

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Сборник статей
3-й Всероссийской
научно-практической конференции

20 апреля 2024 года

Курск - 2024

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

Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире:
сборник статей 3-й Всероссийской научно-практической конференции
(Курск, 18 апреля 2024 года). – Курск: ООО «Планета+», 2024. – 211 с.

ISBN 978-5-907941-59-5

В сборник вошли статьи научных и педагогических работников, аспирантов и студентов, принявших участие во III Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире». На конференции обсуждались актуальные способы конфликто разрешения в современном мире, проблемы и перспективы развития альтернативных способов разрешения конфликтов 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 978-5-907941-59-5

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

© Коллектив авторов, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Агеева Д.Д.</i> ОСОБЕННОСТИ САМОВЫРАЖЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СЛЕНГОВЫХ ВЫРАЖЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНОГО СЛЕНГА)	7
<i>Александровский Г.С.</i> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ	10
<i>Алиев Р.М., Теплов Д.А.</i> ВЗГЛЯДЫ З.ФРЕЙДА НА ПРИЧИНЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ	13
<i>Баранов Д.А.</i> МЕДИАЦИЯ: НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	16
<i>Боева О.И.</i> МЕТОД ШКОЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ, ЕГО ИНТЕГРАЦИЯ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС	19
<i>Борзенкова И.В.</i> ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В МЛАДШЕМ ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ	23
<i>Бородина Д.В., Гулян А.К.</i> СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ	29
<i>Брагина И.С., Четверикова Е.И.</i> ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАТИВНЫХ МЕТОДОВ В РАБОТЕ СПЕЦИАЛИСТОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	32
<i>Бредихин Д.А., Тарарыкин Д.В.</i> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ КОММУНИКАЦИИ В ООО «КУРСКГРАЖДАНПРОЕКТ»	36
<i>Васильев С.В., Горякина Е.В.</i> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОФИСЕ ООО «ФАБРИКА НАДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ»	40
<i>Васильева П.В., Заблоцкая А.А., Тарасова Н.В.</i> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ	45
<i>Глущенко Р.С., Зайцев Е.В.</i> ПСИХОЛОГИЯ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ: АСПЕКТЫ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ	49
<i>Горшенина А.С., Рыкова Е.А.</i> РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ	53
<i>Гостева П.А., Бирюков А.М.</i> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	56
<i>Донская О.О., Будовская И.В.</i> АГРЕССИЯ КАК АСПЕКТ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ	59
<i>Емельяненко Н.С., Пушкина А.А., Тарасова Н.В.</i> ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕДИАЦИИ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ	63
<i>Жерновой Д.А., Дрюков Н.Р.</i> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В СЕМЬЕ	67

Заикина Е.Р. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ КАК ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА	70
Зайцев В.О. КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	76
Звягина В.А., Юркова М.И., Крапивницкая В.И. КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ	82
Зубкова В.М., Будовская И.В. ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ	87
Зуева А.В., Иванова Т.В. АССЕСМЕНТ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ПЕРЕГОВОРОВ	90
Ибрагимов Ф.Х., Ананьева Н.Н. ПРОФИЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ	94
Кашин Н.И. ВНУТРИСИСТЕМНЫЕ ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	100
Квочина К.А., Симеонова И.С. ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ В ТВОРЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ТЕАТРА ТАНЦЕВ «МАКСИМУМ»	103
Ковалева Б.В., Будовская И.В. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ И МОТИВЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, МЕТОДЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ	107
Колчева Д.В., Будовская И.В. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ	110
Коренченко Я.А., Тимофеев Н.С. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СТРАТЕГИЙ УРЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ	113
Коренченко Я.А., Тимофеев Н.С. ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛЮДЕЙ, ПРИВОДЯЩИЕ К ВОЗНИКНОВЕНИЮ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ	117
Коренченко Я.А., Тимофеев Н.С. ОСОБЕННОСТИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ И НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ	120
Коренченко Я.А., Тимофеев Н.С. ЭТАПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИАТОРОВ В ХОДЕ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ В РАЗРЕШЕНИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ	124
Костура А.В., Киреев С.А., Тимофеев Н.С. КОНФЛИКТЫ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА: ПРИЧИНЫ И РЕШЕНИЯ	127
Лиситчук Л.В. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	132

Лось П.С., Алтухов П.В. СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ «РУКОВОДИТЕЛЬ-ПОДЧИНЕННЫЙ»	137
Матвеева А.А. КОНФЛИКТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ	142
Метленкова Ю.В. РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФИЛАКТИКЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ	144
Молчанова Ю.Р., Баранов И.И. СОЗДАНИЕ АРХИТЕКТУРНОЙ СРЕДЫ, СПОСОБСТВУЮЩЕЙ ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В СОЦИУМЕ	148
Нагаева А.Д., Данилова А.С. ТИПЫ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ..	152
Никитенко Д.В. МЕДИАЦИЯ КАК ФОРМА РЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ	154
Павлова Д.И. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ.....	157
Пащикова Е.В. ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ В СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТАХ	160
Пащикова С.З. БИХЕВИОРИСТСКИЙ ПОДХОД В ПСИХОЛОГИИ: ОСОБЕННОСТИ, СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА	164
Полянская А.А. КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ ФРАЗЕОЛОГИЗМОВ В РЕЧЕВОМ КОНФЛИКТЕ.....	168
Процких Е.Л. КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ РАЗНЫМИ ПОКОЛЕНИЯМИ: ПОНИМАНИЕ РАЗЛИЧИЙ И ПОИСК РЕШЕНИЙ.....	171
Пушная С.В. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ	173
Рожкова Е.А., Большчева Д.К., Резниченко А.А., Тарасова Н.В. ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ	177
Семоненко Е.А. ВИДЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	181
Соболева Ж.В., Гвидиани Г.М., Здор В.О. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ	184
Соболева Ж.В., Стегайлов А.М., Мирзоян А.М. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	187
Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Авилова А.Д. ВЛИЯНИЕ СТЕРЕОТИПОВ И ГЕНДЕРНЫХ УСТАНОВКАХ НА ПРОЦЕСС ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ.....	189
Сорокина А.В. ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	192

<i>Сошина К.В., Иванова Т.В.</i> ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ НА ВЫБОР СТРАТЕГИИ ПЕРЕГОВОРОВ	195
<i>Тимофеева Е.А.</i> МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ	199
<i>Чиненова А.А., Васильева А.А.</i> РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ	203
<i>Чумаслова Е.В., Соболева Ж.В.</i> КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	208

ОСОБЕННОСТИ САМОВЫРАЖЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СЛЕНГОВЫХ ВЫРАЖЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ ЗАРУБЕЖНОГО СЛЕНГА)

*Агеева Диана Дмитриевна, студент магистратуры
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

В данной статье рассматривается сленг, как динамичная и неформальная лексика, которая играет важнейшую роль в человеческом общении. Помимо лингвистических функций, сленг служит маркером социальной идентичности, способствуя сплочению внутри группы. Целью данной статьи является рассмотрение сленга как инструмента, который люди используют для идентификации себя в обществе в определенных социальных группах.

По мере разрушения традиционных социальных структур в результате глобализации и технологического прогресса молодые люди все больше полагаются на социальные группы для установления чувства принадлежности и идентичности. Сленг, как общий лингвистический ресурс, может играть важную роль в укреплении сплоченности группы и определении ее границ. Данный аспект изучен в трудах Т.В. Ивановой, Н.В. Тарасовой, А.И. Абдуллина, Е.А. Никитиной [1, 2, 3, 4]. Конфликтологический аспект данной темы рассматривается в работах Н.Н. Ананьевой, И.В. Будовской, Н.С. Тимофеева [5, 6, 7].

«Сленг – это разговорные слова и выражения профессиональной речи (или социальной группы), которые приобретают в языке особую экспрессивно-эмоциональную окраску и употребляются в строго определенных ситуациях и сферах общения» [8].

Чтобы понять взаимосвязь между социальными группами и сленгом, мы опираемся на социолингвистические теории: теория социальной идентичности утверждает, что люди стремятся подтвердить свою принадлежность к группе с помощью языка, перенимая языковые практики определенной социальной группы; теория аккомодации говорит о том, что индивиды могут изменять свой язык, чтобы сближаться или расходиться с другими, в зависимости от своих социальных целей; теория символического взаимодействия подчеркивает важность символов и общих значений в человеческом взаимодействии.

Сленг, как было сказано ранее, является мощным инструментом для установления и поддержания субкультурной идентичности. Используя термины, характерные для определенной субкультуры, люди могут сигнализировать о своей принадлежности к ней. Так, согласно С.А. Титаренко сленг «используется говорящим или группой говорящих, имеющих общий терминологический аппарат, призванный продемонстрировать уникальность и индивидуальность автора, отражает его творческое начало и субъективные мотивы, идеалы и ценности новых смыслов и значений» [9].

Анализируя эту идею, можно сказать, что сленг выполняет ценную социальную функцию, выступает в качестве символа принадлежности.

Рассмотрим молодежный сленг, динамичный и постоянно меняющийся лексикон, продолжающий формировать способы общения и самовыражения молодых людей. По мере развития технологий и изменения социальных норм стремительно появляются новые сленговые термины, отражающие уникальный опыт и ценности молодых поколений.

Рассмотрим пример подросткового сленга:

«Give a wiki» – дать какую-либо самую важную информацию. Многие люди используют сайт «Wikipedia» для быстрого поиска какой-либо основной информации, поэтому англоязычные люди стали говорить коротко: «Wiki it», что означает «Посмотри в Википедии».

Рассмотрим еще одну социальную группу, играя в компьютерные игры люди, общаются между собой по средствам аудио или видеосвязи, используя определенные сленговые единицы. Если человек не знает сленговых слов геймеров, он не будет понимать и половины из сказанных слов, тем самым коммуникация с другими игроками будет затруднительна.

Обратим внимание на пример использования сленга геймеров:

«Skill» – умение, навык. В своей основе этот термин означает способность выполнять задачу или функцию с мастерством и эффективностью. Однако понятие мастерства выходит далеко за рамки этого базового определения, охватывая широкий спектр атрибутов, которые способствуют общей компетентности человека.

Сленговые единицы, помогающие выразить увлечения и индивидуальность человека, присущи многим сферам жизни, даже определенным профессиям, в таком случае они имеют название профессиональные сленговые единицы, рассмотрим профессиональный сленг фотографов:

«Nifty Fifty» (рус. перевод «идеальные пятьдесят») – объектив с фокусным расстоянием 50 мм, по мнению большинства – идеальный объектив для портретов.

Сленг способен меняться и адаптироваться и его возникновение напрямую зависит от событий, культурных особенностей, социальных контекстов, соответствующих периодам. Так, благодаря сленгу существует возможность определить к какому поколению относится человек, употребляющий тот или иной сленг.

Рассмотрим пример сленгового выражения, которые чаще всего употребляют люди, родившиеся в 80-х годах:

«Be a pal» – достаточно ласковое обращение, которое используется для обозначения близкого друга или компаньона, в русском языке есть эквиваленты, такие как «дружище» или «приятель»

На основе всех вышеперечисленных примеров, мы можем сделать вывод о существовании идентификационной функции сленга в языке [5]. Говорящие на сленге испытывают чувство принадлежности к определенному кру-

гу общения, когда встречаются с теми, кто использует те же термины. Это способствует развитию чувства причастности и облегчает общение в группе, создавая общее лингвистическое пространство. Этот коллективный язык создает ощущение комфортного знакомства, как будто вы «в своей тарелке». Он позволяет более эффективно общаться внутри группы, создавая пространство, где участники могут свободно выражать себя, используя свой уникальный сленговый словарь.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова, Т. В. Психологические составляющие эффективного делового общения специалиста в сфере социально-культурного сервиса и туризма / Т. В. Иванова // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2013. – № 2. – С. 146-148.

2. Тарасова, Н.В., Абдуллин, А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

3. Абдуллин, А. И. Проблемы развития асертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

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

5. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.

6. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.

7. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

8. Нелюбин, Л.Л. Введение в технику перевода (когнитивный теоретико-прагматический аспект) [Текст]: учеб. пособие / Л.Л. Нелюбин. – Москва : Флинта, 2016. – 216 с.

9. Титаренко, С.А. Подходы к дефиниции термина «сленг» в ретроспективе лингвистических исследований / С.А. Титаренко // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2021. – №10. – С. 3201-3208.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Александровский Георгий Сергеевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрена специфика профилактики конфликтных ситуаций в служебном коллективе, факторы, влияющие на их возникновение.

Эффективное управление служебными коллективами является одной из ключевых задач современных организаций. Однако, несмотря на общие цели и задачи, в рабочей среде нередко возникают конфликтные ситуации, которые могут негативно сказываться на производительности, моральном духе сотрудников и общем климате в коллективе. Поэтому особое внимание следует уделять профилактике конфликтов в служебных коллективах.

Конфликты в служебном коллективе существуют в силу субъективных и объективных противоречий и приводятся в действие, разрешаются в процессе конфликтного противоборства субъектов деятельности, либо предвосхищаются системой управления. Но прежде чем система управления и регулирования (саморегулирования) достигнет уровня понимания, предвосхищения конфликтной ситуации, последняя проходит сложный путь развития, соответствующий тому пути, по которому осуществляется совершенствование деятельности человека.

Прежде всего, в этом процессе происходят сложные изменения всех ее основных характеристик, возникает и созревает противоречие, обостряется антагонизм борющихся сторон, возможность преобразовывается в действительность - рождается реальный конфликт. Образ восприятия, осознание, отношение к конфликту, когнитивные и атрибутивные процессы, а также включение защитных механизмов психики превращает конфликтное взаимодействие сторон в интеллектуально и эмоционально насыщенный процесс[1].

В то же время, содержание и характер взаимного обмена информацией, споров, направленность дискуссий в коллективе в значительной мере оказывает стимулирующее или тормозящее влияние на возникновение и элиминирование разнообразных противоречий.

Согласно проведённому исследованию, около 70% конфликтов, возникающих в организациях, связаны с неэффективной коммуникацией между сотрудниками. Это означает, что большинство конфликтных ситуаций в рабочих коллективах обусловлено проблемами в обмене информацией, взаимопонимании и взаимодействии между работниками.

Ключевыми факторами, которые помогают предотвращать такие конфликты, являются:

1. активное слушание, т.е. умение внимательно воспринимать информацию, задавать уточняющие вопросы и демонстрировать заинтересованность в понимании собеседника.

2. ясная и конструктивная передача информации, т.е. способность четко формулировать свои мысли, избегать двусмысленности и доносить информацию в позитивном ключе.

3. управление эмоциями, т.е. умение контролировать свои эмоциональные реакции, не допускать вспышек гнева или раздражения в общении с коллегами.

Развитие этих коммуникативных компетенций у сотрудников организации способствует предотвращению многих конфликтных ситуаций, которые могут возникать на рабочем месте. Эффективная коммуникация помогает избежать недопонимания, разногласий и напряженности в коллективе.

Помимо развития коммуникативных навыков сотрудников, создание благоприятной рабочей атмосферы также способствует предотвращению конфликтов в организации. Ключевыми аспектами такой благоприятной атмосферы являются факторы, приведенные ниже.

1. Открытость – наличие в коллективе культуры открытого обсуждения идей, мнений и разногласий. Сотрудники должны чувствовать себя свободными высказывать свою точку зрения.

2. Доверие – наличие взаимного доверия между членами коллектива, когда они верят в честность и добросовестность друг друга.

3. Командный подход – ориентация на совместную работу и взаимопомощь, а не на индивидуальную конкуренцию.

Согласно дополнительному исследованию, организации, которые поощряют открытое обсуждение разногласий между сотрудниками, сталкиваются с меньшим количеством конфликтных ситуаций [2].

Это объясняется тем, что в таких условиях разногласия и противоречия выявляются и решаются на ранней стадии, не перерастая в серьезные конфликты.

Таким образом, создание благоприятной рабочей атмосферы, основанной на открытости, доверии и командном подходе, является важным фактором профилактики конфликтов в организации наряду с развитием коммуникативных навыков сотрудников.

Управленческие навыки руководителей играют важную роль в предотвращении конфликтов, поскольку они способствуют справедливому рас-

пределению задач и ресурсов среди сотрудников помогают избежать ситуаций, когда кто-то чувствует себя обделенным или несправедливо нагруженным.

Конструктивная обратная связь от руководителя позволяет сотрудникам понимать свои сильные и слабые стороны, а также получать поддержку для развития.

Развитие лидерских качеств у руководителей помогает им эффективно управлять коллективом, предотвращая возникновение конфликтов.

Исследования показывают, что руководители с высокими управленческими компетенциями сталкиваются с меньшим количеством конфликтов в своих коллективах, поскольку руководители, обладающие развитыми управленческими навыками, лучше справляются с предотвращением и разрешением конфликтных ситуаций в организации, их способность справедливо распределять задачи, предоставлять конструктивную обратную связь и эффективно руководить коллективом способствует созданию более гармоничной рабочей атмосферы.

Таким образом, управленческие навыки руководителей, такие как справедливое распределение ресурсов, конструктивная обратная связь и развитие лидерских качеств, играют важную роль в предотвращении конфликтных ситуаций в организации. Исследования показывают, что руководители с высокими управленческими компетенциями сталкиваются с меньшим количеством конфликтов в своих коллективах [3].

Для управления конфликтами, перевода их из деструктивного в конструктивное русло необходим подробный анализ уровня, на котором сформировалась конфликтная ситуация, конкретных причин конфликта, особенностей деятельности подразделений и индивидуально-психологических особенностей участников конфликта.

Профилактика конфликтных ситуаций в служебном коллективе требует комплексного подхода, включающего развитие коммуникативных навыков сотрудников, создание благоприятной рабочей атмосферы и совершенствование управленческих компетенций руководителей. Применение этих мер позволит организациям поддерживать продуктивное и гармоничное взаимодействие между сотрудниками.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.
2. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы

конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

3. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

ВЗГЛЯДЫ З.ФРЕЙДА НА ПРИЧИНЫ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Алиев Руфан Мусеиб Оглы, магистрант

Теплов Дмитрий Алексеевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет г. Курска, Россия

В данной статье рассматриваются основные идеи фрейдизма и специфика взглядов психоанализа на природу и причины возникновения конфликтов.

Согласно взглядам З. Фрейда, истоки возникновения конфликта кроются в самой природе человека, а именно — в некотором бессознательном инстинкте агрессии, который есть в любом человеке. В теории фрейдизма много ссылок на порождение конфликта, вызванного эгоистичной природой человека, вызванного преобладанием индивидуальных интересов одной личности над интересами других, что порождает конфликт на фоне существующего противоречия интересов индивидов.

З. Фрейд видел предпосылки и причины межличностных конфликтов в противоречии биологических и индивидуально-личностных потребностей человека и общества. Внутриличностные конфликты порождены, как правило, трудноразрешимыми противоречиями, вызванными несовпадением интересов, потребностей и побуждений, которые могут быть примерно равны по своей силе.

Согласно взглядам З. Фрейда, существуют определенные индикаторы внутриличностного конфликта, к ним относят особые проявления когнитивной сферы, такие как низкая самооценка, понимание своего состояния как психологического тупика; специфические проявления аффективной сферы, такие как психоэмоциональное напряжение, частые негативные переживания; деформации поведенческой сферы, такие как понижение качества и продуктивности деятельности, ухудшение адаптивных механизмов, повышенный стресс.

Внутриличностный конфликт – это ярко выраженное негативное переживание, вызванное длительной борьбой со структурой внутреннего мира

индивида, которое отражает противоречивые отношения с социальным окружением и задерживает принятие решений. Данный конфликт возможен только тогда, когда человек имеет сложный внутренний мир и осознает его сложность. Это и есть граница между фрустрацией и конфликтом.

Фрустрационные ситуации предполагают наличие материальных или идеальных запретов, препятствий. Они очевидны для человека и не обсуждаются, являются по сути психологически – внешними. Ситуация фрустрации трансформируется в ситуацию конфликта, когда запреты становятся менее очевидными и превращаются во внутренние проблемы.

Когда речь заходит о глубинной психологии и фрейдизме, большинство людей считают, что эти две концепции практически не отличаются друг от друга, но на самом деле это не так.

З. Фрейд обобщал и анализировал психотерапевтические практики, а затем превратил свой огромный опыт в психологическую теорию. Он сделал для себя вывод, что физиологический подход к психике недостаточен, и предложил собственную систему анализа психической жизни человека, которую назвал психоанализом.

Психология с давних времен вновь обрела глубину проникновения в сущность души и поведения живого человека. Согласно Фрейду, психика состоит из трех сущностей: Я, Сверх-Я и Оно. В основном все психические процессы и явления считаются сторонниками фрейдизма, построенными на основе трех главных позиций: топической, динамической, энергетической.

В первом случае это репрезентация структуры психической жизни, основанная на использовании разных инстанций с разными позициями. Первоначально топическая структура психической жизни была представлена тремя образованиями (Я, Сверх-Я и Оно). Последние две системы локализованы в слое «бессознательного».

Динамическое рассмотрение психических процессов предполагает изучение их с позиций процессуальности, в основе которой лежит движение и переход от одной подсистемы к качественно иной подсистеме в психической структуре. Третий вариант подразумевает анализ некоторых психических процессов исключительно через акцентирование внимания на энергетической составляющей (наиболее распространена энергия либидо). Для подтверждения своей теории Фрейд обратился к изучению проявлений бессознательной активности, таких как оговорки и сновидения. Проблемы сновидений была посвящена одной из важных работ. Именно в «Толкование сновидений», которая была опубликована в 1900 Фрейд утверждал, что сновидения — это своеобразное психическое действие, имеющее не только функциональную задачу, но и смысл.

Фрейд тщательно анализировал работу сновидений, разложив их на составляющие, и предложил свое объяснение природы сновидений, то есть

психических актов, направленных на удовлетворение желаний, которые не могут быть удовлетворены в реальности.

Согласно Фрейд, во время сна неисполненные бессознательные желания частично проникают в сознание в сновидениях. Во время сна внутренняя цензура частично ослабевает, и желания могут претерпевать своеобразную трансформацию и проявляться в сознании человека в виде образов. В книге представлена техника толкования сновидений.

Фрейд обратил внимание на символизм сновидений и показал, как цензурные недопустимые вещи могут быть преобразованы в специфические символы. Анализируя сновидения пациента, он мог найти ключи к его внутреннему миру, и определить истоки его психических конфликтов и помочь ему разобраться в моральных травмах. Анализ сновидений стал важной частью терапевтического метода Фрейда [1, с.90].

Итак, согласно Зигмунду Фрейд, человек конфликтен по своей природе. В нём от рождения борются два противоположных инстинкта, определяющих его поведение. Один из типов внутриличностных конфликтов по Фрейд — столкновение между базовыми влечениями к жизни (Эрос) и смерти, разрушению (Танатос). Этот конфликт появляется в раннем возрасте и продолжается на протяжении жизни. Противоположные влечения усиливаются различными внешними (социальными) факторами, что в итоге может привести к развитию невроза.

Ещё один механизм развития конфликта — между неосознаваемыми инстинктивными влечениями и усвоенными правилами и требованиями внешнего мира, социума. Многие естественные процессы и явления с детства в процессе воспитания ограничиваются, но в дальнейшем — выливаются в агрессивные импульсы и сексуальное влечение.

Третий вид внутренних конфликтов связан со столкновением требований Эго и Супер-Эго. В этом случае «идеальные» и социально значимые мотивы противоречат мотивам прагматизма и пользы для личности. Собственные потребности личности сталкиваются с теми требованиями, которые были усвоены от родителей, других взрослых или общества

Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии приводят нас к необходимости детально проанализировать ряд основных теорий, детально освещающих природу конфликта [2, с.33]. В заключение можно сказать, что конфликты происходили и будут происходить. Конфликт – это важная и неотъемлемая часть общественной жизни, мы не всегда можем предотвратить его возникновение. Все, что мы можем сделать – это облегчить конфликт, научиться управлять им, если необходимо использовать его для достижения определенных своих целей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шелехов, И. Л., Белозёрова, Г. В., Мартынова, А. И. Личность и внутриличностный конфликт в концепциях фрейдизма и классического

психоанализа [Текст] // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2016. – Вып. 1 (11). – С. 9–20.

2. Будовская, И. В. Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии [Текст] / И. В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 32-36.

3. Тимофеев, Н.С. Психолого-педагогические аспекты современной системы образования [Текст] / Т. В. Иванова, М. В. Кузнецова, Е. А. Никитина, Н.С. Тимофеев [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2021. – 123 с.

4. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.

МЕДИАЦИЯ: НОВЫЙ ПОДХОД К РАЗРЕШЕНИЮ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Баранов Даниил Андреевич, магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается способ решения конфликтов с помощью нового метода - медиации. Подход способен реализовать разрешения споров посредством привлечения незаинтересованных третьих лиц.

В современном мире, где конфликты и споры между людьми, группами и странами являются частым явлением, все больше внимания уделяется поиску эффективных методов и инструментов урегулирования разногласий. Конфликты становятся все более сложными и многоуровневыми. Экономические, социальные, политические и культурные факторы переплетаются, создавая ситуации, которые трудно разрешить традиционными способами. В такой обстановке медиация как процесс мирного урегулирования разногласий получает новый импульс развития и признания.

Медиация – это процесс урегулирования конфликтов, при котором стороны обращаются к третьему нейтральному лицу (медиатору) для того, чтобы найти взаимовыгодное решение спора. Медиация является альтернативным способом разрешения конфликтов, отличным от судебного разбирательства. Основными принципами медиации являются добровольность участия сторон, нейтральность медиатора, конфиденциальность процесса и активное участие сторон в поиске решения [1].

Медиация предлагает ряд преимуществ перед традиционными способами разрешения конфликтов, такими как судебные процессы и арбитраж.

Прежде всего, это свобода и самореализация сторон — участники конфликта сами принимают решения, а не перекладывают решение на третьих лиц. Свобода и самореализация сторон в процессе медиации играют ключевую роль в достижении устойчивого и справедливого решения конфликта. Участники конфликта имеют возможность активно участвовать в процессе принятия решений, высказывать свои мнения и предложения, а также самостоятельно инициировать варианты решения проблемы. Это способствует не только более глубокому пониманию собственных потребностей и интересов, но и повышает уровень ответственности за принятые решения. Благодаря свободе и самореализации сторон в процессе медиации, участники могут лучше осознать свои цели и потребности, а также найти компромиссные решения, которые учитывают интересы всех сторон. Такой подход способствует укреплению взаимодоверия между участниками конфликта, снижению напряженности и конструктивному взаимодействию в процессе поиска решения [1].

Далее, бесспорным плюсом медиации выступает конфиденциальность — процесс медиации в большинстве случаев проходит в условиях конфиденциальности, что позволяет избежать огласки и сохранить репутацию сторон. В рамках процесса медиации важно, чтобы все обсуждения, предложения и решения оставались между участниками и медиатором, не подлежащими разглашению третьим лицам без согласия сторон. Это создает доверительную обстановку, позволяет участникам конфликта свободно выражать свои мысли и чувства, не опасаясь последствий.

Важной составляющей является экономичность — медиация обычно требует меньшего финансового вложения, чем судебные разбирательства или арбитраж.

Кроме того, обращает на себя внимание то, что процесс решения конфликтов ускоренный — медиация позволяет быстро найти решение и избежать затягивания конфликта на протяжении многих лет.

Одним из основных преимуществ медиации является возможность сохранения отношений между сторонами после разрешения спора. В отличие от судебного разбирательства, где одна сторона побеждает, а другая проигрывает, в медиации стороны работают вместе, чтобы найти решение, учитывающее интересы всех. Это позволяет сохранить доверие и уважение между сторонами и избежать негативных последствий разрыва отношений.

Еще одним важным преимуществом медиации является экономия времени и ресурсов. Судебные процессы могут занимать месяцы и годы, требуя значительных финансовых затрат. В то время как медиация может быть завершена за несколько сеансов, что позволяет сторонам быстро и эффективно решить спор и вернуться к нормальной жизни.

Медиация также способствует сохранению эмоционального благополучия сторон. В процессе медиации люди часто находят возможность высказать свои чувства и переживания, что помогает им освободиться от нега-

тивных эмоций и найти понимание и поддержку со стороны медиатора и другой стороны. Это важно для того, чтобы сделать переход к согласию и урегулированию спора более продуктивным [2].

В современном мире медиация развивается и адаптируется к новым вызовам. Одним из ключевых новых аспектов медиации является использование коммуникационных технологий. Развитие интернета и онлайн платформ позволяет проводить медиационные сессии дистанционно, что упрощает процесс и делает его доступным для участников из разных стран и временных зон. Это способствует расширению географии применения медиации и повышению ее эффективности.

Совместное обучение также играет важную роль в новых подходах к медиации. Медиаторы и участники конфликта могут обмениваться опытом и знаниями, что способствует более глубокому пониманию конфликта и его решению. Этот взаимный обмен помогает создать более доверительные отношения между сторонами и способствует поиску конструктивных решений.

Инклюзивность также является важным аспектом новых подходов к медиации. Участие всех заинтересованных сторон в процессе позволяет учесть разнообразие точек зрения и интересов, что способствует достижению более справедливых и устойчивых решений. Именно инклюзивный подход делает медиацию эффективным инструментом разрешения конфликтов в различных сферах жизни.

Медиация успешно применяется в различных областях, таких как коммерция, семейные отношения, политика и международное сотрудничество. В каждой из этих сфер медиация помогает сторонам найти компромисс и достичь взаимоприемлемого решения, основанного на диалоге и взаимопонимании.

В современном мире медиация становится все более значимым инструментом урегулирования разногласий. Новые подходы и технологии делают медиацию более эффективной и доступной для всех заинтересованных сторон.

Медиация представляет собой эффективный и мирный способ разрешения конфликтов в современном мире. Она основана на принципах добровольности, нейтральности и конфиденциальности, что способствует созданию доверительной атмосферы между сторонами конфликта. Благодаря медиации люди имеют возможность самостоятельно находить решения, которые учитывают их интересы и потребности, не прибегая к длительным и дорогостоящим судебным процессам [3].

В современном мире, где конфликты и напряженность могут возникать из-за различий в культуре, религии, политике и других аспектах жизни, медиация становится особенно важным инструментом для достижения мирного согласия и справедливости. Она способствует улучшению взаимопонимания между людьми, уменьшению конфликтов и созданию гармо-

нических отношений как на межличностном, так и на международном уровнях. Таким образом, медиация представляет собой новый подход к разрешению конфликтов, который не только способствует достижению справедливого и мирного решения, но и укрепляет доверие и уважение между сторонами. Развитие и популяризация медиации в современном мире может привести к созданию более гармоничного и мирного общества, где разногласия и разногласия решаются с уважением к интересам и потребностям каждого человека.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.
2. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов [Текст] / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.
3. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

МЕТОД ШКОЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ, ЕГО ИНТЕГРАЦИЯ В УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

Боева Оксана Ивановна, студент магистратуры

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия.

В данной статье рассматривается метод трансформативной медиации, проводится обзор основных теоретических предпосылок интеграции данного метода в учебный процесс. Дается характеристика медиации как междисциплинарной области знаний.

На фоне повсеместного распространения информационных технологий происходит постепенное снижение уровня познавательной активности, что влечет за собой системные изменения сознания. Одной из способностей человека, попавшей в зону риска, считается способность человека к общению. Сегодня умение позитивно общаться и вести продуктивный диалог является насущной необходимостью, возможно, одним из многочисленных доступных способов сохранить мир, пригодный к существованию. Особенно в условиях обострившейся политической обстанов-

ки, общество неизбежно стоит перед глобальными изменениями. На первый план выходит проблема возросшей дистанции между людьми, удаленное решение вопросов приводит к массовому распространению дистанционной формы общения, работы и обучения.

Несомненным достоинством дистанционного обучения является возможность доступа к образовательным ресурсам в удобное время, Но к недостаткам дистанционного обучения справедливо относят его отчужденность и безличность, отсутствие опыта владения ресурсными платформами, выбор недостоверных источников, кибератаки, а также невозможность реального контроля знаний, умений и навыков обучающихся, что может спровоцировать их, на поиск путей решения задач, не прибегая к самостоятельному разбору и выполнению заданий.

Одной из проблем, стоящих перед современным образованием выделим воспитание и привитие культуры диалогического взаимодействия учителей и учащихся в учебном процессе, необходимым условием которых является диалогичность содержания обучения. Сложность заключается в том, что для ведения конструктивного диалога, как внутреннего, так и внешнего, необходимо владеть развитым методологическим мышлением, а для этого учащийся должен «вырасти» в диалогическом учебном процессе. Мы живем в мире конкуренции, что заставляет нас овладевать приемами дипломатического ведения переговоров, развивать умение работать в команде, умение сотрудничать и обходить или корректно решать конфликтные ситуации. И неудивительно, что потребность в методах и подходах, способных создать условия для урегулирования споров и разногласий, постоянно возрастает. Одним из наиболее востребованных методов является медиация.

Медиация предстает перед нами как альтернативный способ разрешения споров, интегрированный в правовую систему, который активно изучается и преподается в лучших мировых университетах на юридических факультетах. Представители Федерального института медиации, в частности, профессор Ц.А. Шамликашвили, определяют медиацию как прикладную междисциплинарную науку, целью которой является изучение эффективных способов вмешательства в конфликтную ситуацию с целью его разрешения [1]. Научно-методическим центром медиации и права был разработан медиативный подход, в основу которого было заложено владение навыком позитивного осознанного общения. Целью создания данного метода был интерес к раскрытию возможностей медиации в общении повседневной жизни и в профессиональной сфере. Общение, по мнению профессора Федерального института медиации Ц.А. Шамликашвили, является неотъемлемым элементом полноценного существования личности, выступая источником самопознания и развития [1].

Медиативный подход также нашел свое место и в системе образования. Метод школьной медиации призван оказывать помощь в воспитании чув-

ства ответственности, раскрытии и дальнейшем развитии способности к полноценному общению и взаимодействию в условиях безопасности для всех участников взаимодействия. И нельзя не согласиться с утверждением профессора Ц.А. Шамликашвили, что метод школьной медиации способствует формированию культуры разрешения конфликтных ситуаций на основе партнерства, ответственного отношения к принимаемым решениям, развитию менталитета сотрудничества с детского возраста [1].

Возникает вопрос, каким же образом происходит интеграция данного метода в образовательное пространство. Начиная с 2013–2014 гг. достаточно широкое распространение получила служба школьной медиации в образовательных организациях. Служба школьной медиации создается в образовательной организации и состоит из работников образовательной организации, которые прошли необходимое обучение основам медиативного подхода. В состав данной службы могут входить учащиеся и их родители, но также при условии получения необходимых знаний по данной сфере. Основной целью служб школьной медиации является формирование благополучной, гуманной и безопасной среды для полноценного развития и социализации детей и подростков [2, 3]. Рассматривая школьную медиацию как педагогическую технологию, молодые ученые К.А. Лебедева и А.М. Деркач указывают на некоторые противоречия: регламент деятельности службы медиации не может быть однозначно истолкован и может совпадать по своим функциям с любой рабочей группой; противоречие в критериях работы и оценке эффективности работы, режим работы службы [4]. Служба медиации функционирует не на постоянной основе, а только по мере возникновения конфликтных ситуаций. Интеграция медиативного подхода в учебный процесс имеет огромное значение в подготовке уверенной в себе личности, способной к построению диалога с другими людьми и к стремлению достигать в нем взаимопонимания, проявляющей толерантное сознание и поведение в поликультурном мире, способной находить общие цели и сотрудничать для их достижения, решать поставленные задачи.

Современными учеными отмечается недостаточно высокий уровень умений учеников, а также студентов в принятии самостоятельных решений, в приведении аргументов, отстаивании собственного мнения в дискуссии [6].

Наличие коммуникативных способностей подразумевает не только умение сообщать определенную информацию собеседнику, но и склонность личности стратегически и тактически мыслить, определяя предстоящий характер общения и конкретные методы, которыми следует руководствоваться для достижения максимально положительного результата [7, 8, 9].

Проанализировав понятие медиации и процесс ее интеграции в образовательное пространство, считается возможным рассмотреть возможность внедрения медиативного метода в учебный процесс. Это можно реализо-

вать включением элементов метода медиации в программу определенной дисциплины, с целью повышения процента успешности в формировании безопасной среды в учебных организациях. Интеграция метода медиации, может быть реализована изначально на более совместимых по характеру учебных дисциплинах, таких как иностранный язык, литература, право, культура речи, с применением проблемных технологий обучения. Развитие критического мышления является неотъемлемой и необходимой частью профессиональной компетентности конкурентоспособного специалиста. Уметь свободно мыслить у софистов значило быть мудрым. Именно проблемный характер обучения позволяет формировать навыки мыслительной деятельности. Искусство постановки вопросов и предоставление правильных ответов считались И. Кантом и Сократом методами развития человеческих способностей. В трудах И. Канта можно определить умение задавать разумные вопросы важным признаком ума или проницательности. М.М. Бахтин подчеркивает, что мысль не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается людьми, совместно ищущими истину.

В процессе разработки инновационных подходов действительно важны сотрудничество, сопереживание, включение в лингвометодическую палитру диалоговых форм общения на принципах ценностно-смыслового равенства всех субъектов образовательного процесса. Диалог дает возможность принять логику, культуру, голос собеседника и смысл сказанного им. Именно в диалоге рождается и развивается новый тип мышления, называемый диалогическим мышлением. Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что диалоговое взаимодействие участников образовательного процесса, диалогизация учебного процесса – важное условие совершенствования системы российского образования, особенно в условиях ограниченных аудиторных часов, переходящих на онлайн-платформу и на самостоятельную подготовку. В связи с этим, в дальнейшем имеет смысл внедрения в учебный процесс такого социального инструмента, как метод медиации, который имеет неопределимое прикладное значение.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамликашвили, Ц.А. Медиация как междисциплинарная наука и социально значимый институт // Психологическая наука и образование. – 2014. – № 2. – 10 с.
2. Никитина, Е.А. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] / С. Э. Харзеева, Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. – № 2(35). – С. 168-174.
3. Тимофеев, Н.С. Психолого-педагогические аспекты современной системы образования / Т. В. Иванова, М. В. Кузнецова, Е. А. Никитина, Н.С.

Тимофеев [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск : Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2021. – 123 с.

4. Лебедева К.А., Деркач А.М. Школьная медиация как педагогическая технология: опыт апробации [Электронный ресурс] // Непрерывное образование: XXI век. – 2018. – № 2 (22). – URL: <https://cyberleninka.ru>

5. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

6. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.

7. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

8. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

9. Будовская, И. В. Социально-психологические особенности полоролевой социализации детей разного возраста [Текст] / И. В. Будовская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 4. – С. 190-202.

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В МЛАДШЕМ ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ

Борзенкова Ирина Васильевна, доцент, к.псих.н.

*Московский педагогический государственный университет,
г.Москва, Россия*

В статье рассматриваются причины возникновения межличностных конфликтов у детей младшего школьного возраста

Конфликтные ситуации в жизни людей могут быть абсолютно разными: происходить в разных учреждениях, быть связанными с разными сферами жизни общества, разными её аспектами и т.д. Исходя из этого, мы можем утверждать, что и предпосылок к возникновению этих ситуаций может быть целый спектр, в зависимости от личностей несогласных сторон (их пола, возраста, социального положения, экономических возможностей и т.д.) и среды, в которой происходит этот конфликт. Однако, чаще всего

мы можем наблюдать межличностные конфликты, возникшие по следующим причинам:

1. Неравный доступ к каким-либо ресурсам и благам (экономическим/духовным/социальным). Конфликтная ситуация возникает из-за недоступности или меньшей доступности того или иного блага/ресурса для одной из сторон. Менее обеспеченная сторона может посчитать такой расклад не справедливым.

2. Непонимание между представителями разных поколений. Старшее поколение отказывается меняться и хотя бы попытаться идти в ногу со временем. Они считают, что раньше было лучше и нынешнее поколение гораздо хуже предыдущего по тем или иным признакам (более распущенное, менее образованное и начитанное, с неправильными ценностями). Молодое же поколение в свою очередь также категорично относится к старшему. А самым интересным и одновременно печальным в этой ситуации является тот факт, что так думает каждое поколение, без исключений, и этот круг не заканчивается.

3. Несовместимость характеров. Конфликт возникает из-за того, что один человек довольно резко выразил своё мнение или эмоции, а второй воспринял это близко к сердцу и обиделся. Первый не стремился оскорбить, просто он очень прямолинейный, это заложено в его характере, а второй гораздо более чувствительный, его задела резкие слова или же грубый тон.

4. Разные нормы допустимого при общении и уровень культуры. Эта причина очень похожа на предыдущую, можно даже сказать, что в какой-то степени они одинаковые, однако это не так. Здесь речь идёт не о характере или темпераменте участников конфликта, а о том, что для них является нормой в общении с другим человеком. Для одного нормальным является подшутить как-то над своим собеседником, другой не видит ничего плохого в использовании ненормативной лексики в общении, а третий обращается ко всем на «Вы» и выражается высокопарными словами и витиеватыми речевыми конструкциями. При встрече настолько сильно отличающихся друг от друга индивидуумов конструктивный диалог не получается, а если и получается, то крайне редко.

5. Личная неприязнь. Одному или обоим участникам по каким-то причинам не нравится их оппонент. Неприязнь спровоцирована каким-то определённым поступком человека, его поведением в целом или каким-то высказыванием. Реальной видимой причины может и не быть, просто люди друг другу не понравились, и между ними присутствует некая напряжённость или недосказанность.

Перечисленные выше причины являются основными, однако это далеко не всё, что может спровоцировать межличностный конфликт. Толчком к возникновению напряжения между людьми может быть всё, что угодно, однако эти пять оснований являются наиболее часто встречающимися.

Каждая из этих причин являлась плодотворной почвой для образования конфликтных ситуаций между людьми на протяжении, можно сказать, всего существования рода человеческого. Мы спокойно можем себе представить, как два неандертальца конфликтуют из-за того, что один из них обладает доступом к растущему неподалёку плодovому дереву и его семья не голодает, а второй вынужден находить себе пропитание более сложным путём. Также происходит и сейчас, между людьми, обладающими какими-либо ресурсами, и людьми, не имеющими к ним доступ, огромная пропасть и напряжение. Также и с другими причинами. Люди и в пятнадцатом столетии конфликтовали из-за личной неприязни, и сейчас продолжают делать то же самое. Изменилось лишь то, что сейчас мы не хватаемся сразу за меч и не кидаемся на объект нашей неприязни с кулаками (хотя некоторые индивидуумы до сих пор так делают). А о проблеме «отцов и детей» писал ещё И. С. Тургенев в XIX веке.

Упомянутые ранее основные причины межличностных конфликтов распространяются также и на детей, однако следует помнить, о том, что дети ещё не достигли уровня зрелости, как физической, так и психологической. Отсюда следует вывод, что сами конфликты и поведение детей в этих ситуациях будет значительно отличаться от поведения взрослого человека. Большую роль в изучении детских конфликтов играет возрастная психология, позволяющая лучше понять специфику эмоционального состояния ребёнка и особенности его поведения. А.А. Николаева в своей статье говорит, что психологи выделяют всего пять стратегий поведения младших школьников в ситуации конфликта. К ним относятся: конкуренция (соперничество), уступки (приспособление), уход (избегание), компромисс и сотрудничество.

Самой продуктивной стратегией называют сотрудничество. При ней участники конфликта через совместные действия стараются достичь такого решения, при котором каждый будет в выигрыше. В ситуации, когда компромисс найден правильно, он также может быть очень продуктивным. Отличием компромисса является ориентированность не только на результат, но и на сохранение отношений.

Стратегия ухода или избегания конфликта является «малопродуктивной, но приемлемой»[2]. Люди, использующие такую стратегию просто «замалчивают» конфликт, просто уклоняются от него, вместо того, что решить его хоть каким-то образом. Это может быть как один из участников, так и оба. Однако, из-за того, что они уходят от конфликта, вместо конструктивного диалога, могут пострадать не только не только их интересы, но и их взаимоотношения [3]. Ситуация, когда один из участников, чтобы уйти от активного столкновения или из нежелания спорить, идёт на уступки другому, приводит к тому, что первый в той или иной степени жертвует своими интересами, а второй получает всё, чего хотел. Это также малопродуктивной стратегией и в долгосрочной перспективе может привести к тому,

что ребёнок будет постоянно уступать, что негативно скажется на его жизни в будущем. Цитируя А.Я. Анцупова исследовательница говорит, что стратегия уступок вредна для ребёнка, если ребёнок не способен или не желает отстаивать свои интересы, однако он может делать это во имя дружбы или каких-то иных высших целей, «ради которых он готов пожертвовать своими потребностями».

При соперничестве ребёнок будет стремиться победит во что бы то ни стало: будет активно отстаивать свою позицию, выходить в открытый конфликт, не принимать во внимание интересы других участников конфликта [4]. Такая стратегия также не является примером продуктивного поведения в конфликте, оно точно приведёт к ухудшению отношений между участниками, возможно даже к полному их разрушению, а своих интересов «борец» может и не достичь [5].

«Как правило, конфликты между детьми младшего школьного возраста основаны на эмоциях и личном неприятии. Противодействие в конфликте может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении, деятельности» [6]. По мере своего взросления дети проходят через множество возрастных кризисов, при помощи которых формируется взрослый человек. Каждый кризис имеет свои новообразования, в младшей школе дети проходят через кризис семи лет, характерным новообразованиям которого является потеря детской непосредственности [7]. Ребёнок начинает обдумывать свои действия, планировать их для достижения своих целей.

Также немаловажной частью жизни детей этого возраста является смена привычного окружения: дети уходят из детского сада и идут в школу. Ребёнок попадает в абсолютно незнакомый для него мир, который полностью отличается от привычного ему положению дел, что конечно же сказывается на его самочувствии, психике и поведении. Он пытается утвердиться в новом коллективе, привыкнуть к новому расписанию, разобраться с требованиями и правилами, которые присутствуют в школе, и самое главное – осознать свою новую роль, теперь он ученик, от него ожидают совсем другого, нежели было в детском саду и это для него большой стресс. Нередко дети могут быть раздражительными, когда его может вывести из себя практически всё, что угодно, или ранимыми, обижающимися по любому поводу и принимающими всё близко к сердцу. Также бывает такое, что, придя в первый класс, ребёнок внезапно начинает очень много болеть. Всё это возникает на фоне стресса, связанного с возрастными особенностями, новым окружением и социальной ролью, к которым нужно привыкнуть. В подобной обстановке и с таким эмоциональным фоном конфликты могут возникать очень легко: особенно чувствительного ребёнка может задеть неосторожное слово его одноклассника, тот, кто стал более раздражительным, не сможет сдержать свой гнев из-за какой-то маленькой шалости сделанной новыми друзьями, а частые болезни, помимо их очевидного вреда здоровью, явно не помогают влиться в новый коллек-

тив. Частые болезни влекут за собой пропуски дней в школе, соответственно пропуск того, материала, который изучается в классе, это негативно сказывается на успеваемости, даже если оценки в первом классе не ставят, другие дети проводят аналогию «не может ответить на вопрос – глупый» из-за чего потом и не хотят общаться. А даже если ребёнок пропускает и изучает дома с родителями, то сами пропуски просто лишают его времени найти общий язык, сблизиться и подружиться с коллективом, а это очень важно для развития его социальных и коммуникативных навыков.

Также следует помнить о том, что у детей разный уровень тревожности и конфликтности, что связано с различными факторами их жизни, как опыт общения со сверстниками, обстановка в семье и другие [8]. Конфликтные люди склонны создавать вокруг себя обстановку, которая способствует возникновению и развитию этих ситуаций [9]. Повышенная тревожность мешает ребёнку свободно общаться со своими сверстниками, отвечать на занятиях, принимать активное участие в жизни класса. Она не даёт ему полноценно развиваться. Следует обратить внимание, если у ребёнка проявляются признаки повышенной тревожности.

Конфликты между детьми отличаются от конфликтов взрослых людей в силу ряда факторов, о которых следует помнить. Эти факторы влияют на развитие конфликтов среди детей самым непосредственным образом.

Конфликт – это сложное, многоуровневое понятие, которое включает в себя целый комплекс аспектов, которые стоит учитывать при анализе и работе с ними. Довольно сложно дать этому явлению полное определение, которое отражало бы абсолютно все его аспекты, однако мы можем выделить основные признаки конфликта и сказать, что конфликт – это противостояние двух и более сторон, имеющих некое разногласие в какой-то сфере их жизни. Более подробно описать конфликты поможет их классификация, которых существует целое множество.

Типизация и классификация конфликтов способствует не только более глубокому и доскональному изучению их в теории, но и помогает более эффективно решать их на практике. Несмотря на то, что понятие «конфликт» невероятно широкое, как уже было упомянуто ранее, основных причин межличностных конфликтов не так много и они в большинстве своём остаются неизменными на протяжении всего своего существования. Одни и те же причины являются актуальными для наших предшественников и для нас, для представителей разных стран, для взрослых и для детей.

Однако детские конфликты имеют свои особенности, о которых стоит помнить, если выработаете с детьми или вы сами являетесь родителем. Связаны эти особенности в первую очередь с возрастом детей, степенью их психологического и физического развития и способом организации учебного процесса в начальной школе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. / Анцупов А. Я. – Москва: ВЛАДОС, 2008.- С. 115-120 ISBN 5-691-01057-3
2. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Лущенко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.
3. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248
4. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.
5. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.
6. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
7. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13
8. Будовская, И. В. Социально-психологические особенности полоролевой социализации детей разного возраста / И. В. Будовская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 4. – С. 190-202. 2023-13-4-190-202.

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

Бородина Дарья Владимировна, бакалавр

Гулян Ангелина Кареновна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматриваются основные стратегии поведения в конфликтных ситуациях, а также ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта.

Конфликты, возникающие в процессе взаимодействия, общения индивидов между собой, безусловно, выполняют дестабилизирующую роль в коллективе

В любом конфликте каждый участник оценивает и соотносит свои интересы и интересы соперника, задавая себе вопросы: что я выиграю, что я потеряю, какое значение имеет предмет спора для соперника. На основе такого анализа он сознательно выбирает ту или иную стратегию. Часто отражение этих интересов происходит неосознанно, и тогда поведение в конфликтном взаимодействии насыщено мощным эмоциональным напряжением и носит спонтанный характер.

Любой конфликт вызывает и сопровождается определенным поведением его участников. Оно представляет собой взаимодействие человека с окружающей средой в виде внешней (двигательной, выразительной) и внутренней (психической) активности.

