на застроенной территории [7].

Земельный участок, на котором расположен многоквартирный дом, может быть обременен правом ограниченного пользования другими лицами. Обременение земельного участка правом ограниченного пользования другими лицами устанавливается по соглашению между лицом, требующим такого обременения земельного участка, и собственниками помещений в многоквартирном доме [8]. Споры об установлении обременения земельного участка правом ограниченного пользования разрешаются в судебном порядке». Однако, как показывает практика, чаще всего участки, прилегающие к жилым домам, не оформлены в общую собственность домовладельцев, т. к. это увеличивает их налоговые обязательства. Нередко пользуются инвесторы и застройщики, планирующие возвести объекты точечной застройки: если границы земельного участка не обозначены в системе кадастрового учета, то при необходимости судебное решение может ускорить процедуру межевания с соседними домами, что приводит к дополнительной проблеме коррупции исполнительных органов [9]. На основании вышеописанного можно сделать вывод, что при точечной застройке происходит нарушение

благоприятных условий проживания граждан, а также нарушение экологической обстановке региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демидова Л.И. Индивидуальные особенности студентов – бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта / Наука и социум: Материалы Всероссийской научно – практической конференции. 27 июня 2016 г. /отв. ред. Е.Л. Сорокина. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – 171 с.

2. Беляева Е.В. Проблемы формирования духовно-нравственных ценностей и патриотизма в молодежной среде [Текст] / Е.В. Беляева Е.В., О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2016. №1. –С.141

3. Ворошилова О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С. 13.

4. Никитина Е.А. Кластерная технология формирования дискурсивной компетентности будущих врачей [Текст] / Никитина Е.А., Ильина И.В., Лопата К.М., Довгер О.П. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 2 (15). - С. 89.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

Мяснянкина Виктория Станиславовна, *бакалавр*
Ашихмин Владислав Юрьевич, *магистрант*
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются актуальные проблемы разрешения конфликтов в правоохранительных органах. Определены этапы и методы разрешения конфликтов в деятельности правоохранительных органов.

В настоящее время актуальность исследования конфликтологической составляющей обусловлена ростом конфликтности и напряжённости во многих сферах общественной жизни, в том числе и в деятельности правоохранительных органов. Согласно статистическим данным, судебной практике, результатам анкетирования сотрудников правоохранительных органов проблема конфликторазрешения является актуальной и требует комплексного подхода в её решении.

Профессиональная деятельность сотрудника правоохранительных органов основывается на взаимодействии с различными субъектами и осуществляется в профессиональной группе на основе социально-психологических связей. Как показывает практика данная деятельность имеет противоречивый, конфликтный характер. Именно поэтому немаловажную роль в деятельности правоохранительных органов играет своевременное разрешение конфликтных ситуаций, которые часто отражаются на качестве и успешности выполнения профессиональных задач.

На протяжении многих веков исследованием природы конфликта занималось большое количество как зарубежных (Л. Козер, Д. Бертон, Т. Парсон), так и отечественных учёных (Е.И. Степанов, В.Н. Кудрявцев, Ю.Г. Запрудский). По мнению докторов психологических наук А. Я. Анцупова и А. И. Шипилова, «конфликт – это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [2].

Конфликты в деятельности сотрудников правоохранительных органов относятся к категории профессиональных конфликтов. По нашему мнению, конфликт в данной сфере представляет собой совокупность противоречий, противоборство, которое возникает в процессе деятельности правоохранительных органов по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, ее результатов, социальных последствий, а также с целью защиты интересов, прав и свобод человека и гражданина, общественного порядка в государстве. Следовательно, в основе любого конфликта в коллективе сотрудников правоохранительных органов всегда лежит конфликтная ситуация,

которая, как показывает практика, чаще всего связана с недостатками в организации труда, несовершенством управления, межличностными отношениями в коллективе, а также личностными особенностями руководителя.

В свою очередь любой конфликт имеет определённую структуру, которая включает в себя следующие основные элементы: объект, участников, определённые социальные условия, субъективное восприятие конфликта и его личностные элементы. Доктор психологических наук А.Я. Анцупов под структурой конфликта понимает совокупность его устойчивых связей, которые обеспечивают его целостность, тождественность самому себе, а также служат отличительной особенностью от иных явлений и процессов социальной жизни [1]. Таким образом, структура конфликта выступает основой его существования, которая формирует его в качестве динамически взаимосвязанной целостной системы.

Каждый конфликт в своём развитии проходит определённые этапы. Этапы развития конфликта выглядят следующим образом: возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия и эмоциональное переживание им этого факта; начало открытого конфликтного взаимодействия; развитие открытого конфликта; разрешение конфликта.

Самым значительным и сложным этапом является урегулирование конфликта. Разрешение конфликта -это деятельность участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы, которая привела к разногласию [5]. Разрешение конфликта в деятельности правоохранительных органов предполагает активное участие обеих сторон по преобразованию условий, в которых они взаимодействуют, по устранению причин конфликта.

В настоящее время специалистами разработаны рекомендаций, касающиеся различных аспектов поведения сотрудников правоохранительных органов в ситуациях конфликта, его разрешения и управления им, но, как показывает практика и исследования, проведённые российскими учёными, на этапе урегулирования конфликта его участники сталкиваются с рядом проблем, которые не позволяют разрешить конфликтную ситуацию, отражающуюся на качестве и успешности выполнения профессиональных задач. Например, встречается множество ситуаций, когда действия руководителя в процессе урегулирования конфликта приводят не к его завершению, а становятся непосредственной причиной его эскалации и возникновения новых конфликтных ситуаций.

Кроме того, по опросам, проведенным нами среди сотрудников правоохранительных органов, чаще всего при разрешении конфликтной ситуации они сталкиваются со следующим рядом проблем: нежелание одной из сторон конфликта вести переговоры и выяснить истинные причины конфликта, не принятие субъектами конфликта действий для

перевода конфликта с эмоционального на рациональный уровень, а также необъективность со стороны начальника.

Ещё одной важной проблемой является профессиональная деформация, вследствие которой у сотрудников правоохранительных органов происходит снижение уважения к нормам нравственности и морали, чувствам долга, отсутствием негативной оценки коллективом сотрудников действий конкретного сотрудника.

В свою очередь специалисты в области конфликтологии выделяют следующие методы разрешения конфликтов в деятельности правоохранительных органов: арбитраж, это - стратегия, когда третья сторона выступает в качестве арбитра, судьи, принимающего решение в спорах между другими лицами (группами), имеет долгую историю и реализуется в различных формах (официальная - суд, руководитель фирмы, где работают стороны в конфликте; неофициальная - разрешение спора другим лицом по просьбе сторон в конфликте) [4]. Медиация, это - помощь третьей стороны двум другим сторонам в достижении соглашения в конфликтной или конфликтной ситуации. Переговоры, когда стороны пытаются достичь хотя бы части желаемой цели, достичь определенных компромиссов [3]. Но в силу неоднозначности конфликтов в деятельности правоохранительных органов, их изменчивости и непохожести, сегодня трудно указывать на единые способы их урегулирования и искать формы их разрешения.

Таким образом, можно сделать о том, что сотрудники правоохранительных органов несмотря на наличие довольно большого количества теории и практических рекомендаций, разработанных учёными, сталкиваются с проблемами разрешения конфликтов в своей профессиональной деятельности. Одной из главных причин является неподготовленность сотрудников правоохранительных органов к действиям при возникновении конфликтных ситуаций, разногласиям по вопросам организации своей профессиональной деятельности, а также слабое понимание конфликта, типичных ситуаций его возникновения и механизма разрешения [6]. Поэтому предлагаем расширить практику привлечения к организации профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов сторонних специалистов различного профиля (психологов, конфликтологов, социологов и др.), а также ввести специальные курсы по предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций в рамках профессиональной подготовки сотрудников правоохранительных органов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я., Малышев А.А. Введение в конфликтологию [Текст] / Анцупов А.Я., Малышев А.А. - Ужгород: МАУП, 1995. – С. 101

2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология, учебник для вузов [Текст] / Анцупов А.Я., Шипилов А.И. - М.: ЮНИТИ, 2000. Степанов Е. И. 551

3.Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

4.Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

5.Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: дис….кан. псх. наук: 19.00.07. Курск, 2007.

6. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.псх.наук. Курск, 2007.

ЛОГИКА РАЗРЕШЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОНФЛИКТА

Надточеев Дмитрий Игоревич, магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье раскрывается логика и последовательность разрешения производственного конфликта, рассматриваются основные этапы урегулирования производственного конфликта.

Актуальность проблемы исследования: актуальность знаний по вопросам конфликтности общества очевидна. Конфликты возникают на различных социальных уровнях: как на индивидуальном, межличностном, так и на национальном уровнях. Они являются как следствием, так и условием развитием общества. На определенных этапах его развития возникает необходимость в конфликтологии, рассматривающей социальные конфликты, изучение которых помогает в анализе социальных процессов в нестабильном обществе, обеспечении.

Приоритет в разработке феноменологических аспектов конфликта принадлежит зарубежным ученым различных методологических направлений (А. Адлер, К. Боулинг, Р. Дарендорф, М. Дойч, Н. Миллер, В. Франкл, З. Фрейд, К. Хорни и др.).

Конфликт (лат. konfliktus - столкновение) - это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных отношениях

индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями. Основу конфликтных ситуаций в коллективе составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения [4].

Разрешение конфликта представляет собой многоступенчатый процесс, который включает в себя анализ и оценку ситуации, выбор способа разрешения конфликта, формирование плана действий, его реализацию, оценку эффективности своих действий.

Разрешение конфликта — это процесс. Любой процесс состоит из нескольких этапов. Этапы следуют друг за другом в определенной логической последовательности. Нарушение логики разрешения конфликта может приводить к неудовлетворительным результатам.

Можно выделить шесть основных этапов разрешения конфликта:

1. Аналитический этап.
2. Прогнозирование вариантов решения конфликта.
3. Определение критериев разрешения конфликтов.
4. Выполнение плана решения конфликта.
5. Контроль выполнения.
6. Анализ результатов.

Аналитический этап разрешения конфликта заключается в сборе и оценке информации по следующим проблемам:

— объект конфликта (материальный, социальный или идеальный; делим или неделим; может ли быть изъят или заменен; какова его доступность для каждой из сторон)

— оппонент (общие данные о нем, его психологические особенности; отношения оппонента с руководством; возможности по усилению своего ранга; его цели, интересы, позиция; правовые и нравственные основы его требований; предыдущие действия в конфликте, допущенные ошибки; в чем интересы совпадают, а в чем — нет и др.)

— собственная позиция (цели, ценности, интересы, действия в конфликте; правовая и нравственная основы собственных требований, их аргументированность и доказательность; допущенные ошибки и возможность их признания перед оппонентом и др.)

— причины и непосредственный повод, приведшие к конфликту

— социальная среда (ситуация в организации, социальной группе; какие задачи решает организация, оппонент, как конфликт влияет на них; кто и как поддерживает каждого из оппонентов; какова реакция руководства, общественности, подчиненных, если они есть у оппонентов; что им известно о конфликте)

— вторичная рефлексия (представление субъекта о том, как его оппонент воспринимает конфликтную ситуацию, как он воспринимает меня, мое представление о конфликте и т.д.)

Источниками информации выступают личные наблюдения, беседы с руководством, подчиненными, неформальными лидерами, своими друзьями и друзьями оппонентов, свидетелями конфликта и др.

Следующим этапом является прогнозирование разрешения конфликта. Проанализировав и оценив конфликтную ситуацию на аналитическом этапе, оппоненты прогнозируют варианты разрешения конфликта и определяют соответствующие своим интересам и ситуации способы его разрешения. Прогнозируются: наиболее благоприятное развитие событий; наименее благоприятное развитие событий; наиболее реальное развитие событий; как разрешится противоречие, если просто прекратить активные действия в конфликте.

Чтобы прогнозировать возможные варианты разрешения конфликта, нужно знать, чего хотят оппоненты, поэтому важно определить критерии разрешения конфликта, причем они должны признаваться обеими сторонами. К ним относят: правовые нормы, нравственные принципы, мнение авторитетных лиц, прецеденты решения аналогичных проблем в прошлом, традиции.

Затем необходимо перейти непосредственно к выполнению плана разрешения конфликта. Действия по реализации намеченного плана проводят в соответствии с выбранным способом разрешения конфликта. Если необходимо, то производится коррекция ранее намеченного плана (возвращение к обсуждению; выдвижение альтернатив; выдвижение новых аргументов; обращение к третьим лицам; обсуждение дополнительных уступок).

Мы должны убедится, что приняли правильное решение способа устранения конфликта, для этого мы должны осуществлять контроль, т.е. наблюдать за выполнением плана разрешения конфликта. Контроль эффективности собственных действий предполагает критические ответы самому себе на вопросы: зачем я это делаю? чего хочу добиться? что затрудняет реализацию намеченного плана? справедливы ли мои действия? какие необходимо предпринять действия по устранению помех разрешения конфликта? и др.

По завершении конфликта целесообразно: проанализировать ошибки собственного поведения; обобщить полученные знания и опыт решения проблемы; попытаться нормализовать отношения с недавним оппонентом; снять дискомфорт (если он возник) в отношениях с окружающими; минимизировать отрицательные последствия конфликта в собственных состоянии, деятельности и поведении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Сокр. пер. с нем. / Науч. ред. и авт. предисл. А.Л. Журавлев. - М.: экономика, 1990. - 335 с.
2. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество:

материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

3. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

4. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.псх.наук. Курск, 2007.

5. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

ПРОТИВОСТОЯНИЕ СВЕРХДЕРЖАВ В ХОЛОДНОЙ ВОЙНЕ: НА ПРИМЕРЕ СМИ (1946-1949 гг.)

Огурцова Альбина Юрьевна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Вторая половина XX столетия была переполнена многообразными событиями, которые могли бы привести к Третьей мировой войне. Тяжелое идеологическое соперничество между сверхдержавами СССР и США, которое носило название – холодная война, которые включали в себя всевозможные противоборства. Общеизвестно, что события в истории следуют по спирали, в связи с этим необходимо знать прошлое, которое помогает разбираться в настоящем.

Ключевые слова: холодная война, средства массовой информации, информационно-коммуникативные технологии.

Послевоенный период развития нашей страны включен в идеологическую конфронтацию мировых сверхдержав – СССР и США. Данный контекст характеризуется, в первую очередь, информационной борьбой, когда СМИ выступают инструментом и агентом холодной войны. Современный этап глобализации также обостряет проблемы лидерства в геополитической системе, вновь актуализируя значение информационного пространства в целом, а также информационно-коммуникативных технологий, в частности. Кроме того, сложный, ассиметричный территориально-политический ландшафт федеративного устройства России сам по себе определяет необходимость его интеграции в единое информационно-культурное поле [7, с. 28]. Следовательно, роль и социальный статус средств массовой информации не только не теряют

своей значимости, но и приобретают новое звучание как транслятор определенных ценностей, идеалов, приоритетов. Данные обстоятельства диктуют необходимость изучения территориальных особенностей функционирования СМИ в сложном общественном контексте, к которому справедливо может быть отнесен период 1946-1949 гг. [1, с. 21].

Советская история – это яркий пример важности СМИ как для власти, так и для самого общества в целом. Средства массовой информации представляли большую значимость в послевоенные годы, в том числе устанавливая свою политику.

Понятие «холодная война» уже прочно укрепился в политическом, историческом и социологическом дискурсах, массовом сознании населения. Данный термин имеет множество определений, которые акцентируют внимание на важность данного явления (рис.1).

Холодная война — «термин, вошедший в практику международных отношений второй половины XX в. Означал политическую, военную, экономическую (эмбарго) и идеологическую биполярную конфронтацию двух социально-политических систем, балансирование на грани войны

Холодная война -отношения между государствами, принадлежавшими к различным социально-экономическим системам, прежде всего между США и СССР, в период с середины 40-х до начала 90-х гг. 20 века. Для "Х.в." были характерны: военно-политическая конфронтация, гонка вооружений и рост военных расходов, милитаризация экономики и других сфер общественной жизни

Рисунок 1 – Определения понятия «Холодная война»

В своей работе мы придерживаемся данного определения:

холодная война – новейший для своего периода вид интернационального конфликта, который не менее важен, чем военный и политический [2, с. 13].

В годы Великой Отечественной войны основное направление деятельности СМИ было: «Все для фронта, все для победы», но когда в этом уже не было необходимости, печатные СМИ опирались уже на другую идеологию «догнать и перегнать Запад».

После окончания Второй мировой войны Советский союз и Соединенные штаты Америки оказались на равных условиях: страны-победители, которые надеялись увеличить собственные зоны влияния. Данная обстановка не могла не послужить причиной конфликтов.

СМИ в период холодной войны сильно повлияли на ее финал. Советская печать имела несколько жанров на тот момент: подборки информационных статей, в которых пропагандировались успехи советского государства, и критиковался Запад. Популярностью пользовались идеологические материалы, которые необходимы были для мотивирования советского человека. Активно освещались лозунги «повысить производительность», «догнать и перегнать страны Запада», если коснуться международных проблем, то тут советские СМИ преподносили материалы под другим углом – происходила корректировка данных [5 с. 14]. Основная цель – это оправдание поступков СССР и критика действий Запада. Печатные издания публиковали статьи, где информировали население о том, что советский союз идет в правильном направлении и борется за мир. В свою очередь, капиталистические страны, наоборот ведут мир к непостоянности и военным действиям [4, с. 5].

Также немаловажную роль в ходе холодной войны, помимо печатных СМИ, сыграло радио, где распространялось большое количество информационных материалов. Самая известная на тот момент советская радиостанция – «Московское радио» [6, с.23].

Таким образом, исследование социально-политической ситуации в период холодной войны, демонстрирует негативный образ Америки в советских СМИ. Печатные средства массовой информации мгновенно обращали внимание на всевозможные изменения в отношениях Советского союза и западных государств, осуждая либо очень редко одобряя любое из действий оппонирующей стороны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дубинин, Б.Ф. История международных отношений / Б.Ф. Дубинин, Ю.А. Мартынов - М: Аспект Пресс, 2012.- 552 с.

2. Зубок В.М. Неудавшаяся империя: Советский Союз в холодной войне от Сталина до Горбачева/ В.М. Зубок - М: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2011. - 671 с.

3. Почепцов Г.Г. Информационные войны / Г.Г. Почепцов - М: Рефл-бук, 2000. – 576 с.

4. Гуревич П.С. Пропаганда в идеологической борьбе / П.С. Гуревич - М.: Высшая школа, 1987. – 263 с.

5. Тобольцева Н.М. Усиление идеологического диктата ВКП(б) над журналистикой в первые послевоенные годы в условиях «холодной войны» (1946-1951) / Н.М. Тобольцева // Медиаскоп. История массовых коммуникаций. – 2010. - №4. – С.14-21.

6. Фатеев А.В. Образ врага в советской пропаганде 1945-1954 гг. /А.В. Фатеев - М: Институт российской истории РАН, 1999. – 23 с.

7. Огурцова А.Ю. Развитие структуры средств массовой информации в послевоенный период // Региональные историко-культурные исследования. Сборник статей. Российское общество историков-архивистов; Курский государственный университет. Курск, 2022. С. 28-31.

8. Орлов А.С., История России / А.С. Орлов, Н.Г. Георгиева, В.А. Георгиев - М., Проспект, 2011. – 528 с.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Павленко Кристина Дмитриевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются методы профилактики конфликтных ситуаций, способствующие сохранению нормальных деловых отношений в коллективе, укреплению взаимного доверия и уважения.

Предупредить конфликты гораздо легче, чем разрешить их. Как показывает практика, профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно их разрешать. При этом она требует меньших затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт. Согласно ряду исследований, наиболее распространенной формой проявления конфликтов в современном мире является дезорганизация целевой группы. При данной ситуации происходит следующее: нормы и распространенные способы принятия управленческих решений в той или другой степени не соответствуют новым потребностям. Все боле становится значимой проблема взаимоотношений сотрудников разных поколений [1].

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов предлагают следующее определение: «под конфликтом понимается наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [2]. Если наличествует противодействие, но отсутствуют негативные чувства или, наоборот, негативные эмоции переживаются, но нет противодействия, то такие ситуации считаются предконфликтными. Тем самым предложенное понимание конфликта предполагает в качестве его обязательных компонентов негативные чувства и противодействие субъектов. В более позднем издании А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов приводят следующее определение: конфликт — это «наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности» [3].

