

Гура Марина Вікторівна

здобувачка вищої освіти

другого (магістерського) рівня вищої освіти

Дніпровського гуманітарного університету

Науковий керівник:

Олійников Георгій Вікторович

кандидат медичних наук

доцент кафедри психології

Дніпровського гуманітарного університету

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СУТНОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ОСОБИСТОСТІ, СУСПІЛЬНО-НЕБЕЗПЕЧНІ НАСЛІДКИ І ЗАСОБИ ВИРІШЕННЯ ПРОТИРІЧ

Постановка проблеми: дослідження проблем сутності міжособистих конфліктів інтересів на виробництві потребують системи знань, принципи і технології керування. Сучасні проблеми розвитку конфліктології в літературі висвітлені недостатньо. Актуальність міжособистих конфліктів інтересів потребує дослідження основних психологічних аспектів для розробки систем контролю і діагностики розвитку конфліктів для їх вирішення.

Мета роботи: визначення об'єктивно-психологічних засобів вирішення конфліктів інтересів з психологічними засобами вирішення.

Предмет дослідження: конфлікт інтересів, психологічні особливості запобігання і врегулювання інтересів конфлікуючих сторін на підприємстві

Об'єкт дослідження: соціально-психологічні чинники змін поведінки конфлікуючих сторін з протилежними інтересами .

Концептуальна гіпотеза: вплив динаміки психологічно-мотиваційної спрямованості на конфлікуючі сторони, врегулювання відносин, попередження, розробка механізмів усунення наслідків конфлікту інтересів на підприємстві.

Наукова новизна: виділення засобів впливу, психологічного переконання на шляхи застосування сучасних психологічних засобів, щодо механізмів усунення і врегулювання конфлікту інтересів, проблем особистості на підприємстві і запобігання їх наслідків.

Практична значущість роботи: отримані результати дослідження можуть мати теоретичну і практичну значущість у роботі психологів для запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на підприємстві.

Завдання:

1. Аналіз теоретичних досліджень фахівців щодо надання психологічної допомоги конфлікуючим сторонам ідентифікація особливостей інтересів і розробка засобів психологічної допомоги щодо запобігання і врегулювання конфлікту сторін.

2. Підбрати коректне методологічне та методичне забезпечення психологічних методик на побудову відносин, впливу на конфліктуючі сторони інтересів щодо їх вирішення і подальшого запобігання.
3. Дослідити рівень психологічних змін у конфліктуючих сторін з різними інтересами щодо визначення шляхів підвищення самооцінки, вирішення і подальшого запобігання і з'ясування спірних моментів .
4. Розробити корекційну психологічну програму впливу на конфліктуючі сторони з різними інтересами для врегулювання питань пов'язаних з з'ясуванням спірних моментів.

Методи дослідження: теоретичні, емпіричні, модифікація поведінки, бесіди, дослідження усвідомлення

Психологічні методики: брейнсторминг, самооценка, асертивність, гешталь терапия, психокорекція, моделювання.

Аналіз наукової літератури: для повноцінного психічного розвитку людини, при роботі підприємства, потрібна розгалуженість сфер між особистих відносин. Використання функцій керування в сферах соціальної дійсності. Управління соціальними відносинами, планування, контроль діяльності суб'єктів пов'язані з проблемами і протиріччями. Подібні між особисті відносини приводять до конфліктних ситуацій, у тому числі з різними інтересами. Джерелом любого конфлікту, у тому числі з різними інтересами, будуть протиріччя з об'єктивними і суб'єктивними складовими. Серед багатьох управлінських протиріч важливо знайти основне. Таким протиріччям являється протиріччя між існуючою системою групових норм і адміністративних правил з одного боку і потребою усіх суб'єктів управління мати високі статуси, мати свободу і реальну можливість для самовиявлення[1]. Основним протиріччям у системі управління частіше всього являється протиріччя між бюрократичними правилами системи управління і потребою у свободі дій і самовиявленні. Іноді п протиріччя довготривалий час існують в латентній формі, а іноді мають характер довгого і систематичного цькування. Існуюча класифікація конфліктів доводить, що всі об'єктивні процеси мають зв'язок з процесами дезорганізації. Виділяють слідуєчи типи конфліктів: внутрішній, між особистий, в організаціях, між групові у тому числі з гендерними інтересами. Конфлікти пов'язані з правилами, які насправді мають негативні наслідки для представників жіночої статі, незалежно від того, відповідають вони вимогам роботи підприємства чи ні[2]. Такий стан, особливо з однобокими інтересами приводе до конфлікту між суб'єктами з подальшим переходом у психологічне напруження і конфронтацію сторін. Подобна ситуація проявляється специфічною поведінкою у виді невиконання своїх функціональних обов'язків. В подальшому конфлікт і конфронтація, особливо різних інтересів, приводе до групових протестів, звільнення суперників тощо[3]. Для попередження і припинення конфлікту важливим фактором буде налагодження зворотного зв'язку між конфліктуючими сторонами[4]. В подальшому необхідно провести роботу щодо корекції

стилю, форм і засобів управління враховуючи конкретні умови на підприємстві[5]. Правила, що до усунення наслідків, врегулювання відносин, стосовно конфлікту інтересів потребують додаткового врегулювання, роз'яснення, з конкретними прикладами з метою доведення до протилежних сторін. Вирішення конфлікту інтересів на виробництві можливе при умовах: пряма дія у виді наказів, розпоряджень, мотивація поведінки, вплив через систему цінностей, та соціальну сферу.