Поведение людей в условиях конфликта выражается в основном в акцентуированной форме и представляет собой результат проявления психики конфликтующих людей и итог их деятельности [1, с.200].

Стратегия поведения в конфликте – это ориентация человека по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. В конфликтной ситуации человек выбирает ту или иную стратегию поведения. Выбор может быть сознательным, но зачастую, он бывает неосознанным и носит спонтанный характер в силу эмоционального напряжения.

Выделяют пять основных стратегий поведения в конфликте: соперничество, уклонение, приспособление, компромисс, сотрудничество.

Соперничество или конкуренция (соперничество сторон) – это стратегия, которая подразумевает отстаивание собственных интересов в ущерб интересам собеседника. Это означает, что человек уверен в своей правоте и хочет единолично одержать победу в споре. Основные действия, которые будет предпринимать в соперничестве человек: жесткий контроль поведения оппонента, давление и применение уловок, провокации и манипуляции, нежелание вступать в конструктивный диалог. Такой метод разрешения конфликтов имеет больше недостатков, чем пре-

имущества, и совсем не подойдет, если вы хотите сохранить отношения с собеседником.

Приспособление (в ущерб своих интересов) – это полная противоположность стратегии соперничества, данная стратегия характеризуется безоговорочным принятием позиции инициатора конфликта. Человек убирает свои потребности и желания на задний план, чтобы не допустить конфликтной ситуации. Обычно так поступают люди с заниженной самооценкой и не умеющие отстаивать свою позицию. Для них характерны следующие особенности поведения и действия: согласие с требованиями инициатора конфликта, отсутствие претензий, заискивание, неумение отстаивать свои взгляды, проявление лести. Такая тактика может быть применима в тех случаях, когда предмет конфликта не имеет для вас особого значения и вы хотите сохранить конструктивные отношения.

В ходе применения стратегии избегания, игнорирования конфликта, человек всячески пытается избежать конфликта и отложить важное решение на потом. Он не только не проявляет интереса к конфликтной ситуации, но и игнорирует позицию оппонента, для него свойственно демонстративно уходить, отказываться от взаимодействия, отрицать важность конфликта, специально замедлять процесс решения, подавлять эмоциональные реакции. Такая стратегия может быть полезна только в одном случае, если человек не собирается продолжать отношения с оппонентом [2, с.40].

Компромисс или взаимные уступки сторон – это стратегия, при которой частично удовлетворяются интересы обеих сторон. Человек старается уравнивать позиции, предлагать встречные варианты, стремится найти взаимовыгодное решение. Такая стратегия является справедливой по отношению к обоим участникам спора, но не является конечной. В результате все равно необходимо вернуться к сути конфликта и найти оптимальное решение.

В ходе применения стратегии сотрудничества, человек предпринимает попытки поиска общего решения. Субъект конфликта стремится разрешить ситуацию таким способом, чтобы полностью удовлетворить свои потребности и оппонента.

То есть найти такое решение, которое будет выгодно всем сторонам взаимодействия. Для такой тактики свойственно: анализировать предмет конфликта, рассчитывать ресурсы участников, чтобы отыскать общую выгоду, внимательно выслушивать позицию собеседника. Данная стратегия имеет практически одни преимущества: способствует развитию доверия и долгосрочных межличностных отношений, принятию взаимовыгодных решений. Но не во всех конфликтах можно полностью удовлетворить основные желания каждого участника, в таком случае принцип сотрудничества только усложнит ситуацию.

Для изучения поведения в конфликте нами было проведено экспериментальное исследование сотрудников кафе «Савва» в количестве 20 человек.

Использовала методику для проведения исследования: тест К. Томаса «Стратегия поведения в конфликтной ситуации».

По тесту К. Томаса выявляется оценка предпочитаемой стратегии поведения в конфликтной ситуации, где определяются пять стратегий: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Респондентам предоставлялся ряд утверждений, которые помогут определить некоторые особенности их поведения. Здесь не может быть ответов правильных или ошибочных. Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Полученные результаты проведенного анализа отображены на рисунке 1.



Рисунок 1. Результаты выявленных стратегий поведения в конфликте

Таким образом, исследование показало, что чаще всего сотрудники кафе прибегают к таким стратегиям поведения в возникающей конфликтной ситуации, как компромисс (45%) и сотрудничество (20%), избегание и приспособление наблюдается в 15% случаев и лишь 5% респондентов используют соперничество. Тем не менее, у сотрудников коллектива наблюдается определенные эмоциональные проблемы.

Для снятия напряжения и выгорания у сотрудников, планируется тренинг «Снижение уровня тревожности, напряженности, преодоления стрессовых ситуаций в рабочем коллективе методами арт-терапии», а также использование трансформационных игр как инструмента развития навыка эффективной коммуникации и предотвращения напряженности в ходе межличностного взаимодействия [3, 126].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности [Текст] / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

1. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

2. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов [Текст] / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАТИВНЫХ МЕТОДОВ В РАБОТЕ
СПЕЦИАЛИСТОВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Брагина Ирина Сергеевна, магистрант

Четверикова Екатерина Игоревна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье анализируются различные методы разрешения конфликтов в строительной отрасли. Раскрывается сущность медиации, описываются преимущества ее использования в строительстве.

Строительная сфера, с её сложной структурой и многочисленными экономическими связями, объединяет множество участников и обладает высоким конфликтным потенциалом. Строительство — отрасль, в которой не обходится без споров и разногласий, возникающих между строителями, заказчиками, проектировщиками и другими участниками процесса. Поэтому область строительных правоотношений является одной из наиболее сложных в правовом регулировании.

Споры, возникающие в строительной сфере, отличаются многоаспектностью и особой сложностью разрешения, а также, зачастую имеют высокую цену иска. Разногласия по условиям договоров строительного подряда, сметной стоимости строительства, проектно-изыскательских работ и неподписание актов выполненных работ являются лишь некоторыми из многих дел, рассматриваемых в этой области [1].

Методы разрешения строительных споров могут включать в себя переговоры, арбитраж, судебное разбирательство и альтернативные методы, такие как медиация.

При использовании переговоров можно столкнуться с проблемами, связанными с исполнением договоренностей, если одна из сторон отказывается их выполнять, а результаты переговоров не закреплены в юридическом документе, определяющем права и обязанности сторон. Из-за сильно отличающихся позиций сторон в юридическом споре, может возникнуть вероятность не достижения желаемого результата.

Судебные споры в строительстве не только сложны, но и дорогостоящи - как в финансовом отношении, так и во временном, как для сторон, так и для государства. Судебные заседания требуют подготовки, которая занимает много времени. Кроме того, споры такого рода редко разрешаются в первой инстанции. Все эти и другие факторы замедляют процесс разрешения конфликта, и разбирательство может длиться несколько месяцев. В таких случаях может помочь медиация - альтернативный метод разрешения споров, в котором стороны стараются найти компромиссное решение без обращения в суд [2].

Медиация была узаконена в 2011 году с принятием Федерального закона от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Спустя пять лет началась активная разработка законопроекта, который предполагает внесение существенных изменений в закон о медиации. Обсуждение этих изменений проходило на круглом столе «Реформа института медиации. Перезагрузка альтернативного разрешения споров», состоявшемся 6 июня 2016 года в Высшей школе экономики. Основной идеей мероприятия было обоснование необходимости уточнения норм закона для его эффективной работы на практике.

Судейское сообщество возлагает большие надежды на эту реформу медиации, связывая её с реальной разгрузкой судей. Даже те судьи, которые изначально скептически относились к внедрению медиации, сегодня всё чаще убеждаются в положительном эффекте работы профессиональных медиаторов.

Исследования в области альтернативных методов разрешения споров и управления конфликтами с использованием медиатора проводились рядом учёных и специалистов. Среди тех, кто внёс значительный вклад в изучение института медиации, можно выделить следующих: Новиков А. В., Орсаева Р. А., Сухоставская Ю. В., Торопова А. А., Шакиров С. Е. и Шиянова А. С. Шиянова А. С. исследует восстановительное правосудие в историческом контексте, включая его истоки, предпосылки возникновения и принципы функционирования. Согласно определению Орсаевой Р. А., медиация представляет собой альтернативный способ разрешения споров, заменяющий судебное разбирательство.

Медиация – это переговоры с участием третьего (нейтрального) лица, заинтересованного в том, чтобы конфликтующие стороны решили спор максимально выгодным для всех его участников способом. Она помогает сократить финансовые, материальные, временные и другие потери.

Один из ключевых принципов медиации — добровольность, когда стороны самостоятельно принимают решение о необходимости договариваться. Сходство между медиацией и исторически сложившейся в России формой восстановительного правосудия, применявшейся на русских землях в советский период, заключается в акценте на восстановлении прав через заключение мирных соглашений между пострадавшими и правонарушителями.

Кратко рассмотрим преимущества медиации по сравнению с другими альтернативными способами разрешения конфликтов: более быстрое решение конфликтов; значительно большая вероятность выполнения принятых решений, поскольку стороны удовлетворены решением; конфиденциальность; меньшие затраты на проведение медиации по сравнению с затратами, которые неизбежны при разрешении в суде [2, с.128].

Следует отметить, что медиация – это процесс структурированных переговоров, то есть организованных по определенной схеме, в которых медиатор выступает в роли организатора и управляет переговорами так, чтобы стороны пришли к максимально выгодному для них соглашению, которое позволит им разрешить свой конфликт.

Чем же отличается медиация от других форм разрешения конфликтов? Основное отличие заключается в том, что при использовании различных способов разрешения конфликтов решение всегда принимается третьим субъектом. В процессе же медиации решение по спору принимают сами стороны. Роль медиатора при этом важна - он должен помочь сторонам принять такое решение, что является сложной задачей, решить которую можно только освоив технологию и технику медиации.

Медиативные переговоры проводятся в соответствии со строгим алгоритмом их проведения. При этом используются определенные инструменты и технологии, эффективность которых доказана во всем мире. В мире медиация рассматривается как инструмент для сокращения количества дел, проходящих через судебную систему, для развития деловой культуры общества и культуры ведения бизнеса. Сейчас в развитых странах лишь около 2% гражданских дел доходит до суда.

Рекомендации по профилактике конфликтов в строительной организации:

- Определите факторы, вызвавшие разногласия, и обсудите интересы каждой стороны.
- Выберите тихое и уединённое место для беседы с участниками конфликта.

- Предоставьте каждому участнику возможность выразить свою точку зрения и внимательно слушайте.
- Изучите ситуацию, примите во внимание мнения обеих сторон и выясните причины разногласий.
- Примите совместное решение и определите сферы ответственности каждой стороны.
- Контролируйте процесс урегулирования конфликта и разработайте превентивные меры для предотвращения подобных ситуаций в будущем.

В строительной отрасли споры могут быть решены через медиацию в течение 2-3 недель. Расходы на судебные издержки и государственные пошлины могут быть сокращены в несколько раз. Медиатор стремится к тому, чтобы разрешить спор, по существу, в кратчайшие сроки и таким образом, чтобы обе стороны остались удовлетворены достигнутым соглашением. Проблема разрешения многих споров заключается в конфликтности сторон, когда общение между ними полностью исключается или отсутствует доверие к предложениям противоположной стороны и желание действовать в одном направлении. Профессиональный медиатор со специальными технологиями урегулирования споров может помочь в решении данной проблемы.

Специалисты Федерального института медиации РФ отмечают, что медиация наиболее активно развивается в таких городах, как Москва, Санкт-Петербург, Иркутск, Рязань, Новосибирск, Воронеж, Екатеринбург и Нижний Новгород, где функционируют местные центры медиации.

В Курской области практику медиации стали применять только в 2016 году. За это время местные специалисты-медиаторы рассмотрели около 80 дел и завершили их мировым соглашением. Медиатор, использующий практические навыки психологии общения, помогает сторонам и судьям.

По словам Михаила Ермакова, судьи суда Курской области, закон запрещает использовать медиацию в административных спорах, где одна из сторон представляет государство. Но в спорах между гражданами этот метод применим в любых правовых отношениях. Он также выразил надежду на рост популярности этого подхода [3].

В России медиация активно развивается и становится всё более популярным инструментом для разрешения строительных споров. Этот метод имеет ряд преимуществ перед судебным разбирательством для разрешения строительных споров. Она является более быстрой и менее затратной, поскольку при рассмотрении споров в суде стороны несут расходы на оплату государственной пошлины, услуг юристов, проведение судебной экспертизы. При использовании же медиации сторонам необходимо оплатить только услуги специалиста. И, наконец, процедура медиации является гораздо более эффективной, поскольку способствует решению межличностных противоречий, сохранению сотрудничества и развитию асертивности [4, с.13].

Поскольку строительная сфера, с её непростой структурой и многочисленными экономическими связями, объединяет множество участников и обладает высоким конфликтным потенциалом, необходимо стремиться к повышению общей экономической эффективности строительного сектора, в частности, используя ресурсы медиации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Севолобова, С. А. Становление медиации в России [Текст]/ С. А. Севолобова. // Молодой ученый. — 2021. — № 22. — 364 с.
2. Тарасова, Н.В. Психологические особенности личности медиатора [Текст]// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2024;14(2):127-143.
3. «Жители Курска разрешают свои судебные споры с помощью медиаторов» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://psymod.ru/news/novosti-psykhologii-obscheniya/380-mediatoru-i-sudebnye-spory.html> (дата обращения: 10.04.2024)
4. Абдуллин, А. И. Проблемы развития асертивности в студенческом возрасте [Текст]/ А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ КОММУНИКАЦИИ В ООО «КУРСКГРАЖДАНПРОЕКТ»

Бредихин Дмитрий Александрович, магистрант

Тарарыкин Дмитрий Владимирович, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной научной статье рассмотрена проблема реализации социальных коммуникаций в строительной сфере на разных ее уровнях.

Социальные коммуникации в строительстве играют важную роль в обеспечении эффективного взаимодействия между различными участниками процесса строительства. Они позволяют обмениваться информацией, координировать действия и решать возникающие проблемы.

Основными участниками социальных коммуникаций в строительстве являются заказчик, проектировщик, подрядчик, субподрядчик, поставщик материалов и оборудования, а также государственные органы и общественность. Каждый из этих участников имеет свои интересы и цели, которые необходимо учитывать при организации социальных коммуникаций.

Социальные коммуникации в обществе изучаются в рамках различных научных дисциплин, включая социологию, психологию, антропологию,

лингвистику и другие. Габриэль Тард (1843-1904) - французский социолог, один из основателей теории социальных коммуникаций. Он утверждал, что социальные изменения происходят через процесс подражания, когда люди копируют поведение других. Джордж Герберт Мид (1863-1931) американский социолог, который разработал теорию символического интеракционизма. Он утверждал, что люди взаимодействуют друг с другом через символы и что эти символы формируют социальную реальность. Пол Лазарсфельд (1901-1976) американский социолог, который внес значительный вклад в изучение массовых коммуникаций. Он разработал методологию исследования, которая позволяет изучать, как люди воспринимают и интерпретируют информацию.

Строительная организация представляет собой самостоятельное производственно-хозяйственное предприятие, основанное на профессионально организованном трудовом коллективе. Коллектив умеет с использованием настоящих средств производить строительную продукцию в виде строительных конструкций, работ и услуг соответствующего назначения, профиля и типа. Строительная организация имеет особую внутреннюю производственную структуру и систему управления [2].

Основными формами социальных коммуникаций в строительстве являются следующие важные моменты.

1. Личные встречи и переговоры. Это наиболее эффективный способ обмена информацией и решения возникающих проблем. Личные встречи позволяют установить личный контакт, обсудить все детали проекта и найти компромиссные решения.

2. Телефонные звонки и электронная почта. Эти формы коммуникации используются для оперативного обмена информацией и решения текущих вопросов.

3. Веб-сайты и социальные сети. Они позволяют распространять информацию о проекте, привлекать партнеров, а также получать обратную связь от общественности при строительстве, например, общественных зданий.

4. Организация конференций и семинаров. Это форма коммуникации, которая позволяет собрать всех участников проекта вместе для обсуждения важных вопросов и принятия решений, аспект особенно важен при строительстве крупных объектов.

5. Использование особых технологий для налаживания коммуникаций, в частности трансформационных игр как инструмента развития навыка эффективной коммуникации [1, с.125]

специализированных программных продуктов для управления проектами. Они позволяют координировать действия всех участников проекта, отслеживать выполнение задач и контролировать бюджет (Revit, AutoCad).

Немаловажно общение и коммуникация внутри действующего коллектива компании, особенно вертикальная коммуникация между начальством и подчиненными, так как выдача заданий, постановка задач должны быть

понятными и объективными, с возможностью рассмотрения различных вариантов решения.

Некоторые варианты социальной и деловой коммуникации приведены ниже:

1. Регулярные совещания: директор может проводить совещания с работниками, на которых обсуждаются текущие задачи, планы на будущее, проблемы и их решения.
2. Коммуникация через руководителей: директор может общаться с работниками через своих подчиненных (среднее звено, например : Директор – Главный инженер – Проектировщик), передавая им задачи, инструкции или обратную связь.
3. Личное общение: директор может проводить личные встречи с работниками, выслушивать их мнение, давать советы и поддержку.
4. Электронная почта и телефонные звонки: директор может использовать электронную почту или телефон для связи с работниками, передавать информацию, задавать вопросы или решать проблемы.
5. Обратная связь: директор может давать обратную связь работникам о качестве их работы, поощрять их за хорошие результаты или указывать на ошибки и недочеты.

Важно, чтобы социальная коммуникация между директором и работниками строительной фирмы была открытой, доверительной и конструктивной, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие и достижение общих целей. Немаловажным является вопрос психогигиены эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения работников предприятия [2, с.33].

В строительной отрасли проблемы с социальным общением могут возникнуть из-за различных факторов. Одной из общих проблем является наличие языковых барьеров среди работников, принадлежащих к разным культурам. Это может привести к недопониманию, неверному толкованию инструкций и, в конечном итоге, к ошибкам в процессе строительства. Кроме того, быстрый темп и напряженный характер строительных проектов могут привести к сбоям в коммуникации, поскольку работникам может быть сложно эффективно передавать важную информацию. Другая проблема – отсутствие четких каналов связи внутри строительных бригад. Без установленных протоколов обмена информацией сотрудники могут не знать, с кем общаться и как это делать эффективно. Это может привести к задержкам, недопониманию и отсутствию координации между членами команды.

Кроме того, плохая коммуникация между различными командами или отделами строительного проекта может создать серьезные проблемы. Поэтому важное место должно быть отведено мероприятиям по профилактике конфликтов на предприятии [3, с.40].

Еще одна проблема – передача информации. Когда ключевая информация не распределяется эффективно между заинтересованными сторонами, это может привести к конфликтам, переработке и задержкам в сроках проекта. Отсутствие сотрудничества может снизить производительность и по-

влиять на общий успех проекта. Чтобы решить эти проблемы социальной коммуникации в строительной отрасли, важно реализовать стратегии, способствующие эффективному общению, а также осуществлять мероприятия по развитию ассертивности в организации [4, с.12].

Основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования бесконфликтного взаимодействия – регулярные встречи команды для обсуждения прогресса и решения проблем, четкие протоколы связи для обеспечения эффективного обмена информацией и программы обучения для улучшения коммуникативных навыков среди работников. Отдавая приоритет общению и поощряя культуру открытого диалога, строительные компании могут смягчить эти проблемы и повысить общую эффективность проекта [5, с.360].

В заключение отметим, что социальные коммуникации играют решающую роль в строительной отрасли, способствуя повышению производительности, безопасности и командной работы. Эффективное общение между членами команды обеспечивает эффективное и точное выполнение задач, способствует созданию безопасной рабочей среды и способствует сотрудничеству для достижения лучших результатов проекта.

Однако такие проблемы, как языковой барьер, неправильное толкование инструкций и отсутствие четких каналов связи, могут помешать успеху. Реализуя такие стратегии, как регулярные встречи, четкие протоколы и программы обучения, строительный сектор может решить эти проблемы и улучшить общую коммуникацию, что приведет к лучшим результатам проекта и удовлетворенности работой. Приоритезация социальных коммуникаций в строительной отрасли имеет важное значение для достижения успеха в этой динамичной и требовательной области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов [Текст] / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.
2. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения [Текст] / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 32-34.
3. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 го-

да. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

4. Абдуллин, А. И. Проблемы развития асертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

5. Тарасова, Н. В. Добровольчество - основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности / Н. В. Тарасова, Т. О. Цурик, А. И. Абдуллин // Культура мира и ненасилия подрастающего поколения: ракурсы интерпретации и педагогические условия развития : Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Курск, 29–30 октября 2020 года / Отв. редактор С.И. Беленцов. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2020. – С. 361-363.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ОФИСЕ ООО «ФАБРИКА НАДЕЖНЫХ ПРОЕКТОВ»

Васильев Сергей Владимирович, магистрант

Горякина Екатерина Владимировна, магистрантка

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию профилактики конфликтов в офисе ООО «ФНП». Раскрыта тематика понятия конфликта в офисе, его видов и методов предотвращения и профилактики, повышению эффективности работы коллектива.

Проблема конфликтов в офисе остаётся одной из наиболее актуальных и распространённых в бизнес-среде. Каждый коллектив в офисе состоит из различных личностей, имеющих свои уникальные ценности, взгляды, интересы и способы взаимодействия.

В такой среде неминуемо могут возникать разногласия, конфликты и недопонимания, которые, если не урегулировать своевременно и адекватно, могут серьёзно негативно сказаться на работе коллектива, профессиональной деятельности сотрудников и в конечном итоге на результативности компании в целом. Одним из основоположников учения о конфликте является немецкий социолог Г.Зиммель. Конфликт — это ситуация, при которой происходит столкновение мнений и целей между людьми. Взаимные несогласия возникают повсюду, и это вполне нормально. Происходят они, потому что каждый человек в команде обладает уникальным опытом и способом восприятия мира. Процесс взаимодействия напоминает пере-

дачу закодированного сообщения, где каждый человек использует свой уникальный код и ключ для понимания [1, с.12].

Корректному пониманию могут препятствовать различные факторы, например, эмоциональное состояние участников разговора. Это часто создает ситуации, когда человек высказывает свои мысли одним образом, но его собеседник воспринимает их иначе, что в свою очередь может стать источником недопонимания [2, с. 104].

Если руководитель способен управлять и разрешать конфликты в офисе ООО «ФНП» и преобразовывать деструктивные ситуации в конструктивные, это может привести к положительным результатам для команды. Например, чётко формулируются позиции и интересы, что способствует урегулированию конфликтов в организации через диалог. Такие сообщества обсуждают острые вопросы открыто и приходят к оптимальным решениям, поддерживая плодотворную атмосферу в коллективе. Также сотрудники приобретают навыки, которые помогают им справляться с конфликтами, такие как умение слушать собеседника, принимать его точку зрения и аргументировать свое мнение.

Неизбежность противоречий в любом коллективе, большом или из 2—3 человек, очевидна. Нельзя недооценивать их значение. Следует знать, что при появлении противоречий, помимо ухудшения взаимоотношений, снизится и эффективность производства. При разрастании инцидента в его орбиту будет втягиваться всё большее число участников, которые переключат на него свое внимание и силы, перестанут заниматься основными хозяйственными задачами. Такое положение отразится на эффективности делового взаимодействия, может служить причиной повышения уровня конфликтности в коллективе и проявления нетолерантности к отдельным его членам [3, с. 199]. Именно поэтому следует придавать особое значение вопросам предотвращения конфликтов в офисе

Бывает, споры возникают в процессе развития предприятия. И с этим ничего не поделаешь. Но есть инциденты, которые появляются из-за ошибок в руководстве, недочетов при формировании структуры компании, непродуманного распределения должностных обязанностей, полномочий и ответственности. Подобные ситуации нежелательны и приносят много проблем. Опытный руководитель при принятии какого-либо решения всегда просчитывает, насколько оно «заражено» конфликтным вирусом. Если же столкновение неизбежно, то следует сразу брать на вооружение пути его урегулирования [4, с. 170].

Конфликты в офисе ООО «ФНП» могут возникать из-за различий во мнениях, личных характеров, методов работы или просто из-за недопонимания. Для их предотвращения и разрешения можно использовать следующие стратегии:

1. Своевременное выявление проблем. Создайте открытую и поддерживающую атмосферу, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно высказывать свои мысли и обсуждать возможные проблемы.

2. Общение. Основные конфликты возникают из-за недопонимания между сотрудниками. Поэтому важно устанавливать открытую и эффективную коммуникацию для улучшения взаимопонимания.

3. Обучение межличностным навыкам. Проводите тренинги и семинары, которые помогут сотрудникам развивать навыки межличностного общения, управления конфликтами и согласования интересов.

4. Установление четких правил поведения. Разработайте и реализуйте правила поведения в офисе, которые помогут сотрудникам понимать, как вести себя в различных ситуациях и как решать конфликты.

5. Поощрение сотрудничества. Особое внимание уделите поощрению сотрудничества и командного духа среди сотрудников, что поможет предотвратить возможные конфликты.

6. Обратитесь за помощью к HR-специалистам. Если конфликт все же возник, обратитесь за помощью к HR-специалистам, которые помогут вам найти оптимальное решение и предотвратить его дальнейшее развитие. Стратегии предотвращения конфликтов в офисе были выявлены Куртом Левиным и его коллегами в ходе серии экспериментов, проведенных в 1940-х и 1950-х годах.

Важно помнить, что конфликты в офисе неизбежны, но правильное и своевременное их управление поможет сделать рабочую атмосферу более гармоничной и продуктивной [5, с.44].

Практика показывает, что одинаково важно не только позитивное разрешение споров, но и умение предупреждать их появление. Профилактика требует гораздо меньше сил, времени и средств и предотвращает даже самые минимальные разрушительные последствия, свойственные любому противоречию, в том числе и конструктивно урегулированному.

Профилактика конфликтов — это система мероприятий и подходов, направленных на организацию жизни субъектов социального взаимодействия таким образом, чтобы исключить или свести к минимуму вероятность возникновения противостоятельных между ними. Цель профилактики заключается в создании условий для взаимодействия, которые бы минимизировали случаи конфликтов между людьми в организации. Ученые, которые занимались изучением профилактики конфликтов: Курт Левин - американский психолог, который занимался изучением межличностных конфликтов и разработал методы их предотвращения; Фредерик Тейлор - американский инженер и отец научного менеджмента, который определил организационный конфликт и предложил способы его предотвращения; Георг Вильгельм Фридрих Гегель - немецкий философ, который впервые определил понятие конфликта и предложил стратегии его предотвращения.

Предотвратить конфликты намного проще, чем разрешать их после возникновения. Превентивные действия требуют меньше усилий, времени и ресурсов и способны предотвратить даже минимальные деструктивные последствия, которые сопровождают разрешение споров.

Профилактику конфликтов можно проводить совместно с участниками социального взаимодействия, менеджерами и психологами. Эффективная профилактика может иметь следующие направления:

Первое - создание объективных условий, оно включает в себя установление благоприятных условий для жизни сотрудников, справедливое распределение ресурсов в коллективе, наличие нормативных процедур для разрешения типовых конфликтных ситуаций и создание спокойной материальной среды.

Второе - оптимизация организационных и управленческих условий. Следующим этапом является оптимизация организационной структуры, функциональных взаимоотношений, а также улучшение управленческих решений и оценка результативности сотрудников.

Третье - устранение социально-психологических причин конфликтов. Профилактические меры включают в себя психологический и профессиональный отбор сотрудников, стимулирование мотивации к добросовестному труду и снятие социально-психологического напряжения в коллективе [6, с.40].

Четвертое - блокирование личных причин конфликтов. Некоторые меры включают в себя проведение собраний, дающих сотрудникам возможность высказаться, переизбрание руководителей подразделений и другие методы «выпуска пара».

Профилактика трудовых конфликтов в офисе играет ключевую роль в создании гармоничной организационной среды и способствует более эффективному управлению спорами. Предотвращение основных конфликтов позволяет снизить негативное воздействие на организацию и сэкономить ресурсы, которые в противном случае были бы затрачены на их разрешение.

Профилактика конфликтов в офисе включает в себя ряд мероприятий, которые могут помочь предотвратить возникновение конфликтных ситуаций и улучшить общий рабочий климат:

1. Установление четких правил и политики в офисе, включая процедуры разрешения конфликтов.
2. Проведение тренингов и семинаров по коммуникации и управлению конфликтами для сотрудников.
3. Создание командных мероприятий и укрепление связей между коллегами.
4. Проведение регулярных оценок уровня удовлетворенности сотрудников и принятие мер для улучшения рабочей среды.

5. Объективное разрешение возможных конфликтов между сотрудниками с помощью посредников или руководства.

6. Поддержка позитивного и дружелюбного общения среди коллег.

7. Обучение лидеров и руководителей эмоциональной интеллектуальной коммуникации и конструкторских навыков.

Проведение этих мер поможет создать более гармоничную и продуктивную рабочую среду, в которой конфликты будут минимальными и будут решаться быстро и эффективно.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кашапов, М.М. Психология конфликтной компетентности. Учебное пособие [Текст] /М.М.Кашапов, М.В. Башкин. -Ярославль, 2020. -128 с.

2. Волков, Б.С. Конфликтология: Учебное пособие для высших учебных заведений. -2-е изд. испр.и доп. [Текст] /Б.С. Волков, Н.В. Волкова. - М.: Академический Проект; Альма Матер, 2022. -384 с.

3. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности [Текст] / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

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

5. Будовская И. В. Влияние самооценки на здоровьесбережение человека [Текст] / В. Ю. Беликова, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 42-45.

6. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРВОКУРСНИКОВ

Васильева Полина Владимировна, бакалавр

Заблоцкая Алина Алексеевна, бакалавр

*Тарасова Надежда Владимировна, к.п.н., доцент кафедры
коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Студенческий период наполнен изменениями как в социальной, так и в психологической сфере. Успешная социально-психологическая адаптация является ключевым аспектом для удачной интеграции в новую среду, а также для продуктивной учебно-познавательной деятельности.

Абрахам Маслоу и Гордон Олпорт рассматривают процесс социально-психологической адаптации как сложное взаимодействие между личностью и социальной средой, направленное на достижение оптимального соответствия ценностей личности и окружающей среды [1, с. 307].

По мнению Ричарда Лазаруса, информация, получаемая личностью в процессе взаимодействия со средой, может противоречить ее установкам, что вызывает дискомфорт и требует активной реакции, отражающей уровень адаптивности личности [2, с. 218-229].

Согласно И.А. Милославской, социальная адаптация способствует усвоению человеком необходимых стандартов и стереотипов для эффективной адаптации к повседневным условиям жизни [3, с. 154-169].

Все эти определения подчеркивают роль социально-психологической адаптации и говорят о том, что это приспособление личности к существованию в обществе в соответствии с его требованиями, а также согласно с собственными потребностями, интересами и мотивами [4, с. 166-176].

Существует несколько подходов в классификации видов адаптации. В одной из них А.А. Реан выделяет внутренние и внешние критерии адаптации. Внешние включают в себя деятельность и ее результаты, уровень общения, интеграцию личности. Внутренние – стремление к самореализации, самоактуализации, эмоциональный комфорт, самоотношение, субъективная удовлетворенность.

Адаптацию, максимально сочетающую в себе параметры по двум критериям и способствующую гармоничному сосуществованию личности в социальной среде, А.А. Реан называет системной социальной адаптацией, или Re-адаптацией (Re – Real – действительный). Случаи, когда личность в процессе адаптации опирается только на внутренние либо только на внешние критерии, он называет Im-адаптацией (Im – Imaginary – мнимый), что указывает на ее неполноту, ограниченность [5, с. 74-79].

Например, при внутренней Im-адаптации личность может чувствовать себя комфортно и удовлетворенно, но проявлять при этом внешние признаки дезадаптации, такие как конфликтность и отклонение от общеприня-

тых норм и правил. В случае внешней Im-адаптации ситуация противоположная. Таким образом, только системная социальная адаптация (Re-адаптация) включает в себя все аспекты адаптированности и способствует гармоничному сосуществованию.

Адаптация первокурсников включает в себя не только организационные аспекты, но также приспособление к новому окружению и новым целям, что может вызывать конфликты личности в общественной среде [6, с. 508-611].

Важной частью адаптации студента в учебной среде и формирования его личности в новой социальной группе являются отношения с другими учащимися. Каждый студент, перешедший из школы, имеет определенный образ жизни, статус внутри группы и привычки в поведении, включая методы разрешения конфликтов [7, с. 161-174].

В новой обстановке студентам приходится искать свое место, где они чувствуют себя комфортно. Знакомство с новым коллективом сопровождается необходимостью самоутверждения и саморазвития внутри группы, защитой своих убеждений, норм и ценностей [8, с. 26-28].

Из-за ограниченного опыта студенты-первокурсники не всегда обладают высоким уровнем умения разрешать конфликты, поэтому часто используют привычные методы в общении. Внутриличностный конфликт также может возникнуть из-за сомнений в правильности выбора учебного заведения. Поступление требует значительных усилий, времени и финансовых затрат, а новая среда не всегда соответствует ожиданиям [9, с. 103-107].

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что социально-психологическая адаптация первокурсников является важным аспектом образовательного процесса и представляет собой сложный и динамичный процесс, включающий в себя как внутренние, так и внешние аспекты.

Исследование этой темы имеет актуальное значение, так как успешная адаптация студентов к учебной и социальной среде университета влияет на их общий успех, эмоциональное и психическое благополучие.

Нами было проведено пилотажное психологическое исследование для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития.

Эмпирическую базу исследования составили результаты анализа тестирования 22 студентов-первокурсников Юго-Западного государственного университета. Для изучения адаптивных возможностей на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития был использован опросник А.Г. Маклакова и С.В. Чермянину «Многоуровневый личностный опросник адаптивности, МЛЮ-АМ» [10].

Полученные результаты наглядно показаны на рисунках 1 и 2.



Рисунок 1 – Показатели личностного адаптивного потенциала

В ходе исследования выявлено, что в группе по критерию «личностный адаптивный потенциал» превалирует средний уровень, также по критерию «дезадаптационные нарушения» преобладает допустимая норма.

Средний уровень личностного адаптивного потенциала был выявлен у 45% опрошенных, что свидетельствует о нормальной интеграции в новую среду.

27% опрошенных имеют личностный адаптивный потенциал выше среднего, это значит, что студенты успешно приспособились к студенческой жизни, в соответствии с ее требованиями и собственными потребностями.

Уровень личностного адаптивного потенциала выявлен у 27% опрошенных студентов, что свидетельствует о проблемах с интеграцией в университете и возможному внутриличностному конфликту.

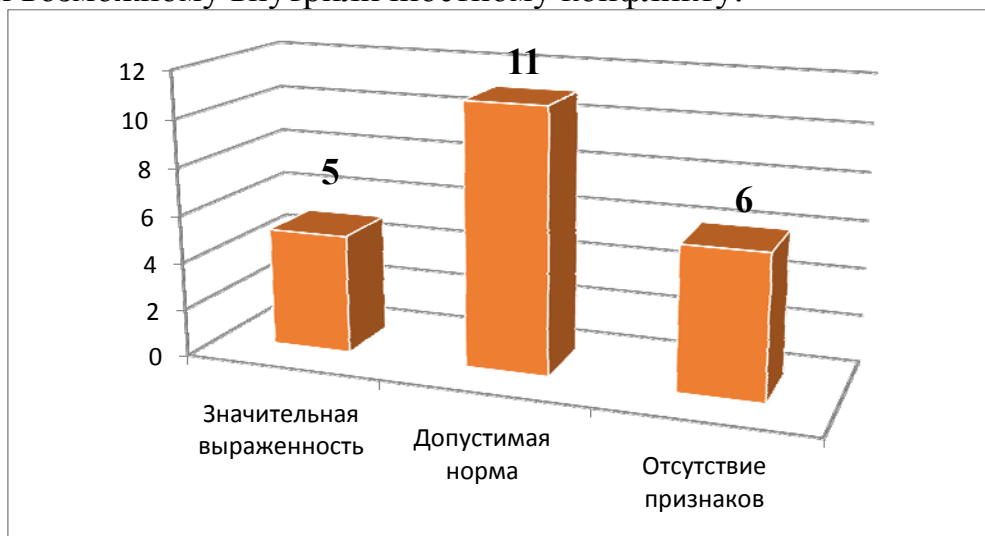


Рисунок 2 – Показатели дезадаптационного нарушения

Дезадаптационные нарушения ярко выражены лишь у 23% опрошенных, что доказывает успешную адаптацию первокурсников.

Таким образом, полученные результаты доказывают умение большинства первокурсников грамотно решать конфликты в коллективе, что помогло им адаптироваться в образовательном процессе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маслоу, А. Психология бытия [Текст] / А. Маслоу. – М.: Рефл-бук, 1997. – 307с.
2. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.
3. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.
4. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.
5. Реан, А.А. К проблеме социальной адаптации личности [Текст] / А.А. Реан // Вестник СПбГУ. – Сер. 6, 1995. – Вып. 3. – № 20. – С. 74–79.
6. Никитина, Е.А. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Приоритеты системной модернизации России и ее регионов: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 18–20 ноября 2010 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Деловая полиграфия, 2010. – С. 508-511.
7. Ананьева, Н.Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н.Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
8. Иванова, Т.В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.
9. Шолохова, Г.П., Чикова, И.В. Адаптация первокурсников к условиям обучения в вузе и ее психолого-педагогические особенности [Текст] / Г.П.

Шолохова, И.В. Чикова // Вестник Оренбургского государственного университета, 2014. –№ 3 (164). – С. 103-107.

10. Карелин, А. Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / А. Карелин. – М., Эксмо, 2007. – 416 с.

ПСИХОЛОГИЯ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ: АСПЕКТЫ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Глуценко Роман Сергеевич, магистрант

Зайцев Егор Васильевич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной научной статье проводится анализ психологических аспектов отношений между коллегами в сфере строительства.

Работа в строительной отрасли представляет собой сложный и многосторонний процесс, требующий тесного взаимодействия между различными специалистами. Качество коммуникации и отношений между коллегами играет важную роль в успешном выполнении строительных проектов, эффективной работе коллектива и общем профессиональном развитии сотрудников.

Огромнейший вклад в психологию отношений внесли немало ученых и психологов по всему миру, так, например, Леонтий Лебедев, советский психолог, внес значительный вклад в развитие психологии труда и организационной психологии. Он провел множество исследований, выявив важность психологического климата в коллективе, роли лидера, коммуникации и взаимодействия сотрудников для успешной работы организации. Известный психолог Фридрих Херцберг исследовал факторы, влияющие на мотивацию и удовлетворенность сотрудников на работе. Он выделил два типа факторов: факторы удовлетворения (которые могут привести к удовлетворенности работой) и факторы неудовлетворения (которые могут привести к недовольству). Он пришел к выводу, что межличностные отношения (например, взаимодействие с коллегами и руководителями) играют значительную роль в формировании удовлетворенности работой.

Психолог Курт Левин изучал групповую динамику и разработал модели поведения в группах, что оказало влияние на исследования межличностных отношений между коллегами. Он изучал групповую динамику и разработал модели поведения в группах, что оказало влияние на исследования межличностных отношений между коллегами. Американский социальный психолог Харольд Келли разработал теорию личностных конструктов, которая помогает понять, как люди воспринимают друг друга и какие конструкты используют для предсказания поведения коллег.

Психологи Питер Саловей и Джон Мейер разработали концепцию эмоционального интеллекта, который играет важную роль в межличностных

отношениях между коллегами, помогая понять и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей. Советский психолог и философ Сергей Рубинштейн внёс значительный вклад своим исследованием психологических основ межличностных отношений, подчеркивая важность эмоциональной связи, взаимодействия и взаимопонимания в процессе общения.

Лев Семёнович Выготский был российским психологом и педагогом, известным своими исследованиями в области развития человеческого интеллекта и психики. В своих работах он подчеркивал важность социального взаимодействия и коллективного обучения для формирования мышления и понимания. Выготский исследовал отношения между коллегами в контексте коллективного интеллекта. Он считал, что коллективное обучение и взаимодействие с коллегами играют важную роль в повышении эффективности работы и развитии личности.

Изучение вклада различных ученых в психологию межличностных отношений между коллегами позволяет сделать вывод о значительности и сложности данной области исследований.

Прежде всего рассмотрим основные факторы, которые могут влиять на развитие конфликтов:

1. Различия в профессиональных интересах и целях сотрудников

В строительной отрасли работают специалисты разных профессиональных направлений: инженеры, архитекторы, рабочие, дизайнеры и другие. Каждый из них имеет свои особенности в работе и специфические цели. Например, конструктора стремятся к техническому совершенству, а архитекторы к творческому подходу. Однако, все они объединены общей целью – создать качественное и функциональное здание или сооружение, отражающее индивидуальность заказчика. Поэтому при их взаимодействии могут возникать конфликты, связанные с разделением ответственности и приоритетов, важно учитывать различия в профессиональных интересах и целях сотрудников и находить компромиссные решения.

2. Различия в жизненном опыте, профессиональном уровне, образовании и поведенческие особенности.

Чаще всех конфликтуют авторитарные, догматичные и безразличными к чужому мнению люди. Уровень сотрудничества и взаимопонимания напрямую зависит от сходств и различий сотрудников. Порой даже стиль одежды или внешний вид, индивидуальные привычки могут выступать фактором раздражения или личной неприязни [1].

3. Недостаток информации.

Так, в сфере строительства недостаток информации может стать преградой на пути к успешному завершению проекта. Взаимодействие между инженерами, смежниками, архитекторами и другими отделами играет ключевую роль в обеспечении эффективной работы и качественного результата. Правильная и оперативная информация позволяет избежать не-

доразумений, ускоряет процессы принятия решений и способствует более гармоничному взаимодействию между участниками проекта.

По статистике – 86% руководителей и сотрудников называют причиной сбоя в работе именно неэффективное общение и отсутствие сотрудничества [2].

4. Культивация позитивной корпоративной культуры в борьбе с конфликтами.

Корпоративная культура и конфликты имеют тесную взаимосвязь. Наличие в организации высокого уровня корпоративной культуры снижает вероятность возникновения конфликтов [3]. Для их минимизации необходимо создать атмосферу взаимопонимания, взаимодействия и сотрудничества, где каждый член команды чувствует себя уважаемым и ценным. Позитивная корпоративная культура формируется через эффективное руководство, поддержку общих ценностей и принципов, а также развитие коммуникационных и конфликтологических навыков сотрудников.

Теперь необходимо рассмотреть основные аспекты, а именно, как повышение коллективного духа и командной работы влияет на успех строительных проектов.

Так, например, сотрудничество является ключевым элементом успешной работы в коллективе. Хорошее взаимодействие между сотрудниками позволяет преодолевать трудности, эффективно использовать ресурсы и достигать поставленных целей. Важными аспектами психологии сотрудничества являются умение слушать друг друга, брать на себя ответственность и быть готовым к сотрудничеству и компромиссам.

Рассмотрим преимущества эффективной командной работы. В 1982 году Валерием Водяновым, специалистом по организационным технологиям, был применен метод управления командой проекта, называемый «Матричная организация». Этот метод ориентирован на эффективное управление проектами, предполагающими работу нескольких команд или групп, каждая из которых выполняет свои задачи, но в то же время сотрудничает и взаимодействует с другими командами [4].

Основная идея - объединить функциональную и проектную структуры управления. В рамках этого подхода, сотрудники остаются связанными с функциональным подразделением, в котором они обычно работают, но в то же время временно присоединяются к проектной команде, чтобы выполнить конкретные задачи проекта.

Но несмотря на данный подход, все равно каждый без исключения член коллектива должен ответственно подойти к личному вкладу в достижение общих результатов, только в таком случае можно добиться определенного успеха [5].

Что касается рекомендаций по улучшению сотрудничества в строительной отрасли, то прежде всего полезно проводить регулярные коммуникационные встречи. Это может быть еженедельное собрание, где сотрудники

делятся своими успехами, проблемами и идеями, а также обсуждают текущие задачи и планы. Такие встречи способствуют улучшению коммуникационных навыков и снижению вероятности возникновения конфликтов. Также руководство должно играть активную роль в поиске решений и поощрении толерантного и уважительного отношения между коллегами. Это может включать проведение тренингов по управлению конфликтами и обучение навыкам эффективного общения, но, к сожалению, в строительной сфере мало компаний, которые заинтересованы в проведении таких мероприятий, поэтому проблема взаимоотношений в данной сфере наиболее актуальна.

В заключении хотелось бы отметить, что отношения между коллегами имеют важное значение в строительной сфере. Коммуникация, лидерство, психологический комфорт и поддержка – это ключевые факторы, способствующие формированию позитивных отношений и эффективному сотрудничеству. Применение практических рекомендаций, описанных в данной статье, поможет улучшить сотрудничество в коллективе и повысить эффективность работы в сфере строительного проектирования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Николаева, А.А., Савченко, И.А., Корецкая, Е.А. Корпоративная культура образовательной организации как средство разрешения и профилактики конфликтов // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. №3 (24).
2. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.
3. Будовская, И. В. Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии [Текст] / И. В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 32-36.
4. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.
5. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе:

Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ В РОССИИ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ

Горшенина Анастасия Сергеевна, студент

Рыкова Екатерина Антоновна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В последние десятилетия наблюдается значительный рост интереса к конфликтологии в России. Однако, с ростом интереса к науке, возникают и современные проблемы и вызовы, требующие внимания и поиска решений.

Наука, изучающая природу конфликтов и способы их разрешения, стала неотъемлемым компонентом современного общества, где конфликты представляют собой неизбежное явление [1]. Однако главной проблемой её изучения является достаточная новизна науки. Её зарождение началось только в прошлом веке, веке конфликтов и войн. Нужно было отвечать на вопросы «почему зарождается конфликт?», «как с ним бороться?», «как достигнуть соглашения между противоборствующими сторонами?» и др.

Учёные выделяют несколько периодов развития конфликтологии:

1 период (до 1924 года) - начинается накопление информации о конфликтах в рамках философии, права, психологии, но отдельная наука ещё не сформирована [2].

2 период принято делить на четыре этапа:

– 1924-1934 гг. - появление первых публикаций о конфликтологии. Начало самостоятельного изучения в рамках 11 наук.

– 1935-1948 гг. - в связи на Великой Отечественной Войной количество публикаций сводится к нулю.

– 1949-1972 гг. - ежегодные публикации. Новый интерес к изучению конфликтов, о чем говорят 25 защищенных кандидатских диссертаций по конфликтологии.

– 1973-1989 гг. - ежегодно публикуется не менее 35 работ. Защищаются первые докторские диссертации.

3 период. 1990-н.в. - конфликтология выделяется в самостоятельное направление и учебную дисциплину. Резкое увеличение публикаций (от 60 до 290 в год). Появляются научные центры и группы по изучению и урегулированию конфликтов [3].

Развитие конфликтологии продолжается и в нынешнее время. Одной из текущих проблем является отсутствие единого подхода к определению

конфликтологии и ее места в системе наук. Для некоторых она остается лишь вспомогательной дисциплиной, в то время как другие придерживаются мнения о ее самостоятельности и значимости [4]. Необходимо разработать общепринятую концепцию и позиционирование конфликтологии, чтобы снять сомнения и споры в отношении ее роли [5].

Другой существенной проблемой является недостаток высококвалифицированных специалистов в области конфликтологии. Несмотря на существование ряда образовательных программ, специалистов в этой области все еще не хватает для полноценного удовлетворения потребностей общества. Решением данной проблемы может стать создание и развитие большего числа специальных центров и институтов, которые были бы посвящены исключительно подготовке квалифицированных конфликтологов, а также разработке новых программ и методов их обучения [6].

Кроме того, существует необходимость адаптации к быстро меняющимся условиям современного мира. Развитие технологий создает новые типы конфликтов, такие как кибератаки и информационные войны. Конфликты все чаще происходят в онлайн-пространстве, что требует новых знаний, навыков и подходов к урегулированию [7]. Конфликтологи должны быть готовы анализировать и понимать сложные сетевые структуры, применять современные методы цифровой аналитики и разработки программных решений.

Еще одним важным вызовом является распространение конфликтов и рост международной конфликтологии. В условиях глобализации и увеличения международных связей стало ясно, что многие конфликты имеют международные последствия. Необходимо быть готовым к работе в межкультурной среде, уметь учитывать различные социокультурные особенности и правовые системы [8]. Важно развивать международное сотрудничество и обмен опытом с зарубежными коллегами для совместной разработки стратегий разрешения конфликтов.

Таким образом, развитие конфликтологии в современной России стало важным фактором для общества. Современные проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются специалисты в этой области, требуют совместных усилий со стороны научного сообщества, государства и общества в целом. Только путем разработки общепризнанных концепций, увеличения численности и подготовки специалистов, а также адаптации к новым условиям современного мира мы сможем обеспечить эффективность и значимость конфликтологии в нашей стране.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дмитриев, Ю. А. О развитии конфликтологии в России // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2011. №2 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/0-razviti-i-konfliktologii-v-rossii> (дата обращения: 19.03.2024).

2. Стребков, А. И., Алдаганов, М. М., Антипов, В. А. Предметное поле и структура конфликтологии как науки и образовательной дисциплины // Вестник Санкт-Петербургского университета. Международные отношения. 2009. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predmetnoe-pole-i-struktura-konfliktologii-kak-nauki-i-obrazovatelnoy-distipliny> (дата обращения: 19.03.2024).

3. Заставенко, В.А. К вопросу о методологии исследования конфликта: некоторые размышления // Конфликтология / nota bene. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-metodologii-issledovaniya-konflikta-nekotorye-razmyshleniya> (дата обращения: 19.03.2024).

4. Дунин, В. В. Конфликтология в современной России / В. В. Дунин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 3 (241). — С. 325-328. — URL: <https://moluch.ru/archive/241/55718/> (дата обращения: 19.03.2024).

Плотников, А. А. Анализ опыта исследований социальных конфликтов в России // Вестник ВятГУ. 2015. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-opyta-issledovaniy-sotsialnyh-konfliktov-v-rossii> (дата обращения: 19.03.2024).

5. Стребков, А.И., Алдаганов, М.М., Газимагомедов, Г.Г. Российская конфликтология между настоящим и прошлым // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология. 2013. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-konfliktologiya-mezhdu-nastoyaschim-i-proshlym> (дата обращения: 19.03.2024).