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов в словаре конфликтолога определяют «профилактику конфликта» как вид управленческой деятельности по

отношению к конфликту, который состоит в заблаговременном устранении или ослаблении конфликтогенных факторов [4].

Изучению проблемы конфликтов посвящены исследования ряда выдающихся философов, общественных деятелей, психологов, педагогов, социологов таких, как: 3. Фрейд, У. Мак-Дуглас, К. Лоренс, К. Левин, Г. Спенсер, К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, К. Боулдинг, И. Ф. Смолянинов, П. О. Гриффин, М. И. Могилевский, О. В. Левин, В. А. Кременюк, Л. С. Выготский, Б. Т. Лихачев, Л. А. Петровская, Д. П. Зеркин, Е. М. Дубовская, А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов и др. [5]

Изучив работы доктора психологических наук А. Я. Анцупова, можно утверждать, что конфликт не относится к тем явлениям, которыми можно эффективно управлять на основе жизненного опыта и здравого смысла. А именно так в основном управляют конфликтами сегодня руководители разных уровней. Сколько-нибудь эффективное воздействие на конфликт может быть оказано в том случае, когда мы достаточно глубоко понимаем истинные причины возникновения конфликта, представляем закономерности его развития и разрешения [6]. На сегодняшний день, одним из наиболее важных умений, которым должен обладать руководитель является эффективное, справедливое и грамотное управление конфликтами.

К современным методам управления конфликтами на уровне организации можно отнести следующие:

1. Метод вмешательства третьей стороны. Сущность метода заключается в конструктивной беседе руководителя с конфликтующими сторонами и функциональное решение конфликтной ситуации [7].

2. Метод укрепления «корпоративной морали» и преодоления слабой дисциплины сотрудников, направленный на: обеспечение стабильности «рабочего потока» и эффективное управление производственным процессом; честную и конструктивную реакцию на жалобы и претензии сотрудников организации со стороны руководства; формирование поощрения «обратной связи»; создание эффективной и справедливой системы мотивации персонала организации; четкость поставленных задач перед работниками и сроков их выполнения; информирование подчиненных о запланированных или будущих изменениях в организации; готовность менеджмента организации помочь сотрудникам в решении производственных и личных проблем [8].

3. Метод «картографии конфликта», сущность которого заключается в заполнении «карты» конфликта. В «карте» конфликта указываются следующие моменты: проблема конфликта, стороны, вовлеченные в конфликтную ситуацию; определяются потребности участников конфликта.

4. Метод компромисса - частичное удовлетворение потребностей обеих сторон и взаимных уступок, что приведет к взаимному выигрышу.

5. Метод социометрии, заключающийся в изучении эмоциональных и психологических связей между конфликтующими сторонами.

Применение того или иного метода управления конфликтами в практической деятельности зависит от природы и особенностей конфликтной ситуации, но они должны базироваться на таких принципах как объективность, системность, достоверность, ответственность, экономичность. Выделяют следующие инновационные технологии регулирования конфликта, как: информационная (ликвидация дефицита информации, устранение слухов), коммуникативная (организация общения), социально-психологическая (работа с неформальными лидерами, укрепление социально-психологического климата), организационная (решение кадровых вопросов, эффективная мотивация, изменение условий взаимодействия сотрудников) [9].

Таким образом, любой трудовой коллектив таит в себе возможность возникновения самых различных конфликтов, которые специфичны как по содержанию и динамике, так и по способам разрешения, и стоит учитывать, что многие организационные конфликты легче предупредить, чем разрешить, поэтому профилактика конфликтов с применением актуальных методов, соответствующих современным взаимоотношениям в коллективе, должна занять видное место в деятельности любой организации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я. Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине – 2015: сборник научных трудов.- Курск, 2015. –С. 24.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в

условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

СУПРУЖЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ: ПУТИ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ

Пашкова Светлана Зурабовна, бакалавр,
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель.
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматриваются особенности возникновения и протекания супружеских конфликтов, изучаются их конструктивные и деструктивные функции, даются основные рекомендации по разрешению конфликтов между супругами.

Супружеские конфликты можно определить как обоюдное отрицательное психическое состояние супругов, характеризующееся враждебностью, отчужденностью, негативизмом в отношениях, вызванное несовместимостью их взглядов, интересов или потребностей.

Первая особенность такого состояния – возможность его быстрого перехода в стресс, в аффект, во взрыв чувств, который искажает психику человека: он совершает поступки, которые в нормальных условиях никогда не имели бы места.

Вторая особенность – обострение отрицательных эмоций, переживаний, их саморазвитие. При конфликте обнаруживаются такие негативные стороны личности, которые были скрыты за внешне положительными формами поведения (чувство озлобленности).

Третья особенность – разрастаясь, конфликт всегда влечет за собой опустошенность, состояние, при котором всё, кроме столкновения, кажется мелким, незначительным [1, с. 2].

Можно говорить о позитивной (конструктивной) и негативной (деструктивной) функциях конфликта. Конструктивная функция состоит в объективном изучении источника разногласий и противоречий и создании условий для устранения конфликта, в профилактике стагнации отношений, стимулировании развития отношений и их оптимизации. В семье благодаря конфликту могут появиться новые цели, нормы, ценности [2, с. 237-245].

В рамках своей конструктивной функции конфликт:

а) адаптирует семью в целом и отдельных ее членов к новым условиям, в которых они оказались;

б) объективирует источник разногласия и тем самым позволяет устранить его;

в) обнажая и устраняя противоречия, освобождает семью от подтачивающих ее факторов и тем самым способствует ее стабилизации [3, с. 126-137].

К сожалению, в последние годы в России статистика разводов неумолимо превышает показатели зарегистрированных браков. Безусловно, лучший способ разрешения супружеских конфликтов – это предупреждение их возникновения [4, с. 1-3].

Разработано много рекомендаций по нормализации супружеских взаимоотношений, предупреждению перерастания спорных ситуаций в конфликты [5, с.260-263]. Большинство из них сводится к следующем:

1.Уважай себя, а тем более другого. Помни, что он (она) самый близкий для тебя человек, отец (мать) твоих детей. Старайся не копить ошибки, обиды и «грехи», а сразу реагируй на них. Это исключит накопление отрицательных эмоций.

2.Исключи сексуальные упреки, так как они не забываются.

3.Не делайте замечаний друг другу в присутствии других (детей, знакомых, гостей и т.д.).

4.Не преувеличивай собственные способности и достоинства, не считай себя всегда и во всем правым. Будь внимательным, умей слушать и слышать супруга.

5.Никогда не обобщай даже явные недостатки супруга, веди разговор только о конкретном поведении в конкретной ситуации.

6.Старайтесь находить время для того, чтобы хотя бы иногда отдохнуть друг от друга. Это поможет снять эмоционально-психологическую перенасыщенность общением [6, с. 6].

Для разрешения супружеских конфликтов может применяться спектр различных способов. Так, в любом конфликте необходимо соблюдать уважительное отношение к супругу, не нарушать его личное пространство. При возникновении конфликта нужно войти в роль оппонента и посмотреть на себя его глазами. Таким образом, мы можем ответить себе на вопрос «А как бы я поступил на его месте?» [7, с. 228 – 237].

Принципы семейного поведения безусловно важны в супружеской жизни. Например, очень важны взаимовыручка, взаимопомощь и так далее. Однако если на практике не удается добиться соблюдения принципов, то данная проблема может быть решена путем четкого распределения обязанностей между супругами [8, с. 21-22].

Таким образом, можно сделать вывод, что взаимное уважение и доброжелательность, взаимопомощь и соучастие, общие цели и совместная деятельность способствуют предупреждению супружеских конфликтов и формированию единой семейной субкультуры, в которой отдельные «я» интегрируются в совместное «мы» [9, с. 29-34.].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Прохорова, О.Г. Основы психологии семьи и семейного консультирования: Учебное пособие [Текст] / О.Г. Прохорова. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 224 с.

2. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

3. Левкович, В.П., Зуськова, О.Э. Социально-психологический подход к изучению супружеских конфликтов [Текст] / В.П. Левкович, О.Э.Зуськова // Психологический журнал. – 1985. –Т. 6. – № 3. – С. 126-137.

4. Светлов, В. А. Конфликт: модели, решения, менеджмент [Текст] – СПб., «Питер», 2005. – 540 с.

5. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

6. Райгородский, Д.Я. Диагностика семьи. Методики и тесты. Учебное пособие по психологии семейных отношений [Текст] / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Издательский дом Бахрах – М., 2007. – 736 с.

7. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237

8. Крюкова, Т.Л. Психология семьи: жизненные трудности и совладание с ними: учеб.пособие [Текст] /Т.Л. Крюкова, М.В. Сапоровская, Е.В. Куфтяк. – СПб.: Речь, 2010. – 239 с

9. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ

Перцева Полина Владимировна, магистр
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия
Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются причины возникновения конфликтов между разными поколениями в семье, а также пути их разрешения.

Конфликты – обычное явление в жизни каждого человека. С ними можно столкнуться лично, а можно стать частью масштабных конфликтов. Несмотря на широкий диапазон использования слова «конфликт», оно применимо в основном в области гуманитарных наук. Поэтому целесообразнее рассмотреть определения этого термина на философском, социологическом, конфликтологическом и иных уровнях [1, с. 225].

В психологии под конфликтом чаще всего понимается актуализированное противоречие, столкновение противоположно направленных интересов, целей, позиций, мнений, взглядов субъектов взаимодействия или оппонентов (от лат. opponentis — возражающий) и даже столкновения самих оппонентов. Психология, так или иначе, связана с разрешением жизненных психологических трудностей человека, нередко приводящих к конфликтам [2, с. 226].

Конфликты затрагивают все слои общества. Однако особенный интерес вызывают конфликт поколений. В данной статье мы рассматриваем противоречия, возникающие в семье, так как именно семейные разногласия поколений часто вызывают более острую реакцию, желание быть понятым. Поэтому они нередко считаются сравнительно опаснее для человека, чем те, что происходят в обществе между малознакомыми или даже незнакомыми людьми [3, с. 225].

Конфликты в семье неизбежны, и конфликты между поколениями всегдазаслуживают разнообразного анализа их сущности, специфики, причин, формпроявления, последствий, разрешения и предотвращения. Это актуально и длясовременных российских семей, для социальной работы с ними. Это также имеетбольшое значение для изучения

социальной структуры современногороссийского общества и социальных процессов, происходящих в сферевзаимодействия поколений. Проблемная ситуация – обострение конфликтов между поколениями в семье [4, с. 12].

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) на протяжение нескольких лет проводил исследования проблемы конфликта поколений. Респондентами выступали как молодые люди, так и представители более старшего возраста [5, с. 5-6].

В таблице ниже представлены полученные результаты опроса на тему «Характеристика современных отношений поколений» в сравнительной динамике за несколько лет.

Таблица 1 − Характеристика современных отношений поколений

Вариант ответа	2004 г.	2014 г.	2019 г.
Не могут понять друг друга, у них разный опыт жизни	42	29	36
Могут понять друг друга, поскольку живут в одной стране	29	31	28
Хорошо понимают друг друга, нет оснований для противоречий	16	25	17
Проблемы «отцов» и «детей» вообще не существует	8	9	9
Затрудняюсь ответить	5	6	10

По итогам анализа полученных результатов были сделаны следующие выводы: «отцы» и «дети» не могут понять друг друга из-за разного жизненного опыта, говорят 36% опрошенных, причем эта доля выросла с 29% в 2014 г. Острее всего непонимание чувствуют молодые люди в возрасте от 18 до 24 лет (49%). Другого мнения придерживаются 28% наших сограждан, утверждая, что взаимопонимание поколений возможно благодаря проживанию в одной стране. Еще 17% респондентов говорят об отсутствии противоречий между поколениями. А каждый десятый (9%) россиянин считает, что проблемы «отцов» и «детей» вообще не существует.

Снижается доля россиян, склонных думать, что старшее поколение действуют сегодня исключительно исходя из своих собственных интересов, не учитывая мнения детей и молодежи (с 37% в 2012 г. до 31% в 2018 г.). Однако большинство (87%) полагает, что пожилые люди в России не получают того, что заслужили (рост с 78% в 2012 г.).

Три четверти россиян (75%) считают, что детям стоит отказаться от образа жизни родителей и искать свой путь в жизни: чаще других об этом говорит молодежь в возрасте от 18 до 24 лет (83%). Доля тех, кто советует молодым людям идти по стопам своих родителей, снизилась на 12 пунктов с 2014 г. Большинство (83%) респондентов замечает, что молодёжь сейчас действительно самостоятельно выбирает жизненную тропу.

Конфликты между родителями и детьми возникают из-за деструктивногохарактера взаимоотношений в семье. Недостатки в формировании семьи, возрастные кризисы детей, индивидуально-психологические особенностиродителей и детей. Бесконфликтному общению между родителями и детьмиспособствует повышение педагогической культуры родителей, организациясемьи на коллективной основе, усиление словесных требований к организацииобразования и заинтересованности родителей в детском мире [6, с. 22-28].

Чтобы минимизировать разрыв между поколениями родителям необходимо с раннего детства вносить вклад в становление социального мышления ребенка. Семья выполняет важные функции в жизни человека:

1. Процесс социализации молодого человека, воспитание;
2. Духовное общение, поддержка;
3. Эмоциональная, психологическая помощь, защита;
4. Взаимное обогащение интересов, проведение досуга;
5. Предоставление особого статуса каждому члену семьи [8].

Группа людей старшего поколения в семье способна стимулировать развитие определенных черт характера, оказывать поддержку, придавать подростку уверенность в собственных силах [9, с. 190].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.
2. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.
3. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.
4. Киян, И.В. Конфликт как предмет философско-антропологического анализа: дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 Москва, 1998 127 с.
5. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
6. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с.

7. Социология: словарь социологических терминов (справочное пособие для студентов всех факультетов) [Текст] / сост. Духина Т.Н., доктор социологических наук, доцент; Болотова Т.П., кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры педагогики, психологии и социологии СтГАУ. – Ставрополь, 2011. [Электронный ресурс]. URL: http://samzan.ru/163086 (дата обращения 07.04.2022).

8. Мещеряков, Б., Зинченко, В. Большой психологический словарь. 3-е издание. – СПб.: прайм-еврознаК, 2004. – 672 с. [Электронный ресурс]. URL: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/dict/ (дата обращения 07.04.2022).

9. Тимофеев, Н.С. Социально-психологические аспекты личностного и профессионального самоопределения старшеклассников / Тимофеев Н.С. // Известия Юго-Западного государственного университеты. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т.10. – №2. – С. 190-198.

МЕЖКУЛЬТУРНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Петров Александр Александрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются факторы ведущие к возникновению межкультурных конфликтов, а также пути их решения.

С научной точки зрения конфликт является противоречием или столкновением различных интересов. Межкультурный конфликт возникает между представителями разных культур, имеющих несовместимые менталитеты, ценности или интересы. Распространённым препятствием в разрешении конфликта является восприятие противоположных культур через призму собственной культуры. Поэтому наблюдения и заключения ограничены рамками собственной культуры. Носителями данного конфликта являются отдельные группы людей, непроизвольно делящие общество на своих и чужих [1]. В культурной антропологии выделяют несколько типов культурных конфликтов:

1. Между различными этническими группами.
2. Среди поколений и представителей различных субкультур.
3. Между различными религиозными группами.
4. Между традициями и новациями в культуре.

В мире практически не существует этнически однородных обществ и не всегда соседство различных этносов имеет мирный характер. За многовековую историю одни научились сосуществовать друг с другом, другие начали жить в таких условиях недавно. При прямых контактах представителей отличающихся этносов выявляются различия в восприятии

окружающего мира. Существуют шесть типов реакции на другую культуру и ее представителей [2]:

1. Отрицание различных культур – убежденность в том, что все люди должны разделять одни и те же жизненные ценности, убеждения и нормы поведения.
2. Минимизация культурных различий – мирное сосуществование различных культур, поиск объединяющих черт, взаимная адаптация.
3. Защита собственного культурного превосходства – признание установок собственной культуры и негативное отношение к ценностям и обычаям других культур. Агрессия к представителям другой культурной группы.
4. Принятие существования межкультурных различий – обособленное и отстраненное друг от друга сосуществование культур.
5. Адаптация к новой культуре – восприятие норм и ценностей другой культуры, способность сосуществовать с сохранением собственной культурной идентичностью.
6. Интеграция – глубокое взаимопроникновение своих и чужих культурных традиций, выражающихся в восприятии окружающего мира и образе жизни.

В межкультурных коммуникациях причинами конфликтов между различными этническими группами могут выступать не только культурные различия, а вопросы власти, социальное расслоение, статус. В особенности чрезмерное акцентирование противоположными сторонами конфликта, различий между собой. Заблуждением является мнение о том, что межкультурный конфликт появляется лишь от обоюдного незнания культурных особенностей и различий двух противоборствующих сторон. Современная конфликтология утверждает, что любой конфликт можно урегулировать или значительно ослабить, заведомо двигаясь по одному из пяти стилей поведения [3]:

1. Соревнование – правым становится сильный. Активный стиль, не приводящий к сотрудничеству. Одна из сторон действует в собственных интересах, не считаясь с интересами другой стороны. Такой способ разрешения конфликта сопровождается соперничеством с позиции силы. Такая стратегия называется: победа – поражение [4].
2. Сотрудничество – совместное решение. Активный, направленный на сотрудничество стиль. Такой стиль стремиться обменяться информацией, выяснить разногласия и решить проблему нахождением выгоды обеим сторонам. Видение в конфликте стимула к конструктивному решению вопроса. Такая стратегия называется: победа – победа.
3. Уход от конфликта – оставить в покое. Пассивный, не направленный в сторону сотрудничества стиль. Одна и сторон признает наличие конфликта, но не принимает каких-либо усилий для его разрешения. Такой стиль поведения использует полумеры и позволяет избежать конфликта лишь заглушив его, чтобы избежать более сильной конфронтации.

4. Уступчивость – сначала вы. Пассивный стиль, полностью ориентированный на сотрудничество. Интересы противоборствующей стороны ставятся выше своих. Такой стиль предполагает уступчивость и податливость.

5. Компромисс – идти навстречу. При таком стиле обе стороны идут на уступки друг другу, частично отказываясь от своих требований. Поиски вариантов и путей к взаимовыгодным соглашениям.

Подводя итоги, можно сказать, что стиль разрешения конфликтов в межкультурной коммуникации напрямую зависит от особенностей культуры участников конфликта. Современные процессы глобализации не создают единой мировой культуры. Множество самобытных культур продолжают взаимодействовать между собой. Частое взаимодействие только усиливает межкультурные конфликты. Такое положение дел ставит перед мировым сообществом задачи к нахождению новых способов продуктивных отношений между различными народами и этносами [5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беленцов, С.И., Копылова, Т.Ю. Конфликтология: учебное пособие / С.И. Беленцов; Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. – 185 с.
2. Беленцов, С.И., Шульгина, Н.П. Профессиональная этика: учебное пособие / С.И. Беленцов, Н.П. Шульгина; Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск, 2015. – 183 с.
3. Пономаренко, В. Управление конфликтами / Олимп, АСТ – Москва, 2008 – 384 с.
4. Гришаева, Л.И. Культура взаимопонимания и взаимопонимание культур. / под ред. Л.И.Гришаева, М.К. Попова//Воронежский государственный университет, Воронеж,2004;
5. Живага, А. Ю. Управление конфликтами и стрессами в организации: учебное пособие // Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 108 с.

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК ФАКТОР ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

Петрова Кристина Алексеевна, бакалавр
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Аннотация: в данной статье рассматривается понятие стрессоустойчивости, рекомендации, выполнение которых позволит не поддаваться стрессу, а также проводится исследование стрессоустойчивости среди сотрудников «Курскэнерго».

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, ведение переговоров.

В настоящее время, с увеличением социальных требований к каждому индивиду, усилением информационного потока, значительным нравственным, финансовым и бытовым неблагополучием, интерес исследователей к проблемам стресса весьма актуален, поскольку проблемы вызванные стрессом влияют на физическое и душевное здоровье, работоспособность, поддержание благоприятного социально-психологического климата [1, 2].

Стресс – это неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование. В современных исследованиях термин стресс используется для описания состояний индивида при воздействии на него любых стимулов достаточной силы на биохимическом, физиологическом, психологическом и поведенческом уровне.

