

**ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА В УЧЕБНОЙ
ГРУППЕ НА СТРАТЕГИЮ ПОВЕДЕНИЯ СТУДЕНТОВ
В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ**

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Леонтьева Т. Г.

Развитию представлений о природе конфликтов и конфликтных ситуаций способствовали работы З. Фрейда и его последователей К. Юнга, К. Хорни, Э. Фромма, также А. Анцупова и А. Шпилова, Г. Здравомыслова, Д. Карнеги, Э. Шостра, Б. И. Хасана и т. д.

Известный нам Д. Карнеги отмечает, что главное средство состоит в том, чтобы уметь избегать конфликты. Но далеко не все разделяют такую позицию. Э. Шостром в своей книге «Анти – Карнеги, или человек-манипулятор» утверждает, что стремление сглаживать конфликты или избегать их бессмысленно и безуспешно, так как «конфликт в человеческих отношениях неизбежен,...необходим..., почти всегда приводит к творческим решениям».

Психологический словарь определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями».

С целью определения характерной тактики поведения студентов технического ВУЗа в конфликтной ситуации был использован тест Томаса-Килмена. Тест Томаса направлен на выявление репертуара поведенческих тенденций в противоречивых ситуациях. В результате можно определить в какой степени в репертуаре студента в конфликте представлены стратегии соперничества, сотрудничества, избегания, уступок или поиска компромисса.

Количество баллов, набранных испытуемым по каждой

шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

В результате обработки данных по методике К. Томаса были получены следующие результаты. Максимальный показатель был получен по стратегии избегание (10 человек – 40 %), минимальный – по стратегии соперничество (1 человек – 4 %).

Стратегия избегание может быть полезна, когда проблема представляется несущественной, недостойной внимания, и человек предпочитает сберечь время, силы и другие ресурсы на решение более важных, на его взгляд, задач. С другой стороны, уход от проблемы может привести к существенному обострению конфликтной ситуации. Если человек физически или эмоционально отстраняется от конфликта, игнорирует его, возможно, из опасения конфронтации, то он лишает себя возможности повлиять на ход развития ситуации.

На втором месте находится стратегия компромисс (7 человек – 28 %).

Компромисс требует определенных навыков ведения переговоров, позволяющих прийти к учёту интересов участвующих в конфликте сторон. Для реализации данной стратегии необходимые взаимные уступки участников. В идеале компромисс представляет собой удовлетворение интересов каждой из сторон ровно наполовину («по справедливости»).

Не менее важна и тактика поведения студентов в конфликтной ситуации – сотрудничество (5 человек – 20 %) и соответствует третьему месту. Сотрудничество – удовлетворение интересов обеих сторон. Для сотрудничества характерно стремление к сближению позиций, целей и интересов, необходимы интеллектуальные и эмоциональные усилия сторон, время и другие ресурсы. Совместно выработанное решение будет поддержано всеми участниками конфликта.

На четвёртом месте находится стратегия приспособление (2 человека – 8 %). Для приспособления характерны уступки интересам другой стороны, вплоть до полного подчинения ее требованиям. Уступки могут воспринимать по-разному: как демонстрации доброй воли (этом случае возможны ослабление напряжённости в отношениях и перелом ситуации в лучшую сторону) или как проявление слабости (может привести к эскалации конфликта).

На пятом месте приспособление соперничество (1 человек – 4 %). Данная стратегия направлена на удовлетворение исключительно собственных целей и интересов без учета целей и интересов другой стороны.

Наличие и характер конфликтов напрямую связан с таким психологическим феноменом как стиль управления.

Под стилем руководства можно понимать совокупность конкретных способов, с помощью которых происходит взаимодействие руководителей и подчиненных.

С целью определения стиля руководства в студенческой группе использовался опросник «Оценка стиля управления».

Таким образом, можно констатировать, что подавляющее большинство членов коллектива (77 %) оценили стиль руководства в группе как демократический, 14 % – как авторитарный, 9 % – как либеральный.

Для изучения связи между различными стратегиями поведения в конфликтной ситуации, а также стилем руководства мы применили корреляционный анализ (Correlations Spearman's rho).

Данный анализ позволяет установить прямые связи между величинами по их абсолютным значениям и может быть использован при применении шкалы интервалов и шкалы значений.

Таким образом, в результате корреляционного анализа была установлена положительная связь между:

- стратегией сотрудничества и коллегиальным стилем руководства (при $r=0,367^{**}$),
- стратегией приспособления и демократическим стилем руководства (при $r=0,304^*$),
- стратегией соперничества и либеральным стилем (при $r=0,287^*$).

Отрицательная связь была установлена между:

- стратегией соперничества и демократическим стилем руководства (при $r = -0,184^*$),
- стратегией приспособления и авторитарным стилем (при $r = -0,286^*$), а также между стратегией приспособления и либеральным стилем (при $r = -0,383^{**}$).

4. Корреляционный анализ позволил установить наличие отрицательной связи между следующими стратегиями поведения конфликтной ситуации:

- стратегией соперничества и избегания (при $r = -0,504^{**}$);
- стратегией соперничества и приспособления (при $r = -0,413^{**}$);
- стратегией сотрудничества и стратегией избегания (при $r = -0,332^*$);
- стратегией сотрудничества и стратегией приспособления (при $r = -0,390^{**}$);
- стратегией компромисса и избегания (при $r = -0,280^*$);
- стратегией компромисса и приспособления (при $r = -0,163^*$).

Таким образом, на примере изучаемого студенческого коллектива можно утверждать, что демократический стиль руководства выступает важным психологическим условием профилактики, а в случае возникновения – условием разрешения конфликтов.

Соперничество, как индивидуальная стратегия реагирования в конфликтной ситуации, положительно коррелирует с либеральным стилем руководства и отрицательно с демократическим. Это доказывает, что соперничество является де-

структивной стратегией, способной ухудшить психологический климат в коллективе.

Полученные данные в ходе исследования подтвердили, наиболее значимым фактором, оказывающим влияние на благоприятный психологический климат, который в свою очередь служит показателем отсутствия в коллективе острых деструктивных конфликтов, является стратегия избегания в конфликтной ситуации каждого члена коллектива и не оказывает существенного влияния на психологический климат.

УДК 621.762.4

Малецкая Д. В.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: ст. преподаватель Поликша Е. В.

Психологическая пригодность к профессии есть свойство личности. О пригодности можно судить по двум критериям: по успешному овладению профессией и по степени удовлетворения человека своим трудом. Оба критерия относительны, а порой субъективны. Именно эти критерии позволяют подойти к психологической характеристике профессиональной пригодности.

Профессиональная пригодность, как и другие личностные свойства, формируется в процессе деятельности — в учебе, на производстве и т. д. Очевидно, что профессиональная пригодность формируется в самом труде; однако вряд ли можно отрицать необходимость изучения природных предпосылок профессиональной пригодности, всех ее физиологических, психологических и социальных аспектов, что и позволяет в