6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

7. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликтологического разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

8. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ*Гостева Полина Андреевна, магистрант**Бирюков Александр Михайлович, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

В данной статье рассмотрены особенности возникновения конфликтов в организации. Также определены основные способы профилактики конфликтов в организации. В трудовых коллективах конфликты неизбежны, поскольку в процессе совместной трудовой деятельности участвуют люди разные по уровню профессиональной подготовки, по социальному положению, жизненному опыту и т.д. Поэтому проблема профилактики конфликтов является важной и актуальной во все времена.

Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия между людьми и их группами при решении вопросов производственного и личного порядка. Выделяют внутренние и внешние факторы, способствующие возникновению социальной напряженности.

К внутренним факторам относятся: невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел; нарушение режима производства из-за постоянного срыва поставок сырья и материалов; низкая заработная плата; отсутствие видимых результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; несправедливое распределение материальных благ и фонда оплаты труда; внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников.

К внешним факторам относят: дестабилизацию в стране, столкновение интересов различных политических групп; возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости; ущемление социальных льгот в новых законодательных актах; резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива. Также в организации различают: внутренние конфликты и конфликты с внешней средой [1, с.160].

Внутренние конфликты возникают в рамках организации (предприятия) и разрешаются, как правило, через существующие нормативы и соглашения. Конфликты с внешней средой – это конфликты в большинстве своем руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками.

Согласно Н.В. Гришиной, существуют три основных модели развития конфликтов в трудовом коллективе. Модели расположены по степени нарастания деструктивных тенденций и сложности решения проблемы. Трудовой спор — характерно наличие разногласий по какому-то отдельному вопросу, но вместе с тем – сотрудничество, основанное на обоюдной заинтересованности в общем деле, и уверенность в возможности достижения

соглашения. Воздействие на партнера производится посредством аргументации, убеждения. Вероятность благополучного исхода конфликта велика. Формализация отношений – существует рассогласование по целому ряду вопросов. Общение между оппонентами ограничивается, из него уходят личные, неформальные аспекты взаимодействия. Иногда при этом они отказываются обсуждать спорные вопросы, избегая возможного обострения отношений, и предполагают обратиться к официальным формам принятия решений («как решит руководство», «пусть решают члены коллектива» и т.д.). Исход такого конфликта неоднозначен, возможен его переход в другие варианты. Психологический антагонизм. При данном развитии событий зона разногласий неопределенна и имеет тенденцию к расширению. Оппоненты склонны преувеличивать существующие между ними расхождения, проявляют нежелание искать согласия. Их отношения становятся неприязненными, общении сводится к минимуму. Попытки взаимодействия если и предпринимаются, то скорее в духе враждебности. В этих условиях существует высокая вероятность деструктивного исхода конфликта.

Реализация целей персонала в общем виде представляет собой выполнение основных функций труда: монетарной, социальной, самореализации. Монетарная функция труда предполагает выполнение следующих целевых задач: получение оплаты труда, адекватной затрачиваемым усилиям; получение дополнительных материальных выплат и льгот, предоставляемых администрацией организации. Выполнение социальной функции труда связано с реализацией таких целевых потребностей персонала, как: общение между членами коллектива; обеспечение нормальных психофизиологических условий труда и его технической оснащенности; создание благоприятного психологического климата в коллективе и использование стилей и методов руководства, отвечающих интересам сотрудников; обеспечение социальной безопасности сотрудников, в том числе надежного социального статуса и юридической защищенности. Функция самореализации предполагает, что сотрудники ждут от администрации поддержки в реализации таких целевых устремлений, как: выполнение работы преимущественно творческого характера; получение возможностей для профессионального роста и карьеры; признание заслуг, т.е. оценка труда и поведения сотрудников адекватная результатам и действиям. Немаловажным моментом является возможность повысить самооценку в ходе трудовой деятельности [2, с.251].

Делегирование полномочий – это передача части служебных обязанностей с вышестоящего на нижестоящий уровень иерархии управления. Для предотвращения конфликтных ситуаций возможных при использовании делегирования полномочий, при передаче поручений следует выполнять правила, выработанные в результате положительного опыта менеджмента и управления персоналом. Первоочередной задачей руководителя является определение степени участия сотрудника в процессе принятия решений.

При передаче части полномочий, выдаче поручений руководитель должен сам четко представлять, каким образом решить ту или иную задачу. Предупреждению недоразумений, непонимания между сторонами способствует письменная форма передачи поручений [3, с.39]. В процессе делегирования необходимо определять контрольные сроки выполнения задания и формы отчетности как по промежуточным результатам, так и по конечному решению задачи.

Значимым правилом делегирования является передача полномочий без посредников. Причиной возникновения конфликта внутри подразделения может стать неадекватная реакция персонала на передачу полномочий кому-либо из сотрудников, персонал подразделения может не воспринять изменения профессиональной роли у одного из коллег. Руководитель должен быть достаточно жестким в такой ситуации, чтобы реакцию персонала на делегирование удержать под своим контролем. Программа выполнения работ должна предусматривать определенные резервы для исправления возможных ошибок. Продуманная и сбалансированная политика организации в области мотивации является мощным средством профилактики конфликтов и может выступать как основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности [4, с.362].

Практический опыт и результаты исследований показывают, что там, где налажена работа по психологическому обеспечению производственного процесса, конфликты возникают реже, а если возникают, то разрешаются более конструктивно.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Эдиева, Ф. Б. Профилактика конфликтов в организации / Ф. Б. Эдиева. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2022. — № 52 (447). — С. 159-161.
2. Никитина, Е. А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. — 2012. — № 5-1(44). — С. 249-251.
3. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. — Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. — С. 38-42.
4. Тарасова, Н. В. Добровольчество - основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности / Н. В. Тарасова, Т. О. Цурик, А. И. Абдуллин // Культура мира и ненасилия подрастающего поколения: ракурсы интерпретации и педагогические условия развития : Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Курск, 29–30 октября 2020 года / Отв. редактор С.И. Белен-

цов. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2020. – С. 361-363.

АГРЕССИЯ КАК АСПЕКТ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Донская Ольга Олеговна, магистрант

Будовская Ирина Владимировна, к.псих.н.

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Агрессия является одним из ключевых аспектов социальных отношений, влияющим на поведение и взаимодействие людей в обществе. В данной статье рассматривается роль агрессии в формировании социальных связей, конфликтов и совместной деятельности.

Формы проявления агрессии и насилия весьма разнообразны, они существовали и существуют повсеместно, во все исторические эпохи и на всех уровнях социума. Однако, несмотря на распространенность этих явлений, и до сегодняшнего дня исследователям не удалось окончательно ответить на вопрос, что лежит в основе каждого из них.

Агрессия является одним из ключевых аспектов социальных отношений, оказывающим значительное влияние на поведение и взаимодействие людей. Исследование агрессии как социального явления имеет важное значение для понимания причин конфликтов, насилия, а также для разработки методов предотвращения и урегулирования подобных ситуаций. В современном мире агрессия проявляется в различных формах: от межличностных конфликтов до массовых беспорядков. С увеличением напряженности в обществе и ростом социальных противоречий актуальность изучения агрессии как аспекта социальных отношений только возрастает. Понимание механизмов возникновения и разрешения агрессивного поведения поможет создать более гармоничное и безопасное общество [1].

Агрессия - это активное поведение, направленное на нанесение вреда или причинение вреда другому существу. Это может проявляться как физическое насилие, так и вербальные атаки, психологическое давление или другие формы агрессивного поведения.

В социальных отношениях агрессия играет важную роль, поскольку она является одним из способов регулирования конфликтов и установления границ. Например, агрессия может использоваться для защиты себя или своих интересов, для устранения угрозы или для достижения целей. Однако если агрессия не контролируется или используется неадекватно, она может привести к разрушительным последствиям для отношений между людьми [2].

Кроме того, агрессия может быть вызвана различными факторами, такими как стресс, недовольство, низкая самооценка, обиды, конкуренция и

другие. Понимание этих причин помогает лучше управлять агрессивным поведением и предотвращать его негативные последствия.

Агрессия является сложным и многогранным явлением, которое оказывает значительное влияние на социальные отношения. Понимание и управление агрессией играют важную роль в обеспечении гармоничного взаимодействия между людьми и создании здорового общества.

Первоначально важно определить агрессию как действие или поведение, направленное на нанесение вреда другому субъекту. Причины агрессивного поведения могут быть многообразными: от биологических факторов, таких как генетическая предрасположенность к агрессии, до социокультурных и психологических аспектов, включая воспитание, обучение и опыт [3].

Научные исследования выделяют несколько основных типов агрессии: инструментальная агрессия, направленная на достижение цели; реактивная агрессия, возникающая в ответ на угрозу или провокацию; эмоциональная агрессия, связанная с выражением отрицательных эмоций. Кроме того, агрессия может иметь форму физического насилия, вербальной агрессии, насилия в цифровой среде и других проявлений.

Часть исследователей определяет агрессию, исходя из прямого, поверхностного наблюдения за поведением субъекта этого явления. В качестве примера здесь можно привести позицию А. Басса, который считает агрессивным «любое поведение, содержащее угрозу или наносящее ущерб». В данном случае в качестве критерия ее осуществления выделяется более доступное для осознания наблюдателем наличие внешнего физического ущерба жертве, но вот сущность подобного поведения самого агрессора остается вне поля зрения, что недостаточно раскрывает саму суть проблемы и порождает ряд новых вопросов [4].

Таким образом, явная слабость данного подхода заключается в том, что агрессия здесь выступает в неконкретизированной форме; в рамки такой категории, в принципе, возможно попадание любого поведенческого акта. В результате всякое поведение субъекта агрессии, по сути, может считаться агрессивным, что, конечно же, никак не соответствует действительности.

Происхождение агрессивного поведения изучается многими областями науки, включая психологию, социологию, биологию и нейронауки. Психологические теории агрессии подчеркивают роль внутренних конфликтов, неудовлетворенных потребностей или низкой самооценки как основных мотивов агрессивного поведения. Социологический подход связывает проявления агрессии с социальными условиями, культурными стереотипами и воздействием окружающей среды. Последствия агрессии могут быть разрушительными для индивидов, групп и общества в целом. Это включает физические травмы, психологическую травму, разрушение социальных уз и ухудшение отношений. Агрессия также приводит к увеличению напряжен-

ности в обществе, конфликтам между людьми, нарушениям законопорядка и даже международным конфликтам .

Существует несколько основных причин возникновения агрессивного поведения у людей.

Биологические факторы. Некоторые исследования указывают на то, что агрессивное поведение может быть связано с биологическими факторами, такими как генетические предрасположенности или неравномерное функционирование нейротрансмиттеров в мозге[5].

Социальные факторы. Среда, в которой человек вырос и живет, также может оказывать влияние на возникновение агрессии. Например, наличие насилия в семье, общественные нормы, культурные особенности, статус и роль в обществе могут способствовать развитию агрессивного поведения.

Психологические факторы. Некоторые люди могут проявлять агрессию из-за низкой самооценки, стресса, тревоги, депрессии, недовольства собой или окружающим миром, неспособности эффективно решать конфликты и т.д.

Моделирование поведения. Люди могут перенимать агрессивное поведение от окружающих, особенно если это поведение было наблюдаемо в детстве или влияет на них в настоящее время [6].

Эмоциональные факторы. Сильные эмоции, такие как гнев, разочарование, страх или ревность, могут способствовать возникновению агрессивного поведения[7] .

Ситуационные факторы. Некоторые ситуации или обстоятельства могут вызвать агрессивное поведение у человека, например, конфликты, угрозы личной безопасности, несправедливость или ощущение ущемления.

Понимание этих причин может помочь предотвратить возникновение агрессии и разработать стратегии по ее управлению. Важно помнить, что агрессия – это сложное явление, и часто она обусловлена комбинацией различных факторов [8].

Агрессия как аспект социальных отношений представляет собой сложное и многомерное явление, требующее глубокого понимания, исследований и эффективных методов предотвращения и управления. Научные исследования в этой области играют важную роль в формировании стратегий преодоления агрессивного поведения и создании гармоничного общества, свободного от насилия и конфликтов [9].

Исследование агрессии как аспекта социальных отношений позволяет более глубоко понять механизмы ее возникновения, развития и последствий. Учитывая актуальность данной темы, необходимо продолжать исследования в этой области для разработки эффективных методов предотвращения и урегулирования агрессивного поведения в обществе

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агрессия как социально-психологический феномен. [Электронный ресурс]. URL: <https://infourok.ru/agressiya-kak-socialno-psihologicheskij-fenomen-4591114.html> (дата обращения: 03.04.2024).
2. Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник. - М.: Аспект Пресс. 2022. - 363 с.
3. Крысько В. Г. Социальная психология. - М.: Юрайт. 2024. - 554 с.
4. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах [Текст] / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.
5. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248
6. Никитина, Е. А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике : методическое пособие / Е. А. Никитина. – Курск : КИНПО, 2008. – 59 с.
7. Тарасова, Н.В., Абдуллин, А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.
8. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
9. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕДИАЦИИ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Емельяненко Наталья Сергеевна, бакалавр

Пушкина Александра Александровна, бакалавр

*Тарасова Надежда Владимировна, к.п.н., доцент кафедры
коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию медиации как формы разрешения семейных конфликтов. Раскрыта тематика семейных конфликтов, понятие медиации и применения данного метода при разрешении конфликтов в семье.

Не существует таких отношений, в которых возможно было бы полностью избежать конфликтных ситуаций. Даже самые близкие люди хотя бы изредка ссорятся, эмоционально выясняя отношения и стремясь доказать собственную правоту. Одним из эффективных и целесообразных средств разрешения семейных конфликтов является медиация [1, с. 218-229].

Семейные конфликты – это разногласия, споры или напряженные отношения между членами семьи, которые могут возникать из-за различных причин и оказывать негативное воздействие на все члены семьи [2, с. 154-169]. Семейные конфликты могут возникать из-за различий во взглядах, ценностях, потребностях, образе жизни, финансов, воспитания детей, распределения обязанностей и т.д. [3, с. 97].

Существует несколько типов семейных конфликтов, включая:

1. Конфликты между партнерами: это конфликты, которые возникают между супругами или партнерами из-за различий в мнениях, непонимания, усталости от рутины, изменений в отношениях и т.д.

2. Конфликты между родителями и детьми: это конфликты, которые возникают из-за разногласий во взглядах на воспитание детей, правил дома, образования, свободы и контроля.

3. Конфликты между семейными членами: это конфликты между родственниками, братьями и сестрами, родителями и зять/невесткой и т.д. [4, с. 67].

Семейные конфликты могут иметь серьезные последствия, включая негативное влияние на психическое и физическое здоровье, ухудшение отношений, деструктивное поведение, разводы, стресс, депрессию и т.д. Поэтому важно уметь эффективно управлять конфликтами, обсуждать проблемы, искать компромиссы, поддерживать открытую коммуникацию и при необходимости обращаться к специалистам (психологам, семейным консультантам, медиаторам) для помощи в разрешении конфликтов [5, с. 166-176].

Медиация – это способ разрешения конфликта, при котором стороны приходят к соглашению через посредника, нейтрального третьего лица – медиатора [6, с. 106].

Медиатор помогает сторонам выявить их общие интересы, обсудить различия и найти взаимоприемлемое решение конфликта. В случае семейных конфликтов медиация может быть особенно эффективным способом разрешения проблем [7, с. 508-511].

Нередко семейные конфликты связаны с эмоциональными и психологическими аспектами, которые присутствуют в каждом семейном отношении. Медиатор может помочь сторонам понять причины конфликта, выразить свои чувства и потребности, обсудить возможные варианты решения и договориться о плане действий для будущего.

Медиация в семейных конфликтах – это процесс урегулирования разногласий между членами семьи с помощью независимого третьего лица, известного как медиатор [8, с. 106].

В процессе медиации медиатор помогает сторонам прояснить и выразить свои потребности и интересы, помогает найти компромисс и разработать соглашение, которое будет удовлетворительным для всех сторон.

Медиатор нейтрален и не принимает сторону ни одной из сторон, он лишь помогает им вести диалог, находить общие точки зрения и прийти к взаимовыгодному решению конфликта. Важно, что участие в медиации добровольное, и решения принимаются самими сторонами, а не навязываются им [9, с. 133].

Медиация в семейных конфликтах может быть эффективным способом урегулирования конфликтов, связанных с разводами, наследством, опекой и попечительством над детьми и другими вопросами, возникающими внутри семьи.

Довольно часто это случаи развода супругов, когда возникают конфликты по вопросам определения места жительства детей, установления порядка общения с детьми. Нередко такие конфликты стороны пытаются разрешить в судебном порядке. Иногда это действительно единственно возможный вариант выхода из сложившейся ситуации. Однако процесс медиации достаточно гибок и имеет ряд преимуществ перед судебным разбирательством [10, с. 161-164].

Задача медиатора – способствовать выработке соглашения между сторонами. Это происходит таким образом, что все решения принимают сами стороны, то есть медиатор не вносит никаких предложений. Он только помогает сторонам пройти через процесс целенаправленного общения, состоящего из определенных шагов.

Самое главное преимущество медиации – что конфликтующие стороны находят решения, при которых не будет ни побежденных, ни победителей. Даже если кажется, что ситуация зашла в тупик и ее невозможно разре-

шить, такая процедура с использованием специальных техник может привести к удовлетворяющему обе стороны результату [11, с. 98].

Важно помнить, что медиация не всегда подходит для решения всех конфликтов и в некоторых случаях может потребоваться обращение в суд. Все зависит от специфики конфликта и готовности сторон добровольно искать компромиссное решение [12, с. 26-28].

Преимущества медиации в решении семейных конфликтов включают:

1. Более быстрое и дешевое решение проблемы по сравнению с судебными процессами.
2. Сохранение отношений между сторонами и улучшение коммуникации.
3. Самостоятельное принятие решений, что укрепляет чувство контроля над ситуацией.
4. Возможность учесть индивидуальные потребности и интересы каждого члена семьи.
5. Возможность сохранения конфиденциальности и неприкосновенности личной жизни [11, с. 5-10].

Кроме существенных преимуществ, стоит отметить и недостатки медиации при семейных конфликтах:

1. Неэффективность в некоторых случаях: в некоторых ситуациях, например, при наличии насилия в семье или других сложных обстоятельствах, медиация может быть неэффективной.
2. Неравенство сторон: в случае, когда одна из сторон доминирует над другой или иная неравенство власти сильно выражено, медиация может быть неэффективной.
3. Неспособность сторон договориться: если стороны не готовы идти на компромисс и договариваться, то медиация может оказаться неэффективной.
4. Ограниченность полномочий медиатора: медиатор не имеет полномочий выносить правовые решения, он лишь помогает сторонам договориться, поэтому в отдельных случаях может потребоваться судебное вмешательство [11, с. 17-29].

Важно помнить, что каждая ситуация уникальна, и потенциальные преимущества и недостатки медиации могут различаться в зависимости от специфики конфликта и уровня готовности сторон к урегулированию разногласий.

Медиация может быть эффективным инструментом для разрешения конфликтов в семье, помогая сторонам найти сбалансированные, взаимовыгодные решения и сделать шаг к лучшему пониманию и согласию друг с другом.

Возможности медиации как альтернативного способа урегулирования семейных конфликтов объемны и масштабны, поэтому развитие этого направления работы в семейных центрах актуально и очень перспективно.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.
2. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.
3. Анцупов, А.Я. Конфликтология. Теория и практика [Текст] / А.Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.; СПб.; Нижний Новгород: Питер, 2019. – 503 с.
4. Ратников, В.П. Конфликтология: Учебник для вузов [Текст] / В.П. Ратников, В.Ф. Голубь – М.: Юнити-Дана. – 2021. – 354 с.
5. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.
6. Аллахвердова О.В., Медиация – переговоры с участием посредника [Текст] / О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко – СПб.: Роза мира, 2007. – 207 с.
7. Никитина, Е.А. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Приоритеты системной модернизации России и ее регионов: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 18–20 ноября 2010 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Деловая полиграфия, 2010. – С. 508-511.
8. Базовый курс медиации : рефлексивные заметки [Текст] / М.С. Боко [и др.] ; под общ. ред. С.В. Лабода. – Минск : Медисонт, 2011. – 316 с.
9. Волков, Б.С. Конфликтология: Учебное пособие для высших учебных заведений. – 2-е изд. испр. и доп. [Текст] / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: Академический Проект; Альма Матер, 2022. – 384 с.
10. Ананьева, Н.Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н.Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
11. Мельниченко, Р.Г. Медиация: учебное пособие для бакалавров [Текст] / Р.Г. Мельниченко. – Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 191 с.

12. Иванова, Т.В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В СЕМЬЕ

Жерновой Дмитрий Алексеевич, магистрант

Дрюков Никита Романович, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются вопросы взаимодействия супругов в ситуации конфликта, основные причины возникновения противоречий и столкновений в семье, а также механизмы профилактики данных явлений.

Семья, выполняя важные социальные функции в процессе воспитания детей, прогнозируя и моделируя результат их социального развития, может сталкиваться с рядом проблем, которые приводят к конфликтным ситуациям. Это вызывает потребность семьи в консультативной работе и психолого-педагогической помощи, направленных на развитие психолого-педагогического потенциала родителей в профилактике конфликтов в семье.

Актуальность заключается в том, что решение проблемы взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях имеет огромное практическое значение для сохранения и укрепления семейных отношений.

По мнению Андреевой Т. В., конфликт – это взаимные отрицательные отношения, возникающие при столкновении желаний, мнений, кроме того, это отягощенные эмоциональным напряжением и «выяснением отношений» разногласия между людьми. Качество взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях напрямую влияет на эмоциональное и физическое благополучие обоих партнеров.

Негативное взаимодействие, сопровождающееся частыми конфликтами и неэффективным разрешением проблем, может привести к стрессу, тревожности, депрессии и даже физическим заболеваниям у одного или обоих супругов. В то же время, позитивное взаимодействие и конструктивное решение конфликтов способствуют укреплению семейных отношений, поддержанию эмоциональной связи и повышению общего уровня счастья и удовлетворенности отношениями.

Эффективное разрешение проблемы имеет важное значение для успешного сотрудничества и совместного решения общих задач и целей. Конфликты в семейных отношениях часто возникают из-за различий в ценностях, предпочтениях, потребностях и ожиданиях у супругов.

Но именно через разрешение этих конфликтов супруги могут найти компромиссные решения, которые удовлетворят обоих партнеров и позволят достичь общих целей. В этом контексте, решение проблемы помогает

супругам развивать навыки эффективной коммуникации, учитывать потребности и интересы друг друга, искать взаимоприемлемые решения и оставаться открытыми для компромиссов, способствует моделированию здоровых отношений для детей и других членов семьи.

Нерешенные и хронические конфликты между супругами могут привести к воздействию на психологическое и эмоциональное развитие детей, которые часто повторяют эти негативные модели в своих будущих отношениях и вызвать социально-психологические проблемы полоролевой социализации детей разного возраста [1, 192]. Решение проблемы и умение эффективно управлять конфликтами в семье создают здоровую семейную атмосферу, способствуют развитию доверия и навыков решения проблем у детей, а также формируют у них позитивное понимание здоровых и сбалансированных отношений.

Изучением проблемы супружеских конфликтов занимались такие ученые, как В. А. Сысенко, Ю. Е. Алешина, Е. П. Ильин, В. В. Юстицкий, Л. Я. Гозман, С. В. Ковалев, Т. В. Андреева, В. Сатир, Э. Г. Эйдемиллер, Н. В. Гришина и др. Согласно точке зрения Ковалева С. В., Сысенко В. А. «совместимость брачных партнеров достигается не всегда и обычно не сразу. Любой, даже самый частный аспект внутренней, глубинной несовместимости неизбежно проявится на поверхности в виде поведенческих конфликтов.

Они чаще возникают из-за неудовлетворения потребностей супругов. Выделяют основные причины супружеских конфликтов: психосексуальная несовместимость супругов; неудовлетворение потребности в значимости своего «Я», неуважение чувства достоинства со стороны партнера; неудовлетворение потребности в положительных эмоциях: отсутствие ласки, заботы, внимания и понимания; пристрастие одного из супругов к чрезмерному удовлетворению своих потребностей; неудовлетворение потребности во взаимопомощи и взаимопонимании по вопросам ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, в отношении к родителям, различия в потребностях по проведению досуга, увлечениях, проблем, связанных с адаптацией к новому месту жительства и новой для семьи культурной среды [2, с.163].

Конфликтные взаимоотношения приводят к дезадаптации не только отношений между супругами, но и деформации их личности. Больше всего от таких взаимоотношений страдают дети, подрывается их психическое здоровье, нарушается вера в семью, в возможность оказания в семье поддержки и взаимопонимания.

Одной из ключевых особенностей взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях является уважение друг к другу. Это включает в себя уважение к мнению, личностным границам и потребностям супруга.

Кроме того, понимание эмоций и эмоциональное состояние партнера является также важным аспектом взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях.

Наконец, важно также уметь находить компромиссы и искать взаимовыгодные решения. В конфликтной ситуации, цель должна быть не в победе над партнером, а в поиске решения, которое будет отвечать обоим интересам и потребностям.

Рекомендации профилактики конфликтов.

В качестве программы профилактики конфликтов рекомендуется использовать тест — опросник «Характер взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях» (авторы: Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман), он позволяет определить наиболее конфликтогенные сферы супружеских взаимоотношений, поговорить со своим супругом и сказать, чего вы ждете или чего вам не хватает в отношениях, если своими силами вы не можете решить конфликт, то следует обратиться к специалисту, но следует помнить, что семейный психолог за вас не решит в один прием, возникшие трудности, надо работать в паре и быть готовым к решению конфликта [3, с.50].

Ваши действия должны строиться по следующему плану:

- выявление причины разногласия;
- оценка вины каждого участника;
- отключение эмоций, включение разума;
- принятие компромиссного решения;
- профилактика возникновения ссоры.

Психологи выделяют следующие способы профилактики семейно-бытовых конфликтов:

- взаимное уважение;
- стремление к компромиссу, толерантности;
- умение прощать ошибки своего спутника;
- отсутствие взаимных обвинений, прямой критики, неодобрения;
- здоровая самоирония партнеров;
- сохранение доверительных отношений;
- объективный взгляд на разные точки зрения;
- умение сохранять общность позиций и переживаний.

Кроме того, действенным механизмом профилактики конфликтов являются технологии трансформационных игр как инструмента развития навыка эффективной коммуникации [4, 125].

Таким образом, можно сделать вывод, что разница в стаже семейной жизни может влиять на особенности взаимодействия супругов в конфликтных ситуациях. Взаимодействие супругов в конфликтных ситуациях может быть вызовом, но с правильным подходом и коммуникацией, они могут улучшить свои отношения и научиться лучше решать конфликты.

Ключевыми факторами для успешного взаимодействия супругов в конфликтной ситуации являются уважение, слушание и понимание друг друга, а также готовность находить компромиссы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Будовская, И. В. Социально-психологические особенности полоролевой социализации детей разного возраста [Текст] / И. В. Будовская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 4. – С. 190-202.
2. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
3. Тимофеев, Н.С. Профилактика семейных конфликтов / Ю. С. Головина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 48-51.
4. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов [Текст] / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ КАК ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Заикина Елизавета Романовна, магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Настоящая работа посвящена психологическим и возрастным особенностям младших школьников, которые являются ключевыми для их развития и обучения.

В современном образовании особое внимание уделяется пониманию индивидуальных особенностей каждого учащегося и их влиянию на процесс обучения. Индивидуальное развитие школьников представляет собой сложный процесс, зависящий от множества факторов, среди которых особое место занимают природные задатки и условия жизни. Влияние природных задатков на формирование личности школьника неоспоримо. Генетические особенности, уровень интеллекта, темперамент – все это форми-

рует уникальный психологический портрет каждого ребенка. Однако важно понимать, что развитие личности не ограничивается только природными данными. Существенное влияние оказывают условия жизни, в том числе семейное окружение, социокультурный контекст и образовательная среда [1].

Одним из ключевых аспектов индивидуального формирования школьников являются их индивидуальные различия и особенности. Каждый ученик уникален и обладает своими сильными и слабыми сторонами. Понимание этих особенностей позволяет педагогам эффективно адаптировать образовательный процесс под потребности каждого учащегося, создавая условия для максимального раскрытия их потенциала. В процессе обучения необходимо учитывать множество факторов, влияющих на успешность усвоения знаний и навыков. Особенности познавательной деятельности учащихся играют значительную роль в этом процессе. Некоторые дети предпочитают визуальное восприятие информации, другие – аудиальное или кинестетическое. Учет этих особенностей позволяет создать индивидуализированные образовательные программы, оптимизированные под конкретные потребности каждого ученика.

Школьный возраст подразделяется на несколько основных периодов, каждый из которых характеризуется своими особенностями и спецификой развития детей. Младший школьный возраст, охватывающий период от 7 до 11-12 лет, является временем активного формирования основных навыков обучения и социализации [2]. В этом возрасте дети становятся более самостоятельными, развивается их познавательная активность, формируются базовые навыки чтения, письма и математики [3].

Средний школьный возраст, примерно с 12 до 15 лет, характеризуется более глубоким погружением в учебный процесс и углубленным изучением различных предметов. В этом периоде происходит активное формирование личности подростка, возрастают интересы к социальным и культурным аспектам жизни, усиливается самосознание и самооценка [4].

Старший школьный возраст, с примерно 15 до 18 лет, характеризуется подготовкой к взрослой жизни и профессиональной деятельности. В этом возрасте учащиеся делают выбор профиля обучения и направления своего будущего развития, подготавливаются к поступлению в вузы или началу профессиональной карьеры.

Определение границ возрастных периодов в школьном возрасте относительно, так как каждый ребенок развивается индивидуально и может иметь свои особенности развития. Некоторые дети могут быстрее или медленнее адаптироваться к новым требованиям и условиям обучения.

В рамках данной работы более подробно рассмотрим младший школьный возраст. Младший школьный возраст – это время активного развития и формирования личности. В этот период дети переживают множество изменений и открытий, которые оказывают существенное влияние на их ув-

лечения, взгляды и поведение. В этом возрасте дети часто проявляют интерес к обучению и процессу учебы. Они стремятся познавать новое и активно вовлекаются в учебные занятия. Кроме того, игра играет важную роль в жизни младших школьников. Они предпочитают активные игры, которые способствуют развитию их физических и умственных способностей.

Младшие школьники активно воспринимают информацию и стремятся узнать как можно больше. Они с радостью участвуют в уроках и заданиях, проявляя любопытство и желание учиться. Для младших школьников игра имеет огромное значение. Они нуждаются в активных играх и физических упражнениях для полноценного развития своего организма и умственных способностей. В этом возрасте дети начинают осознавать значение коллектива и дружбы. Они активно взаимодействуют со сверстниками, учатся работать в команде и поддерживать друг друга.

Младшие школьники обладают своими особенностями в запоминании информации. Они часто используют ассоциации и образы для запоминания материала, а также предпочитают конкретные иллюстрации и примеры. Характерными особенностями детей младшего школьного возраста являются: целостное восприятие окружающей действительности; мифологичность мирозерцания (переплетение реального и вымышленного); развитое чувство воображения; подражание; следование моральным идеалам.

Свойства памяти также имеют важное значение при обучении. Различия в запоминании информации, скорости ее усвоения и сохранения могут быть обусловлены как индивидуальными особенностями учащихся, так и методами обучения, применяемыми в школе. Склонности и интересы учащихся также оказывают влияние на их обучение. Учебный процесс становится более эффективным, когда материал представлен в интересной и доступной форме, соответствующей индивидуальным предпочтениям и потребностям учеников. Предрасположенность к успешному обучению – это важный фактор, который также следует учитывать. Некоторые ученики обладают более высокой мотивацией и уверенностью в своих способностях, что способствует их активному участию в учебном процессе и достижению лучших результатов [2]. Педагогам важно помогать развивать у учеников позитивное отношение к обучению и поддерживать их уверенность в собственных силах.

Вступление в школу является кризисным моментом для младших школьников. Они сталкиваются с новыми требованиями и ожиданиями, что может вызвать стресс и неуверенность. Социальная позиция ребенка изменяется при вступлении в школу. Он начинает осознавать себя как часть общества и активно взаимодействует с другими людьми. Переоценка жизненных ценностей и формирование новой системы ценностей. Младшие школьники переоценивают свои жизненные ценности и формируют

новые убеждения и цели. Они начинают задумываться о своем будущем и строят планы на будущее [5].

Как видим, учет психологических особенностей младших школьников имеет особую значимость для образовательного процесса в контексте современного образования. Комплексный подход к обучению иноязычному говорению в этом возрасте приобретает особое значение, учитывая специфику восприятия и усвоения информации детьми этой возрастной категории. В этом возрасте дети характеризуются нерасчлененным, целостным восприятием окружающей действительности. Они интенсивно развивают свой ум, что отражается в активном усвоении и использовании речи как средства мышления. Важно отметить, что развитие интеллекта направлено на активное использование речи, что стимулирует их мыслительные процессы [5].

Наиболее важными видами мышления в этом возрасте являются наглядно-образное и наглядно-действенное мышление. Наглядно-образное мышление позволяет детям представлять объекты и явления в виде образов, что способствует лучшему усвоению информации. Наглядно-действенное мышление позволяет детям понимать причинно-следственные связи и взаимосвязь между объектами и явлениями. Понимание и учет наглядно-образного и наглядно-действенного мышления младших школьников играет ключевую роль в успешности образовательного процесса. Эти виды мышления являются основой для формирования устойчивых знаний и навыков, а также развития критического мышления и творческого потенциала учащихся.

Младшие школьники, находящиеся на начальной ступени своего образования, часто сталкиваются с рядом ограничений и особенностей в своём мышлении, которые оказывают влияние на их учебный процесс. Одним из основных аспектов является недостаточная сформированность понятийного аппарата. Дети ещё только начинают осваивать базовые понятия и термины, что затрудняет им понимание абстрактных концепций. Затруднения возникают и в переходе от конкретного к абстрактному мышлению. Младшие школьники обычно оперируют наглядными образами и конкретными ситуациями, что делает абстрактные понятия для них менее доступными. Однако, с правильным подходом и поддержкой со стороны педагогов, этот переход может быть более гладким/

Ещё одним аспектом формирования мышления у младших школьников является развитие умения делать умозаключения на основе наглядных образов. Дети часто полагаются на своё наблюдение и опыт, чтобы сделать выводы, что может быть как положительным, так и отрицательным фактором. Иноязычное образование играет значительную роль в развитии мышления у младших школьников, помогая преодолеть ряд ограничений, связанных с их возрастными особенностями. Переход от наглядно-образного и наглядно-действенного мышления к словесно-логическому является од-

ним из ключевых аспектов. Использование иностранного языка в учебном процессе способствует формированию абстрактных понятий через лексическую опору. Слова становятся инструментом для выражения мыслей и идей, что помогает детям перейти от конкретных представлений к абстрактным концепциям. Понятность наглядных образов в процессе обучения иностранному языку также играет важную роль. Учащиеся могут лучше запоминать и понимать новый материал, когда он представлен в форме наглядных образов, что способствует более эффективному усвоению языка [6, 7].

Итак, важность учета психологических особенностей при планировании учебного процесса нельзя недооценивать. Педагоги должны учитывать возрастные особенности и индивидуальные потребности каждого ученика, чтобы обеспечить им наиболее эффективное обучение и развитие. В современном образовании особое внимание уделяется изучению иностранных языков на начальной ступени образования, где дети младшего школьного возраста сталкиваются с рядом психологических особенностей. Сензитивный период в овладении иноязычной речью, являющийся основой для успешного изучения иностранного языка, проявляется в возрасте до 12 лет. В этот период усвоение иностранного языка происходит естественно и легко.

Однако, несмотря на существование сензитивного периода, дети младшего школьного возраста часто не осознают реальной потребности в изучении иностранного языка. Они могут не видеть практической пользы от усвоения второго языка, особенно если в их окружении нет ярко выраженных ситуаций, когда знание иностранного языка является необходимым. Формирование положительного отношения и мотивации к изучению иностранного языка играет ключевую роль в успешном обучении. Для этого необходимо создать атмосферу, в которой дети чувствуют себя заинтересованными и мотивированными к изучению. Это может быть достигнуто через интерактивные методы обучения, игровые элементы и привлекательную образовательную среду.

Дети младшего школьного возраста сталкиваются с рядом трудностей при изучении иностранного языка. Высокая утомляемость детей является одной из таких проблем, которая может негативно влиять на их способность к обучению. Поэтому важно учитывать этот фактор при планировании уроков и организации образовательного процесса. Трудности в усвоении иноязычного материала также могут возникать из-за различий в грамматике, лексике и звучании между родным и изучаемым языками. Для преодоления этих трудностей важно использовать методы обучения, адаптированные к возрастным и психологическим особенностям детей.

Создание психологического комфорта на уроке также имеет важное значение для успешного обучения иностранному языку. Дети должны чувствовать себя уверенно и комфортно, чтобы открыто общаться на изучаемом

языке и не стесняться своих ошибок. Таким образом, понимание психологических особенностей детей младшего школьного возраста и учет их при организации обучения иностранному языку играют важную роль в успешном достижении учебных целей.

Каждый ребенок по своей природе – творческая личность. Она наделена определённым творческим потенциалом, реализация которого зависит от наличия благоприятных условий. Вовлечение детей в творческую деятельность является важнейшей составляющей процесса обучения иноязычному говорению младших школьников. Творческий поиск формирует познавательную самостоятельность, способность к творческому решению задач. Также важным условием обучения иноязычному говорению является вовлечение младших школьников в общение.

Важное значение для младших школьников имеет фактор общения при обучении иностранному языку как средству решения проблемных задач. И.А. Зимняя отмечает, что учебный предмет «иностраный язык» одновременно является целью и средством обучения. Будучи важнейшим средством общения, язык как знаковая система есть единственная форма становления, развития и существования личности, важнейшее средство в реализации любого вида деятельности. Более того, на занятии по иностранному языку общение является и целью обучения [8].

В процессе обучения младшие школьники овладевают не только техникой общения в целом, но и основами продуктивного общения, что имеет немаловажное значение для овладения сложной структурой коммуникативной познавательной деятельности [9]. Обучение такого типа стимулирует интерес к познавательной деятельности, повышает мотивацию учения.

Итак, учет возрастных и психологических особенностей младших школьников, заключающихся в доминировании наглядно-образного и наглядно-действенного мышления, является необходимым фактором для грамотного выстраивания образовательной траектории.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шаклеин, В.М., Пассов, Е.И., Кузовлева, Н.Е. Основы коммуникативной теории и технологии иноязычного образования [Электронный ресурс] / В.М. Шаклеин, Е.И. Пассов, Н.Е. Кузовлева // Русистика. – 2011. – № 2.
2. Сазонова, И.Н., Коненко, Е.А. Зачем изучать английский язык с дошкольниками? [Электронный ресурс] / И.Н. Сазонова, Е.А. Коненко // Молодой ученый. – 2016. – № 13. – С. 846-849.
3. Пузикова, О.Н. Обучение говорению младших школьников на уроках английского языка с помощью урока-игры [Электронный ресурс] / О.Н. Пузикова // Вестник магистратуры. – 2017. – № 2-2 (65).

4. Викторова, В.В. Младший школьный возраст как период нравственного становления личности [Электронный ресурс] / В.В. Викторова // Вестник МГУКИ. – 2013. – № 5 (55).

5. Кабардаева, Д.А. Психологические особенности детей младшего школьного возраста [Электронный ресурс] / Д.А. Кабардаева // Прорывные научные исследования: проблемы, закономерности, перспективы: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 17 июня 2019 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2019. – С. 32-34.

6. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248.

7. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28

8. Зимняя, И.А. Основные линии психического развития ребенка [Электронный ресурс] / И.А. Зимняя // Эксперимент и инновации в школе. – 2010. – № 2. – С. 39-44.

9. Тугарева, В.В., Кулажников, И.А. Особенности овладения лексико-грамматическим аспектом английского языка младшими школьниками [Электронный ресурс] / В.В. Тугарева, И.А. Кулажников // Наука и образование. – 2022. – №2.

КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ КОЛЛЕГАМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Зайцев Вадим Олегович, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье раскрывается специфика конфликтных ситуаций между коллегами при выполнении должностных обязанностей на производстве.

Ключевые слова: конфликт, производство, психология, управление, безопасность.

Современное видение конфликта основывается на признании его многомерности и полифункциональности. Сложность феномена конфликта в том, что его последствия могут носить как деструктивный, так и конструктивный характер, поэтому для социологии управления очень важно, с одной стороны, выработать механизмы, позволяющие снизить негативное содержание конфликта, а с другой, использовать способствующий социальным трансформациям его позитивный потенциал.

Это особенно важно для организации, когда конфликт может быть использован для снятия напряженности, ослабления нестабильности, для утверждения новых организационно-структурных форм, внедрения иннова-

ций, установления новых типов взаимодействий, развития организационной культуры. И тогда конфликт превращается в тот инструмент, с помощью которого становятся возможными решение возникающих проблем и определение перспектив развития [1, с.80]. Наличие у конфликта такой особенности – избавлять систему от присущей ей деструктивности, неопределенности, рассогласованности, диагностировать сложившуюся ситуацию — позволяет говорить о конфликте не только в его позитивном значении, но и о его положительных последствиях.

Таким образом, конфликт перестает носить исключительно негативный характер. И это особенно важно в случае с организацией. В процессе конфликта происходит объективация предметно-деятельностной основы межличностных и межгрупповых взаимодействий, что служит предпосылкой оптимизации внутриорганизационной структуры и внутриорганизационных отношений.

Для современных организаций характерно большое многообразие конфликтов, порождаемых разными причинами, в них оказываются вовлеченными как отдельные индивиды, так и группы, движимые различными интересами и потребностями, что формирует обширное конфликтное пространство. Более того, конфликты имеют разный вектор развития: одни имеют скрытый, другие – явный характер, одни конфликты сменяются другими. И это естественным образом актуализирует проблему изучения конфликтов и причин их возникновения, урегулирования и управления и выступает основным инструментом в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности [2, с.362].

В жизни человека конфликты неизбежны, даже если он стремится к гармоничному сосуществованию с другими членами общества. В связи с этим очень важно, чтобы конфликты не препятствовали выстраиванию взаимоотношений, а, наоборот, помогали находить общие интересы и согласованные подходы к разрешению проблемных ситуаций. Каждый руководитель в своем арсенале должен иметь различные варианты решения напряженных вопросов, уметь выходить за рамки привычных действий, развивать способность мыслить нестандартно, разбивая сформировавшиеся шаблоны.

Если спросить у руководителей, как они относятся к конфликтам, большинство ответит, что конфликт – это зло, мешающее работе. Между тем, развитие организации невозможно без конфликтных ситуаций, обусловленных борьбой противоположностей. В жизни производственного коллектива конфликты – это отражение борьбы противоположностей на уровне личности, социальных групп и коллектива в целом. Поэтому правильнее было бы считать конфликт нормой производственных отношений.

Конфликты между коллегами на производстве являются актуальной проблемой, которая может серьезно повлиять на эффективность работы и общий дух коллектива. Причины таких конфликтов могут быть разнооб-

разными, начиная от различий в характерах и взглядах, заканчивая конкуренцией за должность или ресурсы.

Важно понимать, что неразрешенные конфликты могут привести к повышенному уровню стресса, снижению мотивации и даже ухудшению физического и психического здоровья работников. Поэтому руководству необходимо активно работать над предотвращением и разрешением конфликтов, проводить тренинги по командообразованию и конфликтологии, а также создавать условия для открытого общения и конструктивного взаимодействия сотрудников. Только в таком случае возможно создание благоприятной атмосферы на рабочем месте, повышение производительности и обеспечение успешной работы коллектива.

На производстве возникают конфликты между коллегами по разным причинам. Одной из основных причин является недостаточная коммуникация и недоверие друг к другу. Когда сотрудники не общаются между собой или не обмениваются информацией, возникают недоразумения и недовольство, что в конечном итоге приводит к конфликтам [1].

Другой причиной конфликтов может быть несправедливое распределение ресурсов, задач и вознаграждений. Если один сотрудник видит, что другие получают больше возможностей или выгодных условий, это может вызвать ревность и обиду, что в свою очередь приводит к конфликтам.

Также конфликты могут возникать из-за различий в характерах и методах работы сотрудников. Некоторые люди предпочитают работать в одиночку, в то время как другие предпочитают командную работу. Когда разные стили работы сталкиваются, это может привести к напряженным отношениям и конфликтам.

Важно понимать, что конфликты на производстве неизбежны, но они могут быть решены при помощи открытой и конструктивной коммуникации, уважения к точке зрения других и поиска компромиссов. Поэтому руководству следует обращать внимание на проблемы между коллегами и помогать им находить взаимовыгодные решения для создания благоприятной рабочей атмосферы.

В рамках оценки профессиональных рисков по методу Элмери все работники организации проходят анкетирование, в процессе которого указывают все возможные опасности и риски, в рамках оценки нередко добавляется фактор взаимодействия между сотрудниками. То есть организация ещё на стадии организации рабочего места может предпринять меры по снижению конфликтных ситуаций. Если между работниками возникают конфликты, то это является индикатором неверно составленного технологического процесса или же невыполнением должностных обязанностей.

Примеры политики предприятий в области решения и профилактики конфликтов между коллегами на производстве включают в себя следующие меры:

1. Создание четких правил и процедур для разрешения конфликтов, включая возможность обращения к руководству или HR-отделу.

2. Проведение тренингов и семинаров по коммуникационным навыкам и управлению конфликтами для сотрудников.

3. Поддержка и поощрение открытого общения и конструктивного обсуждения разногласий между сотрудниками.

4. Внедрение системы медиации для разрешения сложных конфликтов.

5. Проведение анонимных опросов среди сотрудников для выявления потенциальных проблемных ситуаций и факторов, способствующих конфликтам.

Эффективная политика предприятия в области управления конфликтами способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы, повышению производительности и снижению потерь от неэффективной работы коллектива.

Как показывает статистика указанные выше меры актуальны и эффективны только для офисных работников, руководителей и специалистов [2].

Для работников рабочих профессий наиболее эффективным средством профилактики конфликтов является обеспечение безопасных условий труда, организация санаторно-курортного лечения и организация четкой системы дисциплины труда. Безопасные условия труда не только уменьшают риск возникновения конфликтов, но и повышают общую производительность и благополучие работников. Организация санаторно-курортного лечения также играет важную роль в предотвращении конфликтов, поскольку позволяет работникам отдохнуть, восстановить силы и улучшить свое физическое и психическое состояние. Наконец, четкая система дисциплины труда способствует установлению порядка и стабильности на рабочем месте, что также способствует предотвращению конфликтов и разрешению конфликтных ситуаций в коллективе.

В рамках социологии управления конфликт в организации рассматривался такими исследователями, как А. Файоль, М. Фоллет, Э. Мэйо, А. Маслоу, Дж. Бертон, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерг, Н. Смелзер, Я. Морено, Р. Парк, Дж. Хоманс.

Для раскрытия природы конфликта значительный интерес представляют исследования, касающиеся природы организаций, их структуры, организационного поведения, организационной культуры, динамики внутриорганизационных отношений. Авторы, рассматривая тему конфликтов между коллегами на производстве, могут не учитывать специфику производства, уровень образованности работников и их принадлежность к социальным группам, потому что конфликты — это сложный и многоаспектный процесс, который зависит от множества факторов.

Конфликты могут возникать из-за различий в характере, ценностях и убеждениях, а также из-за особенностей восприятия, которые зависят от опыта, образования и обучения.

Также конфликты могут быть вызваны изменениями во внешней среде, такими как экономическая нестабильность, социальная поляризация и другие факторы.

Таким образом, при рассмотрении конфликтов между коллегами на производстве важно учитывать все эти аспекты, чтобы найти наиболее эффективные методы их разрешения.

Для правильной организации профилактики конфликтов на производстве необходимо рассматривать все аспекты с точки зрения обеспечения производственной безопасности, потому что конфликты могут привести к серьёзным последствиям, в том числе к травмам и авариям.

Чтобы избежать негативных последствий, важно:

Проводить анализ причин конфликтов. Это поможет выявить потенциальные источники ссор и устранить их заранее.

Использовать методы управления конфликтами, которые учитывают особенности каждого участника: его характер, интерес, темперамент.

Обеспечивать равномерность загрузки всех сотрудников. Это поможет избежать перегрузок и эмоционального выгорания.

Создавать комфортные условия для труда. Это может включать в себя удобное рабочее место, оборудование и инструменты, а также мотивацию и обратную связь.

Развивать культуру, которая поможет предотвратить конфликты. В основе этой культуры — справедливость и взаимное доверие сотрудников на всех уровнях.

Культура безопасности на предприятии является решением конфликтов, потому что она: сохраняет здоровье и жизни сотрудников, поддерживая безопасное рабочее окружение и стимулируя работников к активному участию в процессах обеспечения безопасности, организации достигают снижения рисков. Далее, она снижает финансовые потери. Культура безопасности повышает производительность и способствует укреплению репутации компании, устраняет человеческий фактор. Важно, чтобы руководители приняли право на ошибку и сформировали в коллективе понимание, что ошибки могут происходить, но цель — анализировать их и предотвращать повторение. Она развивает навыки предотвращения ошибок: регулярное обсуждение безопасности и превентивные беседы между руководством и сотрудниками помогут повысить осведомлённость о рисках. Кроме того, она предотвращает повторение проблем в будущем [3, с.275]. Важно создать культуру, в которой специалисты службы охраны труда тесно сотрудничают со всеми участниками производства, обмениваясь информацией, опытом и идеями. Вместе они могут создать более эффективные и безопасные методы работы.

На производстве сотрудники ежедневно проводят много времени вместе, совместно выполняя работу. Конфликты между коллегами могут серьёзно повлиять на рабочий процесс, вызвать напряжённость в коллективе и

ухудшить общий результат. Поэтому важно избегать конфликтов и поддерживать дружелюбные отношения между сотрудниками.

Конфликты между коллегами могут привести к снижению производительности, ухудшению качества выполняемой работы, а также вызвать стресс у самих сотрудников. Постоянные конфликты могут привести к снижению мотивации работников, ухудшению атмосферы в коллективе и даже к увольнениям. Поэтому важно предотвращать возникновение конфликтных ситуаций.

Должностные инструкции и инструкции по охране труда играют важную роль в предотвращении конфликтов на производстве. Четко определенные обязанности и ответственность каждого сотрудника помогают избежать недопониманий и конфликтов из-за несовпадения ожиданий. Соблюдение инструкций по охране труда также способствует безопасной работе и уменьшению риска возникновения конфликтных ситуаций.