Изначально психологический стресс определялся как реакция на особенности взаимодействия между личностью и окружающим миром. В настоящее время психологический стресс интерпретируется не только как реакция, но и как процесс, в котором требования среды рассматриваются субъектом с учётом внутренних ресурсов и потенциальной возможности адекватного решения проблемы, чем и определяются индивидуальные различия в реакциях на ситуацию стресса [3].

Базовым свойством, объясняющим особенности протекания стресса в каждом отдельном случае, является стрессоустойчивость.

Стрессоустойчивость – это совокупность личностных черт, позволяющих индивиду переносить без серьёзного вреда для себя значительные эмоциональные, физиологические и психические стрессоры.

Сущность стрессоустойчивости составляют два взаимосвязанных компонента:

- ощущение важности своего существования;
- способность управлять собственной жизнью и чувство независимости, интерес к переменам, взгляд на них как на возможность развития, а не угрозу [4, 5].

Стрессы, переживания никуда не уйдут из профессиональной или личной жизни, но жить постоянно в напряжении ни один человек не сможет, поэтому следует изменить отношение к стрессам.

Существуют определенные приемы, выполнение которых позволит человеку справиться со стрессом в деловом общении:

- следует проанализировать, насколько реальны возможности организации по улучшению условий вашего труда;
- исключая жалобы и просьбы, нужно обсудить проблему с коллегами, с руководством;
- по возможности стоит сформировать деловые отношения с вашим руководителем;
- нужно научиться говорить «нет»;
- следует в вежливой форме с соблюдением субординации требовать от руководства и коллег ясных и конкретных заданий;
- стоит стремиться ставить себе более высокие цели, не завидовать успехам сослуживцев. За каждое достижение следует хвалить себя, поднимать свою самооценку;
- необходимо понять и принять относительность любых событий, происходящих в профессиональной и личной жизни;
- сократить активность в некоторых сферах жизни, не пытаться делать все и сразу, умело расходовать свое время;
- уменьшить количество и ответственность своих решений. Даже если кто-то из сотрудников и не выполнил задачу, не стоит расстраиваться, лучше спокойно, по мере возможности, найти выход из сложившейся ситуации;
- снизить уровень требовательности к сотрудникам или коллегам, но не стоит переставать осуществлять производственный контроль[6].

В апреле 2021 года было проведено исследование среди сотрудников «Курскэнерго», профессиональная деятельность которых связана с предоставлением услуг обеспечения электрической энергии, а также занимается повышением надежности и развитием электросетевого комплекса, функционирующим на территории Курской области.

В исследовании приняли участие 30 сотрудников энергоснабжающей компании в возрасте от 20 до 51 года. Испытуемым была предложена методика Н.П. Фетискина и В.В. Козлова «Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости».

Данная методика включает 20 вопросов и позволяет выявить степень (тип) стрессоустойчивости личности в разных условиях.

В результате проведенной диагностики были получены следующие результаты: 10% респондентов обладают типом стрессоустойчивости Б. Люди данного типа – стрессоустойчивые. Они четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их достижения, не подаются стрессу во время проведения деловых переговоров, стремятся справиться с трудностями сами, трудности и их возникновение подвергают анализу, делают правильные выводы. Люди данного типа умеют и стремятся рационально распределять время, могут долго работать с

большим напряжением сил, неожиданности, как правило, не выбивают их из колеи.

52% опрошенных сотрудников определяется склонность стрессоустойчивости к типу А. Люди, относящиеся к данному типу, обладают стрессоустойчивостью, но не всегда ее проявляют, характеризуются в одних ситуациях стремлением к конкуренции, в других к компромиссу, к достижению цели, обычно бывают не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинают рваться к новой цели, выполняя несколько дел одновременно. Во время ведения деловых переговоров могут податься стрессу, но редко.

У 28% испытуемых выявлена склонность стрессоустойчивости к типу Б. Люди, относящиеся к данному типу, часто проявляют стрессоустойчивость, но не всегда, выявляют меньшую подверженность стрессу, склонность к компромиссу, склонность адаптироваться к ситуации, спокойно относится к проигрышу, терпеливость по отношению к другим, склонность загружать себя работой до придела и выше, склонность делать несколько дел одновременно. Такие люди не склоны к стрессу во время проведения деловых переговоров.

Также было установлено, что 10 % опрошенных обладают типом стрессоустойчивости А. Люди, относящиеся к данному типу, обладают низкой стрессоустойчивостью, характеризуются стремлением к конкуренции, достижению цели, обычно бывают не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинают рваться к новой цели. Часто они проявляют агрессивность, нетерпеливость, гиперактивность, у них быстрая речь, постоянное напряжение лицевой мускулатуры. Такие люди склонны испытывать стресс во время делового общения.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод, что стрессоустойчивость – это интегративное личностное свойство, основа оптимальной деятельности и взаимодействий человека. Оно характеризуется значительной эмоциональной стабильностью и сниженным уровнем тревожности, а так же высоким уровнем саморегуляции, что позволяет человеку быть готовым и проявлять повышенную устойчивость к воздействию стрессоров.

Разработка программ, позволяющих корректировать отклонения от оптимального уровня стрессоустойчивости также позволит осуществить психологическую помощь, поддержку и сопровождение для обеспечения гармоничного развития личности в повседневной жизнедеятельности.

В заключение необходимо подчеркнуть, что многие работодатели проводят специальные тренинги по стрессоустойчивости и пользуются услугами психологов. Но, далеко не во всех организациях практикуются такие методы по борьбе со стрессом у сотрудников, так как многие недооценивают важность здоровой атмосферы у работников в компаниях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

2. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. – С.152 – 160.

3. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. –С. 92 – 97.

4. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы [Текст] / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

6. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты личностного и профессионального самоопределения старшеклассников / Тимофеев Н.С. // Известия Юго-Западного государственного университеты. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. Т.10. №2. – С. 190 – 198.

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА НА ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Поданов Вадим Олегович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются значение влияния информационного пространства на духовно-нравственное развитие личности в реалиях современного общества.

В современном быстроразвивающемся мире никого уже не удивляет расширение информационного пространства. Люди не мыслят себя без средств телекоммуникации, сети Интернет, социальных сетей и мессенджеров, ставшими неотъемлемой частью жизни современного общества. Но именно здесь и таятся большинство рисков, ведущих к негативным, иногда необратимым последствиям, носящим разрушительный характер по отношению к духовно-нравственному развитию.

Тем самым одной из ключевых проблем стало стремительно развивающееся стремление массового человека к личной известности. Формы неравенства, в первую очередь, проявляются в обладании определёнными благами, к которым следует отнести богатство, статус, власть.

Во все времена многие люди стремились к обретению славы и известности, но именно в сегодняшнем обществе большинство рисков влияния на сознание связано с обретением известности, популярности, потому что всеобщая известность подразумевает под собой обладание властью и определенными материальными благами.

Двигателем данного регресса общества является развитие средств информации (телевидения, интернет, социальные сети и т.п.) и скорость обмена информацией [1]. Но стоит отметить, что традиционные СМИ (телевидение, радио, издания) заметно проигрывают по популярности сети Интернет, по крайней мере, в молодежной среде, оно и понятно – жизнь становится быстрей, и времени для получения необходимой информации все меньше, а Интернет доступен практически везде и при минимальных затратах. Именно в этой доступности и простоте использования Я.В. Швец и видит основную проблему, считая, что Интернет обладает большими манипулятивными возможностями [7]. Сейчас использование личной известности выводит её на уровень главных форм социального неравенства. Известность даёт авторитет, престиж, обретающие поддержку в обществе посредством средств массовой информации, и возможность влияния на массовое сознание с помощью льющейся с YouTube-каналов, Telegram-каналов информации.

В условиях современных реалий имеет место следующий факт: потребление продукции, рекламируемой известными людьми, является

показателем статуса. Стремление соответствовать статусу известных людей повышает самооценку массового потребителя. У большинства людей, молодёжи в частности, появляется тяга к обретению известности в сфере массовой культуры, воплощённой в реализации проектов, способных «фабриковать» известность [4].

Тем самым окружающее нас информационное пространство запускают проекты, направленные на создание имиджа известности (пусть даже и на короткий срок), в течение которого возможно обретение определённого статуса и материального благополучия. Следствием воздействия различных инструментов информационного пространства на массовое сознание становятся ситуации, в которых можно создать определённый имидж и известность любому человеку, невзирая на то, каким путем это всё сделано[2].

Такое влияние на сознание, приводящее к стремлению обретения известности, приводит к закреплению установок на умение самопредставляться, основывающимся на отказе от приёмов самораскрытия, свойственных российскому менталитету. Основной целью каждого человека становится желание понравиться, произвести определённое впечатление, при этом он демонстрирует не истинное поведение, отношение, а то, которое способно принести ему выгоду [3]. Приобретение популярности, подразумевающее под собой улучшение социального и материального благополучия, может быть реализовано при помощи технологий, способных в результате манипулирования представить человека в нужном ракурсе, формируя у него в роли социальных установок стремление нравиться, угождать, лукавить, не показывая своих истинных желаний [6].

Медиапространство, как отмечает С.Е. Гасумова, оказывает унифицирующее воздействие на сознание носителей локальных этнокультур и традиционных моделей миропонимания. Постоянно подпитываясь взаимоусиливающим взаимодействием миллионов «агентов влияния», оно с легкостью придает частному формат всеобщего и за короткий промежуток времени превращает события локального характера в события глобального масштаба [8]. Активно пропагандируемые в наше время при помощи информационного пространства жизненные цели – наслаждение, погоня за успехом, победа любой ценой, противоречат традиционным ценностям, способным обеспечить процветание обществу: трудолюбию, скромности, активности, устойчивости представлений о мире.

Тем самым, риск влияния информационного пространства на нравственное развитие личности достаточно велик и ведёт к смене стереотипов, которые в наше время обращены к новым условиям коммерциализированной действительности [5]. Массовая ориентация на быстрые и лёгкие деньги, приводит к тому, что сокращается возраст людей, начинающих трудовую деятельность и оставляющих при этом

учёбу; быт наполнен предметами, предназначенными для развлечения, а не удовлетворения духовных потребностей [9]. Все вышепредставленные факторы приводят к истощению и сокращению интеллектуального капитала, вследствие чего наступает глубокий социально-культурный кризис, замедление и впоследствии прекращение национального роста.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бахтин М.В. Человек в современном мире: кризис и глобализация [Текст]: Международная междисциплинарная коллективная монография / М.В. Бахтин, И.Э. Соколовская // – М.: Энциклопедист-Максимум, 2021. – 654 с.

2. Башмакова Н.И. Самореализация молодёжи как социокультурная правовая проблема [Текст]: Сборник статей / Н.И. Башмакова // СПб.: РГУП, 2018. – С.338.

3. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

4. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института, 2016. №1 (10). - С.18

5.Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

6. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 – 263

7. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты личностного и профессионального самоопределения старшеклассников / Тимофеев Н.С. // Известия Юго-Западного государственного университеты. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. Т.10. №2. – С. 190 – 198.

8.Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: дис….кан. псх. наук: 19.00.07. Курск, 2007.

9. Будовская И.В. Формирование психологической культуры курсантов учебных заведений МВД России. [Текст]: автореф. дис….канд.псх.наук. Курск, 2007.

ВОПРОСЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ МЕЖГОСУДАРСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В АРКТИКЕ

Подтуркин Дмитрий Сергеевич, магистр
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия
Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена проблеме исследования проблемы международных отношений в контексте глобализации, изменения климата и открытия новых перспектив использования арктических пространств.

Проблемы конфликторазрешения особенно актуальны в контексте современных международных отношений. Конфликты нынешней эпохи отличаются своей сложной структурой, большим числом сфер противостояния, разнообразностью участников и степенью их вовлечённости [1, с. 15]. Более этого, современные конфликты могут резко трансформироваться и не поддаваться управлению. Область международных отношений уникальна тем, что международные конфликты, так или иначе, влияют на многие аспекты жизни государства в целом и общества, человека в частности [2, с. 225]. Они затрагивают не только политическую сферу, а непременно имеют влияние на экономические отношения, культурно-гуманитарные, технические связи. Помимо этого, сегодняшние конфликты такого уровня по своему негативному влиянию могут иметь катастрофические, разрушительные для всего человечества последствия. В этой связи вопросы разрешения конфликтов международного уровня является центральными в работе внешнеполитических ведомств отдельных государств и организаций [3, с. 226].

Конфликты в международных отношениях тесно связаны с психологией, с поведением участников, отдельных персоналий и целых наций, над которыми стоят главные акторы международного взаимодействия – государства. Как отмечает В.И. Тешлек, в пирамиде потребностей, составленной американским психологом А. Маслоу, и согласно его гуманистической теории личности, одними из важнейших потребностей для любого человека являются потребности в безопасности, самосохранении, стабильности и порядке [4, с. 63-70]. Здесь можно провести параллель и с межгосударственными отношениями, поскольку первичная задача каждой страны – обеспечение собственной национальной безопасности, защита своих граждан и национальных интересов внутри своей территории и за её пределами.

В современном мире, проблемы разрешения конфликтов стараются решать со стадии их предупреждения. С этой целью мировым

сообществом были созданы система международного права и круг международных организаций, которые представляют консультативную, совещательную площадку для стран и их представителей. Ответственность за недопущение и разрешение конфликтных ситуаций лежит как раз на субъектах международно-правовой системы [5, с. 85-89]. Урегулирование уже текущих конфликтов осуществляется следующими способами:

– мирное разрешение;
– непосредственное применение силовых методов и средств;
– смешанные методы (со сложной структурой).

Исходя из вышеизложенных теоретических положений, можно рассмотреть пример Арктики. Арктический регион в XXI веке стал одной из важнейших арен противостояния государств. Борьба за влияние в Арктике с целью её дальнейшего использования (в экономических, стратегических, военных целях) порождает конфликтные ситуации между государствами. Конфликты данного региона уникальны ещё и тем, что они ведутся в нескольких плоскостях. Существует круг из 8 практических государств (Россия, США, Канада, Дания, Норвегия, Швеция, Финляндия и Исландия), которые, так или иначе, стремятся к влиянию в регионе. Также есть и страны всего остального мира, которые тоже выражают желание использовать возможности арктического региона и активно включаться в решение вопросов управления Арктикой (Китай, Индия, страны ЕС). На примере межгосударственного взаимодействия, на Крайнем Севере, можно убедиться, что государства стремятся к использованию различных методов урегулирования конфликтов.

С целью обеспечения стабильности в регионе и достижения консенсуса, в 1996 г. был создан Арктический Совет. Его существование можно назвать успешным примером межгосударственного взаимодействия по предупреждению конфликтных ситуаций по широкому спектру вопросов [6]. В сферу задач, обсуждаемых участниками Совета, входят проблемы, прежде всего, экологического и социального характера. Однако по своей сути Арктический Совет является форумом, то есть совещательным органом. Конченое решение о реализации программ каждое государство принимает самостоятельно. Тем не менее, во многом благодаря взаимодействию по линии Арктического Совета удалось достичь значимого прогресса в деле снижения рисков возникновения конфликтов по использованию ресурсов и сохранению экологии Арктики. Секретарь Совета безопасности Российской Федерации Н. Патрушев также отмечает, что благодаря Конвенции ООН по морскому праву 1982 г., ряду двусторонних договоров, а также совместной работе арктических государств удалось снизить конфликтный потенциал региона и исключить значительную часть территориальных споров в регионе, поскольку более 93% всех территорий и находящихся в их пределах ресурсов уже закреплены за признанными исключительными экономическими зонами приарктических государств [7].

Примечательным является то, что мандат Арктического Совета исключает обсуждение вопросов военной безопасности. Однако именно данная сфера становится наиболее конфликтоопасной. Глобальное противостояние между Россией и странами НАТО во главе с Соединёнными Штатами Америки переносится и на просторы Арктики. За последние годы военная активность в регионе резко возросла. Увеличивается число военных учений и их участников [8]. Данное положение дел позволяет говорить о том, что повышается вероятность несчастных случаев, недопонимания и просчётов, которые могут непреднамеренно повысить риск конфликта. Увеличение числа военных учений может также спровоцировать, а не отпугнуть потенциальных противников, особенно в таком регионе, как Крайний Север, где Россия решительно выступает против военной деятельности под руководством Запада.

В этой связи, страны стали активнее затрагивать вопросы стратегической стабильности, стараясь не допустить накала противоречий и доведения конфликтов до крайних точек. Поэтому на заседании АС в 2019 г. глава МИД РФ С. Лавров выразил надежду на то, что Арктикабыла и останется пространством и примером плодотворного сотрудничества и мира [9].

Подводя итог, можно сказать, что история международного взаимодействия в Арктике действительно показывает способность государств плодотворного сотрудничать по конфликторазрешению. Однако повышение общего градуса противоречий в мире может отразиться и на этом регионе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова, Т.В. Формы музыкально-краеведческой работы в школах Курской области / Т.А. Брежнева, Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2. – С. 15-19.
2. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.
3. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.

4. Тешлек, В.И. Современные международные конфликты и подходы к их урегулированию [Текст] / В. И. Тешлек // Цифровая наука. – 2020. – №1. – С. 63-70.
5. Кинив, О.Я. Международно-правовые способы разрешения конфликтов и споров [Текст] / О.Я. Кинив // Контентус. – 2019. –№5 (82). – С. 85-89.
6. International cooperation in the Arctic [Электронныйисточник] // Arctic Council official website. Режим доступа: https://arctic-council.org/ru/explore/work/cooperation/ (дата обращения 23.12.2021).
7. Арктика: новые вызовы [Электронный источник] // ТАСС. Режим доступа: https://tass.ru/spec/arctic (дата обращения 23.12.2021).
8. Depledge, D. Train Where You Expect to Fight: Why Military Exercises Have Increased in the High North / D. Depledge // Scandinavian Journal of Military Studies. – 2020. –№3(1). – С. 288–301.
9. Итоги Арктического совета. Оснований для конфликтов в Арктике нет, согласия – тоже [Электронный источник] // ТАСС. Режим доступа: https://tass.ru/mezhdunarodnaya-panorama/6410078 (дата обращения 23.12.2021).
10. Тимофеев, Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255-263.

ПРОБЛЕМА ИДЕНТИЧНОСТИ КАК СПОСОБ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Попова Мария Евгеньевна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье представлены способы профилактики конфликтов в подростковом возрасте, причины их возникновения, факторы, влияющие на социализацию подростков и их адаптацию.

Актуальность исследования определена постоянно изменяющейся социальной реальностью, при которой преобразовывается внутренняя и внешняя картина мира человека, происходит трансформация системы ценностей, что особо затрагивает подростков цифрового поколения и неоднозначно сказывается на их социализации, и, как следствие, влияет на их взаимодействие с окружением.

Современный мир актуализирует ряд сложностей в развитии подростков, связанных с проблемой общения на доверительном уровне, ростом нестабильности взаимоотношений в группах, проявлений тревоги и страха будущего, трудностями взаимопонимания и поддержки со стороны взрослого поколения. Современный подросток оказался перед

необходимостью поиска идентичности, непрерывного социального и личностного самоопределения, «достраивания» своего «Я», определения своего места в обществе [1]. Для подрастающего поколения становится значимым принятие в группе сверстников; опыт проживания проблемных ситуаций во взаимодействии со значимым взрослым и в референтной группе в различных сферах; осознание своей идентичности. Именно от этого зависит успешность социализации подростков в обществе и последующая траектория их жизни [2]. Конфликтность подросткового возраста кроется не только в особом периоде становления личности, но и в особенностях взаимодействия с окружающим миром. Неудачно сказанное слово, неверно выбранная интонация, неловкая шутка, категоричность высказывания могут стать источником не только недопонимания, но и привести к конфликту, проявлению агрессии, жестокости. Конфликты в подростковой среде часто основаны на импульсивности, негативных эмоциях, неприязни. Чрезвычайно важно в этот период жизни человека совершенствовать коммуникативные навыки [3]. Конфликт в подростковой среде связан со стремлением отстоять свое положение, свою позицию. Возникновению конфликта способствуют также информационные перегрузки, плохая обратная связь, искажение сообщений. Исследованиями речевой коммуникации занимались О.Я. Гойхман, Т.М. Надеина. Они выделяли два типа речевой коммуникации – устную и письменную, а также описали ряд признаков для каждого типа. Например, различными могут быть условия общения: от прямого непосредственного общения, общения с активной обратной связью как в диалоге или пассивной, как в письменном распоряжении до опосредованного общения. Для каждого типа коммуникации существуют специфические языковые средства, владение которыми необходимо для достижения результатов в процессе речевой коммуникации [4].

