

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Гадилия А. М.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,
доцент кафедры педагогики и психологии,
кандидат психологических наук, доцент

Достижение субъектами партнерских отношений социального согласия в трудовой деятельности предполагает умение выстраивать в деловом взаимодействии линию поведения, приводящую к нахождению компромиссов. В реальном трудовом коллективе поведенческие модели в конфликтных ситуациях могут иметь разный характер и последствия, приводить как к ожидаемому командному результату, так и нарушению системы межличностных отношений. В психологии трудовых отношений в основе конфликта лежат различия интересов людей, их взглядов, столкновение принципов и стремлений. Они могут иметь разное содержание, но в своем конечном выражении всегда выступают как отношения взаимного противодействия отдельных людей, как возникшие столкновения личностей.

Для того, чтобы будущему специалисту стать достаточно функционирующей частью команды, необходимо ориентироваться в ситуации взаимодействия с партнером, владеть содержательными компонентами делового общения, находить оптимальные пути для преодоления возникающих противоречий. Поэтому очень важно уметь разрешать конфликты в трудовой сфере конструктивными способами.

Конструктивность или деструктивность разрешения конфликта зависит от выбираемой личностью стратегии поведения. Каждая из моделей поведения в конфликте обусловлена его предметом, восприятием конфликтной ситуации, ценностью межличностных отношений, индивидуально-психологическими особенностями субъектов взаимодействия. Модели поведения отражают установки участников конфликта на его динамику и способ разрешения [1, с. 44].

В трудовом коллективе коммуникация является основой отношений. Умение выстраивать ее в конструктивном русле, даже

при возникновении противоречий, создает социально-психологическую атмосферу, способствующую процессу командообразования.

По мнению К. Томаса, людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Двухмерная модель регулирования конфликтов указывает на две возможные линии поведения личности: внимание к интересам других людей и игнорирование целей окружающих, защита собственных интересов [2, с. 137].

Для определения стиля поведения в конфликтной ситуации студентов экономического профиля обучения был использован опросник К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте». В исследовании приняло участие 50 человек: 20 юношей и 30 девушек.

Анализ данных позволил говорить о том, что для 22 % исследуемых характерен высокий уровень выраженности стратегии «соперничество». Во взаимодействии это может выражаться в неумении и непонимании необходимости принимать и выслушивать точку зрения другой стороны, настаивать на своем, что может приводить к дальнейшему углублению противоречий. Средний уровень проявления данной стратегии поведения выражен у 60 % студентов. Можно предположить, что испытуемые используют данную стратегию поведения, но не во всех конфликтных ситуациях, возможно, они комбинируют ее с другими.

У 81 % исследуемых наблюдается средний уровень выраженности стратегии «сотрудничество», то есть они способны учитывать интересы других, но могут заменять ее на менее конструктивную в конфликтной ситуации стратегию. Так же выявлено, что у 7 % низкий уровень проявления данной стратегии.

Низкий уровень проявления стратегии поведения «компромисс» выявлен у 24 % студентов. Обозначенная стратегия, вероятно, заменяется другими при возникновении конфликтной ситуации. Высокий уровень проявления компромиссного поведения характерен для 26 % испытуемых. Средний уровень проявления данной стратегии поведения в конфликте наблюдается у 50 % испытуемых. Это говорит о том, что компромиссная модель разрешения противоречий выбирается в ситуациях того требующих, но субъект не всегда полагается на нее при попытке разрешить конфликт.

Стратегия поведения «избегание» обнаруживает средний уровень выраженности у 49 % исследуемых. В конфликтных ситуациях эти испытуемые не вступают в диалог с конфликтующей стороной, не проявляют желания найти общее решение. У 36 % студентов выражен высокий уровень проявления данной стратегии. Вполне вероятно, что в конфликтных ситуациях «избегание» рассматривается как наиболее приемлемый способ поведения. Целесообразности других стратегий в зависимости от ситуации не является для них очевидной.

У 20 % исследуемых выявлен высокий уровень проявления такой стратегии поведения, как «приспособление». У 56 % выявлен средний уровень данной стратегии поведения.

Таким образом, мы видим, что студенты не используют какую-то определенную стратегию поведения в конфликте, они сочетают одну стратегию с другой, или же подстраиваются к определенной ситуации. Однако, значительная часть испытуемых все же не проявляет гибкости в конфликтном взаимодействии, предпочитает приспособляться или избегать ситуаций, несущих напряжение, требующих отстаивания своей позиции, выражения своего мнения, проявления желания искать точки соприкосновения, общность позиций. В ситуации командной работы практически невозможно выстроить бесконфликтное взаимодействие, чего, в принципе, и не требуется. Существовали и будут существовать коммуникативные или поведенческие причины, включая поведение сотрудников, его соответствие ожиданиям окружающих, вопросы собственности, разделения ролей, властных полномочий, ответственности. Через конфликты человек прорабатывает многие проблемы как личного, так и производственного характера. Конфликт несет в себе только деструктивную составляющую, но и новые возможности.

В связи с вышесказанным, актуальным является формирование и развитие у будущих специалистов навыков работы в команде, эффективной деловой коммуникации и сотрудничества, умения управлять конфликтом, выбирать оптимальные стратегии поведения, что создает основу для поиска конструктивных вариантов решения проблем, возникающих в трудовой деятельности.

Список цитированных источников

1. Камнева, Н. А. Эмпирическое исследование индивидуально-личностных и тендерных особенностей стилевых паттернов поведения в межличностном конфликтном взаимодействии / Н. А. Камнева // Научный диалог. – 2013. – № 9. – С. 41–49.
2. Леонов, Н. И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения : учеб. пособие / Н. И. Леонов. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.

РОЛЬ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Гринюк Н. А.

Украина, г. Киев

Киевский национальный торгово-экономический университет,
доцент кафедры мировой экономики,
кандидат экономических наук, доцент

В современных условиях глобализации на первый план выходит социальная сфера деятельности: стремление улучшить качество жизни в регионе обслуживания, содействие справедливому распределению экономического потенциала более широкому кругу людей, в определенной степени решения проблем занятости населения.

Именно в такой ситуации чрезвычайно возрастает роль кооперации и ее идеологии – идеологии экономического развития, общественного партнерства и гражданской ответственности. Кооперация проявляет свое отношение к глобализации экономики с позиции потребителя (своего пайщика), выступая в форме объединения населения, принимая на себя часть функций государства – социальную защиту населения. Уникальность кооперации заключается в том, что, с одной стороны, – это самоорганизующаяся общественная структура, а с другой – самодостаточная хозяйственная организация.

И именно эти особенности формируют главное преимущество, которое является основой для долгосрочного эффективного функционирования потребительской кооперации: оптимальное сочетание социальной миссии кооперации с ее хозяйственной