Аналіз отриманих даних: психологія конфліктів, як негативне явище на жаль має місто у нашому суспільстві. Існують різні різновиди конфліктних ситуацій. При чому кожна особистість в конфліктних взаємовідносинах бажає вирішити на свою користь, що не завжди вдається. На підприємстві, у великих колективах, конфлікти виникають між особами різної статі. Тому завданнями психологів будуть пошуки засобів вирішення конфлікту. На підприємстві, де ми проводили дослідження працювали 75 жінок. Тому, згідно класифікації конфліктів, ми розглядали їх як між особисті, групові і конфлікти в організаціях. Наші дослідження з огляду на непорозуміння, як конфлікт дозволили систематизувати проблеми і знайти шляхи їх вирішення. Тобто із загальної теорії конфліктів, основних їх принципів, глибини, ступеню загострення ми робили практичні висновки і за допомогою психологічних методів і методик знайти шлях до вирішення або альтернативний варіант. Нами, за допомогою бесід, модифікації поведінки, дослідженням усвідомлення були визначені змістовність і психологічну сторону конфлікту. Соціальна позиція психологів докорінно змінивши погляди сторін довела суть індивідуальних потреб, мети і цінностей конфліктуючих сторін. Різне сприйняття ситуації, яка існує на виробництві, конкретність, нападки, суперечки, різний рівень інформативності тощо очевидні. Психологічно - цінно сні дослідження дозволили виявити що кожен учасник конфлікту, по своєму, хотів затвердитися, задовольнити свої потреби, досягти своєї мети. Поділ на своїх прихильників і конкурентів сприймається по різному. Тому основна мета керівництва і психологів встановити особливості конфлікту і всі можливості його вирішення. По реальності ситуації психологічно ми спочатку визначали такі питання як «дійсний», «випадковий», «комбінований», «невірно зрозумілий», «латентний», «хибний». Нами були виявлені ресурсні і ціннісні конфлікти з іраціональною мотивацією у більшості конфліктантів. Психологічно ми враховували і такі боки як конструктивність і деструктивність поведінки. Використовуючи брейнсторминг, самооцінку всіх учасників, асертивність, гешталь терапію, психокорекцію, моделювання ситуації, як інформаційний фактор і такі допоміжні як поведінковий, відносин, ціннісний, структурний конструктивно вирішили конфліктну ситуацію.

Висновки: в концепції конфлікту, як протиріччя сторін, закладена концепція розщеплення, як механізму невдоволення, протиріччями у зіткненні протилежних бажань і мотивів. Перцептивно-когнитивний, феноменологічний механізм захисту залежить від конфліктуючих сторін.

Протиріччя і зіткнення побажань і мотивів, непорозумінь, неадекватності поведінки являють найбільш характерні боки. Конфронтація, фінансові незадоволення тощо стимулюють розвиток конфліктуючих сторін на підприємстві. Пошуки сучасних засобів припинення конфлікту інтересів на підприємстві, збоку психологів, довели факт зіткнення інтересів сторін, поглядів. В конфліктології, соціології і психології психологічному фактору відводиться головна, ведуча роль. Психологічна практика довела переговорним методикам, для вирішення конфлікту, головну роль. Ми в своїх засобах припинення конфлікту за допомогою психологічних методик отримали позитивні результати. Розуміння інтересів конфліктантів, їх вимоги, службові і сімейні відносини, загальний стан у сучасній Україні, психологічно була позитивно вирішена зона непорозумінь, ситуація, мотивація конфліктантів. Психологічний напрямок вирішення конфлікту психологами був спрямований на активні дії щодо вирішення суперечностей, виступаючи як медіатори. Для реалізації даної мети були використані відомі засоби такі як роз'єднання сторін, примирення. Взагалі усі конфлікти в залежності від конкретної ситуації, як і в нашому випадку закінчуються по відомим принципам – «виграш – програш», «програш – виграш», «програш - програш». Таким чином, у даному випадку психологам вдалося в більшій чи меншій мірі вирішити конфліктну ситуацію.

Список використаної літератури:

1. Когнитивная психология /Р. Солсо. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 589с. – ил. – (Серия «Мастера психологии»).
2. Конфликтология: Учебник. 4-е изд., стер./ Под ред. А.С. Кармина. – СПб.: Издательство «Лань», 2001. – 448 с., ил. – (Учебник для вузов. Специальная литература).
3. С.Е. Емельянов. Практикум по конфликтологии. – СПб. – Питер, 2001. – 368 с. : ил. – (Серия «Практикум по психологии»).
4. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд./Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с. (Серия «Мастера психологии»).
5. Макдермот Я., Яго В. Практический курс НЛП. – М.: Изд – во Эксмо, 2005. – 464 с.