Д. И. Фельдштейн выделяет три формы общения подростков: интимно-личную, стихийно-групповую, социально-ориентированную. Проблема идентичности в контексте социализации подростков как способ профилактики конфликтов рассматривалась зарубежными учеными с разных точек зрения: как феномен, предполагающий психологическую уверенность в себе (Эриксон Э.); стремление к положительному образу себя (Тэджфел Г., Тэрнер Дж.), положительной самооценке и самоуважению (Хартер С., Борба М., Борба С.), повышение жизнестойкости (Кони Е., Моради С.); позитивный вектор самореализации (Марсиа Дж.) [5]. Изменение пространства социализации подрастающего поколения требует от взрослых новых подходов, программ, технологий развития видов идентичности. В современной социальной психологии динамика видов идентичности и ее достигнутого уровня как фактора социализации подростков исследовалась недостаточно [6]. Разработан и эффективно использован применительно к проблематике исследования комплекс методик, позволяющий выявить уровни развития разных видов

идентичности и позитивной идентичности подростков при участии в программе «Вместе мы – сила!» через вовлечение в групповую волонтерскую деятельность. Программа может быть использована специалистами в организациях по работе с подростками, а также определены возможности ее применения в дальнейших эмпирических исследованиях [7]. Совместное социально-психологическое проектирование педагогами, психологами и подростками профилактической деятельности в направлении решения конфликтов через развитие собственной позитивной идентичности волонтеров и групповой позитивной идентичности команды способствует их социализации в обществе. Особую практическую значимость данное исследование приобретает в контексте принятия Концепции волонтерской деятельности и развития добровольчества в стране, в работе специалистов с подростками [8]. Представленная программа и методические рекомендации по вовлечению в волонтерскую деятельность подростков как фактора успешной социализации, позволит психологам способствовать развитию достигнутого (позитивного) уровня разных видов идентичностей. Результаты реализации программы и материалы исследования могут применяться в деятельности социальных психологов, педагогов и практических психологов в системе образования, психологов в социальной сфере, детско-молодежных объединениях [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Григорьева М.Ю. Факторы успешной социализации подростков в современном обществе // Образование личности. – 2018. – № 2. – С. 104 – 110.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова Е.Л. К вопросу о реализации карьерных устремлений молодых людей с инвалидностью [Текст] / Е.Л. Ворошилова, О.Л. Ворошилова // Дефектология. № 1. 2016. – С. 70.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ДИАГНОСТИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

Просолупова Юлия Олеговна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрена проблема диагностики конфликтов.

Точная диагностика конфликта обеспечивает оптимальный выбор механизмов разрешения этого социального явления и минимизацию ошибок при принятии управленческих решений. В настоящее время в научной литературе представлены различные по содержанию и алгоритму подходы к общему исследованию, анализу и диагностики конфликтов: аналитическая схема исследования конфликтов; анализ развития конфликтов с точки зрения формальной структуры противоборствующих сторон; диагностика ситуации, в которой конфликт является катализатором формирования организационной культуры [1]; анализ ситуации с точки зрения нарушения функционирования и типов отношений в организации; социальная диагностика ситуации с точки зрения многоуровневой организации практического (включенного в деятельность) сознания конфликтующих сторон и другие.

Безусловно, основным этапом управления конфликтом является его диагностика. Диагностика конфликтов требует всестороннего знания предмета, поскольку этот феномен присутствует практически везде, где люди объединены в организации и, кроме того, он многофункционален, неповторим, зависит от множества объективных факторов: типа социально-экономических отношений; вида (межличностный конфликт, межгрупповой и т.д.); причин; среды возникновения и других объективных

факторов [2]. Как показывает практика, условия и содержание конфликта невозможно изучить идеально (всесторонне и полностью), множество его аспектов всегда недоступны исследователю. Поэтому основная задача управленца — правильно (удачно) определить основные аспекты этого феномена: предмет, причины, состав конфликтующих сторон, условия протекания и другое. Важно не исключить из поля зрения наиболее существенные показатели [3]. Для эффективного управления разрешением конфликта, необходим тщательный анализ условий, причин, изучение участников противостояния. На этапе сбора информации главная задача — выявление «болевых точек» в структуре, т.е. существующих противоречий, пассионарных личностей и референтных групп, являющихся инициаторами противостояния. В этих целях используется комплекс как общенаучных, так и социологических методов: беседа, различные виды опросов (анкетирования, стандартизированных и не стандартизированных интервью), социометрический, анализ документов и другие [4]. В ходе диагностики исследователь должен быть объективен. По поводу обнаружения пристрастий со стороны исследователя среди социологов, изучающих конфликты, нет единой точки зрения. Одни считают, что он не должен их обнаруживать, так как это отразится на достоверности информации и на возможности получения материалов от обеих сторон конфликта [5]. Как известно, основной характеристикой конфликта являются субъекты конфликта и их взаимоотношения. Субъекты имеют свою специфику, ими могут быть формальные группы, рабочие места (индивидуальные или групповые, т.е. подразделения), иерархические уровни в формальной структуре, либо индивиды и неформальные группы — в неформальной структуре. Важно выяснить степень взаимозависимости субъектов друг от друга, тип связи между ними и основные противоречия [6]. Тщательному анализу, как показывают исследования, подлежит социальный статус конфликтантов. Субъекты могут находиться на одном иерархическом уровне в организации — это горизонтальные взаимоотношения. Конфликтанты могут располагаться на разных уровнях иерархии — вертикальные взаимоотношения. Здесь же следует проанализировать возможность влияния конфликтантов друг на друга. Например, субъект может находиться на более высоком уровне иерархии, но оказать линейное воздействие на субъект нижнего уровня не может, так как не является его прямым руководителем, однако имеет возможность вмещаться в информационные потоки второго субъекта и т.д. [7]. Следующей позицией, которую следует определить, являются интересы и уровень притязаний в удовлетворении основных жизненных потребностей сторон. При анализе интересов следует учитывать специфику объекта конфликта (того ресурса, из-за которого произошел данный конфликт), возможности его делимости между субъектами, участвующими в противоборстве, обоснованности притязаний на него сторон конфликта. Довольно часто

случается, что ресурс может быть в данный момент и не нужен рабочему месту, но субъект хочет его получить «в запас», на всякий случай, либо ошибочно считая его средством выполнения своей функции [8]. Выявляя интересы сторон, следует также определить, участвуют ли они в конфликте реально, а также существуют ли другие субъекты, заинтересованные в исходе данного конфликта. Они могут и не принимать активного участия в конфликтном противоборстве, но сбрасывать их со счетов было бы очень опасно, так как именно они создают новые пути распространения конфликта в организационной структуре. Точность диагностики также обеспечивается теоретическим расчленением конфликта по разным основаниям. Это процессуальное действие позволяет выявить различия между функциональным, межличностным, профессиональным и иным конфликтом. В этой связи в качестве одного из основных методов диагностики конфликтов в формальной структуре организации необходимо использовать анализ документов [9]. Документы являются основной формой закрепления формальной структуры и видимым продуктом ее функционирования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Климова С. Трудовые конфликты на российских предприятиях [Текст] / С. Климова // Кадры, - № 5. – 1997. - С. 19.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине – 2015: сборник научных трудов.- Курск, 2015. –С. 24.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

КОНФЛИКТЫ В ПРАВОВОЙ СФЕРЕ: ПОНЯТИЕ, ТИПОЛОГИЯ, ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Рекунова Лидия Дмитриевна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье раскрывается сущность юридического конфликта, различные классификации таких конфликтов, причины их образования и альтернативные пути урегулирования.

Ключевые слова: конфликт, юридическая сфера, классификация, причины, способы разрешения.

В настоящее время следует констатировать, что ни в одной сфере деятельности общества не обходится без каких-либо противоречий, столкновений интересов, другими словами конфликтов. Они имеют место быть и в юридической практике.

Правовым (юридическим) конфликтом принято считать такой конфликт, в котором отношения между противоборствующими сторонами имеют исключительно правовой характер (элементы таких отношений обладают правовыми признаками, а столкновение интересов влечет правовые последствия) [7, 8].

Другими словами, правовой конфликт – это такое противостояние сторон, при котором хотя бы один элемент правоотношения (субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона) должен обладать юридическим характером. Также обязательно должна быть допустима возможность предотвратить, приостановить, прекратить такой конфликт или же разрешить его, применяя юридические средства и меры [8, 9].

Правовой конфликт может носить как позитивный, так и негативный характер. Однако наибольший интерес представляет именно негативный конфликт, поскольку затрудняет реализовать свои права и законные интересы субъекту правоотношений (человеку) [4, 5, 6].

Негативная составляющая конфликта губительно влияет на общественные интересы. Таким конфликтам присуще:

1. Одна сторона упорно отстаивает свою точку зрения, не беря во внимание интересы другой (преступаются правовые и эстетические нормы);
2. Одна или обе стороны используют в своем противоборстве нарушающие правовые нормы способы и методы решения спора, что еще хуже – это может перейти в вооруженный конфликт;
3. Как результат конфликта – усугубление противостояния. Забывается реальная проблема, все силы и средства идут на подавление противника, превосходство над его интересами;
4. Все это оказывает разрушительное воздействие на личность, общество, государство и право в целом.

Все это является катализатором перехода позитивного конфликта в негативный, и мирно разрешить ситуацию не представляется возможным.

Причинами правовых конфликтов являются:

- отсутствие правовой культуры (зачастую, отстаивая свою честь и достоинство, физическое здоровье, стороны конфликта, пытаясь разрешить спор словесно, тет-а-тет, все равно применяют физическое насилие);
- большая часть граждан готова обращаться в правоохранительные органы, с целью защитить свои личные имущественные права в любых конфликтных ситуациях (особенно это касается больших денежных масс и юридически-закрепленного имущества), в следствие чего, конфликт перестает быть социальным и переходит в юридический;
- неспособность решить конфликт на начальном этапе (социально-бытовом уровне);
- нарушение обязывающих норм влечет конфликт интересов властной и подвластной стороны и пр.

Типология юридических конфликтов весьма разнообразная. Рассмотрим наиболее частые.

1. По составу участников конфликты делятся на межличностные и групповые.
2. По масштабу действия: локальные, региональные, глобальные и пр.
3. По продолжительности: краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные.

Кроме того, существует классификация по отрасли правового регулирования (гражданские правоотношения, конституционные, уголовные и пр.), по признаку правового действия (правомерные, противоправные), по сфере правового регулирования (на основании международного права или опираясь на государственную нормотворческую практику), по методам разрешения конфликтов (с помощью переговоров, прекращение конфликта с помощью посредничества, конфликт, разрешенный в третейском суде) и пр.

Любой конфликт можно урегулировать на начальном этапе с помощью неюридических способов - переговоров, консенсуса, компромисса и посредничества. Однако конфликты не всегда образуются из-за различия интересов сторон, они могут образовываться из-за расхождения в толковании норм права, неясности какого-то положения закона. Здесь имеют место быть такие способы разрешения правовой коллизии как доказывание, разъяснение правовых норм, совершенствование права и устранение пробелов в нормотворчестве [1. 2, 3].

Таким образом, юридический конфликт представляет сложную структуру происхождения, не имеет единой типологии и представляет не малый интерес для изучения правоведами. Стоит рассматривать его на начальной стадии и стараться предотвратить или разрешить в положительную сторону на социально-бытовом уровне, не перетекая в урегулирование нормами юридической отрасли права.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Астафьева П.А. Типология Юридического конфликта // Инновационные аспекты развития науки и техники. – 2021. – С. 235-237.
2. Беленцов С.И., Копылова Т.Ю. Конфликтология: учебное пособие / С.И. Беленцов; Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск, 2014. – 185 с.
3. Гунибский М.Ш. Юридическая конфликтология: учебное пособие / М.Ш. Губинский. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2019. – 176 с.
4. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей сирот в условиях Дома ребёнка // Вестник Тамбовского университета им. Г.Р. Державина. Сер. Гуманитарные науки. – Тамбов, 2010. – Вып. 3 (83). – С. 195–199.
5. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка/ Карасева Е.О. Кузнецова М.В., Копылова Т.Ю, Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., //Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. С. 63-84.
6. Кузнецова М.В. Состояние глагольной лексики у детей старшего дошкольного возраста с болезнью Дауна / М.В. Кузнецова. IX международная научно-практическая конференция молодых ученых и студентов, посвященная памяти профессора Р.Е. Левиной «Встреча поколений… Февральские чтения»: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Курск. – Уфа: ОМЕГА САЙНС, 2018.- С. 164-168.
7. Кузнецова М.В. Модель сформированности профессионально-личностной готовности преподавателей Юго-Западного университета для реализации инклюзивной практики с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья /Теоретические и практические аспекты современной психологии образования. Выпуск 2: монография/ Копылова Т.Ю., Кузнецова М.В., Кузнецова А.А., Никитина Е.А., Тарасова

Н.В., Чернышова О.В., Шаталова Н.А.; Курск: ЗАО «Университетская книга», 2020, - С. 29-48. С.

8. Кузнецова М.В. Выявление состояния сформированности профессионально-личностной готовности профессорско-преподавательского состава к реализации инклюзивного образования в высшем учебном заведении /М.В. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. – Т. 11, № 1. - С. 146-157.

9. Нагайцев В.В. Юридическая конфликтология : учеб. пособие / В. В. Нагайцев, Г. В. Оболянский ; АлтГУ. - Барнаул : Изд-во АлтГУ, 2018. - 130 с.

10. Худойкина Т.В. Юридическая конфликтология: учебное пособие /Т.В. Худойкина, А.А. Брыжинский. – Саранск: ИЗд-во Морд. Ун-та, 2008. – 222 с.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

***Родионов Никита Владимирович**, магистрант*
***Улитин Дмитрий Алексеевич**, магистрант*
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается проблема психологии управления и предлагается к рассмотрению новейшее направление управленческой психологии.

Психология управления как отрасль практической психологии изучает в том числе и управленческую деятельность. Законы психологии управления проявляются во взаимодействии в межличностных отношениях и в групповом общении, и действуют, как и любой закон, в зависимости от того, знаем мы их или не знаем.

В истории развития теории управления специалисты выделяют три этапа: научное управление; школа человеческих отношений; социально-психологическое управление **[1]**.

Ф. Тейлор считается инициатором практических исследований в разработке научных основ теории и практики управления**.** Тогда это направление получило название «научный менеджмент». На основе анализа трудовых движений, их хронометража составлял каталоги трудовых операций с учетом их рационализации, определял нормы времени, затрачиваемого на их выполнение. Были разработаны методические карточки, которые представляли собой постановку задач и способов их выполнения [2]**.** Ф. Тейлор обратил внимание на необходимость учета индивидуальных особенностей человека при выборе, обучении профессии, организации рабочих мест. Он разработал новую

структуру функционального управления, придавал большое значение стилю руководства, правильной системе дисциплинарных взысканий и поощрений. Отводя решающую роль принципу материальной заинтересованности, Ф. Тейлор рекомендовал дифференцированную систему оплаты труда как средство регулирования мотивации работников [3]**.**

В целом Ф. Тейлор исходил из того, что снижение себестоимости продукции является основным критерием эффективности производства по отношению к предприятию, компании. Труд определялся им как источник эффективности, а научная организация труда, совершенствование трудового процесса - как важнейшее средство совершенствования производства [4]**.** Г. Эмерсон распространил принципы научной организации труда на организацию управления в целом. Он включил в структуру этих двенадцати принципов: точно поставленные цели; здравый смысл; грамотные советы; дисциплину; справедливое отношение к персоналу; оперативный, надежный, полный, точный и постоянный учет, диспетчеризацию; нормы и график; нормирование условий; нормирование операций; письменные стандартные инструкции; вознаграждение за производительный труд. А. Файоль внес свой значительный вклад в развитие и углубление концепции научной организации труда. Весь комплекс работ по управлению промышленным предприятием он разделил на шесть основных групп и определил их относительное значение, которое можно интерпретировать в процентах, принимая значение всей работы за 100% [5]**.**

В работах российских ученых А.А. Богданова, А.К. Гастева, П.М. Керженцева и других рассматривались различные аспекты психологии управления: системная методология руководства, правила трудовых установок, социальная инженерия, методика организации труда, факторы эффективности работы организации, самопознание и самоконтроль работника, задачи руководителя [6]. Однако недостаточный общий уровень разработанности указанных проблем не позволил сформироваться психологии управления как самостоятельной науке. А. К. Гастев предложил собственный свод «правил — заповедей для всякого труда». Такие правила, например, рекомендовали: прежде чем приступать к работе, следует продумать ее так, чтобы в голове сформировалась модель законченной работы и порядок трудовых практик; не браться за работу, пока не будет подготовлен необходимый инструмент и т. д.

В настоящее время необходимость реализации принципов научной организации труда получила всеобщее признание. Под ней обычно понимают систему мер, обеспечивающих рациональное использование труда, включающую расстановку людей в производственный процесс, разделение и кооперацию, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их содержание и необходимые условия труда [7]**.**

Законы психологии управления проявляются во взаимодействии людей, в межличностных отношениях и в групповом поведении. Они действуют вне зависимости от того, знаем мы их или не знаем, осознаем или нет. Основными законами психологии управления (управленческой деятельности) являются: закон неопределенности отклика; закон неадекватности взаимного восприятия; закон неадекватности самооценки; закон искажения информации; закон самосохранения; закон компенсации [8].

Управление и профилактика конфликтов в деловой среде строится на определенных принципах этой деятельности. В первую очередь речь идет об адекватном предоставлении на основе объективного подхода. Основное место должно занимать прогнозирование, т.е. представление с определенной вероятностью места и времени возникновения конфликта. Научная и практическая ценность прогноза определяется уровнем его обоснованности и достоверности. В числе основных методов прогнозирования: экстраполяция данной ситуации на будущее состояние системы (подсистемы); моделирование возможной конфликтной ситуации; статический метод; опрос и беседы.

Психогеометрия - одно из новейших направлений управленческой психологии. Это система психодиагностики личности, которая, через действия человека с геометрическими фигурами, позволяет судить о его психологии. Точность диагностики с помощью психогеометрического метода достигает 85%. Психогеометрия как система сложилась в США (адаптирована учеными Санкт- Петербурга Л. Громовой и А. Алексеевым). Автор этой системы Сьюзи Даллингер — специалист по социально-психологической подготовке управленческих кадров [9].

Испытуемому предлагается бланк с изображением пяти основных геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник, зигзаг. Расположив представленные геометрические фигуры в порядке их предпочтительности, по фигуре, помещенной на первое место, можно определить основные доминирующие особенности личности и поведения. Какая бы фигура ни была помещена на первое место, это - основная фигура и субъективная форма.

Остальные четыре фигуры - это своеобразные модуляторы, которые могут окрашивать ведущую мелодию поведения. Последняя фигура указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять наибольшие трудности. Однако может оказаться, что ни одна фигура полностью не подходит испытуемому. Тогда его можно описать комбинацией из двух или даже трех форм.

За последние годы систему С. Даллиигер изучили более 100 тыс. слушателей, семинаров и школ менеджмента. Имеется благожелательный отзыв 500 «кадровиков» американских компаний, которые считают, что психогсометрия могла бы использоваться вместо традиционного

тестирования новых служащих. И это неудивительно, т.к. точность диагностики с помощью психогеометрического метода достигает 85 %.

Таким образом, управленческая психология вырабатывает и сформировывает социально - психологическую культуру, создает предпосылки понимания важнейших проблем управления, а также понимание природы управленческих процессов. Управленческая деятельность строится по определенным правилам, соблюдая которые можно добиться успеха и, напротив, игнорирование их неминуемо приведет организацию к краху даже при максимально благоприятных прочих условиях. Специалисты в области психологии разрабатывают правила и технические приемы общения, позволяющие сделать ее не просто формой, но и фактором управления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Володько В.Ф. Психология управления: [Текст] Учебно-методическое пособие: в 2 т. – Т. 1: Психология объекта и субъекта управления / В.Ф. Володько. – Минск: БНТУ, 2012. –С. 24.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры. Материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С. 17.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ОСОБЕННОСТИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КОНФЛИКТА

Солодилова Виктория Андреевна, магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье проанализирована специфика организации и формирования градостроительной политики в контексте управления конфликтом, который возникает в период реализации проекта между организацией-застройщиком и горожанами. Выделены факторы, влияющие на строительный конфликт. Определена особая роль интернет-коммуникаций в мониторинге и урегулировании конфликтов горожан с организациями застройщиками.