Чтобы избежать конфликтов на производстве, важно уважать мнение коллег, слушать их точку зрения, быть готовым к конструктивному диалогу и поиску компромиссов. Также важно совершенствовать психолого-педагогические аспекты современной системы и подготовки специалистов [4, с.11] образования проявлять терпимость и понимание к сотрудникам, уважать их личное пространство и права. Поддерживать позитивные отношения в коллективе помогает проведение корпоративных мероприятий, командных тренингов и общение за пределами рабочего процесса.

Избегание конфликтов между коллегами на производстве является важным аспектом эффективной работы коллектива в целом и физического и психологического здоровья и благополучия отдельной личности [5, с.43]. Соблюдение должностных инструкций и инструкций по охране труда, уважение к коллегам и поддержание позитивной атмосферы способствуют созданию комфортного рабочего пространства, повышают производительность и способствуют успешной деятельности предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова [Текст] // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.

2. Тарасова, Н. В. Добровольчество - основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности [Текст] / Н. В. Тарасова, Т. О. Цурик, А. И. Абдуллин // Культура мира и ненасилия подрастающего поколения: ракурсы интерпретации и педагогические условия развития : Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Курск, 29–30 октября 2020 года / Отв. редактор С.И. Беленцов. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2020. – С. 361-363.

3. Абдуллин, А. И. Особенности военно-патриотического воспитания молодёжи в России [Текст] / А. И. Абдуллин, А. И. Абдуллина // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск: Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвящённой году педагога и наставника. В 2-х частях, Екатеринбург, 16–17 ноября 2023 года. – Екатеринбург: ООО "Издательство УМЦ УПИ", 2023. – С. 272-277.

4. Тимофеев, Н.С. Психолого-педагогические аспекты современной системы образования [Текст] / Т. В. Иванова, М. В. Кузнецова, Е. А. Никитина, Н.С. Тимофеев [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2021. – 123 с.

5. Будовская И. В. Влияние самооценки на здоровьесбережение человека [Текст] / В. Ю. Беликова, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 42-45.

КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИМИ

Звягина Варвара Анатольевна, студент

Юркова Маргарита Игоревна, студент

Крапивницкая Виктория Игоревна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается проблема возникновения конфликтных ситуации в организации. Способы решения конфликтных ситуаций в организации.

Деловые отношения во всех организациях можно назвать наиболее конфликтными из всех возможных. Роль конфликта часто зависит и от того, насколько эффективно и успешно им управляют, при этом чтоб успешно управлять течением конфликта, необходимо четко понимать все причины возникновения данной конфликтной ситуации. Именно поэтому в настоящее время изучение социально-психологических механизмов конфликтов в организации, от причин их возникновения до успешного разрешения, было и остается актуальным [1 с.28].

Конфликт – это виды противодействия, противоборства личностей либо групп, по поводу рассогласованных, существенно значимых целей, ценностей, интересов, установок и осознанная практическая деятельность по преодолению этих противоречий.

Разрешение конфликта в организации должно начинаться с того, что все конфликтующие стороны перестают видеть в оппоненте противника. Для этого ими должен проводиться анализ собственных позиций и действий.

Признание собственных ошибок значительно снижает негативное восприятие своего оппонента. Оппоненты стараются понять интересы другого и это расширяет представление об оппоненте, делает его более объективным.

С целью экспериментального исследования содержания и протекания конфликтов в спортивной среде определим этапы эмпирического исследования, которые включают в себя:

- 1.Подготовительный этап.
- 2.Диагностический этап.
- 3.Обработка данных.
- 4.Завершающий этап.

Во время подготовительного этапа была сформирована выборка исследования и была подобрана методика исследования.

В исследовании, на условиях анонимности участвовали 30 сотрудников организации АО «Курское пчеловодство». Возраст респондентов – от 30 до 40 лет.

Конечной целью диагностики конфликтов является получение новых и достоверных знаний о конфликтном взаимодействии, выработка на их основе практических рекомендаций, реально улучшающих конструктивное регулирование конфликтов.

Для проведения диагностики конфликтов был использован один из методов – опросный.

Для исследования была использована методика Томаса - Килманна в адаптации Н.В. Гришиной. Авторы считали, что люди должны не стремиться избежать конфликта любой ценой, а грамотно управлять им. Выведенная авторами двумерная модель урегулирования конфликтов состоит из двух измерений:

- поведение личности, учитывающее интересы других людей;
- поведение личности, игнорирующее интересы и цели других людей и направленное на защиту собственных интересов.

Таблица 1 – Характеристика стратегий

Стратегия	Характеристика
Конфронтация	выражается в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого человека
Приспособление	в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого
Компромисс	соглашение между участниками конфликта, достигнутое путем взаимных уступок
Уклонение	для него характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей
Сотрудничество	участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон

Характеристика стратегий представлена в таблице 1.

Таким образом, на основе различных комбинаций выраженности изменений выделяются 5 способов урегулирования конфликтов, представленные в таблице 1 с краткой характеристикой [2 с. 155].

На диагностическом этапе, с целью определения доминирующих методов разрешения конфликтных ситуаций было проведено исследование с помощью сервиса онлайн опроса, в ходе которого были получены данные, наглядно представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты анкетирования в соответствии со стратегиями конфликта

Наименование стратегии	Количество ответов	Общее кол-во баллов	Стр-ра, %
Конфронтация (соперничество)	8	40	16,67
Приспособление (уступчивость)	8	53	22,08
Компромисс	8	57	23,75
Уклонение (уход, игнорирование)	8	43	17,92
Сотрудничество	8	47	19,58
Итого		240	100,00

Благодаря полученным результатам можно выделить, что большую долю в процентном соотношении занимает стратегия компромисса – 57 баллов, что соответствует 23,75 %.

Второе место занимает стратегия сотрудничества 53 балла (22,08 %).

На третьем месте - приспособление – 47 баллов (19,58 %), на четвертом - избегание – 43 балла (17,92 %), и наименьшее значение составляет стратегия соперничества – 40 баллов (16,67 %).

В соответствии с результатами диаграммы, можно отметить: лидирующую позицию стратегии занимает компромисс, это означает, что коллектив готов идти на уступки, где один оппонент готов принять сторону другого [3 с.251].

Как видно из проведенного выше исследования, в организации часто возникают конфликтные ситуации между работниками и другими участниками деятельности предприятия, которые требуют от руководителя умения разрешать конфликты.

Чтобы выявить пути достижения хороших результатов, можно применить стратегию по методу 3-х этапного разрешения конфликта. В зависимости от глубины конфликта и умения руководителя организации разрешать их, конфликты могут проходить в разрешении от одного до трех этапов.

Первый этап этого метода называется «Приглашение» и основными условиями его являются: умение найти участникам конфликта время для разговора; договориться о месте встречи; важно отключить телефон и закрыть двери, чтобы ничего не отвлекало от беседы; продолжать беседу не более 2-х часов; нужно прийти на обговоренную встречу заранее; следует избегать угроз и обвинений [4 с.153].

Если конфликт не удалось разрешить после I этапа, возможен II этап, под названием «Встреча». Условия «встречи»: выражение оценки противоречий; выражение оптимизма, что конфликт можно разрешить; напоминание основных правил: продолжительность беседы; сообщить, что содержание данного разговора не передается и/или попросить, чтобы содержание данного разговора не передавалось 3-им лицам; попросить стороны конфликта не избегать встреч пока проблема не разрешится, а также контролировать речь во время разговора.

И последний III этап под названием «Прорыв». Основными условиями при «прорыве» являются: изменение позиций и резюме. «Прорыв» строится на основе примирительных жестов оппонента. Если вы и оппонент решились изменить позиции к проблеме.

В заключении исследования можно сделать следующие выводы:

Конфликт всегда означает несогласие нескольких сторон, при котором одна сторона пытается добиться принятия своих взглядов и помешать другой стороне сделать то же самое. Конфликт может иметь место между индивидуумами и группами и между группами [5 с.32].

Потенциальные причины конфликта - это совместно используемые ресурсы, взаимозависимость заданий, различия в восприятиях и ценностях, различия в целях, различия в стиле поведения и биографиях людей, а также плохая коммуникация. Люди часто не реагируют на ситуации потенциальных конфликтов, если это ситуации не связаны с минимальными личными потерями или угрозами.

Структурные методы разрешения конфликтов включают уточнение производственных ожиданий, механизмы координирования и интегрирования, постановку более высоких по уровню заданий и систему вознаграждений.

К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся: снижение производительности, неудовлетворенность, снижение морального состояния, увеличение текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия, ухудшение коммуникаций и повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям. Однако при эффективном вмешательстве конфликт может иметь положительные последствия. Например, более углубленная работа над поиском решения, разнообразие мнений при принятии решений и улучшение сотрудничества в будущем.

Имеется пять стилей разрешения конфликтов. Уклонение представляет уход от конфликта. Сглаживание - такое поведение, как будто нет необходимости раздражаться. Принуждение - применение законной власти или

давление с целью навязать свою точку зрения. Компромисс - уступка до некоторой степени другой точке зрения, является эффективной мерой, но может не привести к оптимальному решению. Решение проблем - стиль, который требуют разнообразие мнений и данных, характеризуется открытым признанием разницы во взглядах и столкновение этих взглядов для того, чтобы найти решение приемлемое для обеих сторон.

В результате проведенных исследований в организации можно сделать вывод, что в сложных ситуациях, где разнообразие подходов и точная информация являются существенным для принятия здорового решения, появление конфликтующих мнений надо даже поощрять и управлять ситуацией, используя стили решения проблемы. Другие стили тоже могут с успехом ограничивать или предотвращать конфликтные ситуации, но они не приведут к оптимальному решению вопроса, потому что не все точки зрения были изучены одинаково тщательно [6 с.150]. Из исследований известно, что высокоэффективные компании в конфликтных ситуациях пользовались стилем решения проблем больше, чем малоэффективные компании. В этих высокоэффективных организациях руководители открыто обсуждали свои расхождения во взглядах, не подчеркивая разногласий, но и не делая вида, что их вовсе не существует. Они искали решение пока, наконец, не находили его.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – 528 с.
2. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – 200 с.
3. Никитина Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте школы [Текст] / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – No 5-1 (44). – 324 с.
4. Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Профессия типа «человек - человек» [Текст] / Ж.В.Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С.Тарасов // Сборник научные дискуссии в эпоху глобализации. материалы XIII всероссийской научно-практической конференции, Смоленск, 2022. - 256 с.
5. Боева О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения [Текст] / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-

й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. –257 с.

6.Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Особенности работы в торговле [Текст] / Ж.В. Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С. Тарасов // Сборник: научные дискуссии в эпоху глобализации. Материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции - Смоленск, 2022. – 309с.

ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТОВ НА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

Зубкова Виктория Михайловна, магистрант

Будовская Ирина Владимировна, к.псх.н.

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Данная статья исследует влияние конфликтов на психологическое здоровье работников. Подробно анализируются различные типы конфликтов и их последствия для психологического благополучия сотрудников. Также рассматриваются стратегии преодоления конфликтов и методы поддержки работников в сложных ситуациях.

В современном мире рабочая среда играет огромную роль в жизни людей, проводящих большую часть своего времени на работе. Как следствие, взаимодействие с коллегами и начальством становится неотъемлемой частью повседневной деятельности. Однако, нередко в процессе рабочей деятельности возникают конфликты, которые могут серьезно повлиять на психологическое здоровье работников[1].

Важно изучать и понимать механизмы воздействия конфликтов на психологическое состояние работников, а также разрабатывать эффективные стратегии предотвращения и разрешения конфликтных ситуаций. Обеспечение психологической безопасности и благополучия персонала является ключевым аспектом успешного функционирования организации в современном бизнес-мире [2].

В работе, как и в жизни, часто возникают ситуации, когда различные люди с разными ценностями, взглядами и подходами к выполнению задач должны сотрудничать. Неясные роли и обязанности могут стать источником конфликтов, когда неопределенность в ответственности и полномочиях приводит к пересечению задач и возникают споры о том, кто должен делать что и как. Так же различия в ценностях и взглядах создают возможность для конфликтов, поскольку индивидуальные убеждения и методы работы могут расходиться, вызывая напряженность и недопонимание. Недопонимание и разногласия могут возникнуть из-за неполного или недостаточного общения между коллегами, когда информация не доходит до всех заинтересованных сторон. Конфликт интересов может возникнуть, когда сотрудники конкурируют за ресурсы, признание или карьерный рост,

что может привести к напряженным отношениям и конфликтам внутри организации [3].

Конфликты на рабочем месте могут привести к сильному стрессу у работников. Физиологически это проявляется через активацию стрессовой системы, включая выделение гормонов адреналина и кортизола. Это может повлечь за собой негативные последствия для организма, такие как увеличение сердцебиения, изменения в кровяном давлении и нарушения работы иммунной системы. С эмоциональной точки зрения, конфликты могут вызывать беспокойство, раздражение, а также чувство неопределенности и тревоги, что существенно влияет на общее эмоциональное состояние и поведение работника [4].

Непрекращающееся напряжение и неопределенность, связанные с конфликтами, могут увеличить уровень тревожности. Это может привести к навязчивым мыслям, беспокойству о будущем и даже паническим атакам. Долгосрочные конфликты могут способствовать развитию депрессии, сопровождаемой чувством беспомощности, отчаяния и потери интереса к жизни. Так же постоянные конфликты на рабочем месте могут серьезно подорвать мотивацию и удовлетворенность сотрудников. Это может проявляться в снижении производительности, отсутствии вовлеченности в работу и даже демотивации к достижению целей. Кроме того, конфликты могут негативно сказываться на отношениях в коллективе, приводя к формированию враждебной атмосферы, что ослабляет командный дух и снижает совместную эффективность работы [5].

Для успешного разрешения конфликтов и выхода из них существует несколько стратегий, которые могут помочь устранить напряжение и восстановить гармонию на рабочем месте.

Один из ключевых подходов к решению конфликтов - это открытая и эффективная коммуникация между сторонами. Важно выслушивать точку зрения другой стороны, выразить свои мысли и чувства без обвинений и агрессии.

Поиск компромисса является еще одним важным методом решения конфликтов. Стороны могут стремиться найти общее решение, учитывая интересы каждого участника конфликта. Готовность к уступкам и поиску взаимовыгодного решения для всех сторон способствует созданию позитивного и продуктивного рабочего окружения [6].

Иногда полезно взглянуть на конфликт со стороны и проанализировать его объективно. Выявление корней проблемы и поиск возможных способов ее решения может способствовать разрешению конфликта без эмоциональных всплесков. Также важно использовать третью сторону, таких как HR-специалистов или коучей, для помощи в сложных ситуациях.

Развитие навыков управления конфликтами играет важную роль в предотвращении и разрешении конфликтных ситуаций. Обучение сотрудников навыкам управления конфликтами способствует более эффективной

работе в команде и способен значительно повысить производительность и удовлетворенность работой [7].

Эти стратегии и методы помогают сторонам конфликта на рабочем месте находить конструктивные пути решения и выхода из сложных ситуаций, способствуя улучшению рабочего климата, повышению производительности и формированию позитивных отношений в коллективе [8].

В заключении можно отметить, что умение эффективно управлять конфликтами на рабочем месте играет ключевую роль в поддержании здоровой рабочей среды и повышении производительности коллектива. Разрешение конфликтов через открытую коммуникацию, поиск компромиссов, объективный анализ ситуации, использование внешних посредников и развитие навыков управления конфликтами способствует созданию гармоничной рабочей обстановки. Поддерживая диалог и взаимопонимание между сотрудниками, организации могут снизить уровень стресса, повысить мотивацию и удовлетворенность работой, а также сформировать сплоченную и продуктивную команду. Использование этих стратегий поможет не только успешно разрешать конфликты, но и способствует развитию позитивного рабочего окружения, где каждый член коллектива может достигать своих целей и потенциала.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Донцов, А.И. Преодоление стрессовых состояний и профессиональная самореализация / Донцов А.И. // Стрессовые состояния и процессы адаптации в сложных условиях профессиональной деятельности. Учебное пособие. – М.: ОПТИМ ГРУПП, 2013. – С. 38-74.14.
2. Колобов, О.А. Технологии предупреждения и разрешения конфликтов / О.А. Колобов // Вестник Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского. – 2018. – № 3. – С. 199-203.
3. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто-разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.
4. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248
5. Никитина, Е. А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике : методическое пособие / Е. А. Никитина. – Курск : КИНПО, 2008. – 59 с.
6. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-

Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

7. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.

8. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13

АССЕСМЕНТ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ В СФЕРЕ ПЕРЕГОВОРОВ

Зуева Ангелина Валерьевна, студент

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

*Иванова Татьяна Витальевна, кандидат психологических наук, доцент
кафедры коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются основные методы оценки компетенций в сфере переговоров. Ассесмент компетенций в области переговоров является важным инструментом для развития профессиональных навыков и повышения эффективности взаимодействия с другими людьми. В мире бизнеса и повседневной жизни переговоры играют ключевую роль в достижении целей, решении споров и согласовании различных интересов.

Ассесмент - это процесс оценки компетенций, навыков, знаний и умений человека с помощью различных методов и инструментов. Целью ассесмента является выявление сильных и слабых сторон субъекта оценки и его подготовки к решению определенных задач.

Ассесмент выполняет важную роль в работе с персоналом.

Данный метод помогает в определении ключевых навыков. Ассесмент позволяет определить не только общий уровень знаний и умений, но и выделить ключевые навыки, необходимые для успешной работы или обучения в определенной области. Это помогает как самому оцениваемому лицу, так и его руководителям четко представить, на что нужно акцентировать в процессе подготовки.

Ассесмент может помочь выявить потенциал и скрытые возможности субъекта оценки. Некоторые компетенции могут быть не проявлены полностью в повседневной деятельности, и ассесмент может помочь их обнаружить и использовать в полной мере.

Метод ассесмента дает возможность сопоставления с требованиями должности или обучающей программы. Оценка компетенций позволяет сравнить уровень знаний и умений с требованиями, предъявляемыми к определенной должности или образовательной программе. Это помогает как работодателям, так и обучающим организациям принимать обоснованные решения о найме сотрудников или приеме слушателей на программу.

Планирование развития также можно осуществлять с использованием результатов ассесмента. Они могут послужить основанием для разработки индивидуальных планов развития. Они могут помочь определить области, которые требуют улучшения, и предложить конкретные шаги для усовершенствования навыков и умений.

Один из важных аспектов ассесмента - это обратная связь. Предоставление четкой информации о результатах оценки может стать стимулом для развития и повышения мотивации у субъекта оценки.

Ассесмент помогает в индивидуализации обучения. Решения, принятые на основании результатов ассесмента, могут помочь индивидуализировать образовательные программы или карьерное развитие. Учитывая уникальные потребности и способности каждого субъекта оценки, можно разработать персонализированные планы обучения, направленные на максимальное развитие его компетенций. Возможности ассесмента в исследовании коммуникации в деловом общении, самооценки и мотивации труда описаны в работах Т.В. Ивановой, Н.В. Тарасовой, А.И. Абдуллина, Е.А. Никиотиной, И.В. Будовской [1, 2, 3, 4, 5].

Ассесмент также играет важную роль в оценке эффективности обучения. Сравнение начального уровня компетенций с последующими результатами обучения позволяет выявить, насколько успешно был усвоен материал и достигнуты поставленные цели.

Оценка компетенций через ассесмент также может помочь предсказать потребности рынка труда и адаптировать образовательные программы в соответствии с этими требованиями. Анализируя результаты оценки, можно выделить ключевые навыки и компетенции, востребованные на рынке труда, и подготовить специалистов с соответствующими знаниями и умениями [6].

Ассесмент помогает развивать у субъектов оценки навыки самооценки и осознанности своих сильных и слабых сторон. Зная свои компетенции и уровень подготовки, человек может более эффективно планировать свое обучение, карьерное развитие и личностный рост [4].

Систематическое ассессирование компетенций в обучении и на работе способствует повышению качества процессов обучения и труда. Постоянный контроль и оценка помогают выявлять проблемы, анализировать их причины и принимать меры для их устранения. Это способствует повышению эффективности образовательных и деловых процессов [7].

Ассесмент помогает выявить не только текущие компетенции и навыки, но и потенциал для дальнейшего профессионального роста. Результаты оценки могут стать отправной точкой для разработки индивидуальных планов развития, направленных на раскрытие потенциала сотрудника или обучающегося.

Результаты ассесмента компетенций могут быть использованы для оценки эффективности образовательных программ и методов обучения. Путем анализа данных об оценке можно выявить слабые места в программе и внести необходимые изменения для повышения ее качества.

Ассесмент также предоставляет возможность участникам процесса обучения или работы получить обратную связь о своих компетенциях от преподавателей, наставников или руководителей. Это способствует повышению осознанности своих сильных и слабых сторон, а также помогает развивать эмоциональную и психологическую стойкость.

Результаты ассесмента могут использоваться в процессе оценки персонала для принятия решений о повышении, премировании или пересмотре карьерного пути сотрудников. Также компании могут использовать данные ассесмента при найме новых сотрудников, выбирая кандидатов с необходимыми компетенциями и навыками.

Систематическая ассессирование компетенций может стимулировать учащихся или сотрудников к дальнейшему обучению и развитию. Конкретные цели, выявленные в ходе оценки, могут стать источником мотивации для достижения успеха и развития профессиональных навыков [4, с.61].

Для выбора метода ассесмента необходимо учитывать цели и задачи исследования, а также особенности и контекст исследуемой проблемы [5, с.76]. Ниже представлены некоторые из наиболее распространенных методов оценки:

1. Опросы и анкетирование: подходят для сбора качественных и количественных данных от большого количества участников и оценки их мнений, предпочтений, знаний и опыта.

2. Наблюдение: метод ассесмента, при котором исследователь наблюдает и записывает поведение и действия участников исследования в естественной среде.

3. Интервью: общение с участниками исследования для получения более глубокого понимания их взглядов, мнений и опыта.

4. Тестирование и экзамены: метод, используемый для оценки знаний, навыков и умений участников исследования.

5. Групповые дискуссии и фокус-группы: метод ассесмента, при котором группа участников обсуждает определенную тему или проблему с целью выявления общих тенденций и позиций.

6. Кейс-задачи: метод ассесмента который применяется для понимания способности специалиста решать стратегические, аналитические или

управленческие задачи, а также для понимания роли, которую эти способности могут сыграть в реальной ситуации.

Выбор конкретного метода исследования зависит от поставленных целей и задач исследования, доступных ресурсов, контекста и особенностей исследуемой проблемы. При выборе метода следует также учитывать этические аспекты и соответствие метода поставленным задачам и требованиям исследования.

В заключении можно сказать, что исследование компетенций в области переговоров с использованием метода оценки, такого как ассесмент, очень важно для улучшения эффективности переговорного процесса и достижения желаемых результатов. Ассесмент позволяет оценить уровень навыков, знаний и навыков участников переговоров, идентифицировать их сильные и слабые стороны, а также выявить области, требующие дополнительного развития. Основываясь на результатах ассесмента компетенций в области переговоров, можно разработать индивидуальные планы развития и обучения для участников, что в итоге приведет к повышению профессионального уровня и улучшению результатов в переговорном процессе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Иванова, Т. В. Психологические составляющие эффективного делового общения специалиста в сфере социально-культурного сервиса и туризма / Т. В. Иванова // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2013. – № 2. – С. 146-148.

2. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

3. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.

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

5. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская// Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.

6. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.

7. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

ПРОФИЛАКТИКА ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

*Ибрагимов Фуркат Хамзаевич, студент магистратуры
Юго-Западный государственный университета, г. Курск, Россия
Ананьева Наталья Николаевна, кандидат педагогических наук
доцент кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университета, г. Курск, Россия*

Деструктивное поведение – поступки личности, которые направлены на разрушение внешних структур и опосредованы индивидуальными особенностями системы.

Деструктивное поведение является одним из важнейших предметом внимания, который на протяжении уже не одного десятилетия вызывает беспокойство родителей детей, педагогов, психологов, ученых, и, соответственно, поиск эффективных способов его профилактики не теряет своей актуальности. Проблема деструктивного поведения среди подрастающего поколения активно исследуется учёными с начала XX века. Именно с этого периода появляются попытки объяснить предпосылки поведения деструктивной направленности. Особый интерес вызывает осмысление особенностей деструктивного поведения у современной молодежи. Данной проблеме посвящены труды Н.В. Тарасовой, А.И. Абдуллина, которые исследуют особенности протекания конфликтов в гражданской авиации, Н.С. Тимофеева, который изучает конфликты в воинских подразделениях [1, 2].

Анализируя причины девиаций, Л.С. Выготский отмечал, что в основе большинства подобных случаев лежит психологический конфликт между ребёнком и средой, или между отдельными сторонами и слоями личности ребёнка. Деструктивный вид поведения представляет собой отклонение от общепринятой нормы поведения и морали и носит разрушающий характер. Разрушения затрагивают все сферы жизни человека: здоровье, отношения с друзьями, социализацию и т.д.

В современном информационном пространстве мы часто сталкиваемся с публикациями, в которых рассказывают о деструктивном поведении детей и подростков в отношении самих себя или своих сверстников. Каждый из нас понимает, что с раннего детства детям закладываются морально-нравственные качества, которые являются своеобразным мерилем их поступков. В работах Т.В. Ивановой рассматривается креативность младших школьников как одна из особенностей их личностного развития [3, 4]. Изменения, происходящие в обществе в последнее время, влияют на подрастающее поколение. К таким изменениям можно отнести ускорившийся темп жизни, рост влияния ИКТ и информационных средств в современном обществе, рост числа неблагополучных семей, насилия, наркомании в ряде регионов. Также, вследствие негативных процессов в современном обществе, у подрастающего поколения наблюдаются серьезные изменения, в частности, в системе ценностных ориентаций. Подростки особенно остро переживают кризисные условия, что находит своё отражение в их деструктивном поведении.

К причинам деструктивного поведения среди подростков можно отнести следующие проблемы.

Проблемы и конфликты в семье (развод, насилие в семье, нарушения общения с близкими, семьей). Отношения детей с родителями, к сожалению, не всегда строятся на фундаменте открытых, полностью искренних отношений, которые являются надежной защитой от многих суровых испытаний, с которыми встречаются подростки в наше время. Это отчаянный призыв о помощи, как последняя попытка привлечь внимание родителей к своим проблемам, пробить стену непонимания между младшим и старшим поколением.

Конфликты в общении с друзьями, проблемы в школе обычно связаны с неуспеваемостью или плохими отношениями с учителями или классом. Эти проблемы обычно не являются непосредственно причиной, но они приводят к понижению общей самооценки учеников, появлению ощущения незначимости своей личности, к резкому снижению сопротивляемости стрессам и незащищенности от негативного влияния окружающей среды. Важным аспектом является полиэтническая среда, об этом пишет в своей работе Н.Н. Ананьева [5].

Несчастливая любовь. Из-за постоянных конфликтов с родителями и отсутствия контактов с ними, в качестве компенсации плохих отношений в семье возникает зависимость от сверстников, особенно противоположного пола. В этом случае часто бывает, что отношения с другом или подругой становятся столь значимыми и эмоционально необходимыми, что любое охлаждение в привязанности, а тем более измена, воспринимается как невосполнимая утрата, лишаящая смысла дальнейшую жизнь. Страх перед будущим, одиночество, потеря смысла жизни, подражание кумирам.

Деструктивная модель характерна для многих людей на планете и проявляется в тяжелые, переломные моменты в жизни. Но чаще всего такое расстройство характерно для подростков, которые в виду своего переходного возраста поддаются такому поведению.

Педагоги, психологи, юристы и социологи единодушно называют подростковый период самым трудным [6, 7, 8].

Выделяют несколько причин деструктивного поведения детей и подростков. Остановлюсь подробнее на более известной квалификации факторов деструктивного поведения.

Средовые факторы, или факторы внешней природной среды (географическое положение, экологическая обстановка, климат, наличие природных ресурсов, животный и растительный мир). К факторам социальной среды относят неправильное функционирование социальных институтов (таких, как семья, образование, культура). К персональным биологическим факторам относят особенности отдельно взятого человека: наличие патологий, органические и функциональные нарушения центральной нервной системы, психические расстройства, возбудимость, склонность к импульсивным поступкам. К персональным психологическим факторам относят такие свойства личности, как наличие девиантных ценностей, эмоциональные нарушения, отсутствие или низкая саморегуляция, нарушения самооценки, эгоцентризм и др. Их принято называть дезадаптивными [6, 7, 8].

Исследователями отмечается, что факторы природной среды и биологические факторы лишь в малой степени поддаются коррекции и профилактике. Вместе с тем нельзя не учитывать их при выстраивании профилактики деструктивного поведения с целью минимизации их влияния. А на факторы социальной среды и психологические факторы можно воздействовать для коррекции, изменения и профилактики деструктивного поведения. Как правило, персональные факторы деструктивного поведения у детей и молодежи зачастую связаны с дефицитами развития личности. На ребенка и подростка большое влияние оказывает их ближайшее окружение: семья, сверстники. Таким образом, живя в социально неблагополучной семье или общаясь в неблагоприятной среде сверстников, ребенок приобщается к такой модели поведения, в которой совершение аморальных поступков, отсутствие самоконтроля и саморегуляции не только не порицается, но и поощряется, воспринимается как признак силы, вызывает уважение.

Учеными отмечается, что деструктивному поведению свойственно проявляться наиболее выражено при наличии следующих факторов:

- массовые социальные отклонения (уровень преступности, подверженность вредным привычкам);
- ослабление мер общественного воздействия (отсутствие осуждения, критики со стороны общества).

В психологии деструктивное поведение разделяют на две большие группы:

- делинквентное поведение (нарушения закона);
- девиантное поведение (не соответствующее общепринятым нормам морали и нравственности).

В психолого-педагогической практике обозначили признаки деструктивного поведения подростков.

Прежде всего, необходимо обращать внимание на откровенно агрессивное, враждебное поведение детей и подростков в отношении сверстников, других людей. В этот период отмечается желание портить вещи, причинять вред своему здоровью или здоровью близких людей. Такое поведение нельзя назвать обычным и тем более нормальным.

Вместе с тем выделяют еще и социально деструктивное поведение, которое связано с социальной дезадаптацией, а именно: с отсутствием понимания правил поведения, в соответствии с которыми существует человеческое общество. Человек, который социально дезадаптирован, демонстрирует асоциальное, деструктивное поведение, не может найти свое место в обществе, в коллективе людей, а его деятельность начинает носить все более разрушительный характер. Особенности поведения такого человека отличает акцент на подрыве авторитета личности, выражающийся в оскорбительном, неуважительном отношении, осуждении, критике, грубости и агрессии. Еще одной моделью поведения становится нездоровая конкуренция, связанная с борьбой за сохранение своей позиции в коллективе, выражающаяся в попытках самоутверждения за счет унижения других членов коллектива.

В качестве профилактики деструктивного поведения в образовательной организации можно выделить три основных направления.

Создание поддерживающей компенсаторной среды. В рамках её реализации в образовательной организации ведется работа по формированию нравственно-правового пространства, созданию комфортной психологической среды, которая основана на доброжелательных взаимоотношениях внутри педагогического коллектива, внутри классов, во взаимодействии учитель-ученик-родитель. Важную роль в данном направлении играет организация пространства, поддерживающего психофизиологическое здоровье. В вопросе поддержки учащихся важная роль отводится созданию условий для самореализации учащихся с учетом индивидуальных особенностей.

Второе направление профилактики – это работа, направленная на минимизацию негативного влияния факторов социальной среды. Как правило, такая работа представляет собой гармоничное сочетание психолого-педагогической и социально-педагогической деятельности, которые вместе. Анализ причин деструктивного поведения детей и подростков в современном обществе направлены на выявление трудностей в семье (так называемого семейного неблагополучия) [4]. В случае его выявления для семей проводится консультирование, сопровождение работы по профилак-

ке деструктивного поведения детей и подростков, проводятся мероприятия, направленные на объединение сил семьи и субъектов, помогающих в вопросах профилактики деструктивного поведения (правоохранительные органы, институты социальной защиты и защиты детства, организации дополнительного образования, культуры и спорта и т.д.) [5].

Третьим направлением профилактики является работа, направленная на коррекцию личностных особенностей (характеристик личности), которые выступают основными факторами деструктивного поведения. Это, в первую очередь, совокупность воспитательной и психолого-педагогической работы (индивидуальной или групповой) в образовательной организации. Важное место отводится коррекции дезадаптивных личностных характеристик, провоцирующих деструктивное поведение (оппозиционная направленность; наличие девиантных ценностей и установок; трудности, связанные с коммуникацией; эмоциональные нарушения; отсутствие или неэффективная саморегуляция) [8].

Выделяются две основные формы проведения профилактической работы – индивидуальная и групповая. Формы и методы работы зависят от многих факторов:

- возраста;
- особенностей психологического и физиологического развития;
- уровня сформированности деструктивного поведения.

Работа, направленная на коррекцию отклоняющегося поведения, должна включать в себя различные формы и методы работы:

- различные тренинги;
- дискуссии;
- круглые столы;
- мозговые штурмы;
- кейсы;
- консультирование;
- арт-терапия и т.д.

Говоря о профилактике деструктивного поведения детей и подростков в образовательных организациях, нельзя не отметить затруднения, имеющиеся в этом направлении.

Для диагностики деструктивного поведения психологами и педагогами в качестве первичной профилактики чаще всего используется тестирование. Необходимо отметить, что данный метод уместен лишь на этапе третичной профилактики, но совершенно неуместен в данном случае. Более того, своим содержанием он может лишь усугубить ситуацию и привлечь излишний интерес к вопросам девиантности. Кроме того, эффективность использования подобных методик может быть крайне мала в связи с тем, что у респондентов уже имеется установка, согласно которой необходимо давать социально желательные ответы. Таким образом, нельзя говорить о достоверности получаемых в ходе тестирования данных.

Такие методы исследования личностных характеристик, как наблюдение, интервью, анализ рисунков или других творческих работ, могут помочь выявить формирование деструктивного поведения у детей и подростков на ранней стадии, однако они занимают больше времени и требуют больших затрат ресурсов.

Нельзя не отметить и тот факт, что разработчики различных рекомендаций и памяток по профилактике деструктивного поведения наполняют содержание курсов подготовки педагогов или курсов повышения квалификации статистической или клинико-психологической, психиатрической информацией (рассматриваются суицидальные мотивы), не уделяя должное внимание методикам и технологиям первичной профилактики.

Подводя итог сказанному, отметим, что выявленные трудности лишь подтверждают значимость и эффективность первичной профилактики как наиболее успешной, но лишь в том случае, если она грамотная, научно-обоснованная и системная (реализуется регулярно, а не от случая к случаю).

Не менее важное место в профилактике деструктивного поведения детей и подростков отводится семье. Именно дома ребенок создает вокруг себя комфортное пространство для жизни и творчества. То, каким он его видит и создает, может о многом говорить. Согласитесь, будет довольно странно заметить у ранее жизнерадостного подростка, который предпочитал яркие краски в своем интерьере, аксессуарах, одежде, увидеть преобладание черного и его вариаций. От того, насколько чувствительны взрослые к переменам настроения их детей, насколько близки они с детьми эмоционально, зависит уровень психологического комфорта ребенка.

Разработав эффективную модель взаимодействия школы и семьи, можно добиться максимальной эффективности в вопросах раннего выявления и профилактики деструктивного поведения у детей и подростков.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

2. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто-разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.

3. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248.

4. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.
5. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
6. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе: материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.
7. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.
8. 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.

ВНУТРИСИСТЕМНЫЕ ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Кашин Никита Игоревич, магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Культурное разнообразие является одним из наиболее важных и мощных локомотивов культурного развития мирового сообщества. Однако, разность в культуре и этносе неизбежно приводит к конфликтам. В данной статье будут рассмотрены основные классификации этнических конфликтов с точки зрения современной конфликтологии и особенности их подвидов.

Этнический конфликт – это форма гражданского противостояния на внутригосударственном или трансгосударственном уровне, при которой хотя бы одна из сторон организуется и действует по этническому признаку или от имени этнической общности [1 с.227]. Современная конфликтология имеет много классификаций этнических конфликтов, основанных на различных признаках. Этнические конфликты во всем мире по самым общим критериям можно разделить на несколько групп.

Первый тип - внутрисистемный этнический конфликт. Это конфликт внутри одного многонационального государства. Здесь важно учитывать, обладают ли этнические группы равной властью или существует ситуация господства-подчинения (дискриминация меньшинств), в которой группа меньшинств стремится завоевать политическую автономию или независимость или даже уже заявила об этом, но это не признается государственным органом. Это наиболее распространенный тип этнического конфликта, пример российско-чеченский конфликт. Такие этнические конфликты часто относят к сепаратистскому типу [2 с.163]. Отдельным развитием ситуации может быть случай, когда две этнические группы меньшинств находятся в конфликте, в то время как группа большинства, которая также обладает политической властью, не принимает активного участия в конфликте, но может быть третьей стороной в разжигании или регулировании конфликта. Примером такой ситуации может служить армяно-азербайджанский конфликт в бывшем Советском Союзе.

Второй тип можно определить, как переходный (от внутрисистемного к межсистемному). Конфликты такого типа обычно начинаются внутри государства и иногда приводят к вмешательству третьей стороны. В некоторых случаях, когда, например, проблемы перекидываются на соседние страны, у них есть как моральное, так и юридическое право вмешаться (чтобы предотвратить массовые убийства гражданского населения, массовый отток беженцев, последствия цепной реакции) [3 с.59]. В других случаях соседние державы вмешиваются во внутренние споры, чтобы защитить интересы своих этнических собратьев или использовать это как предлог для включения территории соседей в состав своего собственного государства. К этому подтипу часто относят различные виды ирредентистских конфликтов.

Третий тип по существу является межсистемным, поскольку его участниками являются независимые государства. Это означает, что конфликты такого типа становятся международными спорами и переходят в сферу международных отношений.

Четвертый тип можно определить, как конфликт распада. В таком конфликте каждая сторона, стремясь обеспечить собственную безопасность, пытается установить политический контроль над данной территорией. Последний пример представляется наиболее интересным, поскольку это довольно современное явление конфликты на территории бывшего Советского Союза, конфликт на Балканах [4 с.64]

Россия – современное многонациональное государство с большим количеством различных этнических общностей. Самые разные народности с их традициями, мировоззрением, историей и даже политическими устремлениями находятся в составе одного большого государства [5 с.4]. Рассмотрим самый первый тип этнических конфликтов – внутрисистемный. С целью выявления сущности проблематики внутрисистемных этнических

конфликтов в России, Фонд «Общественного мнения» (ФОМ) провел интернет-опрос респондентов, охвативший 100 населенных пунктов в 44 областях, краях и республиках РФ, количество участников – 1500 человек, статистическая погрешность – не более 3,6% [6 с. 162]. Сегодня факт, что в России проживают люди многих национальностей, наши сограждане примерно с равной частотой расценивают положительно и отрицательно: 37% сказали, что это приносит стране больше пользы, 35% – что больше вреда (еще 28% затрудняются с ответом).

Четверть опрошенных (25%) заявляют, что испытывают раздражение и неприязнь по отношению к представителям того или иного этноса, причем чаще всего об этом говорят москвичи (42%), 69% сказали, что такой неприязни не испытывают; чаще других – люди старшего возраста (74%), респонденты с низкими доходами (76%) и жители сел (74%).

У людей также спросили, в чем, по их мнению, чаще всего заключаются причины межэтнической розни в нашей стране (вопрос задавался в открытой форме, ответили на него 56% респондентов). Чаще всего респонденты говорили о засилье приезжих и их вызывающем поведении – 11%; о неправильной внутренней политике государства, беззаконии, коррупции – 8%; о бедности населения, большом разрыве между богатыми и бедными, зависти к богатым – 7%; о невоспитанности, бескультурье, несдержанности людей (7%), о шовинистических настроениях, действиях националистических группировок (4%).

На вопрос «как вы оцениваете межэтническую обстановку в регионе вашего проживания?» три четверти опрошенных (73%) ответили, что воспринимают ситуацию с межнациональными отношениями там, где они живут, как спокойную; 16% респондентов оценивают ее как взрывоопасную (среди москвичей – 47%). При этом четверть респондентов (25%) говорят о том, что за последний год в населенных пунктах, где они живут, случались конфликты между людьми разных национальностей; 61% опрошенных таких случаев не припоминают, 13% затрудняются с ответом. О конфликтных ситуациях чаще всего сообщают жители Москвы (58%), мегаполисов и больших городов (по 36%).

Таким образом, в ходе исследования можно отметить следующие тенденции в вопросе этнических конфликтов в России: в российском обществе нет единства мнения, положительно или отрицательно оценивать тот факт, что в нашей стране проживает большое количество разных этносов; около четверти опрошенных испытывают неприязнь по отношению к другим этносам внутри страны, чаще всего – жители крупных городов, Москвы; большинство граждан считает этническую обстановку в своем регионе спокойной, при этом крупные города более подвержены этническим конфликтам; одна из главных причин возникновения этнических конфликтов, по мнению россиян, вызывающее поведение приезжих, а также нацио-

нальные, расовые предрассудки, различия во взглядах на религию и разность традиций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. –173 с.

2.Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Особенности работы в торговле [Текст] / Ж.В. Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С. Тарасов // Сборник: научные дискуссии в эпоху глобализации. Материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции - Смоленск, 2022. – 452 с.

3.Никитина Е. А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике: методическое пособие [Текст] / Е. А. Никитина// – Курск : КИНПО, 2008. — 232 с.

4.Тишков В.А., Шабаев Ю.П. Этнополитология: политические функции этничности [Текст] / В.А.Тишков, Ю.П. Шабаев // Учебник для вузов. М.: Издательство Московского университета, 2011. – 416 с.

5.Соболева Ж.В. Борьба с нищенством в Курской губернии в условиях индустриальной модернизации конца XIX - начала XX века [Текст] /Ж.В. Соболева // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата исторических наук. Кур. гос. ун-т. Курск, 2015.- 26 с.

6.Ананьева Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества, 2015. – № 3. – 305с.

ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ В ТВОРЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ТЕАТРА ТАНЦЕВ «МАКСИМУМ»

Квочина Карина Артуровна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Симеонова Ирина Сергеевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Конфликты в творческом коллективе грозят снижением продуктивности, уходом участников или распадом коллектива. Исследование поставленной проблемы проводилось с применением методики опроса на определение причин и степени влияния конфликтов в творческом коллективе.

В наше время именно коллективные усилия определяют успехи науки, образования, техники, поэтому умения работать в коллективе, создавать благоприятный психологический климат, разрешать конфликты являются общепрофессиональными компетенциями.

Занимаясь в творческом коллективе человек, не только находит способы самовыражения и самоутверждения, приобщения к искусству, но и учится сотрудничеству, умению разрешать конфликты, находить гармонию в социальных и эстетических отношениях

У людей, склонных к творчеству, к поиску нестандартных решений, особенно сильно развита эмоциональность, эмпатия и умение наблюдать за другими [1].

Если в творческом коллективе часто возникают конфликты, то это грозит снижением продуктивности, уходом участников или вовсе распадом коллектива. В связи с этим умения анализировать конфликты, находить причины их возникновения и пути разрешения становятся весьма актуальными.

Исследованиями конфликтов в творческих коллективах занимались такие отечественные авторы как Анцупов А.Л., Дружинин В.В., Кудрявцев В.Н., Богданов Е.Н., Гришина Н.В., Ершов А.А., Коваленко Б.В., Сухов А.Н. Среди зарубежных исследований следует отметить работы Зиммеля Г., Вебера М., Дарендорфа Р., Козера Л., Мак-Дугалла У., Фрейда З., Томаса К., Хорни К.

В качестве объекта исследования был выбран коллектив театра танцев «Максимум» Юго-Западного университета, состоящий из 49 человек.

Для исследования рассматриваемой проблемы авторами была выбрана методика опроса на определение причин и степени влияния конфликтов в творческом коллективе «Максимум».

Для начала необходимо понять динамику конфликтов коллектива. Результаты опроса представлены на Рис. 1:

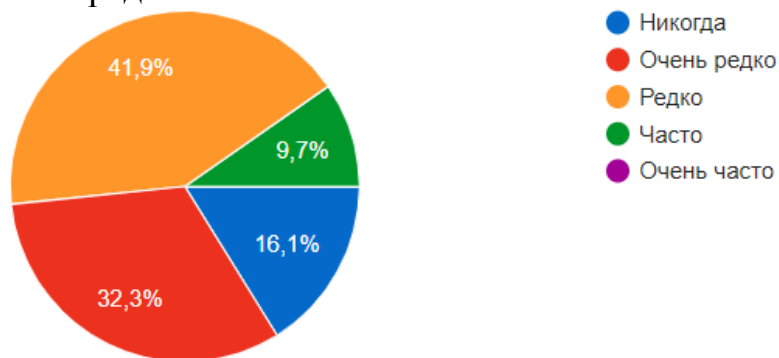


Рис.1 – Частота возникновения конфликтов в творческих коллективах

Далее авторами статьи был поставлен вопрос о причине возникновения конфликтов, проанализированы ответы респондентов и выбраны 5 распространенных причин конфликтов между участниками коллективов.



Рис. 2 – Причины возникновения конфликтов в творческом коллективе

На вопрос степени влияния конфликтов на взаимоотношения между участниками коллектива были получены следующие результаты: наибольшее количество опрошенных (61,3%) считают, что конфликты сказываются незначительно, однако, 29% опрошенных респондентов уверены, что конфликты оказывают значительное влияние на внутреннюю среду коллектива, и только 9,7% выбрали вариант – «Вообще не влияют».

Конфликт в творческой среде может стать точкой роста для коллектива, так как его возникновение формируется на кризисе межличностных взаимоотношений. Чтобы не допустить раскол между участниками, важно сфокусировать внимание и проанализировать причины конфликта, его последствия и определить зоны, на которые нужно воздействовать для исключения источника конфликта.

Наиболее распространенным вариантом предотвращения и локализации конфликта считается проведение личного разговора между субъектами конфликта, в котором следует сохранять нейтралитет, важно выслушать каждую позицию отдельно, определить повод и причину конфликта для каждой стороны [2].

Если локализовать конфликт не удалось и в нем задействовано большое количество участников, то следует задуматься об организации события, которое поможет сплотить коллектив. В ходе исследования было определено, что более 80% участников опроса положительно относятся к совместному времяпровождению в свободное от занятий время. Например, это могут быть совместные поездки, выходы на культурные мероприятия или уютные посиделки, где каждый участник будет чувствовать себя комфортно.

Дисбаланс внутри коллектива – это не всегда плохо, ведь с помощью конфликта можно проанализировать слабые и сильные стороны коллектива, преодоление конфликта поможет ему выйти на новый межличностный уровень взаимоотношений [3].

По результатам проведенного опроса и анализа полученных ответов, можно сделать вывод, что конфликты являются неотъемлемой частью социальной жизни, в том числе творческого коллектива. Чтобы конфликт не разрастался, а принес пользу и стал толчком для создания чего-то нового и уникального, необходимо улучшение психологического климата внутри коллектива[4]. Для этого следует: проводить участникам коллектива больше времени вместе, что повысит сплоченность коллектива; установить в коллективе дисциплину; участникам коллектива следует учиться быть терпеливее и тактичнее друг к другу, научиться учитывать интересы своего оппонента; воспринимать критические замечания доброжелательно и стремиться исправить свои недостатки; руководитель коллектива в свою очередь должен поддерживать благоприятный микроклимат, находить подход к каждому участнику, уметь прогнозировать и регулировать возникающие конфликты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дроздов Д.В. Конфликты в творческом коллективе обучающихся: пути профилактики и разрешения [Текст] / Д.В. Дроздов, И.А. Петрикеева // Цивилизационные перемены в России: сборник научных трудов по материалам научно-практической конференции / Минборнауки России, Урал. гос. лесотехн. ун-т. – Екатеринбург, 2018. – С. 121–128.
2. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.
3. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.
4. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов [Текст] / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ И МОТИВЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ, МЕТОДЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ

Ковалева Божена Вячеславовна, бакалавр

Будовская Ирина Владимировна, к.псх.н.

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются причины возникновения межличностных конфликтов в студенческой среде и возможные методы их разрешения.

Каждому человеку в своей жизни приходилось сталкиваться с конфликтной ситуацией. Конфликты занимают большое место в нашей жизни. Ни на работе, ни дома, ни в любой другой ячейке общества при всем старании конфликтов не избежать. Психологи всего мира единодушно утверждают: «Конфликт – обязательный атрибут взаимоотношений» [1].

Конфликт – это столкновение противоположных интересов, целей, позиций, мнений двух или более людей. В любой конфликтной ситуации выделяют участников конфликта и объект конфликта. Объектом конфликта становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет их спора. Любой конфликт имеет временные границы - начало и окончание конфликта. Начало конфликта характеризуется возникновением первых актов противодействия[2].

Часто мы становимся участником межличностного конфликта. Под межличностным конфликтом понимают открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации. Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов [3]. Они могут происходить как между коллегами, так и между самыми близкими людьми. В межличностном конфликте каждая сторона стремится отстаивать свое мнение, доказать другой ее неправоту, люди прибегают к взаимным обвинениям, нападкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям и т.п. Такое поведение вызывает у субъектов конфликта острые негативные эмоциональные переживания, которые обостряют взаимодействие участников и провоцируют их на экстремальные поступки. В условиях конфликта становится трудно управлять своими эмоциями. Полное разрешение конфликта будет осуществлено в том случае, когда противоборствующие стороны вместе вполне осознанно устранят причины, породившие его. Если же конфликт разрешится победой одной из сторон, то такое состояние окажется временным и конфликт обязательно в какой-то форме заявит о себе при благоприятных обстоятельствах[4]. Каждый конфликт имеет свою причину (источник) возникновения.

Конфликты в группе студентов возникают в таких ситуациях:

- из-за оскорблений, сплетен, зависти, доносов
- из-за отсутствия взаимопонимания
- в связи с борьбой за лидерство
- из-за противопоставления личности ученика коллективу
- в связи с общественной работой

Разрешение конфликта можно считать окончательным только в том случае, если участники конфликтной ситуации не просто находят какое-то решение проблемы, ставшей предметом их разногласий, но приходят к этому решению в результате согласия [5]. В зависимости от поведения участников конфликта, в том числе и тех, кто его решает, различают следующие способы разрешения конфликта:

уклонение — человек, предвидя возникновение конфликта, выбирает такой стиль поведения, который не приведет к конфликту;

сглаживание конфликта — используются разные аргументы, включая убеждение другой стороны в необходимости сотрудничества;

принуждение — противника заставляют принять другую точку зрения.

