

зованы для совершенствования работы с персоналом на данном предприятии.

*Д.В. Кунщикова*  
РГППУ, Екатеринбург

**Стратегия разрешения  
в конфликтной ситуации  
в коллективе слесарей КИПиА  
ОАО «КЗФ»<sup>3</sup>**

Конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений, социального взаимодействия. Социальные конфликты объективно неизбежны в любой социальной структуре, так как они являются необходимым условием общественного развития. Актуальность изучения данной темы состоит в разработке программы по снижению негативных последствий конфликта.

Термин «социального конфликта» впервые ввел немецкий философ и социолог Г. Зиммель (1858 – 1918). Под конфликтом понимают столкновение сторон, мнений, сил (Г.И. Козырев).

Проблемой социального конфликта занимались такие ученые как: К. Томас, Г. Зиммель, Н.В. Гришина, В.И. Брудный, В.А. Семенов, А.А. Ершов, В.М. Афоньков, А.Г. Ковалев.

В 1972 г. В.И. Брудный и В.А. Семенов определили конфликт как «столкновение противоположных интересов, мнений и стремлений». А.А. Ершов расширил и углубил данное определение, подчеркнув, что личностный конфликт «означает столкновение личностей ввиду несовместимости их потребностей, мотивов, целей, установок, взглядов, поведения в процессе и в результате общения этих личностей». В.М. Афонькова формулирует конфликт как «ситуацию столкновения и борьбы несовпадающих точек зрения, интересов, установок

субъектов». А.Г. Ковалев трактует конфликт через противоречие.

Несмотря на различные трактовки конфликта, выделяют присущие ему свойства:

– наличие противоречий, различий, между интересами, ценностями, целями, мотивами, ролями субъектов;

– противодействие, противоборство субъектов конфликта, стремление нанести ущерб оппоненту, травмировать его Я;

– негативные эмоции и чувства по отношению друг к другу как фоновые характеристики конфликтного взаимодействия.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях по К. Томасу применяется двухмерная модель регулирования конфликтов. Основопологающими измерениями в ней являются: кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

Соответственно этим двум способам измерения выделяются следующие способы регулирования конфликтов:

1. Соперничество (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому.

2. Приспособление, означающее, в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека.

3. Компромисс.

4. Избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей.

5. Сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Целью обследования является разработка программы по снижению негативных последствий конфликта.

Объектом данной работы является конфликтные ситуации, а предметом выступают стратегии разрешения конфликтной ситуации.

---

<sup>3</sup> Тезисы подготовлены под руководством к.п.с.н, доцента каф. ППР Садовниковой Н.О.

Гипотеза: предполагается, что у членов трудового коллектива проявляется такая форма поведения в конфликтной ситуации как приспособление, поскольку в основном работа каждого сотрудника индивидуальна.

В качестве диагностического инструментария был освоен и применен Тест «Тактики поведения в конфликтной ситуации» К.Томаса.

В исследовании приняли участие 12 человек (мужчины) в возрасте от 23 до 58 лет, средний возраст – 39,3.

Для обработки данных применялся дескриптивный и корреляционный анализ (в пакете статистических программ SPSS ver.17.0).

Анализ результатов дескриптивной статистики показал, что в трудовом коллективе слесарей КИПиА ОАО «КЗФ» преобладает такой способ регулирования конфликтов как приспособление ( $X_{\text{ср}} = 7,83$ ,  $M_o = 8$ ;  $M_e = 8$ ), согласно которому члены данного коллектива способны на принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека. Вероятно, что в данном трудовом коллективе конфликтные ситуации возникают, не так часто, что может быть связано со следующей особенностью деятельности субъектов труда – в основном работа каждого сотрудника индивидуальна, что исключает тесного взаимодействия между членами данного трудового коллектива. Менее всего выражен такой способ регулирования конфликтов как избегание ( $X_{\text{ср}} = 4,75$ ,  $M_o = 4$ ;  $M_e = 4$ ), согласно чему члены данного трудового коллектива не проявляют ярко выраженного стремления к кооперации и тенденции к достижению собственных целей. Вероятно, данное поведение может быть обусловлено именно преобладанием способа регулирования конфликта приспособления.

Поскольку в качестве гипотезы выступало предположение о том, что у членов трудового коллектива проявляется такая форма поведения в конфликтной ситуации как приспособление (это связано с тем, что в основном работа каждого сотрудника индивидуальна), то можно предполагать, что гипотеза подтвердилась.

Так как в трудовом коллективе слесарей КИПиА ОАО «КЗФ» не выявлено ярко-

выраженных конфликтных тактик поведения, то рекомендуется в случае возникновения конфликтов проводить такую организацию взаимодействия как переговоры.

Поскольку переговоры являются наиболее универсальной моделью разрешения конфликта, то данная модель организации взаимодействия вполне применима в данном трудовом коллективе.

Полученные в ходе исследования данные имеют практикоориентированный характер, поскольку могут быть непосредственно использованы для совершенствования работы с персоналом на данном предприятии.

*Д.В. Куницыкова*  
РГППУ, Екатеринбург

#### **Стиль межличностных отношений как результат преобладания свойств личности<sup>4</sup>**

Сфера межличностных отношений охватывает практически весь диапазон существования человека. Без межличностных отношений невозможно взаимодействие людей, следовательно, межличностные отношения опосредствуют совместную деятельность людей. Именно поэтому диагностика межличностных отношений актуальна для психологической практики. Для теории актуальность данной темы заключается в расширении знаний о личности и межличностном взаимодействии.

Изучением межличностных отношений занимались такие ученые как: Дж. Морено, Ф.Кронджет, А. Моллер, Г. Роршах, Р. Бейлс, Т. Лири.

Согласно Дж.Л. Морено, человек в каждый момент жизни играет роль, подобно актеру. Теория лидерских ролей (Р. Бейлс) рассматривает роли «профессионала» - лидера, ориентированного на решение деловых проблем, и

---

<sup>4</sup> Тезисы подготовлены под руководством к.п.с.н, доцента кафедры ППР Садовниковой Н.О.