Практически ежедневно представители строительных организаций сталкиваются с необходимостью взаимодействовать с лицами, которые в той или иной степени имеют на интересующее их пространство юридические, либо социальные права. Обычно это жильцы близстоящих домов, а если речь идет о реконструкции помещения в жилом доме под коммерческую недвижимость, то – жильцы и собственники квартир. Социальное право на пространство в данном тексте предлагается рассматривать как совокупность социально санкционированных действий по использованию участка города или строения, имеющего четко очерченные контуры. [1]

Очевидно, что решения, принимаемые в рамках благоустройства городов и относительно строительства тех или иных объектов общего пользования, в последнее время стали не столько и не столько проблемой технического характера, сколько вопросом особого рода социальных взаимодействий с горожанами. Поэтому все чаще социальное пространство строительной площадки, будь то точечная застройка или возведение новой автомагистрали, становится ареной социальных конфликтов, которые впоследствии неизбежно перерастают в конфликты политические [2]. Однако персоны, принимающие на себя ответственность за те или иные градостроительные решения, при подготовке планов строительства редко прогнозируют социальные последствия своих

действий. По всей видимости, субъект принятия решений в управлении градостроительством круг своих обязанностей представляет как совокупность действий, направленных на придание своему волевому акту легитимных форм.

В целом процесс принятия решений в градостроительстве имеет смысл рассматривать как совокупность рациональных установлений, на которые обязан ориентироваться в своем поведении индивид. В настоящее время ситуация в обществе такова, что необходимо поднимать вопрос о своеобразном и специфическом институте принятия управленческих решений в строительной сфере, которые невозможно свести лишь к формально-юридической деятельности лиц, задействованных в подготовке и реализации этих решений. К социальным конфликтам в строительной сфере, по мнению А. Дружинина, приводят ошибочные или непродуманные действия, решения субъектов, в компетенцию которых входят определение места застройки, специфики реконструкции того или иного здания, прокладки коммуникаций.

Действительно, эффективность решения совсем не сводима к его легитимности, а оптимизация управления строительством связана не только с проверкой на законность [3]. И, прежде всего, понимание ситуации, лежащее в основе верного решения, берет свое начало в столкновении различных мнений. В управленческой науке рекомендуется еще до принятия решений учитывать все многообразие «обратных связей», при анализе которых эффективный управляющий способен вынести максимально верное суждение относительно предмета решения.

Практика общественных слушаний довольно уязвима для применения различных манипулятивных технологий, входящих в инструментарий лиц, претендующих на осуществление скрытого, хорошо завуалированного властного произвола. И нередко этот произвол осуществляется посредством законов и правил, регулирующих жизнь индивида, в том числе, и в сфере градостроительной политики.

В самом общем смысле горожане и организация-застройщик находятся в постоянном взаимообмене текстами. Это замечание имеет важное методологическое значение для понимания сути социального взаимодействия между участниками градостроительного конфликта. Из теории коммуникации известно, что коммуникативные отношения – это такие отношения, которые складываются между субъектами по поводу передачи ими друг другу соответствующих текстов. При этом следует помнить, что коммуникация между субъектами, и в частности, между участниками градостроительного конфликта может быть критической и некритической. И те, и другие находятся в ситуации постоянной интерпретации текстов друг друга, и в процессе этих интерпретаций либо происходит движение навстречу друг другу, либо эти векторы приобретают разные направления. Практика критического восприятия текстов имеет давнюю, еще со времен Античности традицию, именно она

приводит к возникновению новых областей знаний, и не только научных, но и социально-практических. Полученные в результате критических коммуникативных отношений новые представления о том или ином социальном явлении, факте и т.д. становятся опорой для дальнейших поисков компромисса в складывающейся конфликтной ситуации. Критические коммуникативные отношения предполагают самостоятельную оценку и анализ фактов, некритические исключают таковую. [4] Важно отметить, что некритические коммуникации возникают вследствие застоя в социальной жизни и впоследствии поддерживают сложившееся положение вещей.

Конфликты горожан с организациями-застройщиками вскрывают серьезные пробелы в подготовке специалистов строительной отрасли. Зачастую, руководители таких организаций не имеют управленческой квалификации, получили узкопрофильное инженерное образование и оказываются неготовыми к современным социальным вызовам, городским конфликтам и, тем более, к последовательной работе по их предупреждению и урегулированию [6].

Такое положение вещей актуализирует проблему гуманитарной подготовки специалистов строительной отрасли и воспитания в будущих инженерах и прорабах представлений о социальной ответственности. По всей видимости, необходимые для этого качества могут быть воспитаны не только в ходе лекционных и практических занятий в рамках курсов политологии, психологии, социологии или философии [5].

Таким образом, разработка и внедрение в культуру и социологию управления градостроительством неискаженных форм «обратной связи» можно признать одной из наиболее актуальных задач современного менеджмента соответствующей отрасли.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кораблина М.Р. Изучение индивидуально-психологических особенностей личности [Текст] / М.Р. Кораблина. - Санкт-Петербург, 2013. - 285 с.
2. Крутецкий В.А. Психология [Текст] / В.А. Крутецкий. - Москва: «Просвещение», 2012. - 608 с.
3. Мерлин В.С. Очерк теории темперамента [Текст] / В.С. Мерлин. - Пермь, 2013. - 296 с.
4. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. –С.121.
5. Никитина Е.А. Динамические особенности рефлексивно-смысловых механизмов регуляции состояния психического выгорания у педагогических работников в аспекте внутри профессиональной дифференциации: структурно-процессуальный подход [Текст] / Никитина Е.А., Молчанова Л.Н., Кузнецова А.А. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015.№ 2. –С. 125.
6. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ СТУДЕНТОВ К ПРОБЛЕМЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ВОЕННОГО КОНФЛИКТА В НАГОРНОМ КАРАБАХЕ

Стебунова Марина Сергеевна, бакалавр,
Гомжина Анастасия Игоревна, бакалавр,
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается конфликт, как социальное явление, при котором происходит столкновение взглядов и интересов людей, сопровождающееся отрицательными эмоциями и противодействием друг другу его участников. Одним из альтернативных способов разрешения споров является медиация, которая успешно интегрирована в правовые системы многих стран.

Альтернативное разрешение спора (ADR) *Alternative dispute resolution* – это посредничество и примирительная процедура, которая является дружественным способом урегулирования споров при содействии нейтрального третьего лица [1].

В России на сегодняшний день наиболее распространенными и, к тому же, законодательно урегулированными альтернативно-примирительными процедурами являются: медиация [2], судебное примирение [3], третейское разбирательство [4] и переговоры.

Медиация – это метод, основой которого является уважение к личности, добровольное участие и волеизъявление, свобода выработки и принятия решений, возможности защиты и удовлетворения интересов всех сторон, при условии предоставления им равных прав, переговорный процесс с участием третьей стороны, уходящий корнями в историю развития человеческих отношений, но оформившийся как современная практика рассмотрения конфликтных ситуаций лишь во второй половине XX столетия [5, с. 183-184].

Сегодня в странах с развитой правовой системой медиация достаточно широко применяется при разрешении различных конфликтов, а люди все чаще прибегают к помощи медиаторов. Статистика показывает, что в

большинстве случаев им удается разрешить конфликт успешно. Основным преимуществом медиации является активная позиция сторон конфликта в коммуникативном взаимодействии [6].

Возникновение первых профессиональных практик медиации в России связано с распространением опыта зарубежных медиаторов более тридцати лет назад. Сегодня в крупных городах России существуют специальные центры, которые предоставляют услуги по разрешению конфликтов и обучению специалистов. Накопленный в мире опыт актуализирует поиски перспектив развития медиации в Российской Федерации [7, с.237-245].

Законодательное закрепление процедуры медиации начало развиваться в связи с принятием Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который определил процедуру медиации как способ урегулирования споров, применяющийся посредством содействия медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [8, с. 183-184].

Так, с помощью применения данной процедуры возможно урегулирование споров, вытекающих из гражданских правоотношений, в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, семейных и трудовых правоотношений, а также в иных случаях, предусмотренных российским законодательством. Следует отметить, что Закон о медиации предусматривает исключения для применения указанной процедуры. В частности, нельзя применить медиацию в рамках рассмотрения коллективных трудовых споров, а также споров, затрагивающих интересы третьих лиц [9, с. 45].

Медиация представляет собой процедуру урегулирования правового спора при участии посредника, которая дает возможность конфликтующим сторонам найти решение, отвечающее интересам обоих [10, с. 87-90].

Подход к проблеме медиации с позиции социологии культуры позволяет рассмотреть медиацию на макро- и микроуровнях. На макроуровне медиация понимается как социокультурный институт, на микроуровне – как социальное взаимодействие в коммуникативных практиках [11, с.123].

- Институциональный подход позволяет рассмотреть медиацию как социокультурный институт, проанализировать зарубежный и отечественный опыт ее институционализации [12, с. 42 – 49.].

- Анализ медиации с позиций социологии коммуникации позволяет представить процесс управления коммуникативным обменом в виде последовательной алгоритмизированной деятельности медиатора, направленной на достижение определенного результата [13 с. 508-511].

- Теория символического интеракционизма позволяет интерпретировать коммуникацию между участниками как интеракцию, взаимодействие разных (и равных) субъектов, в результате которого возникают, и формируются совместные смыслы и значения. Медиация в данном

контексте рассматривается как технология по созданию общих смыслов, способных трансформировать исходные позиции.

- Теория самоорганизующихся систем позволяет интерпретировать ситуацию конфликта как самоорганизующуюся аутопоэтическую систему социокультурного характера. В рамках данного подхода мы рассматриваем медиацию как социо-коммуникативную технологию управления самоорганизующи [14, с. 29-34].

Таким образом, идея разрешения конфликтов заключается не в том, чтобы всегда подавлять конфликты, а в том, чтобы люди научились четко контролировать протекание конфликтов, должным образом анализировать их, понимать, чем они вызваны, какую выгоду они могут принести и как их можно избежать при необходимости [13, с. 29-34.].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Альтернативное разрешение споров: способы и процедура. [Электронный ресурс] URL: http://www.iccwbo.ru/blog/2016/alternativnoe-razreshenie-sporov/.

2. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Текст]: Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ // Собрание законодательства. – 2010. – №31, (2 авг.). (ст.4162).

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 26.07.2019 № 197-ФЗ // Собрание законодательства. – 2019. – №30, (29 июл.). (ст.4099).

4. Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 29.12.2015 № 382-ФЗ // Собрание законодательства. – 2016. – №1, (4 янв.), (ст.2).

5. Назарова, Е.Н. Преимущества и недостатки процедуры медиации при урегулировании правового спора [Текст] / Е.Н. Назарова // Сборник статей II Международной научно-практической конференции. - Пенза, 2021. - С. 80-82.

6. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института.2016. №1 (10). - С.18

7. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

8. Харина, К.С. Медиация как технология социальной работы [Текст] / К.С. Харина // Молодой ученый. - 2021. - № 7 (349). - С. 139-142.

9. Юдина, Ю.В. Процедура медиации как вид примирения в современном гражданском процессе России [Текст] / Ю.В. Юдина // Арбитражный и гражданский процесс. - 2021. - № 2. - С. 45-50.

10. Медведева, О.В. Медиация и медиативный подход в правоохранительной деятельности [Текст] / О.В. Медведева // Сборник статей III Международной научно-практической конференции. - Пенза, 2021. - С. 87-90.

11. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

12. Иванова Т.В., Щербакова О.Н. Проектная деятельность как средство формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению / Т.В. Иванова, О.В. Щербакова // Провинциальные научные записки. 2019. №1 (9). С. 42 – 49.

13. Харзеева, С.Э., Никитина, Е.А., Тарасова, Н.В. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // В сборнике: Приоритеты системной модернизации России и ее регионов. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет, 2010. – С. 508-511.

14. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.

ИГРА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

***Сумина Наталия Алексеевна**, магистрант*
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается игра как психолого-педагогических условие, которое влияет на эффективность формирования эмоциональной регуляции младших школьников. Особую важность и актуальность формирование эмоциональной саморегуляции приобретает в младшем школьном возрасте. Значение эмоций в младшем школьном возрасте очень велико, как и при психической деятельности, так и при становлении личности ребенка.

Ключевые слова: эмоциональная саморегуляция, младший школьный возраст, игра.

Одним из приоритетных направлений современного образования является формирование ключевых компетенций, среди которых – готовность обучающихся использовать усвоенные знания, умения и способы деятельности в реальной жизни для решения практических задач. В современном обучении одной из важных задач является формирование у обучающихся системы эмоциональной саморегуляции, необходимой для эффективного выполнения ими учебной и любой другой деятельности. В психологии и педагогике актуальность проблемы саморегуляции личности изучается с позиций различных ее сущностных уровней: информационно-энергетического, эмоционально-волевого, мотивационного, индивидуально-личностного [4; 8].

Основной задачей информационно-энергетического уровня саморегуляции является мобилизация физиологических систем для эффективного функционирования психики. Основная задача эмоционально-волевого уровня – обеспечение адекватного эмоционального ответа на происходящие события. Мотивационный уровень представлен положением о том, что все действия человека связаны с определенными внутренними побуждениями, поэтому важна саморегуляция мотивации. И последний, индивидуально-личностный уровень саморегуляции, включается тогда, когда человек понимает, что менять необходимо не внешние обстоятельства, а самого себя, свои установки, ценностные ориентиры [10].

Актуальность проблемы эмоциональной саморегуляции в младшем школьном возрасте определяется задачами практики обучения и воспитания детей. Особую важность и актуальность формирование эмоциональной саморегуляции приобретает в младшем школьном возрасте, поскольку именно в этот период идет активное эмоциональное становление детей, совершенствование их самосознания, возможности к

рефлексии и умения встать на позицию партнера, учитывать его потребности и чувства. Значение эмоций в младшем школьном возрасте очень велико, как и при психической деятельности, так и при становлении личности ребенка. Они обогащают психику, яркость и разнообразие чувств, делают его более интересным и для окружающих, и для самого себя. Разнообразие собственных переживаний помогает более глубоко и тонко понять происходящее [3; 5; 6].

Эмоциональная саморегуляция – один из уровней регуляции активности живых систем разных уровней организации и сложности, выражающий специфику реализующих ее психических средств отражения и моделирования действительности, в том числе рефлексии. На психологическом уровне саморегуляция представляет собой стихийное и осознанное использование человеком разнообразных приемов и технологий, помогающих нормализовать или настроить нужным образом свое эмоциональное состояние [3, 9].

Младший школьный возраст чрезвычайно важен для социально-психологического благополучия детей. Понимание внутреннего механизма психического развития, аспектов воздействия социальной ситуации и ведущего вида деятельности в большей степени способно определить успех профессиональной деятельности педагога начальной школы [5].

Младший школьный возраст является важным периодом в жизни каждого человека. Учебная деятельность является ведущей деятельностью в младшем школьном возрасте. В учебной деятельности усвоение научных знаний выступает как основная цель и главный результат деятельности, опирающиеся на них общие способы решения практических задач. Кроме того, у младших школьников растет интерес ко всему, что их окружает, они становятся более самостоятельным.

Увеличивается и масштаб деятельности младшего школьника. Кроме близости с самыми родными, дети ощущают необходимость в коммуникации со сверстниками и другими взрослыми. Используя игровую деятельность, младший школьник осваивает и принимает правила поведения жизни коллектива, учится давать свои игрушки, ожидать своей очереди, отступать перед другими, когда это необходимо. В результате такого общения у младшего школьника проявляются такие личные качества, как коммуникабельность, организованность, инициативность, социальная смелость [2].

Процесс сюжетно-ролевой игры выходит на новый уровень. В группах из нескольких человек дети разыгрывают сложные сюжеты, состоящие из серии простых действий. Они распределяют роли, обсуждают план хода игры, рассматривают предложенные друзьями варианты развития событий.

Таким образом, эмоциональная саморегуляция выступает личностным образованием, обеспечивающим индивидууму возможности противостояния негативным влияниям внешней среды, формирование адекватных навыков переживания травмирующих эмоциональных

состояний, эффективных инструментов нормализации эмоционального фона [4; 8; 9].

Рассмотрим игру как психолого-педагогических условие, которое влияет на эффективность формирования эмоциональной регуляции младших школьников. Игра является одним из ведущих видов деятельности учащихся начальной школы наряду с обучением. Игра представляет собой школу знаний, творчества, интеллектуального и духовного развития ребенка. В игре мир раскрывается ребенку. Без игры не может быть полного психического развития. В игре дети изучают систему взаимоотношений, развиваются, учатся мудрости и формируются как личности [5; 6; 7].

Игра относится к косвенному методу воздействия, в котором ребенок не ощущает себя объектом воздействия взрослого, а становится полноправным субъектом деятельности. Поэтому в процессе игры дети сами стремятся к преодолению трудностей, сами ставят перед собой задачи и сами их решают. Игра - это то средство, где воспитание переходит в самовоспитание.

В игре строятся отношения между взрослым и ребенком, которые лежат в основе личностного подхода, когда педагог ориентирован на личность ребенка, а не только на его функции ученика. Таким образом, игра – это не развлечение, а особый метод вовлечения детей в творческую деятельность, метод стимулирования их активности, развития их эмоциональной саморегуляции.

Игра создает условия для формирования чувства сопереживания и сочувствия. Ситуации, проигрываемые ребенком, являются воображаемыми, но чувства, переживаемые им, реальны. Эта специфическая особенность игры несет в себе большие воспитательные возможности, т.к. имеется возможность программирования позитивных чувств играющих детей. Посредством игр, требующих «вживания» в образ героя игры, у ребенка включается «обратная связь»: действие оказывает влияние на эмоции играющего, которые могут закрепиться при достаточном количестве повторений.

Основная возможность игры для развития эмоциональной саморегуляции выражается в том, что в игровом взаимодействии ребенок с удовольствием подчиняет свои непосредственные желания игровым ограничениям. Эта функция обозначена в качестве одного из парадоксов игры, обычно ребенок переживает подчинение правилу в отказе от желаемого, в игре подчинение правилу есть путь к максимальному удовольствию. В игре возможны высшие достижения ребенка, которые в ближайшем будущем станут его среднем реальным уровнем, его моралью.

Игра, все еще оставаясь центральной деятельностью ребенка младшего школьного возраста, открывает широкие возможности для формирования эмоциональной саморегуляции, но только если сама она поступенно формируется.

По мнению Т.Ю. Удаловой, игра является своеобразной формой размышления ребенка о мире, отображение интересных событий в ней приводит к тому, что происходит их осмысление, присвоение [9].

Игра является школой воспитания, потому что именно в игре изначально проявляется способность добровольно придерживаться различным правилам и требованиям. Конечно, учеба в данный период занимает большое количество времени и конечно становится ведущей деятельностью. Но игровая деятельность должна продолжаться, так как она позволяет решать задачи данного возраста [1; 5; 6].

Таким образом, игровая деятельность занимает важное место в учебно-воспитательном процессе, так как она не только способствуют воспитанию познавательного интереса и повышает активность обучающихся, но и выполняют ряд других функций: 1) игра является одним из методов преодоления пассивности школьников и побуждает их к самостоятельности; 2) игра стимулирует умственную деятельность детей, познавательный интерес к предмету и развивает внимание; 3) игра тренирует память, помогает детям развивать речевые умения и навыки. Необходимо не только уметь создавать новые и интересные идеи, но и самостоятельно искать творческие пути решения проблемы. Эта способность ярко проявляется в сюжетно-ролевых, соревновательных играх, где ребенок достигает своего уровня самостоятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Авилова Н.С. Дидактическая игра как средство развития познавательной активности учащихся [Текст] / Н.С. Авилова // Молодой ученый. – 2018. – № 4. – С. 218 – 221.

2. Акименко Г.В., Михайлова Т.М., Валиуллина Е.В. Возрастная и педагогическая психология [Текст] / Г.В. Акименко. - Кемерово, 2013. – 196 с.

Александрова Н.П. Эмоциональный интеллект как фактор регуляции педагогической деятельности [Текст] / Н.П. Александрова // Вестн. Моск. гос. академии делового администрирования. – 2012. – № 6. – С. 244 – 250.

3. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно-методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. – С.260 – 263

4. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (На материале отечественной школы): автореферат дис. … кандидата педагогических наук [Текст] / кур. Гос. Ун-т. Курск, 2005

5. Иванова Т.В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников / Т.В. Иванова // Ученые записки. Электронный

научный журнал Курского государственного университета. 2019. № 3 (51). – С. 243 – 248.