поощрение – предоставление преимущества человеку в обмен на его согласие с предполагаемым решением;

компромисс — одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь частично;

предупреждение конфликта – совокупность мероприятий в основном организационного и разъяснительного характера.

Конфликты - это непростые жизненные ситуации, они разнообразны, возникают довольно часто и хорошо знакомы каждому из нас. Конфликты, в которых участвует человек, обычно провоцируют достаточно сильную эмоциональную реакцию [6]. Чаще всего такая реакция создает дополнительные препятствия для поиска и выхода из кризиса. Эмоциональная реакция на конфликтную ситуацию проявляется в напряжении, раздражении, злости, беспокойстве или угнетении. Вместе с тем, конфликт часто несет в себе мощный позитивный заряд, так как выступает генератором новых межличностных отношений. К нему нельзя относиться однозначно негативно, так как конструктивный конфликт стимулирует развитие коллектива. Стоит помнить, что в конфликте всегда присутствует некое противоречие [7]. Кроме того, в конфликте всегда затрагиваются значимые для человека интересы или представления. Из-за незначимых для него вещей человек не пойдет на конфликт, более того, по тому, за что человек готов бороться, можно судить о том, что для него важно. Избежать всех конфликтов невозможно. Однако в действительности чаще всего не сами конфликты разрушительно действуют на людей и затрудняют их отношения, а следствия некоторых форм поведения в конфликтной ситуации: страх, враждебность, угрозы [8]. Следует избегать разрушительного влияния конфликтов – научиться выбирать эффективные способы разрешения кон-

фликтных ситуаций, позволяющие не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Саблин, В. С. Психология человека : учебник [Текст] / В. С. Саблин, С. П. Слаква. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2006. - 741 с.

2. Психология конфликта [Текст] / сост. Н. В. Гришина ; гл. ред. В. В. Усманов. - Москва ; Харьков ; Минск : Питер, 2001. - 441 с.

3. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

4. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248

5. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85

6. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229

7. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия [Текст] / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12

8. Ананьева, Н.Н. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности [Текст] / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Колчева Дарья Васильевна, магистрант

Будовская Ирина Владимировна, к.псх.н.

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается проблема педагогических конфликтов, их виды, причины, особенности, стратегии разрешения. Данная статья будет актуальна для педагогов, так как знание причин и стратегий разрешения конфликтов поможет их предупреждению и грамотному урегулированию, что является важной задачей в рамках осуществления образовательного процесса

Профессия педагога в силу своего содержания, а также функциональной нагрузки относится к особенно напряженным в эмоциональном плане видам труда. Такая напряжённость в профессиональной деятельности способствует возникновению конфликтных ситуаций, необходимость разрешения которых крайне важна, ведь последствия нерешенных проблем в межличностных отношениях могут привести к нарушению коммуникации субъектов педагогического процесса.

Как показывает анализ научных источников, конфликт разными исследователями трактуется довольно широко. Центральным звеном в определении сущности конфликта следует рассматривать межличностное или межгрупповое противоборство, основанное на осознанном каждой из сторон противоречии [1]. В основе любого конфликта лежит конфликтная ситуация, которая включает в себя противоречащие друг другу по какому-либо поводу позиции сторон, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т.д.

Некоторыми причинами конфликтов в педагогической деятельности могут быть:

- отсутствие постоянной возможности прогнозирования поведения учеников во время уроков, что может приводить к нарушению хода учебных занятий и последующей раздражительности педагога вследствие указанного фактора;

- при возникновении вышеуказанной ситуации, педагог с целью сохранения своего социального статуса и устранения «помех» во время учебного занятия, избирая неправильную модель поведения, может усугубить сложившуюся обстановку, придав ей конфликтный характер.

- оценка ученика нередко строится на субъективном восприятии его поступка и недостаточной информированности о его мотивах, особенности личности, условия жизни в семье и т.п.;

- личные качества школьников и педагога (раздражительность, грубость), а также характер их взаимоотношений, сложившийся в ходе учебного процесса.

В условиях педагогического процесса возникают следующие виды конфликтов:

- 1) конфликты деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником учебных заданий, успеваемости, внеучебной деятельности;
- 2) конфликты поведения, то есть, поступки, которые возникают по поводу нарушения учеником правил поведения в школе (чаще на уроках) и за школой;
- 3) конфликты отношений, возникающих в сфере эмоционально личностных отношений педагога и детей в сфере их общения в процессе учебной деятельности [2].

Педагогический конфликт обладает несколькими особенностями:

- наличие ответственности учителя за педагогически правильное решение проблемы;
- возрастные различия между участниками конфликта, что дает разную степень ответственности за ошибки при его разрешении [3].
- различие социального статуса у участников конфликта, чем определяется поведение в столкновении;
- разница в жизненном опыте конфликтующих сторон;
- разница в понимании событий и их причин [4].

Существует несколько стратегий разрешения конфликтов в педагогической деятельности:

1. Избегание конфликта. При данной стратегии педагог либо ученик старается не учитывать конфликтную ситуацию, тем самым отодвигая связанную с ней проблему на задний план. Такой способ разрешения конфликта уместен в том случае, если: данная проблема не очень важна, недостаточно информации для ее решения, возникает экстренная необходимость снять напряженность и негативные эмоции. Тем не менее, важно учитывать тот факт, что при данной стратегии противоречие не исчезает, поэтому избегание – это временное урегулирование конфликта.

2. Соперничество. Данная стратегия предполагает активное «наступление». Такое поведение может использоваться, когда: педагог уверен, что прав и улучшит ситуацию; ограничения действий одного из учеников способствовать защите другого ученика или группы; в критической ситуации, требующей мгновенного реагирования; надо принять нестандартное решение.

3. Приспособление. Приспособление означает, «что субъект жертвует своими интересами в пользу другой стороны, полностью уступая ее интересам» [5]. Данная стратегия уместна, когда педагога не слишком волнует результат; он стремится сохранить хорошие отношения с другим человеком; уверен, что для другого человека очень важен соответствующий результат, такой способ разрешения конфликта следует применять с осторожностью ввиду того, что неправильно выстроенная линия поведения может привести к ослаблению социального статуса педагога.

4. Компромисс. Компромисс характеризуется тем, что стороны хотят сотрудничать, при этом происходит отказ от части требований и признание позиции другой стороны [6]. Такая стратегия эффективная, если педагог стремится быстрее решить проблему; другие подходы к проблеме оказались неэффективными; нужно сохранить отношения.

5. Сотрудничество. Такой стиль основан на уважении сторон друг к другу и желанию найти решение проблемы общими усилиями, сохранить отношения. Данная стратегия предполагает, что каждая из сторон получает удовлетворения от решения проблемы. Педагог должен, как и сам стремиться к взаимодействию, так и обучать этому учащихся, создавать для этого определённые условия. Данная стратегия используется, когда: решение проблемы является важным для обеих сторон; необходимость установить длительные хорошие отношения; педагог имеет достаточно времени для решения проблемы; обе стороны стремятся достичь наилучшего результата [7].

Таким образом, разрешение педагогических конфликтов зависит от двух конфликтующих сторон, от их отношения друг к другу. Каждый из участников конфликта, должен понимать, что в конфликте главное не победа над оппонентом, а сохранение отношений. Именно поэтому наиболее желательными стратегиями являются компромисс и сотрудничество, так как остальные – не обеспечивают полное разрешение возникшего противоречия. Современному педагогу необходимо выбирать правильную модель поведения при возникновении различных ситуаций в образовательном процессе [8]. Этому способствует знание механизмов психического развития ребенка, развитие коммуникативной компетентности педагога, владение алгоритмами анализа педагогических ситуаций и собственный педагогический опыт. В свою очередь, понимание причин возникновения конфликтов и постепенное использование методов управления возможны только при наличии у педагогов знаний и умений, а также соответствующих личностных качеств.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом [Текст]/ В.В. Козлов, А.А. Козлова. - М.: Издательство «Эксмо», 2004. - С. 11 - 54.
2. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях [Текст] / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.
3. Иванова, Т. В. Психологические механизмы развития воображения младших школьников [Текст] / Т. В. Иванова // Ученые записки. Элек-

тронный научный журнал Курского государственного университета. – 2019. – № 3(51). – С. 243-248

4. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.

5. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т.12. – № 2. – С. 154-169.

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ СТРАТЕГИЙ УРЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Коренченко Ярослав Александрович, бакалавр

Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются наиболее популярные стратегии разрешения конфликтов, выделенные в современной конфликтологии. Обозревается эффективность, сложность и целесообразность их применения.

Люди представляют собой вид, в жизнедеятельности которого крайне важную роль играют социальные контакты. Человек с рождения познаёт мир через общение с ближайшими родственниками, затем и с другими представителями общества – друзьями, случайными (то есть незнакомыми или малознакомыми) людьми, членами различных социальных групп.

Каждое социальное взаимодействие предполагает попытку одного или нескольких собеседников удовлетворить некоторую потребность – научиться чему-либо, получить ценную информацию о мире или удовольствие от общения. Однако не всегда интересы людей соблюдаются в достаточной для них степени – в таком случае велик риск возникновения конфликта.

Конфликт представляет собой ситуацию напряжённого социального взаимодействия, во время которой собеседники (или же участники конфликта) пытаются добиться достаточного удовлетворения собственных потребностей, занимая противоположные позиции в рамках чего-либо [1]. Участие в конфликте сопряжено с повышением уровня стресса. Это обусловлено подготовкой организма к потенциальному столкновению не только за ресурсы или иные блага с другим человеком, но и за собственное достоинство или положение в обществе [2].

Длительное пребывание в конфликте может вызвать чувство снижения собственной значимости, тоску, снижение работоспособности и другие негативные проявления в работе психики и организма в целом [3]. Кроме то-

го, отсутствие единой позиции в какой-либо сфере часто является фактором затруднения или прекращения коммуникации между людьми, которая могла бы принести им пользу. Ввиду этого возникает необходимость владеть навыками и знаниями по урегулированию конфликтов.

Разрешить конфликтную ситуацию возможно различными способами, среди которых выделяют несколько основных. Они предполагают разный объём выгоды для каждой из сторон, а также уровень подготовки участников конфликта [4].

Приспособление – способ разрешения конфликта, при котором одна из сторон отказывается от части собственных интересов, а другая удовлетворяет личные интересы в полном объёме. Эта стратегия может быть применима во многих ситуациях, так как одна из сторон конфликта часто обладает преимуществом над другой в виде знаний, опыта, статуса, и противостояние или договор с ней могут быть бесперспективны. Однако её длительное и частое применение приводит к психоэмоциональному истощению и неудовлетворённостью жизнью в целом [5].

Соперничество – стратегия, при которой стороны конфликта активно борются друг с другом, стараясь максимально полно удовлетворить собственные потребности, невзирая на желания другой стороны. Этот способ разрешения конфликтов похож на приспособление тем, что стороны не направляют усилия в сторону совместной деятельности, и в этом случае каждая из сторон испытывает немалый стресс. Соперничество для некоторых людей является мотивацией к активной деятельности и может способствовать личностному росту, однако нередко оно проявляется в тех условиях, где совместная деятельность принесёт больше выгоды [6].

Игнорирование – способ урегулирования конфликта, который подразумевает отказ человека от участия в конфликтной ситуации и недопущение конфликтных ситуаций в целом. Такая стратегия требует крепкого эмоционального контроля и психологической устойчивости в целом. Игнорирование провокаций другой стороны, избегание неуместных вопросов и высказываний нередко позволяет сохранить огромное количество внутренних ресурсов и занимать более выгодное положение относительно другого человека. Однако игнорирование не всегда возможно, и в некоторых случаях оно указывает на некомпетентность и незрелость одной или обеих сторон. Это относится к положению, в котором стороны совместно несут ответственность за что-либо. Распространённым примером является напряжённость в семье с ребёнком, которую родители не пытаются устранить совместной работой над собой, анализом происходящего и совместным планированием будущего, а лишь пытаются скрыть эту напряжённость перед социальным окружением, на самом деле игнорируя проблемы [7].

Компромисс – стратегия, отличительной особенностью которой являются попытки удовлетворения потребностей обеих сторон, но при условии

взаимных уступок друг другу. Стратегия может быть эффективной, так как в некоторой степени предполагает совместную деятельность сторон. В процессе совместной работы по достижению компромисса постепенно укрепляются деловые, семейные и иные связи. Тот, кто умеет спокойно договариваться, учитывая интересы другой стороны, а не заботясь исключительно о своих, чаще считается более надёжным и рассудительным человеком. Однако использование стратегии компромисса требует развитых навыков коммуникации, контроля эмоций, а также специфических знаний и готовности к риску (у сторон может не получиться достичь общей позиции, или одна в конце концов может обмануть другую, не выполнив обещанное). Между тем, выработка договоренностей нередко занимает немалое время [8].

Сотрудничество – стратегия по разрешению конфликта, которая заключается в совместном приложении усилий обеих сторон, направленных на общую задачу. Сотрудничество позволяет достигать наибольшей выгоды в долгосрочной перспективе, а также в общем является наименее напряжённым способом разрешения конфликта. Когда люди вместе сосредотачивают внимание и ресурсы на чём-либо, их уровень стресса снижается, так как подсознательно они не настроены на борьбу друг с другом (как в случае с приспособлением и соперничеством, а также игнорированием и компромиссом, но в меньшей степени). Как и в случае с компромиссом, сотрудничество укрепляет связь между людьми, и к тому же расширяет их возможности – совместные размышления, использование информации и возникающая в результате длительного взаимодействия солидарность позволяют сторонам эффективно справляться с проблемами и в целом лучше себя чувствовать. Однако организация и поддержка сотрудничества – занятия, требующие высоких психологических и профессиональных компетенций (если взаимодействие происходит в рамках трудовой деятельности) [9].

Подведём итог вышесказанному. Конфликт являет собой угрозу для различных благ человека, таких как ресурсы, состояние здоровья, качество социальных контактов. Ситуации напряжённого взаимодействия разнообразны, и потому были выделены несколько основных стратегий для их разрешения: приспособление, соперничество, игнорирование, компромисс и сотрудничество. Стратегии без совместного взаимодействия сторон (приспособление, соперничество, игнорирование) могут быть полезны, но в общем являются малопродуктивными. Стресс противостояния и отсутствие кооперации способствуют не столько разрешению конфликта, сколько его укреплению. Наиболее выгодными стратегиями можно считать компромисс и сотрудничество, которые предполагают активное взаимодействие сторон, выработку договоренностей и общего взгляда на проблему. Такие стратегии, однако, сложнее применять, и они не всегда гарантируют извлечение выгоды из ситуации. Каждую стратегию необходимо изучать в

рамках множества разнообразных конфликтов, чтобы достичь максимальной эффективности их разрешения. Любая из них может быть применима.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная. / Н. И. Леонов - М.: Юрайт. 2024. 396 с.
2. Охременко И. В. Конфликтология. / И. В. Охременко - М.: Юрайт. 2024. 155 с.
3. Кашапов М. М. Основы конфликтологии. / М. М. Кашапов - М.: Юрайт. 2024. 117 с.
4. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
5. Будовская, И. В. Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии [Текст] / И. В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 32-36.
6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.
7. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.
8. Абдуллин, А. И. Проблемы развития ассертивности в студенческом возрасте / А. И. Абдуллин // Проблемы конфликто разрешения в современном обществе : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 23 апреля 2020 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 11-13.
9. Никитина, Е. А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике : методическое пособие / Е. А. Никитина. – Курск : КИНПО, 2008. – 59 с.

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛЮДЕЙ, ПРИВОДЯЩИЕ К ВОЗНИКНОВЕНИЮ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Коренченко Ярослав Александрович, бакалавр

Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются формы поведения людей, которые способствуют появлению и развитию конфликтов. Раскрываются особенности таких форм поведения.

Полноценное развитие и жизнедеятельность человека сопряжены с необходимостью присутствия в жизни качественных социальных контактов. Общение позволяет получать ценные сведения о мире, снимать эмоциональное напряжение и координировать действия с другими людьми с целью совместной деятельности или принятия решений. Однако взаимодействии человека с другими представителями общества может быть сопряжено с трудностями, в результате влияния которых возникают конфликты.

Конфликт – это ситуация, возникающая при социальном взаимодействии людей, в которой они не могут принять общее решение или занять общую позицию [1]. Межличностный конфликт относится к взаимодействию двух или нескольких индивидов. В таком случае оно нарушается: прерывается совместная деятельность, повышается уровень стресса участников общения, и в числе негативных факторов также увеличение шанса разрыва отношений между людьми [2].

Конфликты являются препятствиями для плодотворного взаимодействия, причинами которых могут быть различные факторы. При их рассмотрении выделяют следующие группы: объективные причины – например, несовместимость интересов участников конфликта; организационно-управленческие (часто присутствуют в трудовых коллективах) – недовольство распределением ресурсов группы, обязанностей её членов, качеством коммуникации; социально-психологические – значительные различия в получаемой информации, а также в её восприятии между собеседниками [3].

В данном материале будет рассмотрена четвёртая группа, именуемая личностными факторами. Особый исследовательский интерес представляют поведенческие особенности людей, относящиеся к этой группе. В зависимости от целей или организации взаимодействия каждый человек имеет некоторые собственные паттерны поведения. Одни из них способствуют сотрудничеству, развитию понимания между собеседниками и в целом недопущению конфликтов. Другие же, как правило, укрепляют разногласия и мешают продуктивному взаимодействию, а их проявление нередко осуждается обществом. Рассмотрим такие аспекты поведения [4].

Действия, которые могут быть восприняты как нарушение личности пространства, негативно влияют на общение. Каждый человек имеет неко-

торые знания или ресурсы, которые считает своей собственностью, защищая их от владения другими индивидами. Часть материального мира, которую субъект соотносит с собой, есть его личное пространство. Нарушение личного пространства может выражаться в разном виде: слишком близкая дистанция относительно собеседника при живом общении, попытки узнать сокровенные подробности жизни человека, попытки распоряжаться имуществом без спроса и т.д. [5]. Действия такого характера снижают доверие собеседника и повышают уровень его стресса, а в некоторых случаях акты нарушения личного пространства могут спровоцировать сильную агрессию. Во избежание этого собеседникам необходимо проявлять деликатность и внимательность, а при случайных нарушениях (например, один собеседник задал для собеседника откровенный вопрос, сам не считая вопрос таковым) уметь извиниться друг перед другом [6].

К конфликтам приводит отсутствие вовлечённости в диалоге. Безразличие одной из сторон во время диалога приводит к недовольству другой. Для людей важно внимание собеседника, и его отсутствие может быть воспринято как личное оскорбление. Недостаток вовлечённости проявляется в посторонних действиях во время разговора (если они не являются необходимыми), отсутствием внешнего расположения к собеседнику (слабо выраженная мимика, гневное выражение лица, занятие позы, при которой корпус повернут в сторону от собеседника и др.) и, что наиболее заметно проявляется, короткими и эмоционально бедными ответами. Попытки имитировать вовлечённость нередко раскрываются и приводят к ещё большему недовольству другой стороны, а также к полному прекращению отношений [7].

Угрозой для социального взаимодействия являются разнообразные неуместные проявления желания человека доминировать над другой стороной. К таким проявлениям относят частые нарушения личного пространства, неуместные и грубые формы общения, пренебрежение интересами собеседника, умаление его достоинств и в общем применение разнообразных манипуляций и позволение любого отношения в его адрес. Такое поведение одного из собеседников губит потенциал к сотрудничеству, установлению доверительных, благоприятных отношений в семье и вообще любых отношений, которые можно считать плодотворными. Однако существует иные варианты доминации, которые приводят к обратному эффекту. Например, один из собеседников гораздо лучше разбирается в определённой теме. Доминируя над другим в этом вопросе за счёт знаний, он может вежливо договориться о том, чтобы принимал решение он самостоятельно, а не совместно с собеседником. В таком случае качество принятого решения (например, бизнес-решения) может быть намного выше, чем в том случае, если бы оба собеседника участвовали в этом. Однако уважение друг другу необходимо при любых обстоятельствах – превосходство в опыте и знаниях не может быть поводом к пренебрежению в адрес собеседника [8].

К негативным поведенческим аспектам относятся частые проявления недоверия и скрытности в целом. Некоторые люди склонны уходить от ответов практически на любые личные вопросы, притом они не обозначают собственные потребности, умалчивают о том, какие формы обращения с ними более для них приемлемы. Такие люди порождают у своих собеседников взаимное чувство недоверия, а также усложняют общение, порождая конфликты – общение с теми, кто вовсе не говорит о своих чувствах, планах, предпочтениях, сопряжено с трудностями. Скрытное поведение может вызвать ощущение тревоги у собеседника на глубинном уровне восприятия и увеличить уровень его стресса. Специалисты рекомендуют постепенно укреплять общение и не стараться резко сделать собеседника откровеннее. Существует вероятность, что со временем человек может стать более открытым сам, если будет себя чувствовать достаточно комфортно при взаимодействии [9].

Рассмотрев тему подробно, подведём итоги. Поведенческие особенности человека могут быть фактором возникновения конфликта, и они обособлены от других обстоятельств. Были рассмотрены такие особенности, как нарушение личного пространства человека; отсутствие внимания к собеседнику во время общения, неуместная доминанция, являющаяся собой пренебрежительное отношение к собеседнику, вовсе не способствующее решению общих задач; излишне скрытное поведение. Умение избегать такого поведения в свой адрес и адрес собеседника важно, так как позволяет экономить внутренние ресурсы и формировать устойчивые и полезные социальные связи. Однако следует обратить внимание на то, что не каждое из этих проявлений является сигналом для прекращения взаимодействия. Любой человек может ошибиться при общении, доставив другому дискомфорт. Но частые негативные проявления в поведении без усилий по улучшению качества общения закономерно приводят к существенным проблемам во взаимодействии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фишер, Саймон Работа с конфликтом. Навыки и стратегии практической работы с конфликтом / Саймон Фишер и др. - М.: Конфликтологический Центр, 2020. - 234 с.
2. Ершов, А. А. Психология конфликтов / А.А. Ершов. - М.: Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина, 2018. - 296 с.
3. Кашапов М. М. Основы конфликтологии. / М. М. Кашапов - М.: Юрайт. 2024. 117 с.
4. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск,

20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

5. Будовская, И. В. Социально-психологические особенности полоролевой социализации детей разного возраста [Текст] / И. В. Будовская // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 4. – С. 190-202.

6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

7. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

8. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

9. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.

ОСОБЕННОСТИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ И НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Коренченко Ярослав Александрович, бакалавр

Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассматриваются отличительные черты семейных конфликтов. Предлагаются методы их разрешения с учётом особенностей и сложности таких конфликтов.

В процессе социального взаимодействия людей, которое является одним из важнейших факторов благополучия человека, могут возникнуть трудности, ввиду которых одна или несколько сторон не будут удовлетворены качеством общения. Усложняется ведение совместной деятельности, появляются устойчивые разногласия между собеседниками, ухудшается эмоциональное состояние людей. Эти факторы представляют собой часть такого явления, как конфликт.

Конфликт – ситуация в рамках социального взаимодействия, при которой одна или несколько сторон испытывают недовольство во время общения ввиду недостаточно удовлетворения собственных потребностей [1]. У участников конфликта возникает столкновение интересов и мнений, что является препятствием для совместной деятельности людей и установления между ними прочной связи.

Одним из наиболее обширных предметов изучения конфликтологии являются семейные конфликты. Семейный конфликт представляет собой столкновение интересов различных сторон. Выделяют конфликты между супругами, между детьми и родителями, другими родственниками [2].

Родственные связи значительно отличаются от других. Для человека семья играет важнейшую роль в его развитии, безопасности и обеспеченности необходимыми для жизни ресурсами. Ввиду этого поддержание семейных связей для человека часто является необходимостью на протяжении многих лет жизни. Хотя в раннем возрасте ребёнок не может выжить без поддержки семьи, и для взрослых людей крепкое взаимодействие с родственниками является источником благ, которые трудно или невозможно получить иным путём [3].

Важность родственных связей сопряжена с повышенной ответственностью за них и тревогой, связанной с их ослаблением или потерей. Ввиду этих факторов семейные конфликты, во-первых, характеризуются повышенной эмоциональностью её участников, что нередко делает такие конфликты сложными для разрешения [4]. Во-вторых, неразрешённые семейные конфликты приводят к разнообразным по тяжести психологическим последствиям, таким как стойкое снижение самооценки, недоверие к другим, повышенный уровень агрессии, более высокий риск возникновения депрессивных и тревожных расстройств, трудности в выражении своего мнения, чувств, проблемы в коммуникации в целом и т.д. [5]. В-третьих, конфликты такого вида далеко не всегда могут быть решены игнорированием собеседника, так как родственники часто живут вместе, а игнорирование в случае конфликта ребёнка и родителя и вовсе пагубно сказывается на обеих сторонах.

Чтобы разрешить семейный конфликт, необходимо использовать один из методов, который применим с учётом сложности и важности таких конфликтов для человека [6].

Метод приспособления, при котором одна из сторон жертвует своими интересами, а другая удовлетворяет их в полной мере, часто автоматически реализуется детьми. При конфликте ребёнку мнение ребёнка может не учитываться ввиду его малого возраста, и единственным выходом для него остаётся приспособление. Этот метод нельзя назвать эффективным, и его применение кем-либо говорит о недостаточной свободе в выражении мнения, стремлений и чувств в семье, что в дальнейшем гарантированно при-

ведёт человека к внутренним проблемам – особенно это касается детско-родительских конфликтов.

Стратегия соперничества, при которой обе стороны противостоят друг другу, пытаясь удовлетворить собственные потребности, недопустима для решения семейных конфликтов, как и метод приспособления. Люди, которым приходится бороться за свои интересы даже с близкими, испытывают колоссальный стресс. Разрешение семейного конфликта не может предполагать противостояние родственников [7].

Стратегия игнорирования, упомянутая выше, представляет собой стремление человека отдалиться от собеседника, стараясь не допустить возникновения конфликта или прекратить начавшийся конфликт, перестав принимать участие в нём. Построение крепких семейных отношений невозможно без длительной совместной работы людей, участвующих в них. Супружеские конфликты или детско-родительские конфликты не могут быть урегулированы игнорированием проблем в них – оно способно привести только к дальнейшему их развитию. Однако в исключительных случаях, когда одна из сторон спровоцировала конфликт ради достижения собственной выгоды (как правило, материальной), игнорирование может оказаться эффективным. В таком случае собеседник не собирается устанавливать взаимно выгодные и доброжелательные отношения, потому прекращение контакта с таким родственником является целесообразным [8].

Компромисс и сотрудничество – схожие методы, которые предполагают совместное взаимодействие с целью разрешения конфликта. Различие методов заключается в том, что при достижении компромисса каждая из сторон лишается части возможности и ресурсов. Процесс развития крепких и полезных семейных связей является длительным и требует множества интеллектуальных, трудовых и эмоциональных ресурсов. Ввиду этого ситуации, в рамках которых стороны семейного конфликта не могут сразу удовлетворить все потребности, не является критической [9].

Однако ввиду эмоциональности участников семейного конфликта и высокой его сложности ни одна из вышеперечисленных стратегий может не быть эффективной. При отсутствии прогресса в семейных отношениях благоприятным решением может оказаться обращение к семейному психологу или психотерапевту. Невозможность разрешения конфликта самостоятельно может быть заключена в психологических проблемах одного или нескольких участников, а также в отсутствии опыта и знаний в области разрешения конфликтов. Специалисты помогают участникам семейных конфликтов научиться выражать свои эмоции, вести продуктивный диалог с собеседником, а также вырабатывать личные стратегии преодоления трудностей в общении.

Таким образом, были разобраны особенности семейных конфликтов. Ввиду важности родственных связей семейные конфликты сложно игно-

рировать, при их возникновении участники конфликта часто проявляют высокую эмоциональность, а нерешённый семейный конфликт имеет серьёзные последствия для его участников. Выяснилось, что с учётом этих факторов наиболее эффективными методами разрешения семейных конфликтов являются стратегии, направленные на совместное взаимодействие – компромисс и сотрудничество. Стратегия игнорирования конфликта может быть целесообразной лишь в небольшом количестве случаев. Однако при отсутствии сил, навыков и знаний для разрешения конфликта хорошим вариантом выхода из сложной ситуации является обращение к специалисту в области психологии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная. / Н. И. Леонов - М.: Юрайт. 2024. 396 с.
2. Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика / Э.А. Уткин. - М.: Ассоциация авторов и писателей "ТАНДЕМ", ЭКСМОС, 2022. - 272 с..
3. Кашапов М. М. Основы конфликтологии. / М. М. Кашапов - М.: Юрайт. 2024. 117 с.
4. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 32-34.
5. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская// Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.
6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.
7. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.
8. Абдуллин, А. И. Особенности военно-патриотического воспитания молодёжи в России / А. И. Абдуллин, А. И. Абдуллина // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск : Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвящённой году педагога и наставника. В

2-х частях, Екатеринбург, 16–17 ноября 2023 года. – Екатеринбург: ООО "Издательство УМЦ УПИ", 2023. – С. 272-277.

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

ЭТАПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИАТОРОВ В ХОДЕ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ В РАЗРЕШЕНИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Коренченко Ярослав Александрович, бакалавр

Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются этапы разрешения конфликтов, предусмотренные при осуществлении деятельности медиаторов. Раскрывается, как медиаторы способны помочь участникам конфликта.

Необходимость во взаимодействии людей между собой является одной из важнейших особенностей устройства человеческого общества. В процессе обмена информации и совместной деятельности с другими каждый человек усваивает знания о мире и обучается жизненно важным навыкам, получает возможность самореализации и социальной поддержки. Однако связь между людьми может быть нарушена ввиду неудовлетворения одного или нескольких из них процессом взаимодействия. В таком случае говорят о возникновении конфликта.

Конфликтом – положение в рамках социального взаимодействия, при котором его участники занимают противоположные по отношению к интересам друг друга позиции. Каждая из сторон планирует удовлетворить свои потребности, но видит в действиях других препятствие для реализации своих намерений. Конфликты являются препятствием во взаимоотношениях, так как в случае их возникновения совместная деятельность участников замедляется или приостанавливается, повышается их уровень стресса, увеличивается шанс прекращения коммуникации. Такие ситуации необходимо решать во избежание негативных последствий и укрепления отношений [1].

В том случае, когда решение конфликта связано с большими трудностями, люди могут обратиться к медиатору. Медиатором называют квалифицированного специалиста, обладающего особыми навыками, опытом и знаниями в области разрешения конфликтов [2]. Такой человек обеспечивает поддержку сторон конфликта, помогая им преодолеть разногласия и совместно прийти к решению сложной ситуации.

Медиаторы обладают развитыми коммуникативными навыками и психологической устойчивостью. Каждый специалист следует профессиональному этикету и реализует свою деятельность в рамках структуры (ал-

горитма), которая вырабатывается им постепенно. Ниже рассмотрим наиболее распространённые действия, которые предпринимает такой специалист при работе с клиентами

Первым этапом работы медиатора является разговор с клиентом о сути конфликта и о том, чего клиент ожидает от работы с медиатором. Специалист обязан узнать, может ли он чем-либо помочь человеку. Если, по мнению специалиста, клиенту требуется психологическая помощь, без которой он не сможет приступить к разрешению конфликта (конфликты часто связаны с длительным стрессом), медиатор может порекомендовать человеку поработать с психологом или психотерапевтом [3].

В случае согласия клиента на работу с медиатором специалист обязан узнать о форме работы с клиентом. Как правило, участники конфликта обращаются к медиатору совместно, однако возможна работа и с одной из сторон. Недопустимым считается, когда один из участников конфликта использует эмоциональное или иное давление и вынуждает прийти другого участника на встречу с медиатором [4]. В таком случае специалист должен отказать в консультации.

В начале совместной работы с клиентами медиатору необходимо узнать причину недовольства каждой из сторон; определённое положение, к которому стремятся участники конфликта, пытаясь его разрешить; способы разрешения конфликта, которыми собираются воспользоваться участники. Высказывание мнения каждой из сторон по этим пунктам важно ввиду того, что оно кратко и понятно формирует понимание о конфликте как для медиатора, для и для каждого участника конфликта. Этот этап важен ещё и потому, что проговаривание своего мнения каждой стороной снижает напряжённость между ними [5].

На следующем этапе медиатор стремится организовать диалог между собеседниками и поддерживать его. В профессиональном сообществе считается, что люди должны лично нести разрабатывать и принимать решения [6]. Это способствует формированию у клиента навыков по разрешению трудных ситуаций, а также повышению у него уровня личной ответственности [7]. Руководствуясь этими положениями, медиатор выстраивает коммуникацию так, чтобы стороны конфликта более активно обсуждали между собой потенциальные способы решения интересующих их проблем. Медиатор не предлагает способы решения конфликта самостоятельно. Специалисту необходимо поддерживать коммуникацию, задавая наводящие вопросы в правильной форме, деликатно пресекая обсуждения, не касающиеся целей встречи, а также наблюдая за эмоциональным состоянием клиентов [8].

В случае отсутствия договорённостей у сторон и повышения уровня напряжённости между сторонами, а также при обыкновенном завершении времени встречи медиатор может прекратить обсуждение и предложить прийти на следующую консультацию. По завершении каждой консульта-

ции специалист может спросить у клиентов, была ли для них полезна прошедшая встреча. Этот шаг является сбором обратной связи, которая полезна не только для клиентов, но и для медиатора, так как отзывы способствуют дальнейшему совершенствованию профессиональных навыков специалиста [9].

Медиатор консультирует клиентов исключительно по их желанию. Количество встреч также зависит от степени их необходимости для клиентов, определяемой ими лично. При работе с медиатором процесс разрешения конфликта может занять как 2-3 встречи, так и около 10 консультаций.

Рассмотрев деятельность медиаторов детально, подведём итог вышесказанному. Медиатор является квалифицированным консультантом, который способен помочь участникам конфликта найти его решение. В процессе своей профессиональной деятельности медиатору необходимо узнавать, чем, по мнению клиентов, он может им помочь, договариваться о формате проведения консультаций. В ходе непосредственной работы медиатор составляет чёткое понимание причин конфликта, желаемого результата и способов разрешения конфликта для его участников. Используя эту информацию, специалист выстраивает общение между сторонами так, чтобы они больше взаимодействовали друг с другом и вместе искали решение проблем. Во время общения с клиентами медиатор следит за эмоциональным состоянием участников конфликта, не допуская перехода обсуждения в противостояние. Помощь медиатора может быть не только полезной, но и необходимой, однако она требует ответственного подхода к работе по разрешению конфликта и не гарантирует быстрый результат.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аллахвердова О. В., Карпенко А. Д. Методическое пособие для посредников-медиаторов. / О. В. Аллахвердова, А. Д. Карпенко— СПб., 2005. —107 с.
2. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная. / Н. И. Леонов - М.: Юрайт. 2024. 396 с.
3. Охременко И. В. Конфликтология. / И. В. Охременко - М.: Юрайт. 2024. 155 с.
4. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.
5. Будовская И. В. Влияние самооценки на здоровьесбережение человека [Текст] / В. Ю. Беликова, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября

2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 42-45.

6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

7. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

8. 4. Тарасова, Н. В. Добровольчество - основной инструмент в решении актуальной проблемы формирования созидательной личности / Н. В. Тарасова, Т. О. Цурик, А. И. Абдуллин // Культура мира и ненасилия подрастающего поколения: ракурсы интерпретации и педагогические условия развития : Сборник научных статей Международной научно-практической конференции, Курск, 29–30 октября 2020 года / Отв. редактор С.И. Беленцов. – Курск: Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2020. – С. 361-363.

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

КОНФЛИКТЫ ПОДРОСТКОВОГО ВОЗРАСТА: ПРИЧИНЫ И РЕШЕНИЯ

Костура Анастасия Владимировна, бакалавр

Киреев Станислав Андреевич, бакалавр

Тимофеев Никита Сергеевич, преподаватель

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается актуальная проблема взаимоотношений между родителями и подростками, включая причины возникновения конфликтов, их потенциальные последствия, а также способы по предотвращению подобных ситуаций.

На протяжении длительного времени семья традиционно является основным источником формирования личности ребенка, однако с течением времени ее роль и значение меняются в зависимости от возрастных этапов, приобретая новые особенности. В данной статье основное внимание посвящено подростковому периоду [1].

Основная цель подросткового периода – это переход ребенка от детства к взрослости. Подростковый возраст характеризуется быстрыми изменениями как в биологическом, так и в психосоциальном плане, которые сильно влияют на отношения между детьми и родителями. Именно подро-

сковый возраст является периодом проверки всех членов семьи на социальную, личностную и семейную зрелость, в этот период возникает множество недопониманий и конфликтных ситуаций, возникают определенные трудности в общении [2]. Многие родители не всегда понимают, что с подростками общение должно выстраиваться другим образом, нежели это было с малышами. В психике подростка происходят значительные изменения, со временем фокус внимания смещается от авторитета родителей к сверстникам, возникают проблемы с принятием себя, своей внешности, поведения, эмоций и желаний, появляются новые страхи и переживания. У подростка начинается половое созревание, под воздействием гормонов может поменяться поведение. Это эмоционально нестабильные и психологически трудные годы как для подростка, так и для его родителей [3].

Причины возникновения проблем во взаимоотношениях

Подростковый период является важным этапом психического развития, на котором ребенок переходит к новому социальному статусу, включающему поиск своего места в обществе [4]. Нередко у подростков имеются завышенные ожидания и неадекватное понимание своих возможностей, что может привести к конфликтам с родителями и протестам. Подростковый период может протекать в целом нормально, но он так же характеризуется несогласованностью, скачкообразным или с гармоничным развитием [5].

Во время подросткового периода, общение и эксперименты с отношениями становятся более важными и самостоятельными аспектами жизни. Основной мотивацией поведения для подростков является стремление определить свое место среди сверстников, они стремятся определить свою личность и индивидуальность, а оценки со стороны своих ровесников становятся более важными, чем мнения взрослых. Подростки особенно восприимчивы к влиянию своей социальной группы и ценностям, и они боятся потерять свою популярность среди сверстников. Основное противоречие подросткового периода — настойчивое стремление ребенка к признанию своей личности взрослыми при отсутствии реальной возможности утвердить себя среди них [6].

Подростковый возраст характеризуется рядом особенностей, которые приводят к конфликтным ситуациям между родителями и детьми. К таким особенностям можно отнести:

1. Поиск собственной идентичности— это процесс самоопределения, в ходе которого подростки пытаются понять, кто они есть как личности, каковы их ценности, предпочтения, цели и устремления.

2. Нестабильность эмоций: подростки могут испытывать сильные перепады настроения, так как они сталкиваются с большим количеством стрессовых ситуаций, таких как учёба, отношения с друзьями и стремление соответствовать социальным ожиданиям. Подросток становится более чувствительным к давлению извне.

3. Независимость: подростки стремятся стать самостоятельными и самостоятельно принимать решения.

4. Изменения в физическом развитии: подростки могут испытывать неуверенность в себе из-за изменений в своем теле, у них могут развиваться комплексы.

5. Отношения с друзьями: подростки могут стать зависимыми от своей группы друзей.

6. Реакция на ограничения и правила: подростки могут воспринимать правила и ограничения как несправедливые и пытаться их нарушать.

Причины конфликтных ситуаций:

1. Различия в ценностях и взглядах: родители и подростки могут иметь разные взгляды на жизнь, образовательные и карьерные цели, а также социальные нормы и ценности. Такие различия, могут быть обусловлены различными факторами, например: родители, воспитывавшиеся до широкого распространения интернета и соцсетей, могут иметь другие взгляды на использование технологий и их влияние на жизнь подростков, родители и подростки могут иметь различные уровни эмоциональной близости и уровня доверия друг к другу, что также может влиять на их отношения [7].

2. Неспособность установить здоровые границы: Родители и подростки могут не иметь чёткого понимания своих ролей и обязанностей. Здоровые границы помогают определить, что является личной сферой каждого члена семьи, уважать индивидуальность и сохранять здоровые отношения, непонимание или игнорирование границ может привести к конфликтам, недовольству, недоверию и даже к психологическим проблемам у подростков. Родители могут быть слишком строгими или контролирующими, лишая подростков свободы и самостоятельности, или же, наоборот, слишком лояльными и позволяющими подросткам делать что угодно без каких-либо ограничений [8].

3. Требования и ожидания: Родители могут устанавливать слишком высокие стандарты и ожидания для своих детей, что может приводить к стрессу и конфликтам [9].

Последствия

Каждый конфликт и его причина могут негативно сказываться на подростке и могут привести к серьезным последствиям, таким как:

1. Стресс и депрессия: Подростки могут чувствовать постоянное давление и стресс от несбыточных ожиданий родителей. Это может привести к развитию депрессии, тревожности и других психологических проблем.

2. Низкая самооценка: Подростки, которые постоянно сталкиваются с недовольством и критикой со стороны родителей, могут начать сомневаться в себе и своих способностях, что может привести к низкой самооценке.

3. Отсутствие индивидуальности: Подростки могут чувствовать, что их личные желания, мнения и интересы не уважаются, если родители навязывают

вают свои ожидания. Это может привести к потере индивидуальности и самоопределения.

4. Разрыв в отношениях: Напряженность и конфликты между родителями и подростками могут привести к разрыву в отношениях, ухудшению коммуникации и отчуждению.

5. Замкнутость и стеснительность: Постоянная критика в сторону подростка и высмеивание, даже не в серьез, его поступков и внешности могут привести к появлению комплексов.

Советы по решению проблем во взаимоотношениях

Для налаживания взаимоотношений между родителями и подростком необходим ответственный подход к проблеме, терпение и постепенность действий.

1. Создание доверительные отношения: это основа, которая сближает с сыном или дочерью, что поможет им в последующем, придаст сил и уверенности в себе. Доверительные отношения должны оставаться даже во время посторонних конфликтов, поскольку они доказываются временем и являются взаимовыгодными.

2. Принятие чувств подростка: не задавливайте манипуляциями, а озвучивайте и констатируйте все, что происходит с вами и с ним. Так вы будете показывать, что подросток вправе испытывать разные чувства к вам или к ситуации и это нормально.

3. Дом — это безопасное место: подросток должен чувствовать себя дома в безопасности. Это главный критерий здоровых отношений с ним. Если нагружать подростка с порога делами — это будет способствовать только тому, что ему не будет хотеться возвращаться домой.

4. Предоставление самостоятельности: подростки требуют большей самостоятельности, ответственности. Им важно чувствовать общение «на равных», но при этом знать определенные границы и правила поведения со взрослыми. Необходимо предоставлять ему свободу общаться с интересующими людьми, возможность распоряжения своим личным пространством и временем.

5. Поиск компромисса: Если взгляды родителя на действия подростка радикально отличаются от проявлений, которые они видят, то мать или отец должны задуматься о компромиссе. При достижении компромисса не нужно оказывать давление собственным авторитетом, исходя только из личного желания, ребенок ищет себя, поэтому ему крайне необходима поддержка и мудрость родителей.

В заключение, взаимоотношения родителей и подростков требуют от обеих сторон терпения, внимания и взаимопонимания. Следует не забывать, что каждый подросток неповторим и требует индивидуального подхода. Родителям стоит быть внимательными и готовыми к адаптации своего подхода к возникающим проблемам, а также стремиться создать доверительные отношения, принимать чувства подростка, обеспечивать безо-

пасное пространство и предоставлять самостоятельность. Поиск компромиссов и открытое общение являются ключевыми факторами для здоровых отношений между родителями и подростками. Поиск компромиссов и открытое общение являются ключевыми факторами для здоровых отношений между родителями и подростками. Важно учитывать, что подростки переживают период быстрых изменений и развития, что может приводить к конфликтам и непониманию. Родители должны быть терпеливыми и понимающими, чтобы помочь своим детям справиться с этими изменениями и преодолеть трудности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конфликты подростков и родителей. Причины: [Электронный ресурс] . — <https://www.b17.ru/article/479086/>
2. Смирнова, Т. С. Особенности конфликтного поведения в подростковом возрасте / Т. С. Смирнова, А. А. Ручкина. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 4 (108). — С. 706-708.
3. Драгунова Т. В. Психологические особенности подростка. Возрастная и педагогическая психология. — М.: Академия, 2011. — 356 с.
4. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. — 2015. — № 3. — С. 161-164
5. Будовская, И. В. Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии [Текст] / И. В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. — Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. — С. 32-36.
6. Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. — 2020. — № 1(11). — С. 26-28.
7. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. — Т. 12. — № 2. — С. 154-169.
8. 5. Абдуллин, А. И. Проблема межнационального взаимодействия школьников младшего возраста в современном образовательном пространстве / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 08 октября 2020 года. — Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. — С. 5-8.

9. Никитина, Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте школы / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – № 5-1 (44). – С. 249-251.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Лиситчук Лилия Викторовна, студентка

Юго-Западный государственный университет, г.Курск Россия

В статье рассматриваются вопросы реализации медиативного взаимодействия в сфере образования. Цель исследования — определить особенности взаимодействия и развития в системе современной школьной медиации и регулирования споров.

Медиация – это процесс разрешения конфликтов, основанный на активном участии участников конфликта, а также на поддержке независимого третьего лица, известного как медиатор. В последние годы медиация стала неотъемлемой частью процесса разрешения споров в различных областях, включая образование. Перспективы развития медиации в сфере образования огромны, и это может привести к созданию более поддерживающей и продуктивной образовательной среды.

В современных образовательных учреждениях конфликты между учащимися, учителями, родителями и администрацией встречаются довольно часто. Такие конфликты могут привести к напряженным отношениям, ухудшению обучения и негативному воздействию на психологическое состояние участников. Медиация предлагает эффективный метод разрешения таких конфликтов, позволяя участникам найти взаимоприемлемые решения и восстановить доверие и сотрудничество.

Одной из перспектив развития медиации в образовании является интеграция медиативных методов в образовательный процесс. Обучение учащихся и педагогов медиативным навыкам поможет им лучше понимать и управлять своими эмоциями, разрешать конфликты и находить конструктивные пути к решению проблем. Это также способствует развитию эмпатии, коммуникативных и урегулирования конфликтов навыков, что положительно повлияет как на образовательный процесс, так и на общую атмосферу в школе или университете.

Другой важной перспективой является создание специализированных медиативных служб в образовательных учреждениях. Наличие профессиональных медиаторов, которые могут помочь в разрешении конфликтов и создании гармоничной образовательной среды, может значительно улучшить общую атмосферу в учебных заведениях. Такие специалисты смогут

обеспечить конфиденциальность, нейтральность и профессиональное сопровождение в процессе разрешения конфликтов.

В целом, развитие медиации в сфере образования ведет к созданию более поддерживающей, терпимой и продуктивной образовательной среды. Это также способствует развитию медиативных навыков участников образовательного процесса, что будет иметь долгосрочное положительное воздействие на их личное и профессиональное развитие.

Включение учащихся в процесс медиации в качестве "медиаторов" является еще одной перспективой развития медиации в сфере образования. Это позволяет не только создать дополнительные возможности для разрешения конфликтов в учебной среде, но и развивает учащихся как лидеров, обучая им ценным навыкам урегулирования конфликтов и эмпатии.

Учащиеся, обученные как медиаторы, могут стать ценными членами образовательной среды, способствуя снижению напряженности и улучшению взаимоотношений между своими сверстниками. Они обучаются навыкам активного слушания, эффективной коммуникации и урегулирования конфликтов, что вносит позитивный вклад в образовательное сообщество.

Кроме того, включение учащихся в медиативные процессы создает возможность развития чувства ответственности и участия в школьной жизни. Они могут стать посредниками не только в случае конфликтов, но и в процессе распространения позитивных ценностей и поддержки взаимопомощи в образовательном учреждении.

Таким образом, вовлечение учащихся в процесс медиации в качестве "медиаторов" представляет собой важную перспективу, способствующую не только разрешению конфликтов, но и формированию у учащихся ценных социальных и коммуникативных навыков, а также чувства ответственности перед образовательным сообществом.

Практическое использование навыков медиации в школьной среде может принести значительные пользу учащимся, педагогам и всему образовательному сообществу. Вот несколько способов, которыми навыки медиации могут быть применены на практике в школах:

1. Урегулирование конфликтов между учащимися: Обучение учащихся навыкам медиации позволяет им стать посредниками в разрешении конфликтов между своими сверстниками. Они могут использовать свои знания для помощи в разрешении недоразумений, предлагая конструктивные решения и способствуя мирному сосуществованию в школе.

2. Поддержка психологического благополучия: Медиативные навыки могут быть использованы учащимися для поддержки своих товарищей в решении личных конфликтов или проблем. Это может включать в себя эмоциональную поддержку, помощь в нахождении компромиссов и обучение эффективной коммуникации.

3. Участие в разработке правил и норм поведения: Учащиеся, обладающие навыками медиации, могут быть вовлечены в процесс разработки пра-

вил и норм поведения в школе. Они могут предложить свои идеи по созданию более справедливой и дружелюбной школьной среды.

4. Обучение принятию роли лидера: Участие в процессе медиации позволяет учащимся развивать навыки лидерства и ответственности. Они учатся выполнять роль посредника, принимая на себя ответственность за разрешение конфликтов и улучшение общей атмосферы в школе.

В целом, практическое использование навыков медиации в школьной среде способствует формированию у учащихся важных социальных навыков, разрешению конфликтов и укреплению образовательного сообщества в целом.

Повышение коммуникативной культуры учащихся и всех участников образовательного процесса через внедрение медиации может быть ключевым элементом улучшения образовательной среды. Вот несколько способов, которыми медиация может способствовать развитию коммуникативной культуры:

1. Обучение эффективной коммуникации: Медиация включает в себя эффективную коммуникацию как один из основных элементов успешного разрешения конфликтов. Учащиеся, принимающие участие в медиативных процессах, учатся быть более внимательными к межличностным отношениям, выражать свои мысли четко и сдержанно, а также понимать точку зрения других.

2. Развитие эмпатии и понимания: Медиативные практики способствуют развитию эмпатии у участников. Эмпатия играет ключевую роль в формировании коммуникативной культуры, помогая людям понимать и уважать точку зрения других, демонстрировать понимание и внимание в своих коммуникациях.

3. Создание открытой и поддерживающей образовательной среды: Применение медиативных методов в образовательной среде способствует созданию атмосферы, где люди чувствуют себя уважаемыми и услышанными. Это способствует более открытой и прозрачной коммуникации между учащимися, педагогами и администрацией.

4. Укрепление доверия в образовательной среде: Практика медиации учащимися, а также участием педагогов и администрации в медиативных процессах, способствует укреплению доверия между всеми участниками образовательного процесса. Доверие является фундаментальным элементом успешной коммуникации и формирования позитивной образовательной среды.

Таким образом, внедрение медиации в образовательный процесс может значительно способствовать повышению коммуникативной культуры учащихся и всех участников образовательной среды, создавая более гармоничное и поддерживающее образовательное сообщество.

Разработка эффективных технологий подготовки медиаторов среди обучающихся является важным шагом в интеграции медиации в образова-

тельную среду. Вот несколько ключевых аспектов, которые следует учитывать при разработке таких технологий:

1. Обучение навыкам активного слушания и эмпатии:

Программы подготовки медиаторов должны включать обучение учащихся навыкам активного слушания, помещения в чужие шкуры и проявления понимания. Эти навыки играют решающую роль в эффективной медиации.

2. Уроки эффективной коммуникации:

Технологии подготовки медиаторов должны также включать уроки по эффективной коммуникации, включая умение выражать свои мысли четко и убедительно, умение задавать продуктивные вопросы и умение участвовать в диалоге.

3. Развитие навыков управления конфликтами:

Обучение учащихся методам управления конфликтами и поиску конструктивных решений играет важную роль в подготовке медиаторов. Они должны уметь помогать сторонам найти взаимоприемлемые решения и поощрять согласие.

4. Практические упражнения и ролевые игры:

Важной частью подготовки медиаторов должны стать практические упражнения и ролевые игры, включая симуляцию реальных ситуаций конфликта и процессов медиации. Такие методики помогают учащимся обрести практический опыт и уверенность в своих навыках.

5. Обучение этике и профессиональной ответственности:

Не менее важным аспектом является обучение учащихся этике медиации и профессиональной ответственности. Это включает в себя понимание конфиденциальности, нейтральности и непредвзятости, а также уважение к участникам процесса.

В целом, эффективные технологии подготовки медиаторов среди обучающихся должны включать комплексный подход, обеспечивающий не только теоретическое обучение, но и практическое применение навыков в реальных ситуациях.

В функционировании личности для достижения решения задач в школьной медиации важную роль играет целеполагание. Оно влияет на мотивацию, направление деятельности и оказывает влияние на процесс разрешения конфликтов. В контексте школьной медиации, роль целеполагания может быть определена следующим образом:

1. Определение цели медиации:

Целеполагание включает в себя определение ясных целей медиации, таких как поиск устойчивого и справедливого решения конфликта, восстановление отношений между учащимися или улучшение образовательной среды. Четкое понимание целей ставит задачи в центр внимания и ориентирует деятельность всех участников медиации.

2. Мотивация к разрешению конфликта:

Целеполагание способствует формированию мотивации всех участников медиации к поиску конструктивного решения. Это может относиться как к самим учащимся, конфликтующим сторонам, так и к медиаторам, педагогам и администрации школы.

3. Поддержание фокуса на достижении желаемого результата:

Целеполагание помогает учащимся и другим участникам медиации оставаться сфокусированными на целях процесса и идти к ним, даже в случае возникновения трудностей. Это способствует формированию выдержки, настойчивости и ответственности при решении конфликтов.

4. Осознанное планирование действий:

Целеполагание включает в себя планирование и согласование действий по достижению желаемого результата. Это помогает учащимся и медиаторам разрабатывать стратегии разрешения конфликта и выбирать наилучшие способы достижения поставленной цели.

Таким образом, целеполагание играет важную роль в школьной медиации, обеспечивая мотивацию, направление деятельности и последовательность действий в процессе разрешения конфликтов и достижения конструктивных решений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.

1. Елисеева Е. Ю., Юхин К. Е., Рачковская Н. А. Информационно-методическое обеспечение профессиональной переподготовки педагогических кадров в сфере профилактики деструктивных форм поведения. Отчет о НИР № 5061-11/15 от 23.10.2022 г. (Муниципальное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогическом и медико-социальном сопровождении «Центр психолого-медико-социального сопровождения «Созвездие»»). – 127 с.

2. Коновалов А. Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений: практическое руководство /под общей редакцией Л. М. Карнозовой. – М.: МОО Центр «Судебно-правовая реформа», 2019. – 256 с.

3. Медиация: теория, практика, перспективы развития: сборник материалов научнопрактической конференции (13–14 апреля 2022 г., Москва) / Отв. ред. О. П. Вечерина. – М.: ФГБУ «ФИМ», 2022. – 178 с.

4. Мониторинг деятельности школьных служб примирения за 2021 год, проводимый в рамках Всероссийской ассоциации восстановительной медиации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.8-926-145-87-01.ru/wp-content/uploads/2017/04/Мониторинг_школьных_служб_примирения_2021_-_на_сайт.pdf (Дата обращения 3.11.2021). 93

5. Организация работы школьной Службы примирения: учебно-методическое пособие / авт.-сост. В. Н. Ефименко, О.С. Ширяева, И. Б. Ткаченко. – Петропавловск-Камчатский: Изд-во КИПКПК, 2021. – 156 с.

6. Рекомендации по организации служб школьной медиации в образовательных организациях (утв. Министерством образования и науки РФ от 18 ноября 2013 г. №ВК-54/07вн) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70447852/>

СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ «РУКОВОДИТЕЛЬ-ПОДЧИНЕННЫЙ»

*Лось Полина Сергеевна, магистрант
Алтухов Павел Владимирович, аспирант*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Актуальность статьи заключается в специфике взаимоотношений и разрешении конфликтов между руководителем и подчиненным как одного из приоритетных факторов в жизни организации. Подробно рассмотрены причины конфликтов, виды конфликтов, типы поведения в конфликтных ситуациях, статистика, последствия, способы улаживания конфликтов и их профилактика.

Для успешного продвижения компании нужно приложить немало усилий, где большую роль играет деловая коммуникация между руководителем и исполнителями. Развитие взаимоотношений позволяет повысить производительность труда и эффективность деятельности, что является основой благополучия жизни организации.

В трудовой сфере нередко возникают конфликты. Конфликт - столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, фиксируемых ими в жесткой форме. В данной статье рассматривается такой вид конфликта, как вертикальный, то есть конфликт между подчиненным и руководителем.

На эффективность взаимодействия начальника с подчиненными влияют индивидуально-психологические особенности участников взаимодействия; расхождение или совпадение интересов, позиций, взглядов; антипатии и симпатии в отношениях между рабочими и руководством; отношения персонала к стилю управления и поведению начальника; различие в подходе к методам решения поставленной задачи и пр [1 с.152].

Проблематику общения между руководителем-подчиненным исследовали такие российские и иностранные психологи, как Журавлев А. Л., Генов Ф., Кабаченок Т.С., Сысоев В.В., Китов А. И., Колесникова М. Е., Морозов А. В., Соколова М. И., Синягина Ю. В., Donaldson G., Graen G.B., Likert R., Hackman R.J. и др. Также в своих авторефератах на соискание ученой степени доктора и кандидата наук подобные темы рассматривают такие ученые, как Соловьёв А. В., Дыкина С. З., Лаврик М. А., Зайцева Е. В., Шумилкин В. Н., Каримова Н. А., Таскаев Г. С., Калашников Д. В.

По различным данным в среднем 35% ссор на работе возникают именно между руководителями и подчинёнными. Более половины сотрудников (62%) становились участниками конфликта со своим начальником. Около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной деятельностью. Руководителям приходится тратить от 20% до 60% своего рабочего времени на разрешение подобных конфликтов. Начальников 19% назвали зачинщиками споров подчинённых и только 9% - себя. Конфликты инициирует работодатель считают 12% сотрудников, что 2% - они сами. Недопонимание переросло в большой скандал с обоюдными претензиями 16% признались опрошенных, 42% отметили, что конфликт никаким образом не отразился ни на рабочем процессе, ни на их карьере. Были уволены по инициативе работодателя 6% конфликтующих, еще 17% приняли аналогичное решение самостоятельно. Желая сменить работу 11 % называют причиной поиска нового места «конфликты с руководством».

Причины конфликтов в системе «руководитель-подчиненный» можно выделить следующие:

Объективные (субординационный характер отношений, высокая интенсивность взаимодействия, разбалансированность рабочего места, рассогласованность связей между рабочими местами в организации, сложность социальной и профессиональной адаптации, недостаточная обеспеченность всем необходимым для выполнения управленческих решений)

Субъективные, среди которых выделяют:

Управленческие (необоснованные, неоптимальные и ошибочные решения, излишняя опека и контроль подчиненных со стороны руководства, недостаточная профессиональная подготовка руководителей, низкий престиж труда управленцев среднего и низшего звена, неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных, нарушения в системе стимулирования труда)

Личностные (низкая культура общения, грубость, недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными, стремление руководителя утвердить свой авторитет любой ценой, выбор начальником неэффективного стиля руководства, отрицательная установка руководителя по отношению к подчиненному, и наоборот, напряженные отношения между руководителями и подчиненными, конфликтогенные особенности участников взаимодействия) [2 с.200].

В конфликтных ситуациях сотрудники демонстрируют различные типы поведения:

Избегание - это реакция на конфликт, при которой человек игнорирует (фактически отрицает), само наличие конфликта, считает, что разногласий нет и поэтому воздерживается от споров, дискуссий, возражений другой стороне, не уступая и не настаивая на своём. Другими словами, человек стремится дистанцироваться от ситуации.

Приспособление - стиль поведения в конфликте, при котором сторона частично или полностью отказывается от удовлетворения своих интересов, то есть идет «капитуляция» другой стороне. Приспосабливающаяся сторона готова уступить, пренебрегая собственными интересами, соглашается на требования и претензии противостоящей стороны.

Соперничество - стиль поведения, характеризующийся высокой степенью настойчивости в удовлетворении собственных интересов, отсутствия уступчивости в удовлетворении интересов других партнеров. При этом для стороны, демонстрирующей данное поведение, наибольший интерес представляет результат и совершенно не важно, какими останутся у нее отношения с другими участниками конфликта. Соперничество не обязательно ведет к насилию, а в некоторых случаях стимулирует талант.

Компромисс - обе стороны до некоторой степени идут на взаимные уступки, другими словами, из общего груза каждая сторона берет на себя часть меньше той, которую она определила для себя первоначально. Если же это касается одной стороны, то это не компромисс, а уступка. Однако, это неустойчивое состояние, развитие которого может вызвать необходимость дальнейших компромиссов. Результат компромисса - различная степень удовлетворенности и неудовлетворенности всех сторон. В конфликте принципов компромисс, как правило, не возможен.

Сотрудничество - в отличие от компромисса дает возможность стопроцентного удовлетворения интересов партнеров, обеспечивает плодотворные выгодные взаимоотношения в будущем и, поэтому, является наиболее эффективным. Однако, этот подход требует большого напряжения сил, творческих способностей, фантазии и концентрации других ресурсов, занимает много времени так как подразумевает, что интересы одной стороны не будут удовлетворены, если не будут удовлетворены интересы другой стороны. [3 с.170].

Выбор эффективной стратегии поведения в конфликте - очень важный навык каждого сотрудника.

Последствия конфликтов для организации можно выделить следующие:

Функциональные (конструктивные): развитие личности и движение вперед; активизация социальной жизни и предотвращение застоя; выявление и устранение существующих проблем и противоречий в функционировании коллектива, высвечивание нерешенных проблем, разрядка социально-психологической напряженности; усиление внутригрупповой сплоченности в условиях противостояния с другими группами или с руководителем; познание участниками конфликта друг друга и осознание своих интересов; улучшение качества деятельности в условиях конкурентного взаимодействия; создание необходимого уровня напряженности, нужного для научной деятельности и творческой активности и др.

Дисфункциональные (деструктивные): ограничение взаимодействия между людьми и снижение сплоченности группы; ухудшение социально-

психологического климата; ухудшение качества индивидуальной и совместной деятельности; закрепление социальной пассивности личности, её психологическая дезорганизация, которая может себя проявить в агрессии или регрессии; усиление напряженности и враждебности; падение мотивации к труду; бессмысленная трата сил на конфронтацию, переживания и стрессы; чувство обиды, неудовлетворенности, плохое настроение, болезни, текучесть кадров [4 с. 149].

Процесс разрешения любого конфликта складывается из трех этапов. Первый - подготовительный - это диагностика конфликта. Второй - разработка стратегии разрешения и технологии. Третий - реализация комплекса методов и средств.

Основным позитивным методом разрешения конфликтов являются переговоры. Переговоры - это совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия. Они выступают некоторым продолжением конфликта и в то же время служат средством его преодоления. Для эффективности коммуникаций между управляющим звеном и подчиненными, необходимо правильно организовывать процесс переговоров в решении конфликта. Чтобы преобразовать конфликтное взаимодействие в отношения сотрудничества необходимо выполнение следующих действий:

Выделить специальное время для общения – разговора, дискуссии, при этом важно также убедить другого в том, что преодоление разногласий выгодно и ему.

Обеспечить благоприятную обстановку проведения встречи - учесть температуру в помещении, освещение, а также исключить телефонные звонки и присутствие посторонних лиц.

Строго соблюдать правила обсуждения проблемы. Важно с самого начала беседы выразить надежду на достижение взаимовыгодного соглашения; обсуждение сути проблемы следует начать, выразив понимание проблем собеседника и свою готовность пойти на уступки; изложить собственную точку зрения на суть проблемы; после такого обмена жестами примирения наступает решающий момент диалога, в итоге которого ослабевает напряженность, усиливается доверие, обнаруживается общность интересов что и позволяет заключить договор о разрешении конфликта на взаимовыгодных условиях.

Центральной проблемой всей тактики предупреждения конфликта является поддержание атмосферы сотрудничества как универсального метода предупреждения конфликта. Данная профилактика носит комплексный характер и включает в себя методы социально-психологического, организационно-управленческого и морально-этического характера [5].

Эффективный трудовой процесс в современной организации невозможно представить себе без налаженной коммуникации и сформированного устойчиво-благоприятного социально-психологического климата. Умелое

управление конфликтами может привести к его успешному разрешению, то есть к устранению проблемы, вызвавшей конфликт, а также восстановлению взаимоотношений сторон в том объеме, который необходим для обеспечения деятельности, и минимизации деструктивных последствий при сохранении здоровой конкуренции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Профессия типа «человек - человек» [Текст] / Ж.В.Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С.Тарасов // Сборник научные дискуссии в эпоху глобализации. материалы XXIII всероссийской научно-практической конференции, Смоленск, 2022. – 388с.

2.Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. –248с.

3.Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – 306с.

4.Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Особенности работы в торговле [Текст] / Ж.В. Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С. Тарасов // Сборник: научные дискуссии в эпоху глобализации. Материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции - Смоленск, 2022. – 388с.

5.Цветков В. Л., Танов А. М. Проблема конфликта «руководитель — подчиненный» в контенте стиля общения руководителя [Текст] / В. Л. Цветков, А. М. Танов // Вестник Московского университета МВД России - № 6, 2017 – 402 с.

КОНФЛИКТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Матвеева Анна Алексеевна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются конфликты в образовательной среде. Почему они возникают и меры их разрешения?

В образовательной среде нередко возникают конфликты как у ученика с учителями, так и у учеников между друг с другом. Результаты психолого-педагогических исследований констатирует неизбежность возникновения конфликтов в разных образовательных учреждениях. Так что же вообще такое конфликт? Конфликт — это ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Так из-за чего же возникают конфликты в образовательной среде?

Конфликтная ситуация между учеником и учителем — одна из самых распространённых в школьной среде. В процессе своей трудовой деятельности, учитель включается в широкий диапазон взаимоотношений с коллегами, учениками, родителями. В процессе взаимодействий возможны недопонимания, недоразумения, перемены настроения, которые могут привести к конфликтам. В педагогической деятельности конфликт часто выражается в стремлении учителя утвердить свой авторитет и протесте ученика против объективно или субъективно несправедливого наказания, неправильной оценке его деятельности, поступка. Обучающемуся трудно систематически соблюдать правила поведения в школе и требования учителей на уроках и переменах, поэтому незначительные нарушения общественного порядка естественны, результатом которых становятся ссоры, обиды и т.п.

Причины конфликтов между учителем и учениками:

1. отсутствие единства в требованиях учителей;
2. чрезмерное количество требований к ученику;
3. ученик считает себя недооценённым;
4. учитель не может примириться с недостатками ученика;
5. личные качества учителя или ученика (раздражительность, грубость, самодовольство);
6. невыполнение учащимся требований учителя;
7. плохое поведение учащегося и т.д.

В отличие от конфликта между учениками, в данном типе конфликта между субъектами нет равенства по степени влияния — учитель обладает большим количеством полномочий, опытом и знаниями, а ребёнок находится в подчинённом положении, находится в начале жизненного пути и только начинает формировать свои взгляды. Отсутствие единообразия в требованиях учителя или несоблюдение учителем требований — не редкость. Но и подросток должен развивать коммуникативные навыки, учить-

ся уточнять критерии оценивания и особенности задания, задавать вопросы и принимать условия. Тем не менее, по большому счёту ответственность за решение конфликта в данной паре ложится на педагога — взрослый человек должен разъяснить ребёнку причины и последствия.

Не менее распространены и неизбежны конфликты в коллективе между учениками.

В литературе описан ряд специфических факторов, которые сильнее всего способствуют возникновению конфликтной ситуации. Прежде всего, специфика конфликтов между школьниками определяется возрастной психологией. Возрастные особенности обучающихся оказывают значительное влияние как на причины возникновения конфликтов, так и на пути их развития и способы завершения. На время обучения в школе приходится этап наиболее интенсивного развития человека, который охватывает большую часть детства, все отрочество и раннюю юность. Конфликты у школьников заметно отличаются от конфликтов у взрослых людей. Существенные различия имеют и конфликты, происходящие в младшей и средней школе. Также, особенности конфликтов между школьниками определяются характером их деятельности в школе, основным содержанием которой является учеба. Психологом А.В. Петровским разработана концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений. Он подчеркивает определяющее влияние на систему межличностных отношений в группе и коллективе содержания, целей и ценностей совместной деятельности. Межличностные отношения в ученическом и педагогическом коллективах заметно отличаются от отношений в коллективах и группах других видов. Эти отличия во многом обусловлены спецификой педагогического процесса в общеобразовательной школе.

И наконец, ряд конфликтов определяется текущей социально-экономической ситуацией. Школа является особым и важным структурным элементом социума. От взрослых, из газет и интернета школьники знают о различных жизненных препятствиях и трудностях, по-своему переживают их, проецируют эти проблемы на взаимоотношения со сверстниками и учителями. Помимо вышеперечисленных факторов, на конфликтность учеников существенно влияют их личностные, психологические особенности, в частности агрессивность.

Конфликты между учениками в школе возникают и из-за нарушений общепринятых норм в поведении школьников. Неблагополучие подростка в отношениях с одноклассниками может быть обусловлено особенностью возраста — формированием морально-этических критериев оценки сверстника и связанных с этим определенных требований к культуре его поведения.

Как же разрешить возникший конфликт?

Существует пять основных способов разрешения конфликтов; соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Наиболее подходящие разрешения конфликтов для образовательной среды является сотрудничество либо компромисс.

Сотрудничество- каждая из сторон готова сотрудничать, принимать совместные действия «Чтоб выиграл я, ты должен тоже выиграть».

Компромисс-каждая из сторон готова уступить в чем-то для принятия решения «Чтоб каждый из нас выиграл, каждый должен что-то проиграть».

Эти все методы решения конфликтов наиболее подходят для образовательной среды, тем что дают возможность обучающемуся решать конфликт, а не игнорировать их.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2009 – 551 с.
2. Овсянникова, Е. А. Конфликтология: учебно-методическое пособие / Е. А. Овсянникова, А.А. Серебрякова. – М. : Флинта, 2020. – 335 с.
3. Трушников, Д.Ю. Конфликтология / Д. Ю. Трушников: учебник. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. – 448 с.
4. Мириманова, М.С. Конфликтология: Учебник для студ. сред.пед. учеб.заведений, - 2-е изд., испр. [Текст] / М. С. Мириманова. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 320 с
5. Сперанский, В.И. Управление и самоменеджмент в конфликтных ситуациях [Текст] / В.И. Сперанский - М.: Владос. 2001. – 239с.
6. Клименских, М. В. Педагогические конфликты в школе: [учеб. пособие] /М. В. Клименских, И.А. Ершоваю. - Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2015 — 76 с.

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОФИЛАКТИКЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ

Метленкова Юлия Владимировна, студент

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассматривается понятие «корпоративная культура» и ее влияние на профилактику конфликтов в организации. Изучение роли корпоративной культуры в профилактике организационных конфликтов является актуальной темой для современных компаний. Это поможет создать благоприятную рабочую атмосферу и повысить эффективность работы всей команды.

Корпоративная (внутренняя или организационная) культура – система, состоящая из комплекса правил поведения, символов, ритуалов, традиций и ценностей, принятых в организации, обязательная для всех её работников, разделяемая и исполняемая ими. Эта система должна функционировать достаточно длительное время, стать привычной для работников, со-

действовать успешному взаимодействию и согласованным действиям работников и всех уровней управления организации для достижения её целей, и таким образом подтвердив свою состоятельность передаваться новым работникам как образец исполнения. Корпоративная культура напрямую зависит от целей организации, пронизывает всю её систему и является тем нематериальным активом, который обеспечивает успех или неуспех организации в будущем. Влияние корпоративной культуры на самооценку, стрессоустойчивость, конфликтность сотрудников изучали Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова, К.В. Сошина, Н.Н. Ананьева, Н.С. Тимофеев [1, 2, 3, 4].

Ключевую роль в реализации всего комплекса корпоративной культуры играет высшее руководство организации и руководители её подразделений. Корпоративная культура начинает давать положительные результаты тогда, когда её реально, а не на словах, разделяет и поддерживает большинство работников предприятия. Роль корпоративной культуры в развитии асертивного поведения, эффективного делового общения, мотивации деятельности рассматривали в своих трудах А.И. Абдуллин, Т.В. Иванова, И.В. Будовская [5, 6, 7].

Организационный конфликт возникает, когда руководство компании или ее владельцы имеют разногласия по вопросам управления или собственности. Примеры таких споров включают нарушение процедур, принятие решений, вредящих компании, споры о выплате дивидендов или распределении имущества, недобросовестное поведение владельцев, возражения против продажи или приобретения доли участия в бизнесе и потерю контроля над компанией. Такие конфликты могут серьезно затруднить работу компании или даже полностью ее парализовать. Динамика конфликта описывает его развитие и изменение под влиянием внутренних и внешних факторов. Конфликту обычно предшествует конфликтная ситуация, которая затем развивается, приводя к эскалации конфликта, если он не решается своевременно, и завершению конфликта в конечном итоге.

Под организационным конфликтом понимаются разногласия, возникающие внутри организации из-за ее особенностей и взаимодействия с другими организациями. Современный подход к этому явлению предполагает, что даже в эффективно управляемых организациях некоторые конфликты неизбежны и могут быть полезны для развития. В любых отношениях между людьми возникают конфликты, включая корпорации, где они могут происходить из-за различных мнений, интересов, ценностей и целей сотрудников. Предотвращение конфликтов в команде важно для создания положительной рабочей атмосферы, увеличения производительности и улучшения качества работы [2, 3].

Профилактика организационных конфликтов играет ключевую роль, помогая избежать негативных последствий для работы коллектива и компании в целом. Корпоративная культура может оказывать негативное влияние на сотрудников, их мотивацию и производительность. [5].

Вот несколько примеров того, как плохая корпоративная культура может влиять на сотрудников:

- низкая мотивация, если сотрудники чувствуют, что их усилия не ценятся, они могут потерять интерес к работе и стать менее продуктивными;
- отсутствие доверия, когда руководители не проявляют уважения к своим сотрудникам или нарушают свои обещания, это может привести к отсутствию доверия со стороны сотрудников;
- высокий уровень стресса, если в компании преобладает конкурентная атмосфера или существует давление для достижения целей любой ценой, это может вызывать у сотрудников высокий уровень стресса;
- проблемы с коммуникацией, если в компании нет четких правил и процедур для общения между сотрудниками, это может привести к недопониманию и конфликтам;
- низкое качество работы, если сотрудники не чувствуют себя частью команды или не видят смысла в своей работе, это может привести к низкому качеству выполняемых задач.
- уход из компании, в конечном итоге, если сотрудник не видит перспектив развития внутри компании или не получает достаточной поддержки от руководства, он может принять решение уйти из компании.

Корпоративная культура включает в себя миссию компании, корпоративную этику, социальную инициативу или благотворительность, традиции компании, психологический климат в компании, сплоченность коллектива, историю организации.

Конфликты сигнализируют о наличии определенной проблемы, которая оказывает непосредственное влияние на организацию. Поскольку руководство, будучи в неведении относительно существования данной проблемы, не может ее решить, это становится серьезным препятствием для эффективного функционирования организации. Однако, успешно разрешив конфликт, организация способна повысить свою эффективность. Анализ составляющих конфликта также может способствовать личностному росту человека, помогая ему утвердиться, получить признание коллег и руководства, что положительно скажется на его работе.

Корпоративная культура может оказывать негативное влияние на сотрудников, их мотивацию и производительность. Вот несколько примеров того, как плохая корпоративная культура может влиять на сотрудников.

Низкая мотивация: если сотрудники чувствуют, что их усилия не ценятся или не вознаграждаются, они могут потерять интерес к работе и стать менее продуктивными.

Отсутствие доверия: когда руководители не проявляют уважения к своим сотрудникам или нарушают свои обещания, это может привести к отсутствию доверия со стороны сотрудников. Это может привести к тому, что сотрудники будут меньше делиться своими идеями и предложениями.

Высокий уровень стресса: если в компании преобладает конкурентная атмосфера или существует давление для достижения целей любой ценой, это может вызывать у сотрудников высокий уровень стресса.

Проблемы с коммуникацией: если в компании нет четких правил и процедур для общения между сотрудниками, это может привести к недопониманию и конфликтам.

Низкое качество работы: если сотрудники не чувствуют себя частью команды или не видят смысла в своей работе, это может привести к низкому качеству выполняемых задач.

Уход из компании: в конечном итоге, если сотрудник не видит перспектив развития внутри компании или не получает достаточной поддержки от руководства, он может принять решение уйти из компании.

Подводя итог, хочется сказать, что корпоративная культура играет важную роль в предотвращении организационных конфликтов. Она определяет нормы поведения, ценности и убеждения сотрудников. Актуальность данной темы заключается в том, что конфликты могут привести к серьезным проблемам для организации, таким как снижение производительности, потеря клиентов или даже увольнение ключевых сотрудников. Поэтому важно понимать, какие факторы способствуют возникновению конфликтов и как можно предотвратить их появление.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

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

2. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

3. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

4. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

5. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

6. Иванова, Т. В. Психологические составляющие эффективного делового общения специалиста в сфере социально-культурного сервиса и туризма / Т. В. Иванова // Научный альманах Центрального Черноземья. – 2013. – № 2. – С. 146-148.

7. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская// Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.

СОЗДАНИЕ АРХИТЕКТУРНОЙ СРЕДЫ, СПОСОБСТВУЮЩЕЙ ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В СОЦИУМЕ

Молчанова Юлия Романовна, магистрант

Баранов Илья Игоревич, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Данная статья рассматривает важную проблему создания архитектурной среды, способствующей профилактике конфликтов в социуме. Архитектурное пространство имеет большое влияние на социальную динамику и взаимодействие граждан. В ходе исследования рассматриваются различные аспекты архитектурной среды, включая уличную планировку, общественные пространства, жилую застройку и архитектурные элементы, способствующие уменьшению конфликтов и повышению благополучия общества.

Идея создания архитектурной среды, которая способствует профилактике и разрешению конфликтов в социуме, становится все более важной в условиях современного городского общества. Конфликты между людьми, социальными группами, а также внутри индивида оказывают значительное влияние на уровень комфорта, безопасности и благополучия населения. Архитектурная среда, включая уличное пространство, общественные здания, жилые комплексы и другие элементы городской инфраструктуры, имеет потенциал влиять на динамику конфликтов и помогать в их предотвращении.

Большой вклад в изучение взаимодействия психологии и архитектуры внесли такие учёные, как: Степанов А.В. в его книге «Архитектура и Пси-

хология», Забелыпанский Г. Б., Падерин В. Г, Нагматуллина Л. К. и их работы по психологии и социологии, а также Березин М. П., Дэй К. или Холл Э. Т., работы, которых посвящены изучению и моделированию пространственного поведения человека.

Целью данной статьи является изучение возможностей архитектурной среды в профилактике конфликтов в обществе. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

Изучить психологические и социологические аспекты воздействия архитектурных решений на поведение и взаимодействие людей, в том числе на эмоциональную и психологическую составляющую.

Разработать рекомендации по созданию архитектурной среды, способствующей уменьшению напряженности и возникновению конфликтов, с учетом современных тенденций в градостроительстве и архитектурном проектировании.

Результаты данного исследования могут стать основой для разработки новых подходов к градостроительству, архитектурному проектированию и управлению городской средой с учетом принципов конфликтологии и психологии социальных взаимодействий.

Психология дизайна оказывает влияние окружающей обстановки на эмоциональное состояние, поведение и самочувствие людей в помещениях. Архитектурный дизайн может оказывать существенное влияние на психологический комфорт и эмоциональное благополучие людей, проживающих или работающих в конкретном помещении. Психология дизайна учитывает человеческие потребности, взаимодействие с пространством, а также создание атмосферы, способствующей здоровью и благополучию [1 с.152].

Изучение психологии архитектурного дизайна включает анализ влияния цветов, форм, текстур, освещения, акустики и композиции объектов в интерьере и экстерьере на психологическое состояние людей, а также изучение воздействия архитектурных элементов на эмоции и настроение, анализ практических методов организации пространства для достижения определенных психологических целей.

Психология дизайна имеет большое практическое применение, особенно в проектировании жилых и рабочих помещений, общественных пространств, медицинских учреждений и других объектов. Понимание психологических аспектов дизайна позволяет создавать уютные, функциональные и эстетичные пространства, способствующие психологическому комфорту и благополучию пользователей.

Исследования в области психологии дизайна показывают, что цвет, форма, текстура и освещение могут оказывать значительное влияние на эмоциональное состояние людей в определенной обстановке.

Цвет. Различные цвета могут вызывать разнообразные эмоциональные реакции. Например, теплые цвета, такие как оранжевый и красный, могут

вызывать чувство тепла, энергии и внимания, в то время как холодные цвета, такие как голубой и зеленый, могут создавать ощущение спокойствия и расслабления.

Форма. Характеристики форм в интерьере также могут влиять на эмоциональное состояние. Например, острые углы и углубления могут вызывать напряжение, в то время как округлые формы и гладкие поверхности могут создавать ощущение уюта и комфорта.

Текстура. Разнообразие текстур в интерьере и экстерьере может воздействовать на тактильные и эмоциональные ощущения. Грубые текстуры могут вызывать ощущение динамики, тогда как мягкие и приятные на ощупь поверхности могут создавать ощущение уюта и комфорта.

Освещение. Тип и уровень освещения также имеют важное значение для душевного состояния людей. Естественное освещение способствует повышению настроения и активности, в то время как мягкое и диффузное искусственное освещение может создавать атмосферу спокойствия и расслабления [2 с. 33].

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о важности психологического анализа всех аспектов дизайна, включая выбор цветовой гаммы, форм и текстур предметов и поверхностей, а также планирование освещения, с целью создания оптимальной психологической обстановки.

Дизайн интерьера может играть важную роль в улучшении взаимоотношений в коллективе. Вот несколько эффективных дизайнерских стратегий, которые могут способствовать этой задаче:

Создание открытых общих пространств. Хорошо спроектированные общие зоны, такие как кухня, столовая или лаундж-зона, могут стать местом для неформальных встреч и общения между сотрудниками. Это способствует формированию более дружеских отношений и повышению коллективного духа.

Зонирование помещения. Создание различных зон в офисе, таких как зоны для отдыха, творческих пространств, зон для обсуждения проектов и т.д., может способствовать более эффективному взаимодействию между сотрудниками.

Использование цветовой гаммы. Выбор цветов, способствующих расслаблению и создающих позитивное настроение (например, нейтральные теплые оттенки), может способствовать улучшению атмосферы в коллективе.

Привлечение природного освещения. Максимальное использование естественного света помогает улучшить настроение и общее благополучие сотрудников.

Уделять внимание общим рабочим пространствам. Если возможно, создание общих рабочих столов может способствовать более открытой атмосфере, стимулировать общение и сотрудничество.

Создание общих элементов дизайна. Элементы декора, которые способствуют укреплению коллективных ценностей и идентичности (например, фотографии или искусство, отражающие историю компании), могут создать общий опыт и сплотить коллектив [3 с. 104].

Эти дизайнерские стратегии способствуют формированию более приветливой и поддерживающей обстановки в офисе, что в свою очередь может способствовать улучшению взаимоотношений между сотрудниками.

В ходе исследования был применен метод опроса экспертов. Экспертный опрос – это метод исследования, при котором специалисты или эксперты в определенной области предоставляют свое мнение и оценки на различные темы или вопросы. Цель такого опроса заключается в том, чтобы получить глубокие и авторитетные знания о конкретной предметной области от людей, имеющих экспертные знания или опыт в этой области [4 с. 84].

В результате анализа мнений экспертов по вопросам создания архитектурной среды, способствующей профилактике конфликтов в социуме, мы выявили широкий спектр мнений и рекомендаций. Эксперты высказали важные точки зрения по вопросам градостроительства, архитектурных элементов, социального взаимодействия в архитектурной среде, а также связи между устойчивым развитием и профилактикой конфликтов.

Следует отметить, что создание архитектурной среды, способствующей профилактике конфликтов в социуме, представляет собой важную и актуальную проблему, требующую всестороннего внимания и дальнейших исследований. Архитектурные решения имеют потенциал не только формировать физическое окружение, но и способствовать улучшению социальной среды, повышению уровня безопасности, а также смягчению взаимодействий между различными социальными группами.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1.Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Профессия типа «человек - человек» [Текст] / Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. // Сборник научные дискуссии в эпоху глобализации. материалы XIII всероссийской научно-практической конференции, Смоленск, 2022. – 388 с.

2.Боева О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения [Текст] / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – 302 с.

3.Арнхейм Р. Искусство и визуальное восприятие [Текст] / Р. Арнхейм // М.: Прогресс, 1974. - 392 с.

4. Михеев П.В., Соболева Ж.В. Благотворительные учреждения курской губернии XIX-XX ВВ [Текст] / П.В.Михеев, Ж.В. Соболева // Ученые за-

писки Российского государственного социального университета, 2011. - № 2 (90). – 186 с.

ТИПЫ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

*Нагаева Ангелина Денисовна, бакалавр
Данилова Анастасия Сергеевна, бакалавр*

Юго-Западный государственный университет, г Курск, Россия

Люди, склонные к конфликтам ведут себя вызывающе, бурно реагируют на сказанное, происходящее, что чаще всего не совпадает с его собственными взглядами, мнениями. В большинстве случаев диалог с таким человеком закончится ссорой, выяснением отношений. Порой, даже обычная беседа, может стать словесным «побоищем». В характере скандалиста преобладают агрессивность, скептицизм, негативизм, придирчивость, эгоцентризм. Нередко такие качества личности становятся следствием пережитой психологической травмы, которая приводит к появлению конфликтных защитных поведенческих форм, проявлений.

Критерием конфликтной личности считается уровень конфликтности, состоящий из личных особенностей (определяют склонность к спорам), количества разногласий (с участием человека), негативных последствий (для участников и самого задиры). Такие люди стараются прибегать к разнообразным манипуляциям, психологическим уловкам, стратегиям. У такой личности всегда имеется стереотипное поведение, которое сопровождается следующими поведенческими тактиками:

1. Принуждением, провокациями.
2. Шантажом, угрозами.
3. Нагнетанием напряженности.
4. Выведением из равновесия оппонента путем подавления.
5. Преувеличением слабостей оппонента.

Конфликтная личность старается всегда быть «на коне», а для этого ей необходимо брать психологическую инициативу в свои руки.

Типы личностей в конфликте:

Демонстративный тип. Такой тип поведения характеризуется желанием быть в центре внимания, человек старается показать себя с лучшей стороны и произвести хорошее впечатление. При поверхностных конфликтах человек страдает демонстративно, к самокритике не способен. Человек чувствует себя «как рыба в воде» в конфликтах, распрях, хорошо адаптируется в различных ситуациях. Систематическая и кропотливая работа для него тяжела.

Ригидный тип. Этот человек подозрителен, не гибок, прямолинеен, самооценка завышена, ему требуется постоянное признание собственной значимости. Точка зрения окружающих воспринимается с великим трудом,

мнение окружающих такого человека мало интересует. Выявить этот тип можно по неумению слушать, нежеланию прислушиваться к чужому мнению. Если иная точка зрения будет высказана, то она, скорее всего, будет считаться, как призыв к спору.

Неуправляемый тип. Характеризуется неуправляемым агрессивным поведением к окружающим людям, при этом человек импульсивный, обладает завышенной самооценкой, его поступки непредсказуемы, из-за своих качеств в коллективе часто изолирован.

Сверточный тип личности. К своим обязанностям конфликтная личность относится серьезно, завышенные требования предъявляются как к себе, так и к другим. Человек придает слишком повышенное значение замечаниям, сделанным в его сторону. Его поведение придирчивое, он скрупулезен, точен, педантичен.

Бесконфликтный тип. В убеждениях, мнениях личность неустойчива, внутренне противоречива. Конфликтер зависит от мнения окружающих, перспективу не видит, не задумывается над последствиями своих слов, действий. Конфликтная личность старается переложить ответственность раздувания конфликта на других, даже если зачинщик — он сам. Решить спор с такой личностью практически невозможно мирным путем. Конфликтующего человека такой исход абсолютно не устраивает.

Как решить проблему ?

В некоторых случаях необходимо разрушить связь «оппонент-оппонент». Это решается путем удаления конфликтного человека из коллектива, семьи, группы. Второй вариант — создать непомерно высокую цену победы для конфликтера.

БИБЛИОЛОГИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 560 с.
2. Белинская А. Б. Конфликтология в социальной работе. М.: Юрайт. 2023. 191 с.
3. Белинская А. Б. Педагогическая конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 207 с.
4. Белинская А. Б. Теоретические и методические основы деятельности классного руководителя: педагогическая конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 207 с.
5. Бунтовская Л. Л., Бунтовский С. Ю., Петренко Т. В. Конфликтология. М.: Юрайт. 2024. 145 с.
6. Иванова О. А., Суртаева Н. Н. Конфликтология в социальной работе. М.: Юрайт. 2024. 283 с.
7. Кашапов М. М. Основы конфликтологии. М.: Юрайт. 2024. 117 с.
8. Кругликов В. Н. Этноконфликтология. Учебное пособие для вузов, 2-е изд. М.: Лань. 2024. 296 с.

9. Леонов Н. И. Конфликтология: общая и прикладная. М.: Юрайт. 2024. 396 с.
10. Леонов Н. И. Конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 396 с.
11. Леонов Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения. М.: Юрайт. 2024. 265 с.
12. Лопарев А. В., Знаменский Д. Ю. Конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 299 с.
13. Нагайцев В. В., Оболянский Г. В. Юридическая конфликтология. М.: Юрайт. 2023. 142 с.
14. Никонова С. Б., Сидоров А. М., Успенская А. В. Конфликтология духовной сферы. М.: Юрайт. 2023. 319 с.

МЕДИАЦИЯ КАК ФОРМА РЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Никитенко Дарья Витальевна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Основной причиной распада семей является внутрисемейный конфликт, в основе которого могут лежать следующие факторы: супружеская неверность; неудовлетворенность друг другом; психологическая несовместимость, несовместимость характеров, взглядов и жизненных ценностей; неумение строить семейные отношения и предотвращать конфликтные ситуации; разочарование в супруге; алкоголизм или зависимость от наркотиков у одного из супругов; безответственное отношение одного из супругов к семейной жизни; конфликты с детьми.

Одним из способов решения семейных конфликтов и улучшения взаимодействия в семье является семейная медиация.

При изучении медиации как формы решения конфликтов необходимо сначала рассмотреть само понятие.

«Термин «медиация» происходит от латинского «mediare» (посредничать, выступать в роли лица, при участии которого ведутся переговоры) и активно используется в зарубежных странах.» «Существует два подхода к определению понятия «медиация»: концептуальный и описательный.»

Концептуальный подход определяет понятие «медиация» – как добровольную конфиденциальную процедуру примирения, в которой медиатор (нейтральное лицо) способствует участникам во взаимодействии с целью заключения договоренности. Данная модель определения медиации в переносе на образовательную практику может подразумевать под «переговорами» и «взаимоприемлемым соглашением» решение конфликта и подписание примирительного соглашения.

Описательный подход определяет понятие медиация как «процедуру «урегулирования конфликта, при которой спорящие стороны встречаются с медиатором и разговаривают, после чего делают попытку разрешить про-

тиворечие». Такое определение позволяет «раскрыть содержание медиации определенного вида или модели».

Исходя из вышесказанного, в своей работе я буду опираться на следующее понятие: «**Медиация**» - способ разрешения споров мирным путем на основе выработки сторонами спора взаимоприемлемого решения при содействии нейтрального и независимого лица – медиатора».

Целью медиации является примирение сторон и добровольное участие в ее проведении. Следовательно, можно говорить о принципах реализации данного подхода. Калашник С. И. приводит классификацию принципов медиации в зависимости от их функционального значения:

6. Организационные принципы – характеризующие проведение медиации и статус ее участников. К ним относятся добровольность и нейтральность медиатора. К ним относят конфиденциальность, самостоятельность, сотрудничество и равноправие сторон.

7. Процедурные принципы – характеризующие порядок проведения медиации.

Современная концепция медиации основывается на «Гарвардском методе» разработанным Р. Фишером и У. Ури, в 1981 году, суть которого заключается в «совместных действиях» по выявлению интересов. Основой деятельности медиатора становится помощь участникам конфликта в решении их противоречия путем вынесения на первый план интересов, компетентностного выстраивания переговоров, применяя технологию ведения примирительных процедур в целях управления ими.

Преимущества медиации.

- Медиация признает, что конфликты между сторонами могут быть решены только в случае, если стороны этого сами захотят (чувства нельзя отменить приказом свыше).

- Медиация признает, что если стороны пришли для того, чтобы решить трения, которые между ними имеются, им необходимо чувствовать себя комфортно, в безопасности (медиатор вызывает доверие, обеспечивает конфиденциальность).

- Медиация признает важность поощрения доверия и уважения, открытого обмена информацией между сторонами (разрушает барьеры).

- Медиация признает, что именно сторонам лучше всего судить о том, что же будет являться разрешением конфликта (стороны сами создают свое решение).

- Медиация признает, что стороны скорее всего будут склонны к реализации именно тех соглашений, в создании которых они принимали непосредственное участие.

- Медиация защищает от клеймения и отвержения, сохраняет конфиденциальность общения.

Рассматривая вопрос о тех случаях, когда программы медиации могут применяться, а когда они запрещены Калашник С. И. вводит понятие «ме-

диабельность» - это показатель возможности рассмотрения дела службами примирения или медиаторами.

Кризис семьи может потребовать и более глубоких форм работы, таких, например, как семейная психотерапия, но программа примирения даст возможность членам семьи сделать шаг к осознанию необходимости собственных усилий и изменению стратегий поведения в ситуации.

Наиболее приемлемой моделью семейной медиации специалисты считают терапевтическую модель или сомедиация. При этом медиатору требуется психологическая подготовка.

Отметим еще один аспект такой медиации – это понимающий аспект. То есть данная форма помогает людям озвучить, ситуацию с их точки зрения. Здесь происходит осознание произошедшего со сторонами. Причем за видимой стороной конфликта, могут быть скрытые, очень глубинные причины и в процессе медиации их необходимо выяснить.

Важно заметить, что медиатор не ставит «диагноза», соответственно не подбирает «способа лечения». Такой способ исправления ситуации вырабатывают стороны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Насырова Е. И., Стернин И. А. «Посредничество» или «медиация»: к вопросу о терминологии // Третейский суд. – 2007. № 1- с. 10
2. Давыденко Д. Л. Как избежать судебного разбирательства. Посредничество в бизнес конфликтах. – М.: Секрет фирмы, 2006. – с. 42
3. Фишер Р, Юри У. Паттон Б. Переговоры по гарвордски / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2005.
4. Литвинов А. В. Введение в медиацию. samlib.ru. 22.05.2011
5. Каплун О.Ю. Международная семейная медиация - Скиф. 2019.№6

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ

Павлова Дарья Ивановна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются психологические особенности подростков, влияющие на межличностное общение. Рассмотрены психологические факторы межличностных конфликтов в подростковом возрасте. Конфликты играют важнейшую роль в жизни человека, развитии личности, семьи, жизнедеятельности, школы, и любой другой организации, государства, общества и человечества в целом. Конфликт, как социально-психологический феномен, является закономерной и естественной характеристикой социальных отношений.

Социальное благополучие общества на различных уровнях его организации влияет на проявление конфликтности во взаимоотношениях всех его членов и, в частности, подростков, осуществляющих поиск способов «взрослого поведения». Недостаток социальных умений и навыков способствует обращению подростка к моделям поведения, используемым окружающими. Действия и поступки взрослых часто рассматриваются и воспринимаются им как примеры, предлагаемые обществом для подражания.

В этой связи актуальна проблема овладения оптимальными способами реагирования в ситуации конфликта, особенно в подростковом возрасте.

Наряду с социальными факторами и недостатком компетентности в общении, межличностные конфликты подростков обусловлены спецификой возрастного кризиса. Несмотря на расхождения в подходах к содержанию подросткового возраста, психологи единодушны в том, что конфликты этого периода и их разрешение или не разрешение оказывают значительное влияние на формирование личности и ее социализацию. Между тем, практика показывает, что межличностное взаимодействие в ситуациях конфликта вызывает затруднения у подростков, в их отношениях преобладают деструктивные тенденции. Зачастую вместо анализа проблемы и поиска оптимальных путей ее решения подросток пытается интенсивным способом повлиять на объект противоречия и производит действия, ведущие к эскалации конфликта. Это связано, прежде всего, с недостатком коммуникативной и социальной компетентности подростков.

Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов. Они могут происходить как между сослуживцами, так и между самыми близкими людьми.

В межличностном конфликте каждая сторона стремится отстоять свое мнение, доказать другой ее неправоту, люди прибегают к взаимным обви-

нениям, нападкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям и т.п. Такое поведение вызывает у субъектов конфликта острые негативные эмоциональные переживания, которые обостряют взаимодействие участников и провоцируют их на экстремальные поступки. В условиях конфликта становится трудно управлять своими эмоциями. Многие его участники после разрешения конфликта еще долго испытывают негативное самочувствие.

Межличностный конфликт выявляет отсутствие согласия в сложившейся системе взаимодействия между людьми. У них появляются противоположные мнения, интересы, точки зрения, взгляды на одни и те же проблемы, которые на соответствующем этапе взаимоотношений нарушают нормальное взаимодействие, когда одна из сторон начинает целенаправленно действовать в ущерб другой, а та, в свою очередь, осознает, что эти действия ущемляют ее интересы, и предпринимает ответные действия. Такая ситуация чаще всего приводит к конфликту как средству ее разрешения. Полное разрешение конфликта будет осуществлено в том случае, когда противоборствующие стороны вместе вполне осознанно устранят причины, породившие его. Если же конфликт разрешится победой одной из сторон, то такое состояние окажется временным и конфликт обязательно в какой-то форме заявит о себе при благоприятных обстоятельствах[8].

Любое урегулирование конфликта или его предупреждение направлены на сохранение существующей системы межличностного взаимодействия. Однако источником конфликта могут оказаться такие причины, которые ведут к разрушению сложившейся системы взаимодействия. В связи с этим выделяют различные функции конфликта: конструктивные и деструктивные.

При системном изучении конфликтов в них выделяют структуру и элементы. Элементами в межличностном конфликте являются: субъекты конфликта, их личностные характеристики, цели и мотивы, сторонники, причина конфликта. Структура конфликта — это взаимосвязи между его элементами. Конфликт всегда находится в развитии, поэтому его элементы и структура постоянно изменяются[8].

Сам конфликт состоит из трех периодов:

- 1) предконфликт (возникновение объективной проблемной ситуации, осознание объективной проблемной ситуации, попытки решить проблему неконфликтными способами, предконфликтная ситуация);
- 2) конфликт (инцидент, эскалация, сбалансированное противодействие, завершение конфликта);
- 3) послеконфликтная ситуация (частичная нормализация отношений, полная нормализация отношений).

Таким образом, для возникновения межличностного конфликта необходимо наличие противоречий (объективных или мнимых). Противоречия, возникшие из-за несовпадения во взглядах, оценках людей по самым раз-

личным явлениям, ведут к ситуации спора. Если она представляет угрозу одному из участников, то возникает конфликтная ситуация.

Важным вопросом в социально-психологическом исследовании проблемы конфликтов и их природы является выявление их причин.

Среди причин межличностного конфликта, выделяют причины связанные с психологическими особенностями человеческих отношений. Это взаимные симпатии и антипатии людей, ведущие к их совместимости или несовместимости; неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе; плохая психологическая коммуникация.

Другая группа причин связана с личным своеобразием членов коллектива. В этом случае имеются в виду личные особенности, способствующие возникновению конфликтных ситуаций. К ним относятся:

неумение контролировать свое эмоциональное состояние; низкий уровень самоуважения; агрессивность; повышенная тревожность; некоммуникабельность; чрезмерная принципиальность.

К конфликту также приводит сама неподготовленность человека к эффективным действиям. Он может не знать о том, что существует несколько способов и десятки приемов бесконфликтного выхода из предконфликтных ситуаций без ущерба для собственных интересов. Человек может иметь представление об этих приемах и способах, но не иметь навыков и умений их применения на практике[15].

Кроме субъективных факторов на возникновение конфликтной ситуации оказывают большое влияние ситуационные факторы. Дж. Форгас делает следующее замечание: «настроение оказывает большое влияние на наше мышление в неординарных, нестандартных случаях» [2, с. 145].

Понимание объективно – субъективного характера причин конфликтов отражается весьма полезным при определении способов предупреждения конфликтов, выработке оптимальных стратегий поведения людей в типичных конфликтах.