6. Иванова Т.В. Особенности творческого воображения у детей с задержкой психического развития [Текст] / Т.В. Иванова // Искусство в начальной школе: опыт, проблемы, перспективы. Материалы региональной научно-практической конференции. Под. Ред. М.Л. Космовской (отв. ред.), З.И. Гладких, Е.Н. Кирносова. 2001. Изд-во КГУ. – С.50 – 52.

7. Иванова Т.В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2020. – № 1 (11). – С. 26 – 28

8. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

9. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты личностного и профессионального самоопределения старшеклассников [Текст] / Тимофеев Н.С. // Известия Юго-Западного государственного университеты. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. Т.10. №2. – С. 190 – 198.

10. Удалова Т.Ю. Эмоциональная саморегуляция с использованием аутогенной тренировки: учебное пособие. [Текст] / Т.Ю. Удалова. – Омск: ОмГПУ, 2019. – 68 с.

СЕМЕЙНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Сурженко Анна Николаевна, *магистрант*
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается возникновение конфликтов между членами семьи, причины появления и возможность их разрешения.

Ключевые слова: разрешение конфликта, психология, отношения в семье.

Семейный конфликт – это конфликт, возникающий на основе противоположных взглядов, мнений и действий, не совместимых в определенной ситуации, между членами семьи.

К сожалению, в наше время, исходя из статистики по бракам и разводам, в XXI в 50% браков распадается из-за неумения выразить свои мысли и претензии друг к другу.

Чтобы вовремя заметить и устранить назревающую ссору быстрее, необходимо уделять большое внимание микроклимату семейной жизни. Существует несколько групп семейных конфликтов:

- супруг – супруга;
- родители – дети;
- братья – сестры;
- дедушки – бабушки;
- др. родственники [1].

Но основная часть семейных конфликтов происходит между супругами, а также между родителями и детьми.

Семейные конфликты неизбежны. Причины ссор между супругами различны:

- Реальность не соответствует ожиданиям. Молодожены часто не замечают недостатки друг друга. Со временем в ходе совместной жизни они начинают узнавать друг друга со всех сторон, что не всегда приводит к положительным эмоциям, намного чаще проявляются отрицательные качества каждого партнера. Как правило, в это время идеальный образ человека исчезает.
- Различные темпераменты. На раннем этапе общения разный темперамент партнеров не является большим препятствием для отношений, но жить вместе будет достаточно сложно, не вызывая разногласий.
- Неспособность выполнять супружеские функции. Главная задача жены – создание благоприятных условий в доме, воспитание детей, а мужа – финансовое обеспечение семьи. Несоблюдение данных функций зачастую приводит к многочисленным ссорам и в конечном итоге к разводу. Но иногда бывает так, что партнеры меняются своими обязанностями, что существенно улучшает их совместную жизнь.

- Трудная финансовая ситуация. Из-за нехватки денежных средств отношения между супругами становятся напряженными, жена начинает упрекать мужа в том, что он мало зарабатывает.
- Занятость на работе. Карьерный рост – это хорошо, но ни в коем случае нельзя пренебрегать второй половинкой, которая ждет дома и требует внимания. Препятствием является даже то, что оба супруга заняты своими личными достижениями. Редко встречаясь они теряют интерес друг к другу и становятся чужими.
- Отсутствие интимной жизни. Одним из важнейших компонентов идеальных отношений является сексуальная удовлетворенность. Отсутствие сексуального влечения у одного из партнеров приведет к проблемам и по другим вопросам.

Так же немаловажными факторами являются такие, как ревность, разногласия в воспитании детей, вредные привычки [2].

Немаловажную роль в отношениях между детьми и родителями играет желание слушать и слышать. Одной из главных причин разногласий является отсутствие этого желания. В таких случаях подростки хотят скорее обрести свободу, а дети более младшего возраста начинают манипулировать родителями [3, 4].

Причинами ссор между родителями и детьми так же являются игнорирование желаний ребенка (родители не прислушиваются к мнению ребенка, считая себя главными в семье); занятость родителей на работе или дома, из-за которой не хватает времени для занятий с детьми; усиленный контроль (назревает конфликт между родителями и подростком, который считает себя взрослым и самостоятельным); различное мировоззрение; самое страшное, что может испытать ребенок – это безразличие родителей.

Любовь, доверие, взаимопонимание и уважение – залог крепких отношений в семье. Членам семьи необходимо научиться разговаривать, слушать и слышать друг друга, и ни в коем случае не держать в себе весь накопленный негатив. Конфликт будет менее болезненным, если вовремя поговорить по душам, спокойно выслушав претензии [5].

Тяжесть последствий зависит от характера ситуации, способа ее разрешения и поведения, вовлеченных в нее лиц. Некоторые конфликты несут положительную сторону: помогают прояснить имеющиеся недоразумения, устраняют их и улучшают атмосферу. Но чаще всего последствия локальных столкновений негативны. Они влияют на психическое и физическое здоровье всех, кто живет в одном доме. Прежде чем злиться на того или иного члена семьи, необходимо подумать о том, что рана, нанесенная любимым человеком, долго не заживает и иногда он так ее и не прощает. Между супругами появляются обиды, недоверие, нарушается общение, что, в конце концов, приводит к разрушению брака.

Конфликты между родителями часто негативно отражаются на неокрепшей психике ребенка. Он считает, что сам является основной

причиной их ссоры и это накладывает огромный отпечаток на всю его деятельность, вплоть до дальнейшей его судьбы [6].

Решение всех разногласий мирным путем – лучший способ избежать любой конфликт. В случае если избежать ссоры не удается, есть множество приемов, которые помогут предотвратить ее.

Разрешение конфликта – это процесс нахождения компромисса, имеющего личную значимость для каждого из участников.

В процессе семейной жизни нередко возникают недопонимания друг к другу. Чтобы в семье все конфликты разрешались быстро и качественно, а в доме царила любовь и взаимопонимание, то каждый партнер должен максимально постараться.

Первым делом необходимо научиться терпению. Нужно поставить себя на место партнера, попытаться пережить то же самое и оценить ситуацию с его стороны. Следует попытаться внимательно выслушать и понять, и никогда не игнорировать. Нужно всегда помнить о том, что в любой ситуации, какой бы сложной она не была, всегда можно найти решение, которое удовлетворит обе стороны.

Технология разрешения конфликтов разнообразна. Она располагает в себе взаимосвязанные действия, которые позволяют умело разрешать проблему, а также устранить последствия [7].

Для разрешения любого конфликта, первым действием супругов является умение определять истинные причины этого конфликта, которая часто скрывается, как одной, так и обеими сторонами.

Выявление истиной причины конфликта – задача не из легких, так как требует знания психологии супруга. Наиболее подходящие для обеих сторон способы разрешения конфликта легче найти только в том случае, если причина данного конфликта определена верно [8].

Социальная дистанция выражает степень социально-психологической совместимости. Умение соблюдать принципы социальной дистанции является одним из самых надежных способов предотвращения любых межличностных конфликтов [4].

Еще один, не менее важный, способ предотвращения конфликта в семье – следование «правилу разнообразия». Если взаимная заинтересованность супругов узка (например, только финансовая), то количество возможных конфликтов заметно разрастается. Поэтому для разрешения какой-либо ссоры необходимо постоянно корректировать отношения, направляя энергию конфликта на личностный рост обоих [6].

Следующий метод, способствующий разрешению конфликтов, является «правило сглаживания». Его суть заключается в том, что один из участников старается не выпускать наружу признаки конфликта, тем самым предотвратить стремление к конфликту у другого человека [3].

Также разрешение конфликта может быть реализовано с помощью таких путей как компромисс, сотрудничество и внешнее воздействие.

Для урегулирования супружеских конфликтов можно использовать такой способ, как психологическое консультирование. Его суть заключается в том, что оно помогает выработать рекомендации для изменения отрицательных психологических факторов, провоцирующих конфликты.

Итак, если хорошо обдумать конфликт, можно его спокойно решить без ссор и оскорблений. Это только укрепит отношения в семье и позволит быстро решить любую проблему. Разрешение конфликта зависит от выдержки, спокойствия и терпения к каждому члену семьи. Рассмотрев данную тему, можно сделать вывод, что для разрешения любого конфликта необходимо добиваться успеха любой ценой. Очень важно ценить и уважать мнение каждого члена семьи, каким бы оно не было, а также уметь слушать и слышать друг друга. Благополучие семьи зависит только от самих членов этой семьи.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Артамонов, Е.И., Екжанов, Е.В., Зырянов, Е.В. и др. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования: Учеб. пособие для студентов высшего учебного заведений / Под ред. Е.Г. Силяевой. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 192с.

2. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

3. Ворошилова О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. –Т.9. № 1. – С.152 – 160.

4. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

5. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. –С. 92 – 97.

6. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию,

Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

7. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 – 263.

8. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ

Танеева Татьяна Геннадиевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается понятие медиации, ее роль в образовании, а также основные модели медиации в образовании.

Ключевые слова: медиация, конфликторазрешение, медиативный подход, образовательная организация.

В современных общественных отношениях конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных связей, социального взаимодействия. В настоящее время особое место среди форм разрешения конфликтов занимает медиация.

Понятие «медиация» происходит от латинского «mediare», что означает посредничество. Медиация – это процесс, в котором стороны встречаются с совместно избранным, беспристрастным, нейтральным специалистом-медиатором (посредником), который помогает им вести переговоры с целью выработки взаимоприемлемого и жизнеспособного решения в условиях, существующих между ними различий, споров, конфликтов [1,2].

Медиативный подход – деятельностный подход, основанный на принципах медиации, предполагающий владение навыками позитивного осознанного общения, создающими основу для предотвращения и (или) эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях без проведения медиации как полноценной процедуры.

Организация профессиональной педагогической деятельности в современной образовательной ситуации происходит в динамично изменяющихся политических, социальных и экономических условиях. Изменения современной школы и дошкольного образования захватили не только подходы к определению вариативности содержания и стандартизации образования, к оценке качества результатов учебной деятельности обучающихся и труда преподавателей. Качественному

преобразованию подвергаются взаимоотношения между учащимися и учебными заведениями в плане воздействия на учащихся, их отношения к учебному заведению, родительскими организациями и попечительскими советами, характера контактов учебного заведения с обучающимися.

Владение учителями данной компетенцией позволит опередить формирование и обострение в образовательном учреждении сложных проблем, таких как социально-экономического и этнического происхождения, вдобавок ослабить воздействие проекции общественных проблем, привносимых извне. В педагогической науке остается открытым вопрос о том, в чем заключаются преимущества медиации и какая модель (подход) будет наиболее действенной в условиях образовательного учреждения [3, 4].

В современной практике выделяют несколько моделей (подходов) медиации, которые не являются четко выраженными альтернативами друг другу: медиация, ориентированная на решение проблем или «классическая» медиация, нарративная медиация, трансформативная медиация, экосистемная или семейно-ориентированная медиация, фасилитативная медиация, оценочная медиация.

Анализ применения данных моделей в педагогической практике показывает существенные отличия в целях и задачах медиации, а также в функциях педагога, играющего роль медиатора [3,4].

Медиация, ориентированная на решение проблем Б. Спанглера – самая распространенная модель. Ее основной чертой является сфокусированность на интересах людей, а не на позициях. В рамках данной модели медиатор изначально предлагает сторонам изложить свои позиции, а уже потом помогает им признать, что у сторон существуют общие интересы и потребности. Классический подход педагога к медиации вполне может быть успешен в ситуациях, где тот не является одним из участников конфликта: при разрешении проблем между обучающимися, другими педагогами и родителями, родителями и руководством образовательного учреждения [5,6].

Нарративная медиация разработана Джеральдом Монком и Джоном Уинслэйдом. Нарративный подход основан на убеждении в том, что медиаторы и участники конфликта оказывают продолжительное влияние друг на друга в ходе диалога, т. е. сам процесс медиации выглядит как изложение участниками своего взгляда на происходящее.

Особенности нарративного подхода к медиации:

1. Более привилегированное положение историй и смыслов по сравнению с фактами.
2. Направленность на укрепление отношений взамен достижения разового соглашения.
3. Выявление и развитие альтернативных историй, которым сопутствует «растворение» конфликта.

Трансформативная медиация Дж. Фолджера и Б. Буша. Участники самостоятельно определяют ход медиации, а медиатор следует за ними. В центре внимания – общение сторон. Ключевой компонент – слышание и слушание, что помогает участникам пережить некую «трансформацию» и прийти к взаимопониманию, признанию потребностей друг друга.

Экосистемная или семейно-ориентированная. Одним из ведущих практиков данного подхода является Лиза Паркинсон. Экосистемная медиация основывается на теории систем, позволяющей понять всевозможные семейные структуры, отношения и модели поведения, также помочь в возобновлении нарушенных отношений. Системный подход помогает медиаторам учесть наболее масштабные общественные и юридические аспекты сложившейся ситуации.

Следовательно, экосистемная медиация представляет собой систему совместного принятия решений всеми участниками процесса, в ходе которого члены семьи пытаются найти взаимоприемлемые решения проблем, имеющие важные психологические, социальные, юридические, экономические последствия и результаты. Это может привести к достижению согласия по конкретным проблемам, но при этом улучшение взаимоотношений между сторонами также является одной из целей процесса.

Фасилитативная медиация, основанная на понимании или «понимающий подход» Г. Фридмана и Дж. Химмельстайна. Главная цель этой модели состоит в разрешении спора посредством понимания. Более многоуровневое и разностороннее понимание сторонами их собственных перспектив, приоритетов и интересов, перспектив, приоритетов и интересов всех других сторон, рефлексия их взаимодействия, развитие понимания и взаимопонимания, совместная рефлексия – все это делает участников способными совместными усилиями преодолеть возникший между ними конфликт.

Оценочная медиация. Модель оценочной медиации, когда посредник непосредственно влияет на процесс медиации, занимает активную руководящую позицию, оценивает положение дел и при необходимости может влиять и на результат медиации, предлагая свои варианты (рекомендации) разрешения спора, если в этом есть необходимость, представляется при для руководителей образовательного учреждения, представителей попечительского совета, профсоюза, так как предполагает высокий уровень профессиональных знаний и опыта, чтобы помочь участникам осознать сильные и слабые стороны их позиций, законных прав и обязанностей, а также перспективу возможного судебного разбирательства по существующему конфликту. При этом медиатор имеет право предоставить объективную информацию правового содержания, высказывать свое мнение относительно спора. Урегулирование спора достигается посредством выработки соглашения, близкого по содержанию к возможному судебному решению [2, 3, 7].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все формы медиации направлены на выявление истинных интересов и выработку консенсуального решения. Наряду с этим практически все формы медиации подразумевают сохранение партнерских, близких отношений сторон.

Следовательно, владение медиативными компетенциями для современного учителя представляется актуальным и крайне значительным вследствие усложнения профессиональных задач, необходимости урегулирования взаимоотношений между обучающимися, обучающимися и педагогами, обучающимися и их родителями, педагогами внутри коллектива и т.д.

Подбор модели медиации осуществляется соответственно характеру конфликта или проблемы, зависит от целей и задач медиации, от состава участников, личностной зрелости, их возраста и профессиональной компетентности, владения педагогом-медиатором методами и приемами различных моделей урегулирования конфликтов, его опыта и медиативной компетенции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. ГОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова». – Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С.260-263

2. Ворошилова Е.Л., Ворошилова О.Л. О мерах по обеспечению доступности качественного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов [Текст] / О.Л. Ворошилова, Е.Л. Ворошилова // Теоретические и прикладные вопросы специальной педагогики и психологии: Встреча поколений: Материалы VIII международной научно-практической конференции молодых ученых студентов, посвященный памяти профессора Р.Е. Левиной. 2015. С. 93-97.

3. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы [Текст] / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237.

4. Никитина Е.А. Психологические особенности Я-концепции студентов [Текст] / Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2013. №1. –С. 92 – 97.

5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-

методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

6. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи [Текст] / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249 – 255.

7. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. №1. –С.78.

МЕДИАЦИЯ, КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Ишутин Андрей Александрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена рассмотрению процесса медиации, как альтернативного способа разрешения конфликтных ситуаций. Приведены преимущества при использовании медиаторов. Указаны основные этапы проведения данной процедуры.

Альтернативные способы разрешения конфликтов представляют собой иные (официальному правосудию) операции, которые обеспечивают условия и требования для достижения единого мнения и примирения конфликтующих сторон. Данные процедуры обладают преимуществами перед судопроизводством – накопление судебной практики, своевременность, оптимальная организация, самоокупаемость.

Использование альтернативных методов разрешения конфликтов во всех вариантах уменьшают период рассмотрения дела и дают возможность уменьшить нагрузку на судебную систему.

Применение медиации в России, как альтернативный способ решения конфликтных споров принято на федеральном уровне [1]. В данном нормативном документе так же указаны основные принципы, требования и условия процедуры [2, с. 225-229].

Процесс медиации – метод решения споров с помощью медиатора на основе добровольного согласия сторон с целью достичь решения, удовлетворяющее разные стороны.

Медиатор – самостоятельное (независимое) физическое лицо (лица), которые приглашаются сторонами в качестве посредников в решении и урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по сути спора [3, с. 225-229].

Современная медиация в ее понимании возникла во второй половине XX в. Изначально, ее истоки развивались в США, а чуть позднее стала появляться в странах Европы, таких как Англии, Франции, Бельгии, Нидерландах, Германии, Австрии и др. [4, с. 127-129].

Перед другими методами разрешения инцидентов и конфликтов медиация имеет ряд положительных качеств:

- добровольность. Медиация используется в том случае, если стороны по своей инициативе решили вступить в совместный диалог с целью достижения взаимопонимания и заключения мирового соглашения. По сравнению с силовыми методами решения спора, медиация дает возможность уравновесить круг интересов обеих сторон так, чтобы сохранить их важность и исключить негативные последствия в будущем;
- конфиденциальность. При обращении в суд, стороны должны раскрыть общественности детали возникновения своего конфликта. Между сторонами переговоров и медиатором составляется и подписывается соглашение о конфиденциальности. Данный документ предоставляет сторонам гарантию того, что конфликт останется в тайне. Стороны сами определяют, в каких частях и в какой форме им нужна конфиденциальность;
- беспристрастность. Нейтральность – одна из главных характеристик, которым обладает лицо, руководящее процессом медиации. Медиатор не должен быть заинтересован в разрешении дела. Он придерживается нейтралитета; не дает советов, не принимает решений, нейтрально относиться к сторонам. Цель медиатора – найти точки соприкосновения, примирить конфликтующие стороны, и не выносить решение в пользу одной из сторон;
- равноправие сторон. Стороны имеют равные права в переговорах и в принятии решений;
- быстрота разрешения споров и конфликтов. С помощью медиации, разрешение конфликта занимает меньше времени, по сравнению с судебным процессом. В отличие от разрешения конфликтной ситуации через судебный процесс, при медиации скорость достижения результата зависит только от конфликтующих сторон, а не от работы государственных органов [5, с. 17-19].

Процедура медиации делится на несколько видов: на внесудебную, досудебную и судебную.

1) во внесудебном порядке – случай, когда у лиц возникают затруднения в урегулировании споров, но отсутствует возможность (нежелание) обращения в суд;

2) в досудебном порядке – в случаях, предусмотренных законодательством, или на основании внесенной в договор или в иное юридически обязательное соглашение, заключенное между сторонами (участниками спора), медиативной оговорки о необходимости урегулирования разногласий через применение процедуры медиации;

3) в рамках судебного процесса – в случае, когда стороны имеют право на любой стадии судебного разбирательства прекратить процесс и обратиться к медиатору, а на суд возлагается обязанность предложить сторонам использовать процедуру медиации.

Основные этапы, при использовании медиации:

- организация переговорного процесса;
- описание позиций сторон;
- выявление ключевых интересов сторон;
- поиск истинных (настоящих) интересов сторон и их возможных крайних позиций;
- выявление совместного решения (альтернативы, компромиссы);
- достижение договоренности;
- составление и подписание мирового соглашения.

Наибольший результат применение медиации даст в следующих областях:

· семейные взаимоотношения (процесс развода);
· воспитательно-образовательная сфера;
· в области бизнеса и коммерции (споры между организациями);
· экономическая сфера (трудовые и производственные конфликты);
· экономическая и банковская система (банкротство организаций);
· сфера туризма;
· система страхования и др. [6, с. 2-3].