Таким образом, необходимо всегда помнить всем, занимающимся воспитанием и обучением детей, - эмоциональный компонент взаимодействия учителя и ребенка находится на первом месте в формировании отношения школьника к учебе. Педагоги и воспитатели «прописываются» в душах учеников с определенным эмоциональным знаком. Отношение к педагогу у ребенка может быть эмоционально положительным, нейтрально-отстраненным, отрицательным или противоречивым. Последние два типа отношения к учителю отнюдь не способствуют успешной учебе. То, каким будет сформирован психолого-педагогический статус младшего школьника – зависит от его учителя. Даже единичные неэтичные поступки и высказывания педагога в адрес ребенка могут свести на нет самую кропотливую предшествующую работу [4, с5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Архиреева, Т.В. Психодиагностика личностной сферы младших школьников: монография / Т.В Архиреева. - Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2020. - 183 с.
2. Гаврилина, Л.К. К вопросу о психологической безопасности подростка как субъекта образовательного процесса / Психологическая культура и психологическая безопасность в образовании: материалы Всероссийской конференции. - М., 2023. - С. 151 – 153
3. Тимофеев, Н.С. Профилактика семейных конфликтов / Ю. С. Головина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире : сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 48-51.

**ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ
В СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТАХ**

Пашкова Е.В., магистр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается возможность урегулирования семейного конфликта при помощи проведения процедуры медиации

Медиация как способ разрешения противоречий, уходит в историю развития человечества, в современном виде появился во второй половине XX столетия. Данный метод, начиная с 70-тых годов прошлого века, широко используется в США и Европе. Первые попытки применения медиации предпринимались, как правило, при разрешении споров в сфере семейных отношений. Впоследствии, медиация получила признание при разрешении споров самого широкого круга, начиная от семейных конфликтов и заканчивая сложными многосторонними конфликтами в коммерческой и публичной сферах.

В России в 2010 году принят федеральный закон «об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Медиация – это организованный процесс взаимодействия, в котором один из участников облегчает коммуникацию между двумя и более противоборствующими, находящимися в эмоциональном противостоянии друг к другу и не способными самостоятельно и конструктивно решать проблему. Однако, при медитативной процедуре происходит и второй важный процесс – участники конфликта реализовывают свои интересы и потребности, ранее не удовлетворенные [1 с.143].

Семейная медиация адаптируется под конкретную ситуацию каждой семьи, позволяет избежать судебного разбирательства и связанных с ним

эмоциональных, психологических, материальных, финансовых издержек. Кроме того, семейная медиация позволяет сторонам в конфликте отделить проблему от человека, взять контроль над сложившейся ситуацией в свои руки и получить дополнительные ресурсы для ее решения и выхода из нее.

Стороны, которые находятся в конфликте, встречаются с нейтральным, независимым специалистом, в качестве которого выступает медиатор. Задача медиатора обеспечивать эффективный и доброжелательный диалог между сторонами, предоставляя возможность каждому услышать точку зрения друг друга и быть услышанным. В процессе работы медиатор выявляет точки напряженности и опасения участников, и предпринимает возможные для него способы прояснить объективность происходящего для сторон.

Однако семейная медиация имеет свои особенности, поэтому в настоящее время существуют и развиваются специфические модели семейной медиации.

Практика медиации по спорам о расторжении брака, решения семейных споров выявила, что большинство людей в период развода не готовы вести переговоры, сохраняя спокойствие и способность мыслить рационально, поскольку их захлестывают сильные эмоции, переживание боли и горя от разрыва отношений.

Повышенная эмоциональность супружеских и семейных конфликтов требует от медиатора соответствующих компетенций по работе с сторонами конфликта.

Когда стороны конфликта приняли решение обратиться за помощью в разрешении семейного конфликта к медиатору, процедура медиации состоит из нескольких основных стадий [2 с.152].

Представление сторон включает в себя исследование обстоятельств спора и интересов сторон. Затем проводится дискуссия сторон по выработке повестки дня и вопросов для обсуждения. Когда этап обсуждения закончен, медиатор проводит индивидуальную беседу с каждой стороной. После того, как медиатор закончил индивидуальные беседы с каждой из сторон, выслушал позиции и требования, проводится выработка предложений по урегулированию спора, обсуждение и дискуссия в отношении предложений. Заключительным этапом в случае успешного проведения переговоров является подготовка медиативного соглашения и его подписание [3 с.229].

Особенностью процедуры урегулирования семейного конфликта является то, что непосредственные участники конфликта при выработке вариантов его урегулирования должны учитывать интересы всех заинтересованных лиц, а в случае наличия в семье детей, то прежде всего забота об их интересах. Активное участие членов семьи в урегулировании конфликта позволяет им брать на себя ответственность за принимаемое решение, открывает возможности нахождения внутренних ресурсов семьи.

В семейных конфликтах присутствует сильная эмоциональная вовлеченность супругов и других членов семьи, что часто не позволяет увидеть конструктивное решение конфликта и защитить наиболее уязвимых участников конфликта, которыми чаще всего являются дети.

В данном случае медиатор, как третья, не втянутая эмоционально и максимально объективная, сторона может понять конкретный настоящий запрос каждой из сторон и в первую очередь предложить принять решение в отношении вопросов, которые помогут защитить детей [4 с.162].

Семейная медиация не является терапией или юридическим консультированием, а медиатор отличается от семейного психолога.

Однако решаемые в рамках семейной медиации споры касаются вопросов, связанных с воспитанием детей, их содержанием, местом жительства и жизненным укладом после разъезда родителей, разделом имущества после развода, дальнейшим общением детей с родителями, а также иных вопросов, связанных с разводом и жизнью порознь.

Важнейшими темами обсуждения между участниками становятся совместная забота родителей об интересах ребенка: полноценная реализация его права на общение с каждым из них и совместное участие в его материальном обеспечении. Как правило, при отсутствии медиации и обращении сторон за судебным урегулированием спора рассмотрение занимает продолжительное время, в течении которого все участники спора пребывают в эмоциональном напряжении, и как правило это приносит дополнительные страдания и психоэмоциональные травмы, особенно детям.

В хорошо проведенной семейной медиации встречные уступки воспринимаются сторонами скорее, как проявление доброй воли и взаимные дары, чем результат жесткого торга. Поэтому очень важно помочь участникам медиации сфокусироваться на интересах своих детей, как самостоятельных личностей, и подумать не только о себе, но и о чувствах и потребностях детей.

Медиатор ориентирован на достижение четких соглашений между участниками спора о том, как они будут решать конкретные вопросы. Медиация как процесс, ориентированный на будущее, позволяет семье выстроить стратегии своего дальнейшего взаимодействия. Процедура медиации может проводиться только тогда, когда стороны присутствуют добровольно, когда на них никто не оказывает давление, когда их не принуждают к этому, чтобы стороны приняли действительно то решение, которому будут следовать. Процедура семейной медиации является конфиденциальной. Медиатор организует переговоры между всеми сторонами конфликта и лично присутствует при этом. Если возникают конфликты с другими членами расширенной семьи, то проводятся отдельные процедуры медиации. Медиатор контролирует процесс, но не влияет на мнения участников или результат, способствует тому, чтобы стороны могли договориться, чтобы они смогли услышать и слышать друг друга. Он следит за тем, чтобы сто-

роны не перешли в острую фазу конфликта, в которой стороны переполнены эмоциями [5 с.17].

Медиация возможна только на основе равноправного участия сторон в обсуждении в условиях физической безопасности и в психологически комфортной обстановке, а также при условии способности сторон самостоятельно принимать решения и исполнять взятые на себя обязательства. Процедура медиации в семейных спорах не проводится в случаях повторяющихся фактов домашнего насилия, продолжающиеся на момент подготовки к медиации или имевшие место в недавнем прошлом, жестокое обращение с детьми, запугиваний, угроз, серьезный дисбаланс сил между сторонами, психическое заболевание одной из сторон, недееспособность одной из сторон, наркотическая зависимость одной из сторон, намеренное введение в заблуждение и предоставление заведомо ложной информации.

Результатом медиации может быть мировое соглашение, полный или частичный отказ от иска, полное или частичное признание иска, признание обстоятельств дела, если они не противоречат закону и не нарушают права и законные интересы других лиц.

Таким образом, мы видим, что медиация в семейных конфликтах является более «мягкой и безопасной» альтернативой разрешения сложных семейных конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А.Никитина, А.А.Кузнецова, Е.Ю.Осадчая // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). – 265с.

2. Соболева Ж.В., Чумаслова Е.В., Тарасов Д.С. Профессия типа «человек - человек» [Текст] / Ж.В.Соболева, Е.В.Чумаслова, Д.С. Тарасов // Сборник научные дискуссии в эпоху глобализации. материалы XXIII всероссийской научно-практической конференции, Смоленск, 2022. – 388 с.

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. - 308 с.

4. Ананьева Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. –365с.

5. 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.

БИХЕВИОРИСТСКИЙ ПОДХОД В ПСИХОЛОГИИ: ОСОБЕННОСТИ, СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА

*Пашкова Светлана Зурабовна, студент магистратуры
Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

В данной статье представлены определение и особенности бихевиоризма. Изучена история создания данного подхода, а также его основоположники, современное состояние и тенденции развития.

Бихевиоризм (англ. behavior – поведение) – направление в психологии человека и животных, буквально – наука о поведении. Это направление в психологии, определявшее облик американской психологии в начале 20-го века, радикально преобразовавшее всю систему представлений о психике. Его кредо выражала формула, согласно которой предметом психологии является поведение, а не сознание. Поскольку тогда было принято ставить знак равенства между психикой и сознанием (психическими считались процессы, которые начинаются и заканчиваются в сознании), возникла версия, будто, устраняя сознание, бихевиоризм тем самым ликвидирует психику.

Сегодня продолжают исследования различных аспектов поведения. А.И. Абдуллин рассматривает ассертивное поведение как конструктивный способ межличностного взаимодействия [1]. Н.С. Тимофеев изучает игровое поведение молодежи [2].

Основателем данного направления в психологии был американский психолог Джон Уотсон. До начала XX века психология как наука изучала и оперировала только субъективными понятиями такими, как чувства, эмоции, которые не поддавались материальному анализу. В результате этого данные, которые были получены разными авторами, сильно отличались друг от друга и не могли быть связаны в единую концепцию. На этой почве зародился бихевиоризм, который однозначно отметал все субъективное и подвергал человека чисто математическому анализу. Основоположителем этой теории стал американский психолог Джон Уотсон.

24 февраля 1913 года Джон Уотсон прочитал в Нью-Йорке знаменитую лекцию (манифест) – «Психология с точки зрения бихевиориста». Со времени бихевиоризма психология стала бурно развиваться, как экспериментальная наука. Уотсон вообще отрицал сознание как предмет научного исследования, сводя психические явления к различным формам поведения, понимаемого как совокупность реакций организма на стимулы из внешней среды. Цель психологического изучения – предсказать, какова будет реакция, и определить природу действующего стимула. Возможности для реакции очень обширны. Уотсон выделяет 4 крупных класса реакций:

- видимые (эксплицит) – отпирание двери, игра на скрипке;
- скрытые (привычные реакции (имплицит) – мышление, которое мы считаем внутренним разговором;

- видимые наследственные реакции – инстинктивные и эмоциональные реакции (чихание и т. д.);

- скрытые наследственные реакции – система внутренней секреции (физиология);

С точки зрения бихевиоризма психология есть чисто объективная отрасль естественной науки. Её цель – предсказание поведения и контроль за ним [2].

Влияние бихевиоризма возросло настолько стремительно, что Уотсон был избран президентом Американской психологической ассоциации в 1915 году.

В России основные положения бихевиоризма нашли теоретическое обоснование в работах великого русского физиолога И.П. Павлова, который изучал формирование условных рефлексов у собак. В исследованиях ученого было доказано, что путем изменения стимула и подкрепления можно добиться определенного поведения животного. Русский физиолог И.П. Павлов внес значительный вклад в развитие бихевиоризма, школы мысли в психологии. Хотя И.П. Павлов в первую очередь сосредоточился на физиологии, его работа по классическому обусловливанию заложила основу для теорий бихевиоризма.

Работа И.П. Павлова по классическому обусловливанию повлияла на развитие бихевиоризма по нескольким причинам. Акцент И.П. Павлова на наблюдаемых, измеримых реакциях (слюноотделение), а не на внутренних психических состояниях (мысли, чувства) соответствовал фокусу бихевиористов на наблюдаемом поведении. Открытие И.П. Павлова подчеркнуло роль факторов окружающей среды (колокола) в формировании поведения, ключевого принципа бихевиоризма. Работа И.П. Павлова продемонстрировала, что поведение можно выучить и обусловить с помощью ассоциаций, фундаментальной концепции в теориях бихевиоризма.

Подводя итог, можно сказать, что открытие И.П. Павловым классического обусловливания заложило основу для бихевиористских теорий, которые фокусируются на наблюдаемом поведении, факторах окружающей среды и обучении через обусловливание. Его работа продолжает влиять на психологию и теории обучения.

Развитие бихевиоризма в 60-х годах 20 века связано с именем Б.Ф. Скиннера. Американского исследователя можно отнести к течению радикального бихевиоризма. Б.Ф. Скиннер отвергал мыслительные механизмы и полагал, что методика выработки условного рефлекса, заключающаяся в закреплении или ослаблении поведения в связи с наличием или отсутствием поощрения или наказания, может объяснить все формы человеческого поведения. Этот подход применялся американским исследователем к объяснению самых разнообразных по сложности форм поведения, начиная с процесса обучения и заканчивая социальным поведением.

В СССР бихевиоризм, как и другие психологические направления, рассматривался как буржуазное извращение психологии. Особенно активно критиковал этот подход А. Н. Леонтьев. В основном его критика сводилась к обличению в биологизаторстве бихевиоризма и к тому, что бихевиоризм, по мнению А.Н. Леонтьева, отрицал роль и вообще наличие внутренних ненаблюдаемых свойств (таких, как цели, мотивы, смысл, предубеждения и прочее) в поведении и деятельности человека.

Бихевиоризм положил начало возникновению и развитию различных психологических и психотерапевтических школ, таких, как необихевиоризм, когнитивная психология, поведенческая психотерапия, рационально-эмоционально-поведенческая терапия. Существует множество практических приложений бихевиористской психологической теории, в том числе и в далёких от психологии областях. Сейчас подобные исследования продолжает наука о поведении животных и человека – этология, использующая другие методы (например, этология гораздо меньшее значение придаёт рефлексам, считая врождённое поведение более важным для изучения). Различные аспекты поведения сотрудников организации, связанные с деловым общением рассматриваются в трудах Т.В. Ивановой, Н.Н. Ананьевой [3, 4]. Поведенческие проявления в студенческом возрасте показаны в работах Е.А. Никитиной, Н.В. Тарасовой, Н.С. Тимофеева, И.В. Будовской [5, 6, 7].

Когнитивно-поведенческий подход в консультировании, разработанный в 1960-х и 1970-х годах, имеет корни в теориях бихевиоризма. Хотя когнитивно-поведенческая терапия (КПТ) развивалась, чтобы включить когнитивные аспекты, ее основа лежит в принципах бихевиоризма.

И бихевиоризм, и КПТ фокусируются на наблюдаемом поведении (оба подхода подчеркивают важность наблюдаемого поведения и его модификации), оба подхода признают роль факторов окружающей среды в формировании поведения и познания.

Принципы бихевиоризма, такие как классическое обусловливание и оперантное обусловливание, повлияли на развитие КПТ.

Когнитивно-поведенческий подход признает, что поведение и познание можно изучать и изменять с помощью процессов обусловливания, таких как классическое обусловливание (например, связывание определенных мыслей с эмоциями) и оперантное обусловливание (например, подкрепление и наказание).

Когнитивно-поведенческий подход, который использует функциональный анализ, изучает взаимосвязи между мыслями, чувствами и поведением, напоминает функциональный анализ бихевиоризма, который изучает взаимосвязи между стимулами, реакциями и последствиями.

Ключевым различием является включение когнитивных факторов. В то время как бихевиоризм фокусируется в первую очередь на наблюдаемом

поведении, КПТ включает когнитивные факторы, такие как когнитивные искажения, когнитивная реструктуризация.

Подводя итог, можно сказать, что когнитивно-поведенческий подход в консультировании имеет корни в теориях бихевиоризма, разделяя фокус на наблюдаемом поведении и факторах окружающей среды. Однако КПТ включает когнитивные факторы, такие как когнитивные искажения и когнитивная реструктуризация, чтобы обеспечить более полное понимание человеческого поведения и познания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

2. Тимофеев, Н.С. Профилактика игромании в молодежной среде / Е. А. Тимофеева, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 278-281.

3. Иванова, Т. В. Психологические компетенции специалистов в сфере социально-культурного сервиса и туризма / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2015. – № 1(1). – С. 117-119.

4. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

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

6. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

7. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022

года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.

КОММУНИКАТИВНАЯ ФУНКЦИЯ ФРАЗЕОЛОГИЗМОВ В РЕЧЕВОМ КОНФЛИКТЕ

*Полянская Анастасия Андреевна, студент магистратуры
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

В рамках статьи исследуется коммуникативная функция данных единиц в речевом конфликте. Фразеологические единицы обладают некоторой эмоциональностью. В конфликте фразеологизмы играют важную роль.

Целью данной статьи является рассмотрение роли фразеологизмов в речевом конфликте и реализация его коммуникативной функции. В качестве практического материала исследования были использованы материалы из художественно литературы и произведений кинематографа.

Объектом исследования является применение фразеологических оборотов в конфликтных ситуациях и способах реализации их коммуникативной функции.

Актуальность данного исследования заключается в том факте, что конфликт – это весьма стрессовая ситуация для человека. Мы можем столкнуться с ними везде: начиная от работы, заканчивая общением с друзьями. Проблеме конфликта посвящены труды Н.В. Тарасовой, А.И. Абдуллина, которые исследуют особенности протекания конфликтов в гражданской авиации, Н.С. Тимофеева, который изучает конфликты в воинских подразделениях [1, 2]. Важным аспектом конфликта является полиэтническая среда, об этом пишет в своей работе Н.Н. Ананьева [3]. Возможности снижения конфликтности средствами трансформационной игры рассматривает Т.В. Иванова [4].

С целью избежать конфликтной ситуации, дополнительного стресса в современном мире полезно знать какими речевыми средствами может пользоваться противник в речевом конфликте, а также выявить цель применения определенных инструментов языка. В данном исследовании мы рассмотрим фразеологические обороты и их применение в конфликте.

«Фразеологизм – общее название семантически связанных сочетаний слов и предложений, которые характеризуются постоянным лексическим составом, грамматическим строением и известным носителям данного языка значением, не выводимым из значения составляющих фразеологических компонентов» [5].

Фразеологизмы обладают различными функциями, но для нашего исследования выделим оценочно-характеризующую, экспрессивно-образную

и коммуникативную функции [6]. **Коммуникативная функция** – это осуществление общения между людьми с помощью языка.

Фразеологизмы действительно играют важную роль в языке, позволяя передавать оценочные и эмоциональные оттенки. Они помогают выразить мысли более ярко и образно. Например, фразеологизмы:

1. «от работы кони дохнут» может указывать на чрезмерную усталость;
2. «нищий как монастырская мышь» - крайняя степень бедности;
3. «как собака на сене» описывает жадность или зависть [7].

В силу своей экспрессивности и эмоциональности в речевом акте фразеологизмы могут служить для выражения:

1. Логического вывода;
2. Описания образа действия собеседника;
3. Общая характеристика собеседника.

Так как фразеологизм это продукт языка, то и реализуется весь набор черт и особенностей данной единицы в речевом акте. В рамках нашего исследования рассмотрим способ реализации фразеологических оборотов в речевом конфликте.

Речевой конфликт – это состояние противоборства двух сторон (участников конфликта), в процессе которого каждая из сторон сознательно и активно действует в ущерб противоположной стороне, эксплицируя свои действия вербальными и прагматическими средствами.

В контексте речевого конфликта фразеологизмы могут усиливать напряжение, подчеркивая позицию каждой стороны. Коммуникативная функция языка в этом случае становится особенно актуальной, так как важно не только передать информацию, но и сделать это так, чтобы достичь желаемого результата в общении, а именно нанести психологический вред оппоненту или превзойти его в споре. Фразеологические единицы весьма интересное явление, так как виду своей смысловой наполненности, которая может пониматься собеседником тем или иным способом в рамках его интеллектуального уровня, употребление фразеологизмов в конфликте может также привести к увеличению харизмы говорящего и возможность проявить интеллектуальное превосходство.

Например: говорящий может обесценить труд слушающего, оценив его как «борьба с ветряным мельницами». Если адресант сообщения не владеет информацией, откуда пришло данное выражение, и что оно значит, то может достичь желаемого результата – введение в стрессовую ситуацию оппонента.

В качестве дополнительного примера рассмотрим сцену из фильма «Собака на сене». Двое возлюбленных, Диана и Теодоро находятся в состоянии конфликта. Второй участник конфликта находится в более уязвленном состоянии, и чтобы добиться доминирующей позиции в конфликте сравнивает поведение своего оппонента с собакой на сене: «Вы точно собака на сене, другим не даете, так ешьте сами». Применение данного фразеологи-

ческого оборота помогает добиться должного эффекта – противник обескуражен, не находит дополнительных реплик для ответа. На основании этого примера мы можем утверждать, что подходящий по смыслу, эмоциональности и стилю употребления, (нужно отметить, что Диана занимает более высокий социальный статус, чем Теодоро, то сравнение с собакой для неё весьма грубый прием) фразеологизм в речевом конфликте можем выступать инструментом достижения доминирующей позиции в конфронтации. Важно отметить, что выбор фразеологизма зависит от контекста конфликта, социального статуса участников и целей говорящего. Подходящий по смыслу, эмоциональности и стилю фразеологизм может стать мощным инструментом для достижения доминирующей позиции в конфликте.

Таким образом, фразеологизмы являются мощным инструментом в коммуникации, особенно в сложных ситуациях, таких как речевой конфликт. Они могут усиливать эмоциональную окраску речи, отражать оценку ситуации и даже влиять на психологическое состояние оппонента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.
2. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.
3. Ананьева, Н. Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию / Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.
4. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.
5. Большая Российская энциклопедия [Текст]: [в 30 т.] / научно-редакционный совет: председатель – Ю. С. Осипов и др. – Москва: Большая Российская энциклопедия, 2004.
6. Эмирова, А.М. Русская фразеология в коммуникативном аспекте. [Текст] Самарк. гос. ун-т им. Алишера Навои. – Ташкент: Фан, 1988. – 89 с.

7. Федоров, А.И. Фразеологический словарь русского литературного языка: около 13000 фразеологических единиц [Текст] / А. И. Федоров. – 3-е изд., испр. – Москва: АСТ :Астрель, 2008. – 878 с.

КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ РАЗНЫМИ ПОКОЛЕНИЯМИ: ПОНИМАНИЕ РАЗЛИЧИЙ И ПОИСК РЕШЕНИЙ

Процких Евгений Леонидович

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Процких Е.Л

В данной статье рассматривается проблема конфликтов между разными поколениями в современном обществе. Исследуются основные причины таких разногласий и предлагаются методы их преодоления с целью укрепления отношений между поколениями.

Введение

Определение конфликтов между поколениями: Конфликты между поколениями представляют собой разногласия, напряженные отношения и непонимание между представителями различных возрастных групп. Эти конфликты могут возникать из-за различий в ценностях, убеждениях, способах восприятия мира и отношении к социокультурным изменениям.

Значение темы в современном обществе: В современном мире конфликты между поколениями становятся все более ярко выраженными и значимыми. Разрывы между старшими и молодыми поколениями становятся причиной напряженности в семьях, образовательных учреждениях, рабочих коллективах и обществе в целом. Эти конфликты влияют на процессы принятия решений, социальную интеграцию и качество межпоколенческих отношений, а также могут препятствовать социальной стабильности и развитию общества в целом.

В этой статье мы рассмотрим причины и последствия конфликтов между поколениями, а также возможные пути их разрешения и создания более гармоничных межпоколенческих отношений.

Понимание различий между поколениями

Влияние социокультурного контекста на формирование ценностей и мировоззрения: Каждое поколение воспитывается в определенной социокультурной среде, которая оказывает значительное влияние на формирование их ценностей, убеждений и мировоззрения. Например, бабушки и дедушки, выросшие в послевоенный период, могут ценить экономическую стабильность и традиционные семейные ценности, в то время как их внуки, рожденные в эпоху цифровых технологий, могут больше ценить индивидуальную свободу и гибкость в выборе жизненного пути.

Примеры основных различий между поколениями:

1. **Технологические изменения:** Старшие поколения могут испытывать трудности с адаптацией к быстро меняющимся технологиям, в то вре-

мя как молодежь легко осваивает новые цифровые технологии и видит в них неотъемлемую часть своей жизни.

2. **Социальные нормы:** Вопросы, связанные с семейной структурой, гендерными ролями, браком и сексуальной ориентацией, могут вызывать разногласия между поколениями из-за изменения социальных норм и ценностей.

3. **Экологическое сознание:** Молодежь часто более осознанно относится к проблемам экологии и климатических изменений, в то время как старшее поколение может проявлять менее активную реакцию на эти вызовы.

4. **Мировоззрение и политические взгляды:** Изменения в геополитической ситуации и экономическом положении могут привести к различным взглядам на политику и международные отношения у разных поколений.

Понимание этих различий помогает идентифицировать источники конфликтов и находить способы их преодоления через конструктивный диалог и взаимопонимание.

Заключение

Конфликты между поколениями являются неотъемлемой частью современного общества, однако их преодоление имеет решающее значение для общественного развития и сближения различных возрастных групп. Понимание и уважение различий между поколениями способствуют созданию более гармоничных и продуктивных межпоколенческих отношений. Важно осознать, что каждое поколение имеет свой уникальный опыт, который может принести ценный вклад в общественное развитие. Преодоление конфликтов между поколениями открывает возможности для обмена знаниями, умениями и перспективами, что способствует инновациям и развитию общества в целом. Сотрудничество и взаимопонимание между различными поколениями являются ключевыми факторами в достижении общих целей и решении глобальных вызовов. Только объединив усилия и уважая друг друга, мы сможем создать более справедливое, стабильное и процветающее общество для будущих поколений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шишкарёва Я.Д. Конфликты между разными поколениями: понимание различий и поиск решений // Вестник науки. 2023. №4 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-mezhdu-raznymi-pokoleniyami-ponimanie-razlichiy-i-poisk-resheniy> (дата обращения: 09.04.2024).

2. Вдовина Маргарита Владимировна О социальном конструировании межпоколенческого конфликта в семье и его разрешении // Знание. Понимание. Умение. 2007. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sotsialnom-konstruirovanii-mezhpokolencheskogo-konflikta-v-semie-i-ego-razreshenii> (дата обращения: 09.04.2024).

3. О.А. Рассказова Конфликты поколений в современных организациях и пути их решения // Телескоп. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-pokoleniy-v-sovremennyh-organizatsiyah-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 09.04.2024).

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ

Пушная София Вячеславовна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена социально-психологическому тренингу, как одному из методов для развития конфликтологической компетентности. Рассмотрены понятия социально-психологического тренинга и конфликтологической компетентности.

В теории менеджмента вопросам профессионализма управленческой деятельности и управленческой компетентности (особенно в работе по повышению профессионализма руководителей) долгое время не уделялось достаточного внимания. Сходная ситуация сложилась и в психологии управления, в которой основное внимание сосредоточено на двух проблемах: 1) определение условий и факторов, положительно влияющих на производительность управленческой деятельности; 2) разработки метод

Однако постепенно ситуация стала меняться. Ученые добавили к списку своих задач учет индивидуальных особенностей работников; общие и особые характеристики персонала; условия достижения удовлетворенности индивидуальным и коллективным трудом, его результатами; обеспечение ценностно-ориентационного единства в коллективе и особенности лично-стно-профессионального развития работников. Но особое внимание стало уделяться личности и деятельности руководителей, управленческим способностям, управленческой позиции, индивидуальным стилям деятельности, принятию и реализации управленческих решений, коммуникации, взаимодействию. Проблеме компетентности как свойству профессионала и его конкретным видам отводится одно из центральных мест в современных психологических исследованиях.

В современной российской науке проблема профессиональной компетентности разработана в трудах А.А. Вербицкой, О.И. Денисова, Ю.М. Емельянова, А.К. Марковой, Л.М. Митиной. Тема психологической компетентности находится в центре внимания в трудах А.Д. Алферова, Н.В. Андроновой, Н.В. Кузьминой, Л.А. Лазаренко, С.Н. Чаткиной. Особое место занимает компетентность в разрешении конфликтов. Этой проблемой занимались А.А. Деркач, В.Г. Зазыкина, Н.В. Кузьмина, Н.В. Самсонова и др. Небольшое количество научных работ раскрывает данный феномен у

профессиональных психологов. Это труды О.Г. Макарова, Е.Е. Сапоговой, Л.Н. Собчик. Однако работ, посвященных развитию данной компетентности у представителей других социальных профессий, недостаточно. Тема компетентности студентов в разрешении конфликтов раскрывалась в работах Н.Н. Ананьевой, А.И. Абдуллина, Т.В. Ивановой [1, 2, 3]. Психологические особенности студенческого возраста освещены в трудах Е.А. Никитиной, Н.В. Тарасовой, Н.С. Тимофеева, И.В. Будовской [4, 5, 6, 7]. Конфликтологическая компетентность – представляет собой профессиональную осведомленность о диапазоне возможных стратегий конфликтующих сторон и умение оказать технологическое содействие в реализации конструктивного взаимодействия в конкретной конфликтной ситуации (Н.И. Леонов, В.Г. Зазыкин, Л.Н. Цой).

Это способность специалиста в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных последствий и разрешению социальных проблем.

Анализ теоретических и прикладных психологических исследований позволяет выделить различные виды компетентности, имеющие непосредственное отношение к управленческой деятельности: профессиональная, социальная, психологическая, коммуникативная, аутопсихологическая, конфликтологическая, социально психологическая и рефлексивная. На данный момент выявлены сущностные характеристики, психологическая структура, условия и факторы развития некоторых из этих видов компетентностей.

Однако, их системные свойства, механизмы формирования и развития, а также логические связи между разными видами компетентностей пока изучены недостаточно. В связи с этим анализ проблемы профессиональной компетентности руководителя уместно начать с обоснования проблемного поля.

В психологии конфликтологическая компетентность имеет следующую структуру:

- 1) когнитивный компонент: закономерности развития и продолжение конфликта, понимание взаимодействия субъектов конфликта т.д.;
- 2) проектировочный компонент: умение предвидеть последствия поведения субъектов конфликта;
- 3) гностический компонент: умение распознать психологические характеристики субъектов конфликта;
- 4) конструктивный компонент: способность влиять на мотивы, интересы, действия, второй стороны конфликта, возможность сформировать мнение общественности о том или ином конфликте;
- 5) коммуникативный компонент: уметь эффективно взаимодействовать со второй стороной, найти к ней верный подход, при это учитывать возможные психологические особенности оппонента.

Социально-психологический тренинг (от английского train, training – воспитание, обучение, подготовка, тренировка) является одним из наиболее

лее распространенных методов групповой психологической работы в современном мире.

Социально-психологический тренинг (СПТ) – активный групповой метод, направленный на усовершенствование и развитие установок, навыков и знаний межличностного общения; средство развития компетентности в общении; совокупность групповых методов формирования умений и навыков самопознания, общения и взаимопонимания людей в группе. И. В. Вачков и вовсе использует термин «психологическое воздействие», для определения тренинга, а С. И. Макшанов считает, что воздействие само по себе не может служить целью тренинга.

Несмотря на различия в теоретической платформе, общим для всех направлений является представление о том, что тренинг обращен к человеческой индивидуальности и направлен на изменения, происходящие внутри личности и ведущие к ее самосовершенствованию и развитию.

Зарождение непосредственно тренинговых групп, как форм групповой психологической работы с людьми, связано с именем Курта Левина, который в 1933 эмигрировал в США из Германии. Он работал над проблемами групповой динамики и социального действия. В то время в медицине, педагогике, управлении стали широко применяться групповые методы. В ходе этой практической работы имели место феномены группового взаимодействия, которые не имели под собой научного объяснения. Поэтому И. К. Левин начинает заниматься исследованием различных аспектов группового взаимодействия - он вводит понятие групповой динамики, как одного из основных процессов жизнедеятельности группы. При исследовании данного феномена в лабораторных занятиях возникают первые тренинговые группы (Т-группы).

Сегодня каждому очень важно знать, как развивать свою конфликтологическую компетентность. Регулярная работа с социально-психологическими тренингами очень в этом помогут, причем на любом уровне профессионального развития и подготовки.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

2. Сошина, К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20

апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 198-202.

3. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.

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

5. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

6. Тимофеев, Н.С. Психологические нюансы профилактики инцидентов в организациях / А. А. Бушина, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 38-42.

7. Будовская, И. В. Мотивация учебной деятельности у студентов [Текст] / Д. С. Арцибашев, И.В. Будовская// Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 27-29.

**ПРОБЛЕМА ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНО -
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА И ЛИЧНОСТНЫХ
ОСОБЕННОСТЕЙ СТУДЕНТОВ**

Рожкова Елена Алексеевна, бакалавр

Болычева Дарья Константиновна, бакалавр

Резниченко Анастасия Андреевна, бакалавр

*Тарасова Надежда Владимировна, к.п.н., доцент
кафедры коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Статья посвящена рассмотрению взаимосвязи между социально-психологическим климатом и личностными особенностями в студенческой среде. В работе представлены результаты пилотажного психологического исследования по изучаемой проблеме.

Поступление в высшее учебное заведение, приспособление к новому коллективу – академической группе – сложный психологический этап. Социально-психологический климат студенческой группы наделен рядом особенностей, которые вытекают из социально-психологической природы самой студенческой группы, которые, в свою очередь, порождаются ведущим видом деятельности студентов – учебной, имеющей специфические психологические характеристики [1, с. 35-38].

Специфика учебных задач состоит в том, что они обычно не распределяются между студентами, а решаются каждым из них в полном объеме [2].

Эта нерасчленяемость учебных задач, а то и отсутствие такого понятия, как общая задача группы, не стимулирует коллективную деятельность, учебное взаимодействие студентов [1, с. 35-38].

Специфической чертой студенческой группы является принятая ею цель – обеспечение благоприятных условий для овладения каждой учебной программой вуза и всесторонней подготовки к самостоятельной профессиональной деятельности [3, с. 218-239]. Реализация этой цели достигается тем, что, во-первых, группа создает обстановку взаимодействия, взаимопомощи и коллективного труда, которая стимулирует индивидуальную активность, и, во-вторых, студенты как члены коллектива приобретают опыт решения своих внутриколлективных проблем, практически знакомятся с социально-психологическими механизмами регулирования совместной жизни и деятельности и таким образом готовят себя к успешной работе по руководству коллективом в будущем [4; 5, с. 154-169].

Студенческая группа характеризуется особенностями своей композиции [6]. Здесь наряду с относительной однородностью образования, возраста и некоторых других данных, имеются существенные межличностные и социальные различия [7; 5, с. 154-169].

Сегодня в студенческих группах представлены различные социальные слои современного общества. Условно можно разделить студентов, входящих в состав академической группы по принадлежности к трем статусным слоям: высокому, среднему и низкому. Для студента, имеющего высокий статус, среднестатусные и низкостатусные однокурсники, а для студента, занимающего средний статус, – низкостатусные – не являются равными как в формальном, так и неформальном взаимодействии и, более того, иногда оказываются в подчиненном положении. Высокостатусный член группы – это носитель неформальной власти. Его мнение по значимым групповым вопросам является определяющим. При этом эмоционально-личное отношение к вышестоящему студенту может быть и негативным, и позитивным. Высокостатусные студенты могут находиться в дружеских отношениях друг с другом, но могут и остро конкурировать [3].

Среднестатусные члены студенческой группы в большинстве случаев дружат между собой. Иногда они примыкают к подгруппам последователей конкурирующих лидеров. Случается, что эта категория студентов вообще не контактирует друг с другом.

Для аутсайдеров студенческое сообщество теряет свою привлекательность, контакты с сокурсниками перестают быть лично значимыми. Это приводит к появлению референтных групп вне вуза.

Таким образом, социальное неравенство оказывает свое воздействие на социально-психологический климат студенческой группы [3].

Социально-психологический климат – это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценки условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решением общих задач коллектива [1, с. 35-38].

Все процессы формирования психологического климата испытывают влияние индивидуальных особенностей студентов, и их сочетание, которое способствует или мешает формированию духа общности в коллективе. Индивидуально-личностный фактор обуславливает ролевые, статусные и лидерские процессы. К студентам, занимающим высокий статус, тянутся другие, и в итоге образуются микрогруппы по 3–5 человек. Каждая микрогруппа относительно обособлена, имеет свой социально-психологический климат, особый стиль отношений в зависимости от индивидуально-психологических особенностей своих членов. Студенты, входящие в микрогруппы, поддерживают друг друга, стремятся проводить вместе время. Происходит и дальнейшая дифференциация – на уровне микрогрупп. Все эти процессы и явления концентрируются, в конечном счете, в психологическом климате группы [7, с. 166-176, 8, с. 508-511].

Нами было проведено пилотажное психологическое исследование для выявления взаимосвязи между социально-психологическим климатом и

личностными особенностями в студенческой среде. В нем приняли участие студенты 2 курса, группы КФ-21б в количестве 15 человек.

На *первом этапе исследования*, мы использовали социометрическую методику Дж. Морено для диагностики уровня сформированности коммуникативных навыков и выявления социометрического статуса членов группы [9, с. 161-164].

Анализ результатов психодиагностики выявил, что высокий уровень сформированности коммуникативных навыков (5 и более выборов, «звёзды») характерен для 26,7% опрошенных. Средний уровень сформированности коммуникативных навыков (2-4 выбора, «предпочитаемые») свойственен 46,6% испытуемых. Низкий уровень сформированности коммуникативных навыков (0-1 выборов, «пренебрегаемые») присущ 26,7% респондентов.

Данные результаты свидетельствуют о нормальном социально-психологическом климате в группе и, следовательно, невысокой вероятности возникновения конфликтов.

На *втором этапе исследования*, нами была проведена методика: «Нейрохимический определитель темперамента» Хелена Фишера. По результатам проведения данной методики были выделены четыре типа людей в зависимости от того, в каком соотношении организм человека вырабатывает дофамин, серотонин, эстроген и тестостерон.

- Любопытный/Энергичный тип: Исследователь – 33,3% опрошенных. Исследователи любопытны и энергичны. Ими движет дофамин – нейромедиатор удовольствия, который дает нам чувство восторга, достижения и награды. Исследователи – это любители острых ощущений, открытые новым впечатлениям, творческие, нешаблонно мыслящие. Они жаждут приключений и новизны, рутинная и жесткая распорядок вызывает в них скуку. Они могут быть импульсивными и лишенными самоанализа, поскольку всегда ориентированы во внешний мир [10].

- Осторожный/Нормативный тип: Строитель – 20% респондентов. Строители осторожны. Ими движет серотонин, который дает нам чувство расслабления, сопричастности и комфорта. Они законопослушны, следуют установленным правилам и социальным нормам, общительны, честны и надежны. Такие люди внимательны к деталям, аккуратны, методичны, в ладах с математикой, могут быть религиозными без фанатизма. Они – люди привычки с развитым самообладанием [10].

- Аналитический/Трезвомыслящий тип: Руководитель – 20% студентов. Руководителями движет высокий уровень гормона тестостерона. Они сосредоточены, уверены в себе, напористы и аналитичны. Успешны в математике, музыке, финансах, разбираются в любых системах, основанных на четких правилах. Их интересы могут быть немногочисленны, но зато они становятся экспертами в выбранной области. Им может не хватать эмпатии и чувствительности, способности понимать чувства других людей и вер-

бально выражать свои. Их эмоции могут накапливаться, не находя выхода, что делает их предрасположенными к вспышкам гнева [10].

• Просоциальный/Чуткий тип: Дипломат – 26,7% испытуемых. Дипломатами движет эстроген, тесно связанный с окситоцином, гормоном спокойствия и любви. Такие люди доверчивые, щедрые, изобретательные, творческие, общительные и открытые новому опыту. Они также очень чутки и заботливы, тонко чувствуют других людей благодаря способности к сопереживанию и развитой интуиции. У дипломатов, как правило, прекрасные навыки к налаживанию социальных связей [10].

Таким образом, изучив теоретический материал об особенностях протекания конфликтов в студенческой среде и проведя пилотажное психологическое исследование, мы пришли к выводу о взаимосвязи личностных особенностей и статусной роли студентов в коллективе [11, с. 26-28].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сидоров, С.А. Межличностные конфликты в студенческой группе [Текст] / С.А. Сидоров // Молодой ученый. – 2017. – № 50.1 (184.1). – С. 35-38. – URL: <https://moluch.ru/archive/184/47335/> (дата обращения: 07.04.2024).

2. Судакова, Т.Г., Полатида, К.О. Конфликты в студенческом коллективе ВУЗа [Текст] / Т.Г. Судакова // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. – 2015. – №1 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikty-v-studencheskom-kollektive-vuza> (дата обращения: 05.04.2024).

3. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 218-229.

4. Анцупов, А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – 8-е изд., испр. и доп. М.: Эксмо, – 2018. – 512 с.

5. Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического исследования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 154-169.

6. Ашанина, Е.Н., Кубекова А.С. – Психологические факторы конфликтного поведения [Текст] // Проблемы толерантности и социокультурной интеграции в поликультурной образовательной среде российского вуза [Текст] / Е.Н. Ашанина // Материалы VII научно-практической конференции студентов и молодых ученых с международным участием. – 2019. – С. 58-63.

7. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.

8. Никитина, Е.А. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Приоритеты системной модернизации России и ее регионов: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 18–20 ноября 2010 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Деловая полиграфия, 2010. – С. 508-511.

9. Ананьева, Н.Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н.Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. – С. 161-164.

10. Х. Фишер – Нейрохимический определитель темперамента, FTI [Электронный ресурс] / Х. Фишер // psytests.org: [сайт]. – URL: <https://psytests.org/typo/fti.html> (дата обращения: 01.04.2024).

11. Иванова, Т.В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т.В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – С. 26-28.

ВИДЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Семоненко Екатерина Александровна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматриваются различные виды конфликтов, которые могут возникать в рабочих коллективах, указывая на их особенности, причины возникновения и предлагаемые стратегии для их эффективного урегулирования.

Любой конфликт — это противостояние, в котором стороны занимают противоположные или несовместимые позиции. Если конфликты происходят в трудовых коллективах, то их последствия могут быть намного более серьезными, чем при бытовых или семейных ссорах. Психологи считают, что классификация конфликтов в коллективе помогает понять, почему они возникают, и как их разрешить.

Существует четыре основных вида конфликта: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт.

Внутриличностный конфликт. Он может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм - ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Исследования показывают, что такой внутриличностный конфликт связан с низкой степенью удовлетворенности работой, малой уверенности в себе и организации, а также со стрессом.

Межличностный конфликт. Этот тип конфликта, возможно, самый распространенный. В организациях он проявляется по-разному. Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Межличностный конфликт может также проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом.

Конфликт между личностью и группой. Производственные группы устанавливают нормы поведения и выработки. Каждый должен их соблюдать, чтобы быть принятым неформальной группой и, тем самым, удовлетворить свои социальные потребности. Однако, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности, может возникнуть конфликт.

Межгрупповой конфликт. Организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты. Неформальные организации, которые считают, что руководитель относится к ним несправедливо, могут крепче сплотиться и попытаться "рассчитаться" с ним снижением производительности труда.

Основные причины возникновения конфликтов в рабочем коллективе можно разделить на две группы: организационные и личностные.

С первой группой причин справиться проще, потому что они мало зависят от самих работников. Грамотный менеджер способен выстроить правильное взаимодействие членов команды, для этого надо проверить, нет ли в компании следующих симптомов:

Нечеткая постановка задачи. Недостаточно установить зону ответственности работника, надо еще максимально полно описать задачу и определить реальный срок выполнения. Здесь можно использовать ТЗ (технические задания), прописывать алгоритмы и инструкции, устанавливать промежуточные этапы.

Психологическая несовместимость. Работник — это не просто набор функций, с помощью которых он выполняет должностные обязанности. У каждого человека есть свои ценности, взгляды на жизнь, манера общения, самооценка, темперамент, ярко выраженные черты характера. Это необходимо учитывать для слаженной работы персонала.

Профессиональное выгорание. С симптомами профессионального выгорания знакомы многие работники. Это нежелание выходить на работу, снижение работоспособности, чувство вины и разочарования, отсутствие мотивации к труду, ощущение тотальной нагрузки. А хронически уставший человек больше склонен к раздражению и конфликтам.

Известны пять основных межличностных стилей разрешения конфликтов: уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс и решение проблемы.

Уклонение. Этот стиль подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Один из способов разрешения конфликта - это не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями.

Сглаживание. Этот стиль характеризуется поведением, которое диктуется убеждением, что не стоит сердиться, потому что “мы все - одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку”. “Сглаживатель” старается не выпустить наружу признаки конфликта и ожесточенности, апеллируя к потребности в солидарности.

Принуждение. В рамках этого стиля превалируют попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других. Лицо, использующее такой стиль, обычно ведет себя агрессивно, и для влияния на других обычно использует власть путем принуждения. Конфликт можно взять под контроль, показав, что обладаешь самой сильной властью, подавляя своего противника, вырывая у него уступку по праву начальника.

Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность и часто дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон.

Решение проблемы. Данный стиль - признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто пользуется таким стилем не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения конфликтной ситуации.

Таким образом, в сложных ситуациях, где разнообразие подходов и точная информация являются существенным для принятия здорового решения, появление конфликтующих мнений надо даже поощрять и управлять ситуацией, используя стиль решения проблемы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник.-М.: Инфра-М, 2000 с.224

2. Гончаров В. Руководство для высшего управленческого персонала, М., 2000 с.220
3. Тимофеев, Н.С. Психолого-педагогические аспекты современной системы образования / Т. В. Иванова, М. В. Кузнецова, Е. А. Никитина, Н.С. Тимофеев [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск : Закрытое акционерное общество "Университетская книга", 2021. – 123 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ СРЕДИ ШКОЛЬНИКОВ

*Соболева Жанна Владимировна, кандидат исторических наук,
старший научный сотрудник*

Гвидиани Гаяне Мирзаевна, бакалавр

Здор Виктория Олеговна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Медиация среди школьников способствует формированию у школьников навыков коммуникации, управления конфликтами и разрешения проблем путем диалога.

Медиация играет важную роль в разрешении конфликтов и улучшении взаимоотношений среди школьников так как способствует созданию гармоничной и дружественной атмосферы в образовательных учреждениях, а также развитию навыков коммуникации и социальной компетентности у учащихся [1 с.45].

Актуальность медиации среди школьников связана с тем, что современное поколение школьников отличается повышенным уровнем конфликтности. Решая конфликтные ситуации, дети проявляют агрессию и противоправные действия.

Медиация среди школьников способствует улучшению взаимоотношений между учащимися. В ходе медиации дети имеют возможность высказывать свои мнения и обсуждать свои проблемы в поддерживающей и безопасной среде [2 с. 27]. Это помогает создать атмосферу взаимного уважения и сотрудничества, что способствует укреплению связей между школьниками. Так же медиация помогает находить компромиссы и справедливые решения, что приводит к улучшению отношений между учащимися.

Часто конфликты в школьной среде могут разрастаться и становиться все более серьезными, приводя к негативным последствиям для участников и общества в целом. Медиация позволяет выразить свои чувства и обеспечивает возможность понять чужую точку зрения. Это помогает учащимся найти решение, которое удовлетворит обе стороны конфликта, что способствует общему благополучию и гармонии в школьной среде.

Не менее важным положительным эффектом медиации среди школьников является развитие коммуникативных навыков и социальной компе-

тентности. В процессе медиации дети учатся всесторонне слушать друг друга, активно выражать свои мысли и чувства, а также эффективно отстаивать свою точку зрения. Они также учатся учитывать интересы и потребности других людей, что является важной частью развития социальных навыков. Медиация позволяет учащимся справляться со стрессом и эмоциональной напряженностью, а также развивать эмпатию и толерантность, что в будущем поможет общаться и сотрудничать с другими людьми.

Развитие медиации среди школьников имеет огромные перспективы. Во-первых, медиация помогает учащимся развивать коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект. Во-вторых, использование медиации в школьных кругах способствует созданию позитивной и безопасной среды для общения и обучения [3 с. 45].

Для успешного развития медиации среди школьников необходимо следовать ряду рекомендаций. Первый шаг заключается в ознакомлении педагогов, учащихся, а также родителей с концепцией медиации и ее преимуществами. Проведение презентаций, семинаров и тренингов поможет распространить информацию и вызвать интерес у широкой аудитории.

Следующим шагом является создание медиационного центра или комитета в школе. Это должна быть доступная и удобная для всех участников площадка, где они могут предлагать свои проблемы и находить совместное решение. Важно, чтобы центр был оснащен специальным оборудованием для проведения медиационных сессий и где ученики будут чувствовать себя комфортно и свободно [4 с.33].

При проведении медиации среди школьников необходимо вовлечение всего образовательного сообщества. Учителя и администрация школы должны быть поддержкой и руководством в этом процессе. Они могут проводить собрания, встречи и мастер-классы, чтобы повысить осведомленность и заинтересованность в использовании медиации в школьной среде [5 с. 165].

Кроме того, обучающимся необходимо знать о своих правах и обязанностях в рамках медиации, а также должны быть ознакомлены с процессом, правилами и принципами медиации, чтобы эффективно использовать ее в разрешении конфликтов. Включение медиации в образовательную программу и проведение тренингов поможет детям и подросткам освоить навыки посредничества, развить эмоциональный интеллект и научиться эффективно общению.

Важно продолжать повышать уровень осведомленности о медиации среди родителей. Они должны быть знакомы с целью и преимуществами медиации, а также с их ролью в этом процессе.