Подводя итог, можно сделать вывод, что медиация – это способ досудебного урегулирования конфликтов и безболезненное решение спорных ситуаций с привлечением нейтрального специалиста, который может помочь в подписании мирного соглашения [7, с. 23].

Данный метод регламентируется российским законодательством и уже давно применяется на практике. С каждым годом, медиация охватывает все больше сфер различных правоотношений (коммерческие, семейные и др.) тем самым люди стали больше доверять и использовать данный способ разрешения конфликтов [8, с. 255].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ // СЗ РФ. 2010. №31. – Ст. 4162.

2. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего

профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.

3. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.

4. Кутюков, Д.В. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных ситуаций / Д.В. Кутюков. – Текст: непосредственный // Государство и право: теория и практика: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, апрель 2011 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 127-129.

5. Худойкина, Т.В. Разрешение правовых споров и конфликтов с помощью примирительных процедур // Мировой судья. 2004. – №4. – С. 17-19.

6. Молокова, М.А. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.А. Молокова, О.И. Федорищева; Минобрнауки России, Юго-Западный государственный университет. –Курск: ЮЗГУ, 2013. – 184 с.

7. Каменков, В.С. Медиация в строительстве / В.С. Каменков // Юридический мир. – 2015. – №10. – С. 23.

8. Тимофеев, Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255-263.

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ГЕНДЕРНЫХ КОНФЛИКТОВ

Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия
Авилова Анна Дмитриевна, бакалавр
Гвидиани Гаяне Мирзаевна, бакалавр
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена рассмотрению причин гендерных конфликтов как социально-значимых явлений в обществе. Проводится анализ причин и последствий гендерных конфликтов.

Гендерный конфликт – взаимодействие или психологическое состояние, в основе которого лежит противоречивое восприятие гендерных ценностей, отношений, ролей, приводящее к столкновению интересов и целей [1].

Разделение между мужчинами и женщинами может привести к различным видам конфликтов, начиная от внутриличностных и заканчивая межгрупповыми.

Гендер задает направление поведению личности, способствует реализации личностных смыслов. Особенности гендерного конфликта на уровне внутреннего мира человека раскрывается И.С. Клециной при соотнесении подструктур: «Я как индивидуальность – Я как представитель гендерной группы», то есть через соотношение той оценки, которую дают личности другие люди в течение взаимодействия и оценки себя как обладателя гендерных характеристик и исполнителя полоспецифических ролей [2, с. 170].

Гендерные конфликты зачастую коренятся в информационных моделях, складывающихся в психике участников. Мужчины и женщины по-разному прочитывают послания друг друга, и тогда ошибки восприятия и реагирования приводят к конфликтности взаимоотношений. Рассказ о невзгодах, неприятностях для женщин является, прежде всего, попыткой получить сочувствие: они и не ожидают конкретных действий на свои жалобы. Мужчины же чувствуют себя обязанными среагировать «делом» на высказанные проблемы. Обмен мелкими деталями информации для женщины – средство и свидетельство достижения близости, мужчина не любит вдаваться в незначительные детали. Хотя, конечно, индивидуальные различия здесь более важны [3, с. 5-6].

Индивидуальное несоответствие стандартным типам поведения, характера, нетипичное исполнение своей гендерной роли является одной из причин внутриличностного конфликта у таких мужчин. Также подобного рода несоответствие общепринятым культурным нормам может привести к напряженности и конфликтности на работе. Например, от женщины в роли начальника ожидают более мягкого, бережного и

открытого отношения к подчиненным, чем от начальника мужчины. Если она проявляет себя, наоборот, в грубости, стойкости и суровости по отношению к своим сотрудникам, то это ведет к ещё более существенной негативной реакции среди них, чем допустим отсутствие таких качеств у начальника мужского пола. Это может стать причиной развития гендерного межличностного конфликта. Ущемление прав женщин видят и в том, что женщины чаще всего занимаются не только низко оплачиваемыми, но и не очень престижными видами труда. Однако с этим вряд ли можно полностью согласиться. Во-первых, мужчины тоже выполняют многие виды работ, не пользующихся популярностью в обществе и которые низко оплачиваемые (вспомним мусорщиков, ассенизаторов, чернорабочих и т. д.) [4, с.16].

И всё же, что касается труда, то дискриминация девушек существует и у нас в стране. Известно, что в 1993 году множество женщин были лишены работы, в отличии от большинства мужчин, если судить по увольнению по собственному желанию, то женский список выглядел в два раза меньше. Это связано с тем, что шансов у женщин найти какую-либо работу меньше, чем у мужчин. Поэтому они пытаются удержаться, остаются работать в тех местах, где уровень зарплаты крайне низок, но он хотя бы есть хоть какой-то. Отсюда уровень текучести женских кадров, который существенно ниже чем у мужчин [5, с. 16].

Одной из главных причин гендерных конфликтов является стереотипное мышление. Достаточно давно в обществе на женщинах появилось такое некое «клеймо», гендерный стереотип о том, что они менее сильные, более слабые духом, менее смелые, стойкие, плохо умеют справляться со своими эмоциями и страхами, как следствие менее способны идти на риски, даже если за ними стоит успех. На почве этого стереотипа очень часто возникают межгрупповые гендерные конфликты [6, с. 249].

Что касается мужчин, то принято считать, как пишет Н.Н. Обозов, что мужчина должен быть сдержанным, хорошо владеющим собой, спокойным, непредвзятым во взаимоотношениях с другими людьми. Для лиц мужского пола проявлять свои чувства – значит, проявить слабость, нарушить устоявшуюся в обществе норму так называемой мужественности. Это приводит к тому, что у мальчиков может развиться феминофобия – страх перед проявлением у себя женственности. Поэтому молодые люди, которые более склонны к общепринятому подходу в отношении мужской роли могут посчитать, что раз мужчина не должен проявлять свои чувства и эмоции, то им не надо развивать способность к эмпатии, учиться понимать и принимать то, что чувствуют другие люди [7].

Гендерные конфликты возникают в случае несовпадения гендерных стереотипов с внутренними установками личности или противопоставлени я нескольких ролей. В ходе изучения гендерной проблематики студенты

педагогического вуза подтверждали, что большинство среди них (до 65%) испытывают на себе негативные последствия гендерного конфликта:

- хроническую усталость (например, при одновременном выполнении ролей жены, матери и студентки трудно образцово выполнить все роли);
- чувство вины за несоответствие традиционным гендерным стереотипам (например, «хорошая мать не бросает маленького ребенка на няню» или «хороший муж обеспечивает семью»);
- снижение самооценки, когда выглядят и ведут себя не как «настоящий мужчина» или «настоящая женщина»;
- агрессию, направленную на тех, кто нарушает установленные гендерные нормы «мужественности» и «женственности»;
- завышенные требования к окружающим людям, особенно противоположного иола;
- трудности в выражении и интерпретации эмоций, страх потери самоконтроля, нежелание принять помощь (ограничения традиционной мужской роли);
- маскировку одаренности и неприятие компетентности у женщин и т.д. [8, с. 225; 9, с. 225-229].

Таким образом, мы рассмотрели основные причины гендерных конфликтов, какие они бывают, к каким последствиям приводят, в процессе изучения также выяснили, что такие виды конфликтов достаточно сильно распространены и случаются практически во всех сферах общественной жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Термины гендерных исследований https://gender.academic.ru/322/Гендерный_конфликт [Электронный ресурс] (Дата обращения: 13.04.2022).
2. Клецина, И.С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления / Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход: матер. Всерос. науч.- практ. семинара. Краснодар: Кубанский гос. Ун-т, 2007. – С. 30-44.
3. Кон, И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии, 2001. – С. 5-6.
4. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249-255.
5. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины Е. Ильин https://bookap.info/genpsy/ilyin/gl16.shtm [Электронный ресурс] (Дата обращения: 13.04.2022).

6. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины Е. Ильин https://bookap.info/genpsy/ilyin/gl16.shtm [Электронный ресурс] (Дата обращения: 13.04.2022).
7. Влияние гендерных стереотипов на восприятие в современном обществе Э. Карепова https://psyfactor.org/lib/stereotype13.htm [Электронный ресурс] (Дата обращения – 13.04.2022).
8. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. Федеральное агентство по образованию, Международная академия наук высшей школы, Администрация Курской области, ГОУ ВПО «Курский государственный технический университет». – Курский государственный технический университет, 2009. – С. 225-229.
9. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика. – М., 2014. – №3(18). – С. 225-229.

ОСНОВНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Терехова Екатерина Александровна, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье приведена классификация конфликтов возникающих в социально-трудовой сфере, а так же описана процедура разрешения конфликтов.

Классификация конфликтов в социально-трудовой сфере является необходимым условием для научного исследования.

Законодатель раскрыл содержание понятия «индивидуальный трудовой спор», тогда как в ранее действующем Кодексе Законов о труде данная категория раскрыта не была, поэтому данную категорию конфликтов можно было характеризовать на основании анализа правовых норм [1]. Из него вытекает следующее. Как в том случае, когда один спорящий работник (индивид), считает, что его права нарушены, так и тогда, когда он добивается признания за ним какого-либо нового права (например, повысить оплату труда или привести в соответствие с ней условия труда при выполнении работ в тяжелых или опасных ее характеристиках), речь идет либо о применении к индивиду - конкретному лицу, нормативных условий, установленных законом, коллективным договором, подзаконным актом и т.д., либо об исполнении заключенного индивидуального трудового договора. Споры индивидуального характера охватывают все

конфликты, касающиеся применения установленных, условий труда к персонально конкретному работнику [2]. Вторую категорию конфликтов в социально-трудовой сфере составляют споры коллективного характера. Действующее законодательство дает определение только коллективного трудового спора. Оно закреплено в п. 1 ст.2 Федерального законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений» [3].

В данном определении скрыта классификация конфликтов по характеру соотношения с правом. Согласно этому подходу к классификации конфликтов в трудовой сфере споры подразделяются на исковые споры (споры права), а также неисковые споры (споры интересов) [4]. При возникновении индивидуального спора работник, обращаясь в соответствующий орган, добивается, требует или предъявляет иск о восстановлении его нарушенного права, об установлении или признании за ним того или иного индивидуального права, т.е. речь идет о так называемых правоустановительных исках. Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных именно тем, что могут иметь характер исковых (конфликты права) и неисковых (конфликты интересов). Эта особенность вытекает из анализа понятия коллективного трудового спора. Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов интересов, могут возникнуть, например, при ведении коллективных переговоров с работодателями, их объединениями (ассоциациями) по заключению или дополнению и изменению коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым отношениям [5]. Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов права, могут возникнуть, например, по поводу выполнения действующего коллективного договора или соглашения по социально-трудовым отношениям, а также выполнения условий труда (включая заработную плату), установленных законом, подзаконным актом и пр. Разрешение социального конфликта или трудового спора это — целенаправленное действие субъектов отношений, при которых они совместными усилиями пытаются найти взаимоприемлемый выход из конфликта. В данном процессе может принимать участие третья сторона [6]. Государственный или негосударственный орган содействия разрешению конфликтов, а также лицо их представляющее. Для подключения к процессу разрешения конфликта третьей стороны необходимо наличие доброй воли субъектов трудовых отношений. Оно оформляется соответствующим актом, а сам процесс имеет характер институализации примирительной процедуры [7].

Под урегулированием социального конфликта или трудового спора понимается процесс рассмотрения причин спорных отношений, предмета

конфликта специальным органом, который может вынести соответствующее решение, понуждающее одну или обе стороны выполнить определенные действия в целях ликвидации причин конфликта. К числу органов, урегулирующих конфликты в социально-трудовой сфере, относятся: суды соответствующей юрисдикции, специальные трудовые арбитражи [8]. Практика показывает, что конфликты интересов могут быть разрешены при проведении примирительных процедур и привлечении к ним посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров. Специфика конфликтов права заключается в том, что ни примирительные процедуры с участием сторон конфликта, ни рассмотрение неурегулированных разногласий между сторонами трудовых отношений с привлечением посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров, как правило, не могут разрешить конфликт такого рода. Участие третьей стороны в разрешении конфликтов в социально-трудовой сфере определяется конституцией или законодательством государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О разрешении коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года № 175 – ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – С. 9.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Никитина Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области/ Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход: материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. 2018. - С. 254.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области/ Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. –

Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Третьякова Наталья Александровна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной работе рассматривается профилактика конфликтов в процессе межличностной коммуникации.

История научного познания коммуникации начинается с античности. Политическая жизнь греков широко использовала риторику, красноречие и особым доверием народного собрания пользовались ораторы, владеющие силой устного слова. Русские ученые истово почитали живое слово и книжную премудрость [1]. Почти столетие спустя М. В. Ломоносов восславил дар речевого общения в следующем рассуждении: «Если бы каждый член человеческого рода не мог изъяснить своих понятий другому, то бы не токмо лишены мы были сего согласного общих дел течения, которое соединением наших мыслей управляется, но и едва бы не хуже ли были мы диких зверей, рассыпанных по лесам и по пустыням» [2].

Термин «коммуникация» используется многими общественными, биологическими, техническими науками, и чаще всего имеется в виду элементарная схема коммуникации (рис.1.).

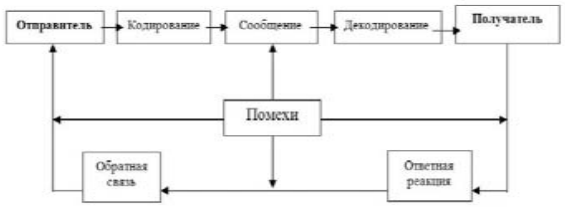

Рис.1. Схема коммуникации

Схема показывает, что коммуникация предполагает наличие не менее трех участников: передающий субъект (коммуникант) — передаваемый объект (сообщение) — принимающий субъект (реципиент). Стало быть, коммуникация — это разновидность взаимодействия между субъектами, опосредованного некоторым объектом [3].

В межличностном взаимодействии важную роль играют индивидуальные качества оппонентов: самооценка, индивидуальный порог толерантности, склонность к агрессии, социально-культурные различия. Все эти качества в той или иной мере влияют на уровень конфликтности личности. Под конфликтностью личности понимается интегральное свойство, отражающее частоту вступления индивида в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации [4].

В результате исследования межличностных конфликтов как социального явления удалось выделить два критерия, по которым выбирается стратегия конфликтного поведения: стремление к пониманию оппонента и ориентация на удовлетворение его желаний или направленность на достижение только собственных целей без учета интересов соперника. Указанные критерии позволяют выделить пять главных стратегий поведения человека в конфликтной ситуации.

Советский психолог А.Н. Леонтьев считает, что общение - это определенный аспект деятельности, поскольку оно присутствует в любой деятельности как ее элемент.

Профессор Б.Г. Ананьев подчеркивал, что особенность и важнейшая характеристика общения как деятельности состоит в том, что через него человек строит свои отношения с другими людьми.

Широкое признание и распространение получила линейная модель коммуникации, разработанная известным американским социологом и политологом Г. Лассуэллом и включающая пять элементов [4]: 1. Кто? (передает сообщение) - коммуникатор. 2. Что? (передается) - сообщение. 3. Как? (осуществляется передача) - канал. 4. Кому? (направлено сообщение) - аудитория. 5. С каким эффектом? - эффективность. Формула Лассуэлла трактует коммуникацию прежде всего как императивно-побудительный процесс: «отправитель» в той или иной степени стремится воздействовать на «получателя». Между тем у него есть далеко не бесспорное предположение, а именно, что передаваемые сообщения всегда вызывают какой-то ожидаемый эффект. Развитие человечества от первобытного варварства до постиндустриальной цивилизации сопровождалось постоянным увеличением количества коммуникационных каналов, благодаря дополнению естественных каналов, образовавшихся в ходе антропогенеза, каналами искусственными, сознательно созданными людьми.

Естественные коммуникационные каналы — это каналы, использующие врожденные, средства для передачи смысловых сообщений в физическом пространстве. Таких каналов два: невербальный (несловесный) и вербальный (словесный). Невербальный канал — древнейший из коммуникационных каналов, возникший в ходе биологической эволюции задолго до появления человека. Вербальный канал доступен только роду

человеческому, обладающему речевой способностью, способностью пользоваться естественным языком.

Таким образом, анализируя все перечисленные выше теории и концепции, мы можем констатировать многообразие мнений о процессе общения и сущности общения. Очень часто понятия оказываются более или менее механистическими, рассматривая безличный процесс передачи информации как основную сущность общения, тогда как психосемантический, ментальный уровень коммуникативной трансформации остается неисследованным.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шилова В.А. О семиосоциопсихологическом подходе к изучению процессов коммуникации [Текст] / В.А. Шилова // Российское общество и социология в XXI веке: Социальные вызовы и альтернативы : материалы II Всерос. социол. конгр. - М. : МГУ, 2004.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова Е.Л. К вопросу о реализации карьерных устремлений молодых людей с инвалидностью [Текст] / Е.Л. Ворошилова, О.Л. Ворошилова // Дефектология. № 1. 2016. – С. 70.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В IT-ОРГАНИЗАЦИЯХ

Федорова Анастасия Романовна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена вопросу профилактики межличностных конфликтов в IT-организациях. Рассмотрены понятия конфликта и межличностного конфликта.

Межличностные конфликты стали повседневной реальностью в организациях и нередко оказывают определяющее влияние на качество их деятельности. Возникают значительные трудности на пути выполнения поставленных задач и достижения стратегических целей компании. Разбалансировка взаимосвязей групповой деятельности по причине деструктивного межличностного конфликта в коллективе неизбежно ведет к потере эффективности качества деятельности, возрастанию личной неудовлетворенности у каждого члена коллектива, текучести кадров и других негативных последствий [1].

В последнее время нередко наблюдаются упрощенные и поэтому неудачные подходы к оценке, предупреждению и разрешению межличностных конфликтов в организациях. Чтобы этого избежать, руководителям необходимо овладеть умениями и навыками управленческого воздействия на конфликты. Эффективность урегулирования руководителем возникающего в коллективе конфликта определяется, прежде всего, выбором способа его разрешения [2]. В IT-сфере управлять конфликтами особенно тяжело, так как существуют сотни способов реализации одного и того же проекта, и два разных специалиста могут иметь противоположные точки зрения. В некоторых IT-компаниях процесс разработки не регламентирован, в результате чего каждый сотрудник делает свою работу так, как считает нужным.

Вклад в изучение социально-психологических аспектов управления и разрешения конфликтов внесли зарубежные ученые В. Зигерт, Л. Ланге, Х. Корнелиус, З. Фрейд, Д. Скотт и др. Отечественные ученые ~ А.Я. Анпупов, Е.И. Васильева, Н.В. Гришина, А.В. Дмитриев, Д.П. Зеркин, В.Н. Кудрявцев, А.И. Пригожин, Т.С. Сулимова, В.Н. Шаленко, А.И. Шипилов и другие исследовали специфику современных межличностных конфликтов в организациях и разработали способы их разрешения.

Конфликт (от латинского conflictus — столкновение) – это отношение между субъектами социального воздействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов, убеждений) и суждений (мнений, взглядов, оценок) [3].

Анцупов А.Я. и Шипилов А.И. приводят следующее определение: конфликт — это наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности [4].

Конфликт, по Зиммелю, это форма социализации. По отношению к социальной системе и к участвующим в противостоянии он выделил позитивную функцию конфликта, остроту, его силу. По его мнению, следует отличать биологическую и психическую природу социальных конфликтов.

Конфликт в структурно-функциональной теории Парсонса трактуется как фактор повреждения и разрушения социальной системы. Л. Коузер в работе «Функции социального конфликта», обосновал и положительную роль конфликта. Он указывает, что люди в конфликте разряжаются, узнают соотношение сил, сплачиваются, поддерживают целостность группы и создают новые социальные институты. Однако для этого конфликт должен быть управляем [5].

Межличностный конфликт - это наиболее распространенный тип конфликта, где в роли участников встают два человека, и каждый участник является субъектом - носителем ценностей, интересов и мнений. Данный конфликт отличается напряжённостью и эмоциональной вспыльчивостью. Зачастую он возникает на почве личной неприязни, но в организационной среде личные отношения между людьми очень часто проецируются на деловую сферу. В организациях одной из самых распространенных причин возникновения данных конфликтов является нарушение субординации [6].

В результате многочисленных исследований ученых, проведенных с использованием таких методов как наблюдение, беседа, тестирование, было установлено, что особенности возникновения межличностных конфликтов в организационной среде обусловлены рядом объективных и субъективных условий и факторов. Объективными условиями и факторами выступают социально-экономические условия, условия деятельности и тип организации, особенности организационно-управленческой структуры. К субъективным факторам относятся особенности межличностных отношений в коллективе, опосредованных совместной производственной деятельностью и индивидуально-психологическими особенностями сотрудников [7].

Также были определены факторы, влияющие на уровень конфликтности в организационном коллективе. Среди них несовпадение статуса формального руководителя с лидирующей позицией в неформальной структуре взаимоотношений; количество межличностных конфликтов в

коллективе; преобладающая в коллективе ведущая стратегия поведения в конфликтной ситуации; индивидуально-психологические особенности сотрудников, определяющие общую ведущую направленность межличностных притязаний в коллективе. Фактором негативной направленности в межличностных отношениях выступает такое сочетание качеств личности как склонность к агрессии, независимость при низкой способности к сотрудничеству и альтруизму. На уровень конфликтности также влияют приоритетность в отношении организационных и личных интересов сотрудников, соответствие высоким стандартам деятельности [8].

Основными эффективными психологическими методами профилактики межличностных конфликтов в IT-организациях являются методы оптимизации деятельности организационно-управленческой структуры организации и межличностных отношений в коллективе; оценка персонала с целью оптимизации межличностных отношений в коллективе; обучение эффективным психотехнологиям и навыкам конструктивного группового взаимодействия в рамках тренинговых программ; психологическое консультирование [9].

Система профилактики межличностных конфликтов в IT-организациях должна осуществляться комплексно, включая следующие направления: создание благоприятного психологического климата в коллективе посредством регулярной диагностической оценки межличностных взаимоотношений и своевременной профилактической работы; индивидуальное консультирование с целью оказания конфликтологической и психологической помощи в решении проблем; развитие навыков коммуникативной культуры, конфликтологической компетентности сотрудников с помощью социально-психологических тренинговых программ и акмеологических тренингов программно-целевой направленности .

Таким образом, межличностные конфликты являются неотъемлемой частью в процессе функционирования любой организации. Возникновение конфликтов в коллективах IT-организаций обусловлено спецификой данной отрасли. Для того, чтобы разногласия в организационной среде не привели к серьезным последствиям и не оказали существенного влияния на деятельность компании, необходимо использовать эффективные психологические методы диагностики и профилактики межличностных конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Емельянов С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — С. 8-13, 24, 31, 124.

2. Чернышова О.В. Психолого-педагогическое сопровождение обучения студентов в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного

государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. №1. –С.123.

3. Ворошилова О.Л. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине – 2015: сборник научных трудов.- Курск, 2015. –С. 24.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Психолого-педагогические условия формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению в условиях общеобразовательной школы / Т.В. Иванова, О.В. Шикова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2018. – № 1 (7). – С. 45.

7. Будовская И.В. К вопросу о сущности и содержании понятия «Профессиональное самосознание» в научной литературе [Текст] / И.В. Будовская // Известия Регионального финансово-экономического института. 2016. №1 (10). - С.18.

8. Тимофеев Н.С. Индивидуально-психологические особенности старшеклассников как фактор профессионального сомоопределения / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2021. № 1 (57). – С. 255 .

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

ОСОБЕННОСТИ КЛАССОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Цыкалов Павел Валерьевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются причины классовых и социальных конфликтов, описаны стадии развития и его участники.

Классовый конфликт, также называемый классовой борьбой и классовой войной - это политическая напряженность и экономический антагонизм, существующие в обществе вследствие социально-экономической конкуренции между социальными классами или между богатыми и бедными [1]. Формы классового конфликта включают прямое насилие, такое как войны за ресурсы и дешевую рабочую силу, убийства или революции; косвенное насилие, такое как смерть от нищеты и голода, болезни и небезопасные условия труда; и экономическое принуждение, такое как угроза безработицы или изъятие инвестиционного капитала; или идеологически, посредством политической литературы [2]. Кроме того, к политическим формам классовой борьбы относятся: легальное и нелегальное лоббирование, подкуп законодателей. Формы классового конфликта включают прямое насилие, такое как войны за ресурсы и дешевую рабочую силу, убийства или революции; косвенное насилие, такое как смерть от нищеты и голода, болезни и небезопасные условия труда; и экономическое принуждение, такое как угроза безработицы или изъятие инвестиционного капитала; или идеологически, посредством политической литературы. Кроме того, к политическим формам классовой борьбы относятся: легальное и нелегальное лоббирование, подкуп законодателей [3].

Высшей точкой классового конфликта является протест. Протест-реакция на общественную ситуацию. Рассмотрим на примере чилийских волнений 2019 – 2020 г. Протесты начались в понедельник, 7 октября, когда учащиеся средних школ начали организованную кампанию уклонения от платы за проезд в метро Сантьяго [4]. В ответ власти метрополитена начали контролировать доступ к нескольким станциям. Под лозунгом «Уклониться!», кампания уклонения от платы за проезд продолжалась и росла в течение оставшейся части этой недели и в следующую. 25 октября 2019 года более 1,2 миллиона человек вышли на улицы Сантьяго в знак протеста против социального неравенства, требуя отставки президента Пиньеры, в ходе так называемого «крупнейшего марша Чили» [5]. По состоянию на 28 декабря 2019 года погибло 29 человек.около 2500 человек получили ранения и 2840 были арестованы. Правозащитные организации получили несколько сообщений о нарушениях, совершенных против протестующих силами безопасности, включая калечение глаз, пытки, сексуальное насилие и сексуальное насилие. 28 октября 2019 года президент Пиньера сменил восемь

министерств своего кабинета в ответ на беспорядки, отправив в отставку своего министра внутренних дел Андреса Чедвика [6]. 15 ноября 2019 года Национальный конгресс Чили подписал соглашение о проведении национального референдума, который переписал бы конституцию, если бы она была одобрена. Референдум был перенесен с апреля на октябрь 2020 года из-за пандемии COVID-19 в Чили. 25 октября 2020 года Чилийцы проголосовали 78,28 % в пользу новой конституции, в то время как 21,72 % отвергли это изменение. Явка избирателей составила 51 %. 16 мая 2021 года было проведено голосование по выборам 155 чилийцев, которые сформируют конвенцию, которая разработает новую конституцию. 18 ноября чилийские спецслужбы прекратили расследование предполагаемой причастности кубинских и венесуэльских агентов к протестам, не найдя никаких убедительных доказательств [7].

Пандемия спровоцировала сокращение масштабов протестов с мерами социального дистанцирования и возможными правительственными блокировками. По оценкам, 3,5 миллиарда долларов и 300 тысяч рабочих мест были потеряны из-за разрушения и повреждения государственной и частной инфраструктуры, включая метро Сантьяго, в результате протестов и вандализма, проведенных в основном в период с октября по ноябрь 2019 года. 19 декабря 2021 года бывший студенческий лидер и переговорщик по конституционному соглашению, 35 - летний левый Габриэль Борик, был избран президентом Чили на президентских выборах 2021 года, набрав 55,86 % голосов [8].

Таких образом, в мире существуют основные проблемы: социальное неравенство и классовые конфликты [9]. Преодоление их - задача всего мирового сообщества, в том числе ученых разлных стран. Комплексный, интегральный подход к изучению социальных конфликтов является единственно верным. Этот подход внутренне диалектичен и ещё раз доказывает, что социальные конфликты характеризуют такую сторону социального противоречия, как борьба противоположностей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдение и анализ // Социологические исследования.2001-47 с.

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Ворошилова Е.Л. К вопросу о реализации карьерных устремлений молодых людей с инвалидностью [Текст] / Е.Л. Ворошилова, О.Л. Ворошилова // Дефектология. № 1. 2016. – С. 70.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. //

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова : Актуальные проблемы современной психологии образования : монография . –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Шоркинь Роман Витальевич, бакалавр,
Осьмина Дмитрий Валентинович, бакалавр,
Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель.
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию особенностей организация медиации в сфере образования. В работе проведен теоретический обзор вопросов, связанных с актуальными проблемами школьной медиации.

В современных научных исследованиях даются разные толкования понятия «медиация».

Медиация (от лат. mediare - «посредничать») - форма внесудебного разрешения споров с помощью третьей нейтральной беспристрастной стороны - медиатора (посредника) [1, с. 34].

Медиация - это метод, в основе которого лежит уважение к личности, добровольное участие и волеизъявление, свобода выработки и принятия решений, основывающихся на возможности защиты и удовлетворения

интересов сторон, при условии предоставления равных прав всем сторонам спора [2, с. 8].

Медиация - это и эффективная методика разрешения споров между разными уровнями большого коллектива [2, с. 11-12].

Медиация является наиболее мягкой формой альтернативного разрешения споров. Во время процедуры медиации стороны, участвующие в конфликте, самостоятельно приходят к взаимовыгодному решению, опираясь на опыт, знания и умения медиатора. Разрешение спора полностью зависит от воли самих спорящих.

Применение метода медиации как способа разрешения коммерческих споров впервые закреплено в нормах Арбитражного процессуального кодекса в 2002 г. Сторонники метода медиации считают его необходимым элементом построения и развития гражданского общества. В Германии есть термин «примирение жертвы и преступника», в Англии это называется «поддержкой жертвы» [3, с. 113].

В Москве действует Центр медиации и права Администрации Президента Российской Федерации, который ведет активную исследовательскую деятельность. Им издается журнал «Медиация и право. Посредничество и примирение» [4].

Школьная медиация - это новый подход к разрешению и предотвращению спорных и конфликтных ситуаций на всех уровнях системы российского образования [2, с. 26].

Школьная медиация - это собирательное понятие, применимое ко всему многообразию вариантов общения детей, подростков и молодежи в целом как между собой, так и с представителями других возрастных групп. При столь широком спектре общения часто приходится иметь дело со столкновением интересов. Школьная медиация подразумевает, что мы можем сократить количество подобных столкновений и облегчить их последствия.

Основными целями метода школьной медиации являются:

• Создание безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки.

• Воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, принятие, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам) [5, с. 237-245.].

• Улучшение качества жизни всех участников учебно-воспитательного процесса (каковыми являются семья, воспитатели, педагоги, администраторы воспитательно-образовательных учреждений, психологи, социальные работники, социальные педагоги, школьные инспекторы, дети, подростки, юношество) с помощью медиативного подхода,

основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и детей, так и между этими группами [6, с. 29-34.].

Использование медиации в школах способствует предупреждению насилия и сокращению применения дисциплинарных мер для решения внутренних проблем, а также воспитанию молодого поколения в духе мира и гражданской ответственности. В некоторых школах медиация входит в школьную программу, а учителя проходят базовое обучение технике медиатора. Программы создаются не только для способствования изменения психологического климата учебных заведений, но и с целью обучения учащихся применению методов разрешения конфликтов за пределами школы путем, отличным от насильственного [7].

Урегулирование конфликтов происходит в тесном сотрудничестве с педагогами для определения правильного подхода к разрешению конкретной конфликтной ситуации. Медиаторы должны иметь возможность дать оценку тому, когда конфликтная ситуация требует вмешательства со стороны специалистов, учителей или сверстников [8, с.121].

В целом, медиация с участием ровесников подразумевает посредничество небольшой группы школьников и студентов с целью разрешения возникших споров и проблем. Школы вправе использовать различные модели урегулирования конфликтов, в частности, с привлечением учителей, родителей учащихся. В зависимости от ситуации учителя и родители могут играть более или менее активную роль в процессе разрешения споров [9, с. 228 – 237].

Дети, овладевшие методами медиации, формируют в себе иной образ мышления, который базируется на справедливом, а также честном отношении к жизни, ведь именно благодаря такому подходу к решению спорных ситуаций возможно достижение взаимопонимания между людьми. Важно помнить, что создание в школах центров медиации, где дети будут обучаться методам урегулирования конфликтов, разрядит конфликтогенную обстановку не только между учениками в их школьном кругу, но и в их семьях, так как у детей изменится отношение к жизни во всех сферах деятельности. Приобретенные ими навыки понадобятся также при вступлении во взрослую жизнь [10, с.152].

В идеале каждый работник образовательной системы должен владеть навыками медиативного подхода. В каждом образовательном учреждении должно быть пять-шесть школьных медиаторов из числа преподавателей, школьных психологов, социальных педагогов и т.д., и именно они должны выступать посредниками при урегулировании школьного конфликта, а также научить детей, родителей, учителей и администрацию школы навыкам позитивного мышления и конструктивного поведения в конфликте. Школьный медиатор наряду с урегулированием конфликтов

должен распространять принципы медиации. Ведь главное - предупреждение конфликтов [11, с. 25-32].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Загайнова С.К., Ярков В.В. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст] / С.К. Загайнова, В.В. Ярков. – Москва-Берлин: издательство Infotropic media, 2011. – 231 с.
2. Хертель, А. Профессиональное разрешение конфликтов: Медиативная компетенция в Вашей жизни [Текст] / А. Хертель. – СПб.: Вернера Регена, 2007. – 272 с.
3. Коновалов, А. Четыре шага к восстановительной работе с пространством школы [Текст] / А. Коновалов // Восстановительная ювенальная юстиция: Сб. статей. - М.: МОО Центр «СПР», 2005. – С.113.
4. Приказ Минобразования Нижегородской области от 24.01.2017 N 149 «О создании служб школьной медиации (школьных служб примирения)».
5. Тарасова, Н.В., Чернышова О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.
6. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции: Юго-Западный государственный университет; В.А. Томаков (отв. ред.) – М.:2010. – С. 29-34.
7. Методические рекомендации по организации служб медиации в образовательных организациях «Служба школьной медиации в ОО: нормативно-правовые и организационно-методические основы».
8. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121
9. Иванова Т.В., Щепотина Т.А. Исследование конфликтологической компетентности у специалистов социальной работы / Т.В. Иванова, Т.А. Щепотина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2021. Т. 11 № 4. С. 228 – 237
10. Ворошилова, О.Л. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного

государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. – Т.9. № 1. –С.152
11. Зернова, Г.П. Анализ существующих подходов организации служб школьной медиации в отечественной теории и практике [Текст] / Г.П. Зернова // История и педагогика естествознания. – М.: Обракадемнаука, 2017. – 25-32 с.

АНАЛИЗ ПРОТЕСТНЫХ СОБЫТИЙ В ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Шпаков Денис Константинович, магистрант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье описано исследование трудовых конфликтов в авторитарных режимах.

Профсоюзы существуют во многих авторитарных странах. Им часто официально поручено представлять интересы рабочих по отношению к их работодателям, но в то же время им необходимо поддерживать позитивные отношения с государственными органами, чтобы сохранить свое привилегированное положение и свои материальные активы. Режимы часто используют эту дилемму, стремясь сохранить формальный статус профсоюзов как представителей рабочих, но в то же время кооптируют их лидерство, чтобы контролировать их мобилизационный потенциал [1].

Поэтому важно иметь четкое представление о мобилизации рабочих в авторитарных условиях. Но там, где профсоюзы не проводят мобилизацию, профсоюзы не отслеживают мобилизацию рабочих, что делает существующую профсоюзную статистику ненадежной. Более того, современные авторитарные режимы часто предоставляют формальные права, сравнимые с либеральными демократиями, включая право на забастовку, но фактически очень затрудняют их осуществление. В России, например, с 2006 г. государственные органы собирают информацию только о так называемых «легальных» забастовках [2].

Мы предлагаем решить эту проблему, обратившись к PEA. ПЭА традиционно используется для изучения протестов граждан против представителей власти, но также может использоваться в исследовании трудовых конфликтов. Основой наборов данных PEA обычно является набор газетных сообщений, из которых извлекается соответствующая информация о событиях [3].

На момент написания статьи набор данных охватывает такие акции протеста трудящихся, проведенные в Российской Федерации в период с января 2008 г. по февраль 2020 г. (146 месяцев, 3572 случая). При наличии в источнике новостей извлекается информация о (1) месте проведения акции протеста, (2) дате начала и окончания, (3) отрасли, (4) причинах протеста, (5) форме (формах).) протеста, (6) количество участников и (7)

любые репрессивные меры против участников или организаторов. Более того, он содержит различные результаты конфликта, такие как уступки, переговоры или создание нового профсоюза [4]. Это измерение результатов делает набор данных особенно ценным для исследователей трудовых конфликтов и не только.

На следующих графиках используется набор данных MLP, чтобы показать, что можно получить, перейдя от официально зарегистрированных данных о забастовках в авторитарном режиме к данным о протестных событиях, собранным из (в основном местных) газетных сообщений [5]. Рисунок 1 сравнивает официальные данные о количестве легальных забастовок с забастовками, которые проводились нелегально и, следовательно, не регистрируются властями, и добавляет совокупный показатель других форм протеста, таких как демонстрации, захват фирм или блокирование дорог [6]. Как видно сразу, опора только на официальные данные не отражает ни масштабов, ни временного развития трудового конфликта, ни связи между забастовками и другими формами разногласий.

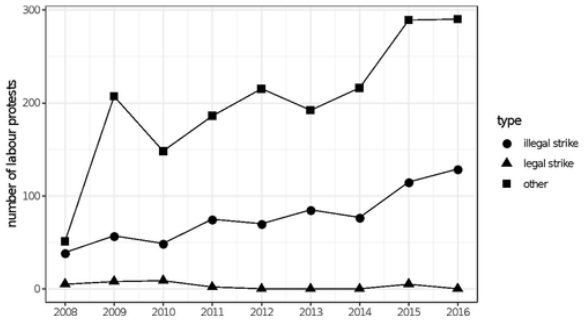

Рис. 1. Количество трудовых протестов в России по типам, 2008–2016 гг.

Рисунок 2 демонстрирует различные формы трудового протеста и их скорость получения хотя бы частичных уступок от работодателя. График показывает, что более разрушительные формы протеста, такие как незаконные забастовки [7] (т. е. забастовки, нарушающие официально установленные процедуры), блокирование дорог и твердая оккупация, связаны с более высоким уровнем уступок, чем символические действия, такие как демонстрации протеста и декларативные действия, такие как как предъявление претензий и обращение в органы власти [8].

Если к таким потенциальным трудностям относиться серьезно во время сбора данных и разработки исследования, мы утверждаем, что подход к трудовым конфликтам с помощью методологического инструментария ПЭА открывает большие возможности для исследователей мобилизации

рабочих, особенно в ситуациях, когда трудно получить другие типы данных.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бизюков П. Трудовые протесты в России: территориальная и отраслевая локализация в 2008–2016 гг. // Мир России [Электронный ресурс]. - Режим доступа : https://mirros.hse.ru/article/view/8753 .

2. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2014. № 4. – С.121.

3. Никитина Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход: материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. 2018. - С. 254.

4. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А., Осадчая Е.Ю. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). - С. 143.

5. Тарасова Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире. научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237.

6. Иванова Т.В. Личностные особенности подростков с интернет-зависимостью / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки: Научный журнал. – 2017. – № 2 (6). – С. 19.

7. Будовская И.В. О значении воспитывающего обучения в ВУЗах МВД России [Текст] / И.В. Будовская // Образование. Инновации. Качество: материалы IV международной научно - методической конференции. – Курск: Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И. Иванова, 2008. - С. 260.

8. Тимофеев Н.С. Социально-психологические аспекты исследования политических ориентаций российской молодежи / Н.С. Тимофеев // Ученые записки. Электронный журнал Курского государственного университета, 2019. № 4 (52). – С. 249.

9. Кузнецова М.В. Психолого-педагогическое сопровождение образования детей-сирот раннего возраста в условиях дома ребенка / М.В. Кузнецова: Актуальные проблемы современной психологии образования : монография. –Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С.63.

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Сборник статей
Всероссийскй научно-практической конференции

22 апреля 2022 года

ISBN 978-5-907627-23-9

9 785907 627239 >

Редактор *Горохов А.А.*
Компьютерная верстка и макет *Горохов А.А.*

Подписано в печать 08.06.2022 г.
Формат 60x84 1/16, Бумага офисная
Уч.-изд. л. 12,6 Усл. печ. л. 11,4 Тираж 500 экз. Заказ № 1574

Отпечатано в типографии
Закрытое акционерное общество "Университетская книга"
305018, г. Курск, ул. Монтажников, д.12
ИНН 4632047762 ОГРН 1044637037829 дата регистрации 23.11.2004 г.
Телефон +7-910-730-82-83