Таким образом, медиация имеет множество положительных эффектов среди школьников. Она способствует улучшению взаимоотношений, разрешению конфликтов и развитию коммуникативных навыков. Внедрение

медиации в школьную жизнь может значительно улучшить атмосферу и качество образования, а также подготовить детей к успешной адаптации в обществе [6 с.269]. Это делает медиацию необходимым инструментом в современной школьной практике так как она способствует разрешению конфликтов мирным путем среди школьников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1.Бесемер, Христоф Медиация. Посредничество в конфликтах. [Текст] /Перевод с нем. Н.В. Маловой// «Духовное познание», Калуга, 2019. - 176 с.
- 2.Иванова, Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] /Т. В. Иванова// Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – 286 с.
- 3.Пронина Е.В., Попова (Смолик) С.Ю. Психологические основы медиации: новый способ решения проблем [Текст] /Е.В.Пронина, С.Ю. Попова (Смолик)// Серия: Технологии работы с молодежью. – Владимир: 2015. - 101 с.
- 4.Боева О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения /О. И. Боева, Н. Н. Ананьева// Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. –168 с.
- 5.Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] /Н.В. Тарасова// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. –205с.
- 6.Никитина Е.А. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] /С. Э. Харзеева, Е. А. Никитина// Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. –№ 2(35). –250с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Соболева Жанна Владимировна, кандидат исторических наук,
старший научный сотрудник*

Стегайлов Александр Михайлович, бакалавр

Мирзоян Артем Мурадович, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Проблемы развития медиации в России, предложения по введению обязательной медиации для определенных категорий дел и внедрение третьей стороны, не заинтересованной в исходе дела.

Медиация – это процедура урегулирования спора путем вступления сторон в добровольные переговоры в присутствии нейтрального лица – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания и составления соглашения, разрешающего спорную ситуацию [1 с. 250].

Основная проблема медиации в России заключается в ее непопулярности, а также существуют ментальные особенности, а именно нежелание идти на компромисс. Разрешение конфликтов при помощи медиативных процедур, не распространено так как население мало информировано о медиации. Некоторым людям сложно представить, что подразумевает под собой медиация [2 с.200]. Зачастую каждая из сторон уверена в своей правоте и договариваться не намерена, это приводит к длительным судебным тяжбам. Стороны решаются на судебные процессы в надежде получить больше привилегий в возникшей ситуации.

В.В. Блажеев в своем выступлении на Первой всероссийской конференции «Медиация: теория, практика, перспективы развития», проведенной в Москве 23-24 апреля 2015 г., назвал медиацию «одним из самых интересных новых направлений в юриспруденции, получивших законодательное закрепление».

Медиатор может посредничать при разрешении любых споров, основываясь не столько на требованиях закона, а также на интересах сторон, нормах морали используя личный жизненный опыт. Важно, что медиация ограничена рамками общения оппонентов и медиатора, что позволяет сторонам избежать разглашения конфликта, а также неблагоприятных последствий, сохранить нормальные личные или деловые отношения [3 с. 167].

В отличие от судебного процесса медиация не связана длительными бюрократическими процедурами, особенностями документооборота и сложными процессуальными нормами. Деятельность медиатора может осуществляться как на платной, так и на бесплатной основе.

В отличие от суда процедура медиации более демократична. Стороны вправе самостоятельно выбрать медиатора, с которым совместно определяют порядок проведения медиации. Медиатор учитывает интересы всех оппонентов и работает по пути нахождения взаимоприемлемого решения.

Посредничество нацелено на удовлетворение интересов каждой из сторон, тем самым способствуя обоюдному выигрышу. Вступая в процедуру разрешения конфликта с помощью посредника, каждая сторона не только управляет самим процессом, но и движением к желаемому результату, обоюдное соглашение не будет достигнуто без одобрения каждой из сторон.

Перенимая практику некоторых стран, где процедура досудебного медиативного урегулирования спора является обязательной перед обращением в суд [4 с.26]. Предлагаем внедрение процедуры медиации в российскую правовую систему на законодательном уровне закрепить категории дел, по которым использование процедуры досудебной медиации являлось бы обязательным. На пример брачно-семейных, трудовых, страховых споров, споров в области договорных отношений с участием покупателя, заказчика, арендатора, споров в области ЖКХ, а также имущественных споров, предъявляемых на сумму до 50 тыс. рублей.

Медиативное соглашение – это не только гражданско-правовая сделка, но и акт, который в случае уклонения сторон от его добровольного исполнения будет подлежать принудительному исполнению посредством закрепления в АПК и ГПК отдельного производства о признании и приведении в исполнение медиативного соглашения [5 с.58].

В целях повышения эффективности исполнения судебных решений Министерством юстиции РФ разработана программа в которой указывается необходимость внедрения медиативных процедур в исполнительное производство [6 с. 121].

Таким образом, можно констатировать, что процесс медиации в России находится на этапе становления. Для ее дальнейшего развития необходимо принять комплекс мер, включающий совершенствование законодательства и популяризацию медиации среди населения и в бизнес-сообществах.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте школы [Текст] / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – № 5-1 (44). – 305с.

2. Сошина К. В. Исследование взаимосвязи уровня конфликтности личности и проявления толерантности [Текст] / К. В. Сошина, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – 256 с.

3. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государст-

венного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – 176 с.

4.Иванова Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Пронина Е.В., Попова (Смолик) С.Ю. Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – 206 с.

5.Горблюк А. В. Зарубежный опыт применения процедуры медиации [Текст] / Горблюк А. В. // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet». -2020. - № 10.-132с.

6.Карпенко А.Д., Осинковский А.Д. Медиация: учебник [Текст] / А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковский // СПб.: АНО «Редакция журнала «Третейский суд». – Москва, Статут, 2017. - 480 с.

ВЛИЯНИЕ СТЕРЕОТИПОВ И ГЕНДЕРНЫХ УСТАНОВКАХ НА ПРОЦЕСС ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

*Соболева Жанна Владимировна, кандидат исторических наук,
старший научный сотрудник*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Чумаслова Евгения Владимировна, преподаватель

ОБПОУ «Курский государственный техникум технологии и сервиса»

Авилова Анна Дмитриевна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается влияние стереотипов и гендерных установок на процесс ведения переговоров. Проводится анализ причин и последствий влияния гендерных стереотипов.

Переговоры – это процесс коммуникации для достижения поставленных целей. Переговоры сопровождают нас на протяжении всей жизни. Во время переговоров гендерный фактор служит стереотипным убеждением. Результативность мужчин в переговорах, как правило, связывают с внутренними факторами, такими как усердная работа и интеллект, а в случаях с женщинами, их эффективность часто относят к внешним факторам, таким как удача или помощь других. Это приводит к переоценке успеха мужчин и недооценке успеха женщин [1 с.50].

Достаточно трудно разделить такие понятия, как «гендерная установка» и «гендерный стереотип» [2 с. 249].

Установки человек приобретает через контакты в семье, в социальной группе, школе и т. д. Одни из них становятся центральными, так как образуют ядро системы убеждений, используемых для понимания общества. Другие становятся периферическими, так как играют меньшую роль в социальной адаптации. Именно центральные установки труднее всего под-

даются изменению, и именно они составляют основу для формирования преубеждений в отношении других людей или событий [3 с. 220].

Значительную роль в формировании стереотипов играет то, каким представляют образ успешных мужчин и женщин в массовой культуре и политике.

Гендерные стереотипы не только фиксируют биологические различия полов, но и создает дополнительные – социальные и культурные различия, используя их как основу для дифференциации социальных статусов и ролей мужчины и женщины в обществе [4 с.33]. Жесткие гендерные стереотипы оказывают негативное воздействие как на мужчин, так и на женщин, препятствуя развитию свободной гармоничной личности, ограничивая реализацию потенциальных возможностей определенными рамками.

Проблемам гендерных установок и гендерных стереотипов в профессиональной сфере и сфере ведения переговоров уделяется особенное внимание так как они оказывают влияние на карьеру женщин и их самоощущение на рабочем месте. Гендерные стереотипы могут обуславливать проявления дискриминации по полу в жизни женщины, в том числе, и в профессиональной сфере, а также выступать причиной ухудшения возможного качества жизни.

Согласно исследованию международной организации Grant Thornton International (2013), доля женщин среди руководителей компаний в России составляет 43%, что является самым высоким показателем в мире – почти вдвое выше среднего. При этом среди лидеров рейтинга находятся и другие бывшие союзные республики, в том числе Латвия (41%), Литва (39%), Эстония (37%), Грузия и Армения (по 35%). В десятку стран с наивысшим удельным весом женщин среди руководителей бизнеса также входят Индонезия (41%), Филиппины (40%), Таиланд и Китай (по 38%). Для сравнения: в Японии только 9% старших менеджеров – женщины, далее идут Голландия (10%), Швейцария (13%), Германия, Дания, ОАЭ и Индия (по 14%), Великобритания (20%), США и Испания (по 22%) [5 с. 29].

Интенсивные социально-экономические и политические преобразования последних десятилетий, произошедшие в общественной жизни не только нашей страны, но и всего мира ознаменовались включением женщин в производственные отношения. Представительницы слабого пола демонстрируют свое активное участие в общественной жизни, занимают высокое положение в различных сферах профессиональной деятельности.

Ранее считалось, что женщины - плохие переговорщики, так как они могут быть подвержены влиянию со стороны оппонентов. Но на самом деле, женщины гораздо чаще достигают успеха в процессе ведения переговоров. Практика показывает, что при проведении переговоров представительницы слабого пола выбирают стратегию, при применении которой выигрывают обе стороны [6 с.87].

Гендерные стереотипы также наносят вред мужчинам, которые в силу тех или иных обстоятельств оказываются не в позиции власти. Есть мнение, что деловая жизнь и сфера бизнеса, переговорного процесса считаются жёсткими, бескомпромиссными и поэтому требуют мужского характера. Однако намного важнее не поддаваться гендерным стереотипам, сложившимся в обществе, и понимать, что бизнес – это конкуренция, а деловые отношения – это все-таки правила и условия, этикет и этика. Важен не пол, а умение, способность и готовность человека быть частью делового мира, соблюдая его законы [7 с 25].

Таким образом, гендерные стереотипы, будучи достаточно устойчивым социокультурным образованием, играют определяющую роль в функционировании и конструировании гендерной идентичности личности. Этот процесс двоякий: изменяется природа внутреннего мира личности, и через его субъективное восприятие меняется социальная реальность. История исследования, связанная с гендерными особенностями ведения переговоров, позволяет сделать вывод, что мужчины или женщины не занимают бинарных позиций. А стереотипное мнение, что мужчины более конкурентоспособны, является не более, чем заблуждением. В первую очередь, это профессионалы своего дела, которые равны в своих правах и обязанностях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зайцева, Ю. В. Структура гендерных установок женщин и мужчин на начальных этапах построения карьеры [Текст] / Ю. В. Зайцева: непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 35 (221). — 90 с.

2. Никитина, Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте школы [Текст] / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. – № 5-1 (44). – 280 с.

3. Тарасова Н.В., Абдуллин А.И. Особенности протекания коммуникативных конфликтов в сфере гражданской авиации [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2021. – Т. 11. – № 3. -229 с.

4. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – 256 с.

5. Козлов В.В. Гендерные предубеждения как предмет социальной психологии [Текст] / В.В. Козлов // Человеческий фактор: социальный психолог. – 2016. – № 2 (32). – 217 с.

6. Рассказова В.В. Гендерные стереотипы как объект социологического исследования [Текст] / В.В. Рассказова // Социальные практики и управле-

ние: проблемное поле социологии: материалы IV Сибирского социол. форума. – Новосибирск, 2021. – 300 с.

7. Иванова Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] /Т. В. Иванова// Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). – 156 с.

ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Сорокина Анна Вячеславовна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье описаны основные методы и приемы профилактики конфликтов в организации. Также рассматривает важность коммуникации, управления конфликтами, повышения профессионализма сотрудников, создания благоприятной рабочей атмосферы и установления эффективного взаимодействия между коллегами.

Возникновение конфликтов является неотъемлемой частью нашей жизни и может вызывать негативные эмоции и неудобства. В рамках управления организацией, конфликты могут возникать из-за различных причин и требуют внимания со стороны руководства для их разрешения. Менеджеры должны уметь эффективно управлять конфликтами, так как сотрудники часто тратят время на их разрешение. Поэтому понимание основных факторов конфликта является важной задачей не только для руководства, но и для всех сотрудников [1, 2].

Объектом конфликта является суть разногласий и причина спора между участниками, которая мешает им достичь своих целей. При развитии конфликтной ситуации участвующие в ней лица могут увеличиваться, изменяться цели и участники, возрастать эмоциональное напряжение, усложняться деловые отношения, что в конечном итоге может привести к снижению производительности труда. Поэтому важно предотвращать возникновение конфликтов, так как их разрешение не всегда является простой задачей.

Корпоративная психология играет значительную роль в предупреждении конфликтов в организации. На многих предприятиях сейчас существует специализированный отдел по управлению персоналом, который занимается анализом прошлых конфликтов, разрешением споров, проведением групповых обсуждений между участниками конфликта и руководством, а также привлечением специалистов по урегулированию конфликтов при необходимости. Эти меры помогают создать более благоприятную рабочую атмосферу и снизить вероятность возникновения конфликтов, способствуя более гармоничным взаимоотношениям в коллективе.

Для предотвращения конфликтов важно осуществлять психологическое обучение сотрудников и активно информировать их о конфликтных ситуа-

циях. В современном мире многие организации и предприятия проводят различные социальные тренинги, обучение коммуникативным навыкам, психологическое консультирование для своих сотрудников. Исследования показывают, что в процессе производства, где отсутствует психологическое сопровождение, часто возникают конфликты, и их разрешение может быть долгим и болезненным. Внедрение психологической поддержки помогает создать благоприятную рабочую атмосферу и способствует эффективному урегулированию конфликтов в организации [3, 4].

Предотвращение конфликтов представляет собой сложную задачу, и для успешного достижения этой цели важно четко определить трудности, с которыми приходится сталкиваться. Некоторые из этих препятствий могут включать в себя недостаточное понимание причин конфликтов, неэффективное взаимодействие между участниками, отсутствие системы управления конфликтами в организации, недостаточное обучение персонала по управлению конфликтами и другие факторы. Понимание этих трудностей и поиск способов их преодоления являются важной составляющей эффективного предотвращения и урегулирования конфликтов в организации [5, 6].

Поэтому эффективные меры по предупреждению конфликтов должны учитывать психологические, поведенческие и правовые аспекты регулирования межличностных отношений. Предотвращение конфликтов может осуществляться специалистами по социальным отношениям, руководителями организаций, конфликтологами и психологами.

Процесс предупреждения конфликтов, подобно другим системам, можно разделить на определенные этапы, включающие анализ и оценку потенциальных конфликтов, разработку стратегии предотвращения, обучение персонала умениям управления конфликтами, регулярный мониторинг конфликтных ситуаций и их своевременное урегулирование.

Первый этап – выявление конфликтности. Данный этап является самым важным и необходимым. В рамках этапа проводится опрос сотрудников одним из следующих методов: анонимное анкетирование или совместная беседа.

Второй этап – анализ проблемы. По результатам опроса важно проанализировать каждый ответ и определить основной источник конфликта.

Третий шаг – поиск решений. При выявлении причин конфликтов и их анализе важно продолжать поиск путей их устранения и предотвращения. Поскольку любой конфликт связан с нарушением определенных потребностей и интересов людей, как материальных, так и духовных, его профилактика должна начинаться с его основных, глубинных и характерных причин, вследствие которых возник конфликт.

Так как конфликты возникают из-за нарушения различных потребностей и интересов людей, включая как материальные, так и духовные, важно начинать профилактику конфликтов с выявления их корневых причин - фун-

даментальных и типичных факторов, приведших к возникновению конфликта.

Профилактика конфликта и его предотвращение включают в себя такие меры, как:

- регулярное проведение тренингов по развитию навыков коммуникации и управления конфликтами для сотрудников;
- создание благоприятной рабочей среды, способствующей открытому общению и решению проблем на ранних стадиях;
- разработка и внедрение эффективной системы внутреннего управления конфликтами в организации;
- построение эффективных механизмов по разрешению конфликтов между сотрудниками;
- проведение регулярных оценок и анализов конфликтных ситуаций для выявления причин и трендов;
- поддержка и сопровождение конфликтных ситуаций консультантами и профессионалами по урегулированию конфликтов;
- принятие конструктивных мер по урегулированию конфликтов на основе интересов всех сторон и поиска взаимовыгодных решений.

Таким образом, предотвращение конфликтов в организации достигается путем создания упорядоченной рабочей среды, поддержания здорового морально-психологического климата в коллективе, наличия профессионального и социально грамотного руководства, обеспечения удовлетворенности персонала работой в организации, уверенности сотрудников в своем будущем, стабильности занятости и т. д. Другими словами, профилактика конфликтов означает предотвращение возникновения в коллективе всех вышеупомянутых и некоторых других причин конфликтов.

БИБЛИГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 32-34.

2. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.

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

4. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.

5. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

6. Будовская И. В. Влияние самооценки на здоровьесбережение человека [Текст] / В. Ю. Беликова, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 42-45.

ВЛИЯНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ НА ВЫБОР СТРАТЕГИИ ПЕРЕГОВОРОВ

Сошина Ксения Викторовна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

*Иванова Татьяна Витальевна, кандидат психологических наук, доцент
кафедры коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается понятие ценностных ориентаций у студентов, их влияние на поведение в конфликте. Проводится анализ причин и последствий влияния ценностных ориентаций.

Изучение проблемы ценностных ориентаций у студентов на сегодняшний день является актуальным, поскольку молодые люди в студенческой среде сталкиваются с социальными, культурными и личностными различиями. Это создает плодотворную почву для возникновения конфликтов, в которых ценностные ориентации играют значительную роль [1, 2, 3].

Понятие ценностных ориентаций в своих работах исследовали многие психологи, философы, социологи. Значительный вклад в развитие данных концепций внесли и отечественные ученые [4, 5, 6, 7].

Так, в работах советского психолога Б. Г. Ананьева на одном уровне с термином «ценностная ориентация» находятся такие понятия, как общность целей деятельности, жизненная направленность, мотивация поведения людей. По мнению ученого, основой для формирования ценностных ориентаций служит сформировавшаяся система личностных свойств [8].

Немаловажными для понимания природы ценностных ориентаций являются теоретические идеи С. Л. Рубинштейна. В своих работах он отмечал, что ценности имеют определённое влияние на индивида, предопределяя его поведение. Потребности и интересы зарождаются вместе с развитием отношений человека с окружающим миром, в дальнейшем они могут изменяться или вовсе угасать, на фоне новых [9].

Российский психолог Д.А. Леонтьев в работе даёт следующее определение: «Ценностные ориентации являются техникой, направленной на изучение индивидуальных или групповых представлений о системе значимых ценностей, определяющих наиболее общие ориентиры их жизнедеятельности. Эти представления формируются в процессе социализации путем интериоризации групповых и общекультурных ценностей» [10].

С точки зрения Кириловой Н.А. ценностные ориентации - это «сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание активности личности, являющийся составной частью системы отношений личности, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам» [11].

Таким образом, ценностные ориентации – это важный элемент структуры личности, в котором содержатся значимые для индивида ценности, сформированные в результате социализации и влияния общества, которые впоследствии регулируют мотивы поведения и являются ориентиром во всех аспектах жизнедеятельности.

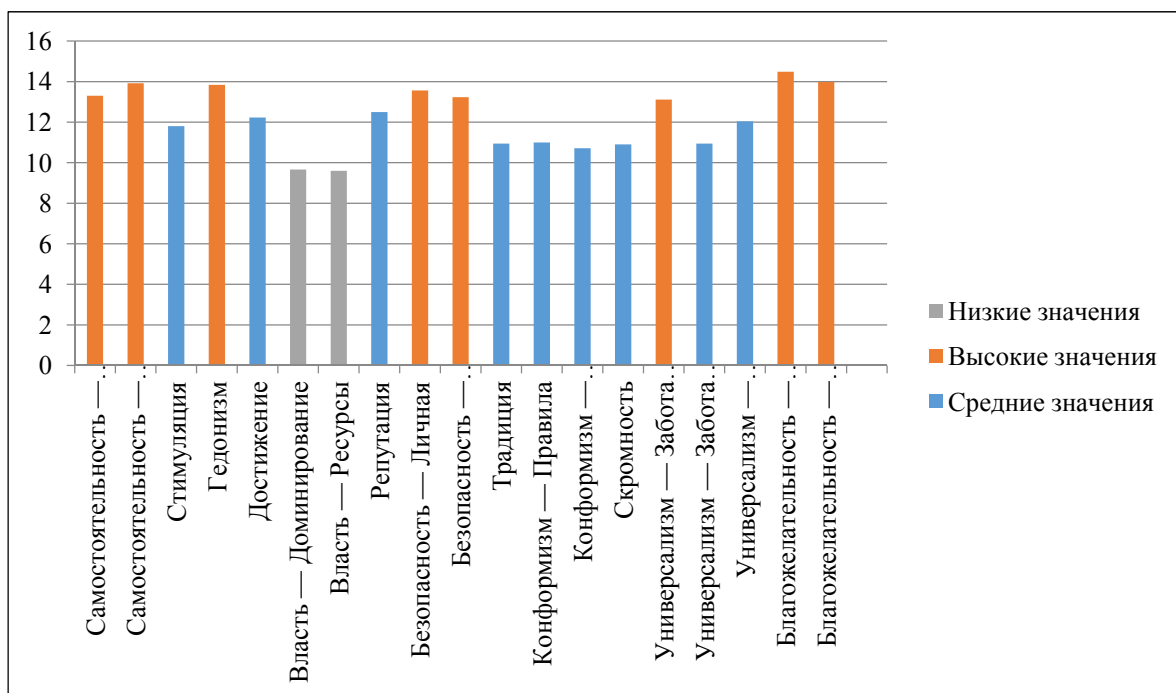


Рисунок 1 – Средние показатели ценностных ориентаций студентов

Для изучения ценностных ориентаций студентов, было проведено эмпирическое исследование среди обучающихся Юго-западного государственного университета. Респондентами были юноши и девушки в количестве 72 человек в возрасте от 18 до 23 лет. В рамках психодиагностического метода был использован ценностный опросник Ш. Шварца (в адаптации Т. П. Бутенко, Д. С. Седова, А. С. Липатова). Полученные результаты были посчитаны в средних значениях и представлены на рисунке 1.

Согласно результатам исследования, на первом и втором месте у студентов такие ценности как:

Благожелательность – забота (14,49), данная ценность проявляется в стремлении заботиться о близких людях, помогать им;

Благожелательность – чувство долга (13,98) означает, что студентам важно, чтобы люди, с которыми они проводят время, могли им довериться и в трудную минуту быть полностью уверены в их помощи.

Также студентам необходимо чувствовать свободу действий и самостоятельно принимать решения, использовать любую возможность для того чтобы повеселиться и насладиться жизнью, творчески подходить к поставленным задачам и разрабатывать что-то новое, при этом находясь в стабильном обществе и ощущая себя в полной безопасности.

Наименьшее значение в данном исследовании получили ценности власть – доминирование (9,66) и власть – ресурсы (9,60). Они отражают желание влиять на людей используя деньги, связи, социальное положение исходя из своей выгоды, не взирая на потребности других.

У каждого человека имеется собственный стиль поведения в переговорах, который формируется исходя из имеющихся знаний, навыков, а также принципов, убеждений и идеалов, то есть личностных ценностей.

Феномен ценностных ориентаций в контексте конфликтов у студентов важен для понимания их влияния на способы разрешения конфликтов. У. Мастенбрук выделяет четыре личных стиля поведения в переговорах: аналитико-агрессивный, гибко-агрессивный, этичный и общительный. Каждый стиль имеет свои особенности и недостатки. Например, аналитико-агрессивный стиль характеризуется стремлением к анализу и упорству, в то время как гибко-агрессивный стиль подразумевает завершенность действий и импульсивность. Этичный стиль отличается верой в общие нормы, а общительный стиль – личным обаянием и дипломатичностью [12].

Понимание этих стилей помогает разработать более эффективные методы управления конфликтами и переговорами как в учебной, так и в профессиональной среде. Автор отмечает, что лучший стиль переговоров – адаптированный к ситуации. Однако полная гибкость недостижима, и от некоторых черт поведения мы не сможем отказаться, потому важно знать что нам ценно и уметь корректировать поведение в конфликте исходя из этого.

Таким образом, ценностные ориентации занимают важное место при выборе стратегии поведения в конфликте, поскольку формируют принципы оценки ситуации, определяют значимость объекта конфликта, цели участников и направляют их действия. Регулируют поведение участников конфликта через их интересы, мотивы и цели.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.

2. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.

3. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 32-34.

4. Абдуллин, А. И. Ассертивное поведение студентов вуза как конструктивный способ межличностного взаимодействия / А. И. Абдуллин // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 8-12.

5. Брежнева, Т. А. Формы музыкально-краеведческой работы в школах Курской области / Т. А. Брежнева, Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2017. – № 2(6). – С. 15-18.

6. Тимофеев, Н.С. Психолого-педагогические аспекты современной системы образования / Т. В. Иванова, М. В. Кузнецова, Е. А. Никитина, Н.С. Тимофеев [и др.]. Том Выпуск 2. – Курск: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2021. – 123 с.

7. Будовская И. В. Влияние самооценки на здоровьесбережение человека [Текст] / В. Ю. Беликова, И.В. Будовская // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей IV-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 42-45.

8. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. - 3-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2010. - 282 с.

9. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. - Москва [и др.]: Питер, 2012. – 705 с.

10. Леонтьев, Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций [Текст] / Д.А. Леонтьев. – Москва: Смысл, 1992. – 17 с.

11. Кирилова, Н. А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности [Текст] / Н.А. Кирилова / На материале исслед. ст. школьников: диссертация ... кандидата психологических наук: 19.00.01. - Пермь, 1997. - 172 с.

12. Мастенбрук, В. Переговоры [Текст] / В. Мастенбрук. - Калуга: Калуж. ин-т социол., 1993. - 175 с.

МЕЖЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ИХ ПРОФИЛАКТИКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*Тимофеева Екатерина Андреевна, студент магистратуры
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

В данной статье представлена проблема межэтнических конфликтов среди обучающихся ВУЗов. Рассматриваются причины возникновения вражды и варианты снижения напряженности.

Практически во всех высших учебных заведениях России обучаются студенты разных наций. Известно, что именно в студенческом возрасте формируются различные стереотипы и установки, а также межрелигиозные контакты. Развитие нашего общества зависит от того, насколько успешными и конструктивными будут контакты между отдельно взятыми людьми, в том числе и между студентами учебных групп [1, 2, 3].

Формирование навыков толерантного взаимодействия с различными участниками образовательного процесса осуществляется стихийно. Для того чтобы поведение и отношение стали толерантными, студенту необходимы конкретные знания, умения и способности, а педагогическому коллективу важно создать оптимальные условия в учебном процессе для определения его жизненной позиции с целью формирования толерантных межличностных отношений в студенческой группе, на курсе, в быту [4, 5].

Сегодня наблюдается теоретический и практический интерес к явлению толерантности как к одному из возможных путей преодоления различных форм межличностной и межэтнической напряженности. Напряженность представляет собой социально-психологическую сторону кризиса или конфликта [6, 7].

Конфликт рассматривается как одна из стадий межэтнической напряженности, наряду со спорами, противоречиями и любыми другими межэтническими проблемами.

Среди причин возникновения межэтнических конфликтов можно выделить:

- различия в языке, религии, нормах, ценностях, обычаях, традициях, национальных символах, способах мышления и поведения и т.д.;
- усваивание вражды с детского возраста;
- распространение национальной символики и свастики;
- состояние современного общества в условиях межнациональных вспышек на международном уровне.

Таким образом, на конфликты в студенческой среде влияет много факторов. К их числу относятся взаимные симпатии-антипатии, характер социальных, психологических, политических, духовных отношений принимающего общества и индивидуальных особенностей приезжающих. Также, оказывает влияние и характер социального взаимоотношения, целый блок факторов, включающий социальные представления, стереотипы, установки, отношения или просто недостаток опыта общения.

Самым главным препятствием на пути освоения российской действительности является языковой барьер. Большинство приезжают в Россию, не зная русского языка или зная его лишь на разговорно-бытовом уровне. Это объясняется тем, что студенты не планировали приезд именно в Россию – главным для них было желание получить образование за границей, они выбирали место учебы, исходя из престижности вуза.

Национально-этнические стереотипы усваиваются человеком с детства и впоследствии функционируют преимущественно на подсознательном уровне. Поэтому для этнических конфликтов свойственны такие особенности бессознательного поведения: эмоциогенность, алогичность, символизм и слабая обоснованность рациональными доводами совершаемых действий.

Как отмечают исследователи, невозможно исключить возникновение межэтнического, межнационального конфликта в условиях образовательного пространства в вузе, создавая специально «смешанные» учебные группы, игнорируя проблему межнациональных отношений. Выход из ситуации, где неизбежно создание полиэтнических учебных, воспитательных или рабочих групп, состоит в развитии национального самосознания.

Эффективность профилактики межэтнических конфликтов в образовательной среде вуза обусловлена рядом условий, если:

- своевременно обеспечивается диагностика межнациональных отношений в образовательной среде вуза;
- профилактическая деятельность определяется составной частью процесса воспитания студентов в вузе;
- разработанная модель профилактики межнациональных конфликтов определяет подходы к работе со студентами в учебной и внеучебной деятельности;
- в содержании профилактической деятельности интегрированы ценности культуры представителей различных национальностей, способы

предупреждения и разрешения межнациональных конфликтов, причины их возникновения и т.п.;

- технологии профилактики межнациональных конфликтов в образовательной среде вуза представляют собой методы и формы организации деятельности студентов, ориентированные на формирование толерантного опыта, чувства уважения к представителям иной национальности.

Межэтнические конфликты происходят между отдельными представителями, социальными группами различных этносов. Этносом движет потребность в самосохранении, защите своих ценностей и традиций. Наиболее болезненны и эмоционально насыщены конфликты, возникающие в результате ущемления ценности этноса. Но более четко специфика ценностных межэтнических конфликтов проявляется в противоречиях, связанных с различиями в культуре, языке, религии и других социокультурных особенностях этносов.

Большинство конфликтов несут бытовой характер, который в последствие перерастает в межнациональный. Как правило, этот процесс приводит к обострению криминогенной обстановки и социальной напряженности. Иностранцы общаются в группах, состоящих из собственных земляков. Такой характер общения приводит к тому, что в результате банальной ссоры среди студентов разгорается конфликт, который приобретает межнациональную окраску. Такие явления очень мешают студентам в учебном процессе. Задача педагогов – предупредить подобные явления и помочь студентам справиться с возникающими проблемами. Толерантные отношения складываются из интереса к личности студента, из сочувствия к нему, помощи, уважения его мнения, состояния особенностей развития, из высокой требовательности к его учебной деятельности и озабоченности развитием его личности. Студенты видят эти проявления и следуют им сначала неосознанно, постепенно приобретая опыт толерантного отношения к людям.

Возможность предотвратить подобные конфликты существует, для этого необходимо прививать студентам такие идеи, как равенство народов, подчеркивать индивидуальность каждого человека. Конечно, педагоги не должны оставаться в стороне, их активное и деятельное участие, а также участие молодежи в совершенствовании межнациональных отношений, основанное на равноправии и справедливости, самым эффективным способом отразятся на качестве межнационального общения.

Кроме этого, методами разрешения межнациональных конфликтов, могут выступать:

- создание советов, объединений, других организаций на базе ВУЗа;
- организация дружеского общения и взаимопонимания с помощью культурного обмена: проведение тематических вечеров, фестивалей, занятий по изучению культурных особенностей других стран;

- создание общих проектов и команд: студенты разных национальностей могут объединиться для решения общих задач, таких как участие в конкурсах, проведение благотворительных акций и других мероприятий;
- обсуждение проблем и конфликтных ситуаций: студенты разных национальностей могут вместе обсудить возникшие разногласия, выразить свои точки зрения и найти компромиссное решение;
- обучение коммуникационным навыкам и межкультурному взаимодействию: проведение специальных тренингов и семинаров, на которых студенты могут узнать о способах эффективного общения и разрешения конфликтов.

Формирование познавательного интереса у студентов к традициям воспитания представителей другой культуры обуславливает становление толерантной стратегии поведения студентов. Потребность студентов представлять свой народ через социокультурные формы жизнедеятельности в вузе способствует становлению опыта коммуникаций в поликультурной среде вуза.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина, Е. А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е. А. Никитина, А. А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 79-85.
2. Тарасова Н.В., Красовская О.А. Особенности социальной фрустрированности молодежи как одного из ведущих факторов внутриличностного конфликта [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2020. – Т. 10. – № 4. – С. 166-176.
3. Боева, О. И. Психогигиена эмоциональной сферы как способ здоровьесбережения / О. И. Боева, Н. Н. Ананьева // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе: Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 32-34.
4. Иванова, Т. В. Трансформационные игры как инструмент развития навыка эффективной коммуникации студентов / Т. В. Иванова, Е. В. Алтунина, О. А. Данько // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 118-126.
5. Тимофеев, Н.С. Виды конфликтов в воинских коллективах / В. А. Луценко, Е. К. Несветаев, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 21 апреля 2022 года. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 120-123.

6. Абдуллин, А. И. Особенности военно-патриотического воспитания молодёжи в России / А. И. Абдуллин, А. И. Абдуллина // Теория и практика военного образования в гражданских вузах: педагогический поиск: Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвящённой году педагога и наставника. В 2-х частях, Екатеринбург, 16–17 ноября 2023 года. – Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2023. – С. 272-277.

7. Будовская, И. В. Особенности развития психологической культуры у студентов на занятиях по психологии [Текст] / И. В. Будовская // Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 2-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 20 апреля 2023 года / Юго-Западный государственный университет. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. – С. 32-36.

РОЛЬ КОММУНИКАЦИИ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ

Чиненова Алина Александровна, студент

Васильева Анастасия Андреевна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается коммуникация как инструмент в конфликто разрешении.

Ключевые слова: общение, конфликт; ошибки коммуникации, эффективное общение, коммуникативная компетентность.

Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) рассматривается в разных науках. В психологии конфликт – это столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными переживаниями.[1] Исход конфликта во многом зависит от выбранной стратегии поведения. Участники конфликтного взаимодействия находятся в возбуждённом эмоциональном состоянии, что мешает принять решение, удовлетворяющее интересы обеих сторон. Основным инструментом в налаживании сотрудничества является изменение системы коммуникации. Обладание эффективными методами межличностного, межгруппового общения позволяет уменьшить напряжение и создать благоприятную атмосферу, основанную на взаимном уважении и доверии. Развитие эффективного стиля общения подразумевает, что собеседники обладают коммуникативной компетентностью, позволяют друг другу честно и открыто выразить свои мысли и чувства, без опасения, что их отвергнут или не поймут. Коммуниканты должны быть готовы прислушиваться к мыслям и чувствам другого человека, а также уметь поделиться своими мыслями и чувствами.[5]

Трудности, возникающие в процессе общения и способствующие возникновению разногласий могут быть обусловлены комплексом внешних (объективных, социальных) и внутренних (субъективных, психологических) причин. К внешним факторам, оказывающие влияние на речь человека, относят традиции и речевые нормы, сложившиеся в данной этнокультурной общности; устойчивые стереотипы межличностных и межгрупповых отношений; выполнение различных социальных ролей, предписывающих определённую модель поведения.[4] Внутренние факторы в основном связаны с индивидуальными психологическими особенностями человека. Это психотип личности (темперамент и характер), мотивы и интересы, ценностные ориентиры, установки и взгляды. Кроме того, в межличностной и межгрупповой коммуникации возможна значительная потеря и искажение информации, например, из-за невнимательности, особенностей восприятия, ограниченности словарного запаса, недостатка времени. Значительный объём информации остаётся на уровне бессознательного. Причиной многих конфликтов выступают потери и искажения информации не только при общении оппонентов, но и при восприятии людьми окружающего мира. Человек достаточно избирательно воспринимает поступающую информацию. Роль фильтра, отсеивающего незначимые данные и детализирующего субъективно важные сведения, играют ценности, мотивы и цели.[3]

Л.П.Крысина делит все ситуации общения на симметричные и асимметричные. В первом случае собеседники имеют схожие социальные признаки, такие как социальная роль, статус, положение, возраст, пол. Во втором случае участники коммуникативного процесса обладают различными социальными признаками. Например, врач-пациент. Пациент может совершенно не понимать используемые врачом профессиональные термины, следовательно коммуникация неэффективная, возникают барьеры, мешающие передаче и усвоению нужной информации. Врач, в свою очередь, не всегда способен поставить точный диагноз, основываясь на сказанное пациентом.[6]

Неправильное понимание людьми друг друга в процессе общения - одна из самых распространённых причин возникновения конфликтов. Несовпадение позиций, убеждений, взглядов на ситуацию, предмет разногласий часто может быть вызвано не действительным расхождением во взглядах на одно и то же, а подходам к проблеме с различных сторон.[3] Поэтому так важно использовать эффективную коммуникацию в конфликто разрешении и предупреждению разногласий.

Рассмотрим роли (коммуникативная теория Эрика Бёрна), которые занимают люди в общении и конфликтном взаимодействии. Бёрн утверждал, что у каждого человека есть три Эго-состояния. Это своеобразное состояние/позиция, исходя из которой человек взаимодействует с другими. Эти

позиции были названы как «Ребёнок», «Взрослый» и «Родитель», каждая имеет свои характерные черты.[8]

1. Эго-состояние Родитель (Р) состоит общественных норм поведения, моральных норм и ценностей, установок и стереотипных представлений, которые мы в основном перенимаем от наших родителей.

2. Эго-состояние Ребёнка(Ре) «помнит» все детские состояния, реакции и позиции в отношении себя и других, содержит все наши потребности специфические для детства и физиологические потребности. Так же, состояние Ребёнка является источником творческого потенциала личности.

3. Взрослого(В) не ориентировано ни на полученный из вне или от родителей опыт, ни на собственный опыт из детства. Оно ориентировано восприятие текущей ситуации, получение объективной информации и принятии объективных решений.

Как правило, общение протекает без осложнений, когда обе стороны занимают роль «взрослого». Тем не менее знание психологических индивидуальных особенностей личности помогает в выборе подходящих и эффективных тактик, какую бы роль не занимал собеседник.

Приведём перечень ошибок коммуникации, которые могут спровоцировать конфликт:

1. Разговор на уровне аксиом и «истин», ссылки на авторитеты, народную мудрость – всё это мешает непосредственному обсуждению точек зрения, так как собеседник не готов отстаивать своё собственное мнение и быть открытым к спору.

2. Неперсонифицированный характер общения. Использование в речи безличных оборотов – «Давно установлено, что», «Не вызывает сомнений», «Всем известно».

3. Нарушение речевых норм. И.В.Григорьева определяет нарушение коммуникативной нормы как немотивированное отступление от коммуникативных стандартов и правил общения (излишняя книжность в разговорной речи, фамильярность делового дискурса, отсутствие реакции на приветствие, неясные по содержанию высказывания, чрезмерное употребление канцеляризмов, переход на личности и др.)

4. Выводы о намерениях людей, которые исходят из собственных опасений. Люди склонны принимать свои страхи за намерения другой стороны. Подозрительность часто естественным образом проистекает из существующей предубежденности. Более того, кажется, что так «безопаснее» и худшие опасения насчет другой стороны очевидны. Однако интерпретация высказываний и действий другой стороны в самом мрачном свете будет стоить отказа от свежих идей, ведущих к достижению соглашения, а мало заметные изменения в позиции будут проигнорированы или отвергнуты.

5. Перекалывание собственной вины на других. Обвинять других - самый легкий метод, особенно в том случае, когда человек чувствуете, что другая сторона действительно ответственна за что-то. Но даже если обви-

нения оправданны, они обычно контрпродуктивны. Наступление вынуждает другую сторону занимать оборонительную позицию и не соглашаться с тем, что другая сторона хочет сообщить, перестанут слушать и ответят собственным наступлением. Возложив на кого-то вину, мы прочно увязываем людей с проблемой.

6. Отсутствие обратной связи. Многие считают хорошей тактикой не уделять другой стороне слишком много времени и не признавать законности ее точки зрения. Опытный переговорщик поступает как раз наоборот. Пока вы не подадите знак, что хорошо понимаете, о чём говорит другой человек и что демонстрирует, вам могут не поверить, что вы слышали его. В противном случае, когда вы попытаетесь обосновать другой подход, они будут предполагать, что вы не поняли, что они имели в виду.

7. Соппротивление к развитию. Вместо того, чтобы признавать ошибки и развиваться, люди избыточно много сил тратят на поиск причин, почему это невозможно.

8. Поиск одобрения окружающих. Поиск одобрения лишает самостоятельности и критического мышления. И дело не в том, что нельзя быть хорошим для всех. Важнее то, что-то принципиально новое рассчитывая лишь на одобрение окружающих людей. Зависимость от одобрения другими людьми, от их мнения - это детская привычка, доставшаяся нам со времен полной зависимости от взрослых. С помощью наличия или отсутствия одобрения мы могли знать - что правильно и верно, а что нет. Однако у взрослого человека есть более надежные критерии истины - научный анализ, логика, эксперимент и проверка знаний на практике.(5,9,10)

Существуют разнообразные техники успешной коммуникации. Приведем некоторые из них(7):

1. Правило Гомера. Очередность аргументов влияет на их убедительность, их надо располагать в порядке: сильные — средние — самый сильный.

2. Правило Сократа. Для получения утвердительного решения по очень важному для вас вопросу, поставьте его на третье место, предпослав ему 2 коротких, простых для собеседника вопроса, на которые он без затруднения скажет вам «да».

3. Правило Паскаля. Открытая угроза может восприниматься как вызов и, чтобы не показаться трусливым, человек поступает вопреки требуемому, даже в ущерб себе. «Ничто так разоружает, как условия почетной капитуляции. Предложите такое решение, которое позволит собеседнику выйти с честью и затрудненного положения.

4. Не принижайте свой статус

5. Не принижайте статус и имидж собеседника. Любое проявление неуважения, пренебрежения к собеседнику есть покушение на его статус и вызывает обычно негативную реакцию. Указание на ошибку собеседника

или его неправоту наносит ущерб имиджу критикуемого. И потому воспринимается, как правило, болезненно, провоцирует спор или конфликт.

И.А.Стернин сформулировал следующие принципы, которые рекомендуется придерживаться(2):

1. Принцип терпимости. Предполагает принимать собеседника таким, какой он есть. Оценивать человека только после разговора с ним, а не полагаться на чужую оценку, формирующую ту или иную установку насчёт другой личности.

2. Принцип благоприятной самоподачи. Следует демонстрировать уважительное отношение к собеседнику. Это может проявляться как через вербальные(употребляемые в речи слова, выражения), так и невербальные(тон, громкость речи; мимика) средства коммуникации. Также стоит держать оптимальную для общения дистанцию. Выслушивать собеседника, не перебивая.

3. Принцип позитива (минимизация негативной информации). Как можно чаще давать собеседнику почувствовать себя значимым, отмечая в разговоре его отличительные особенности, интересоваться его мнением, обращаться по имени (имени-отчеству).

Ориентация на взаимопонимание и взаимодействие – одно из важнейших условий бесконфликтного общения.

Таким образом, коммуникация играет ключевую роль в разрешении конфликтов, поскольку позволяет сторонам выразить свои точки зрения, потребности и чувства, а также понять позицию, интересы друг друга. Эффективное общение способствует улучшению взаимопонимания, снижению напряженности и нахождению взаимовыгодных решений. Эмпатия, терпимость к различиям и способность искать компромиссы также являются важными навыками коммуникации при разрешении конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Н.В. Кажура. Понятие «Конфликт» [Текст] / г.Челябинск, 2023
2. О.А. Михайлова, Ю.Н.Михайлова, И.В.Шалина. Речевой конфликт и коммуникативные сценарии его гармонизации [Текст] / г.Урал, 2022, 136 с.
3. А.Я. Анцупов, А.И.Шпилов. Конфликтология [Текст] / 2000, 551 с.
4. Тимофеев, Н.С. Профилактика игромании в молодежной среде / Е. А. Тимофеева, Н. С. Тимофеев // Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе : Сборник научных статей V-й Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 10 октября 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2023. – С. 278-281.

КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**Чумаслова Евгения Владимировна, преподаватель***ОБПОУ «Курский государственный техникум технологии и сервиса»***Соболева Жанна Владимировна, кандидат исторических наук,
старший научный сотрудник***Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

Эффективное конфликто разрешение необходимо для поддержания отношений и эффективной коммуникации. Навыки решения конфликтов необходимо развивать и для этого существует множество способов.

В современном быстро меняющемся мире конфликты неизбежны. Они могут возникать как на работе, так и в личных отношениях. Важно помнить, что конфликты – это нормальная часть жизни, и их разрешение может быть полезным для обеих сторон необходимо научиться разрешать конфликты эффективно, чтобы избежать дальнейших негативных последствий.

Конфликты бывают разного происхождения: социальные, политические, экономические, семейные, межнациональные и т. д. Они могут возникать из-за различий в мнениях, ценностях, интересах или из-за конкуренции за ресурсы. Конфликты могут быть открытыми или скрытыми, прямыми или косвенными. Они могут приводить к напряженности, спорам, борьбе за власть, разногласиям и даже насилию [1 с.163].

Этапы конфликта следующие:

- 1-накопление недовольства и разногласий.
- 2-обострение ситуации и возникновение конфликта.
- 3-эскалация конфликта и усиление противостоящих сторон.
- 4-поиск и принятие решения по разрешению конфликта.
- 5-урегулирование конфликта и завершение противостояния.
- 6-восстановление отношений и возвращение к нормальной деятельности [2 с.250].

Для эффективного управления и разрешения конфликтов необходимы инновационные и адаптивные подходы. Вот некоторые ключевые стратегии разрешения конфликтов в современных условиях.

Первый и, пожалуй, самый важный - это коммуникация. Важно открыто высказывать свои чувства и точку зрения, а также слушать позицию другой стороны. Понимание точек зрения друг друга может помочь найти компромиссное решение.

Другой способ – это использование посредника. Нейтральное лицо может помочь сторонам увидеть ситуацию со стороны и помочь договориться. Также важно не забывать о своих эмоциях и контролировать их во время разрешения конфликта.

Еще один способ - это поиск общих интересов. Когда обе стороны сосредотачивают внимание на том, что их объединяет, а не на том, что их разделяет, это может способствовать быстрому разрешению конфликта.

Использование нелинейных подходов к разрешению конфликтов, которые учитывают меняющиеся обстоятельства и предпочтения сторон, а также смешанных моделей разрешения конфликтов, сочетающих в себе традиционные методы (например, посредничество) с современными технологиями.

Использование виртуальных платформ и приложений для разрешения конфликтов они облегчают общение между удаленными сторонами или во время пандемий, а также интеграция искусственного интеллекта (AI) в процессы разрешения конфликтов для автоматизации задач, улучшения анализа данных и предоставления поддержки на основе данных способствует конфликто-разрешению.

Следует развивать эмоциональный интеллект у лиц, решающих конфликты, чтобы понять и управлять собственными эмоциями и эмоциями других. Понимание культурных различий и их влияние на стили разрешения конфликтов [3 с.155].

Важно внедрять стратегии предотвращения конфликтов, таких как открытое общение, установление границ и обучение навыкам разрешения конфликтов. Раннее вмешательство с помощью нейтральных посредников или консультантов для предотвращения эскалации конфликтов и обеспечения своевременного разрешения.

Необходимо участие сторон в процессе разрешения конфликтов для обеспечения чувства владения и приверженности достигнутым решениям. Совместное определение основных интересов и совместная разработка творческих решений, которые удовлетворяют потребности всех сторон.

В решении конфликтных ситуаций помогает обучение техникам деэскалации для эффективного управления напряженными ситуациями и предотвращения насилия. Предоставление поддержки в области управления стрессом для снижения эмоционального напряжения и способствования конструктивному разрешению конфликтов.

Успешное разрешение конфликта зависит также от использования нейтральных и беспристрастных посредников или консультантов для облегчения переговоров и содействия беспристрастному решению. Соблюдение высоких этических стандартов и избегание предвзятости или конфликта интересов.

Конфликты могут иметь функции регуляции отношений и разрешение проблем. Разрешение конфликта может помочь улучшить отношения между людьми и найти компромиссное решение. Так же конфликт может вести к стимулированию развития и изменения он может привести к появлению новых идей, взглядов и подходов, способствуя инновациям и улучшению процессов [4 с.124].

В некоторых ситуациях конфликты могут мотивировать людей к действиям, поскольку они стимулируют конкуренцию и стремление к успешному разрешению проблем. Таким образом, конфликты могут быть полезными и даже необходимыми для развития отношений и процессов в обществе, на работе и личной жизни.

Признаки успешного разрешения конфликта:

- обе стороны выразили свои точки зрения и были выслушаны.
- стороны достигли взаимопонимания и согласия.
- встреча прекратилась без конфликтов и напряженности.
- были найдены компромиссы и взаимовыгодные решения для обеих сторон.
- стороны договорились о будущих шагах и способах предотвращения подобных конфликтов в будущем [5 с.28].

Важно помнить, что каждый конфликт уникален и требует индивидуального подхода к его разрешению. Главное - сохранять уважительное отношение к друг другу, быть открытым для диалога и готовым к компромиссам. Эффективное разрешение конфликтов в современных условиях требует комплексного подхода, который объединяет инновационные технологии, межкультурную осведомленность, совместное создание и другие стратегии, адаптированные к постоянно меняющимся потребностям и обстоятельствам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1.Ананьева Н.Н. Социально-психологические особенности аккультурации иноэтнических семей в процессе миграции в Россию [Текст] / Н.Н. Ананьева // Актуальные проблемы современного общества. – 2015. – № 3. –184 с.
- 2.Никитина Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте школы [Текст] / Е. А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2012. –№ 5-1 (44). – 352 с.
- 3.Тарасова Н.В., Тимофеев Н.С., Шамакина В.В. Особенности формирования стрессоустойчивости в студенческой среде (результаты психологического иледования) [Текст] / Н.В. Тарасова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2022. – Т. 12. – № 2. – 169 с.
- 4.Распопова Н. И. Медиация. [Текст] / Н. И. Распопова // М.: Юрайт, 2023 - 223 с.
- 5.Иванова Т. В. Психологические особенности младшего школьника как внутренний фактор креативности [Текст] / Т. В. Иванова // Провинциальные научные записки. – 2020. – № 1(11). –221с.

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

Сборник статей
3-й Всероссийской научно-практической конференции

18 апреля 2024 года

ISBN 978-5-907941-59-5



Компьютерная верстка и макет *Горохов А.А.*

Подписано в печать 06.11.2024 г.
Формат 60x84 1/16, Бумага офисная
Уч.-изд. л. 12,3. Усл. печ. л. 11,1. Тираж 100 экз. Заказ № 2427

Отпечатано в типографии
ООО Типография «Планета+»
305018, г. Курск, ул. Щепкина, д.20