

## Проблемы психологии коллектива

Лутфуллаева Нигора  
Международный университет Нордик  
Доцент кафедры психологии и дошкольного образования,  
кандидат психологических наук  
E-mail: lutfullaeva.nigoraxon@gmail.com

Сложность современных экономических отношений в связи с переходом к рынку, серьезность проблем эффективного управления хозяйствующими субъектами, вызвали к жизни появления новых дисциплин, изучающих многие стороны человеческого поведения в производственном коллективе. Трудность в изучении этих проблем вызвана непохожестью и неповторимостью человеческой личности, особенностью её менталитета, характером целевых установок, условиями жизни и социальной среды.

Слово коллектив происходит от латинского «collegere» - собирать вместе. Коллектив-это специфическое объединение людей, характеризующихся социальными и социологическими особенностями. Коллектив-это совокупность людей, объединенных общей целью, отношениями сотрудничества и взаимопомощи. Коллектив классифицируется:

- по целям и содержанию (трудовые, учебные, боевые и т.д.);
- по форме организации и возникновения (организованные, стихийно-сложившиеся, независимые и т.д.);
- по составу участников;
- по отношению к личности;

Важнейшим качеством коллектива является направленность и сплоченность. *Направленность* служит для обозначения критериев (ценностей), которыми определяется поведение членов коллектива, то есть цели и средства, которыми должен руководствоваться индивид. Члены коллектива идентифицируют себя с ядром коллектива, осваивают его нормы поведения. Успехи коллектива становятся предметом личной гордости индивида, достижение цели приобретает личный смысл.

*Сплоченность* - характеризует единство коллектива, защиту коллектива в целом и каждого его члена в частности, взаимную поддержку, обеспечивающую «чувство локтя» у членов коллектива. Кроме того это сотрудничество, взаимная ответственность и психологическая совместимость, связанная с чувством «МЫ».

Источником активности человека, его мотивов, интересов являются потребности. У всех они разные. Базой являются биогенные потребности, которые выступают в соответствующем образе жизни. Центральная группа потребностей относится к самоутверждению (общение, уважение окружающих, социальный статус и т.д.) Более высокие потребности в саморазвитии (научные, общественные, эстетические и т.д.) и самореализации (творческая деятельность, реализация идеалов) человек готов пожертвовать материальными благами.

Для понимания склонностей, влияющих на поведение человека в коллективе, выделяют три типа:

✓ Один, ориентирован на задачу, добивается до сути вопроса, трудолюбив, инициативен, мало заботится о себе и о других. Он «бесчеловечен», так как человек-средство достижения цели, на взаимоотношения с другими не обращает внимания.

✓ Второй, ориентирован на других людей, на общение, взаимодействие с ними. С такими людьми легко работать: они заботятся о товарищах, уважают чужое мнение, в критической ситуации, чтобы не испортить отношений, могут пожертвовать задачей.

✓ Третий тип-ориентирован на себя. Они строптивы и агрессивны. Работая в одиночку, боятся, что их «успехи» используют другие. Завидуют чужим успехам-нежели я хуже? Предъявляя повышенные требования, не уверены в себе, боятся провала. В конфликте ищут повода обвинить других.

Взаимоотношения между людьми в коллективе зависят от нескольких переменных. Прежде всего это внешние факторы, исходящие от общества в целом. Было бы ошибкой недооценивать влияние таких факторов как физический микроклимат, наличие таких условий труда, к которым люди привыкли. Выделяют три группы причин, вызывающих конфликтные ситуации:

1) Недостатки, связанные с организацией производства (нормирование труда, начисление зарплаты, использование стимулов, ритмичность);

2) Недостатки в области управления, неумение расставить людей в соответствии с квалификацией и психологическими особенностями, попытки администрировать;

3) Недостатки, связанные с межличностными отношениями.

Итак, всем понятно, что конфликты всегда существовали, существуют и будут существовать, они неотъемлемая часть человеческих взаимоотношений.

Возможность возникновения конфликтов существует во всех сферах. Конфликты рождаются на почве ежедневных расхождений во взглядах, разногласий и противоборства разных мнений, нужд, побуждений, желаний, стилей жизни, надежд, интересов и личностных особенностей. Они представляют собой эскалацию каждодневного соперничества и противостояния в сфере принципиальных или эмоционально обусловленных столкновений, которые нарушают личностное или межличностное спокойствие. Существуют ли какие-то возможности конструктивного и успешного решения конфликта? Ключ решения этой проблемы состоит в том, чтобы взглянуть на конфликт, как на задачу, которая должна быть решена: в первую очередь определить причину конфликта, а затем - применить соответствующую технику решения конфликтных проблем. Например, *метод творческой визуализации* может быть использован для анализа причин конфликта; *метод мозгового штурма* может быть полезен при поиске альтернатив; *метод автоматической записи* может быть использован для выяснения собственных реакций на те или иные возможности; *метод мысленного представления* может помочь спросить самого себя и получить от внутреннего голоса совет в отношении выбора. Наконец, *техника волевого мышления* может быть использована для выработки

достаточной внутренней мотивации или контроля с целью реализации новых решений.

Методами контроля конфликтной ситуации может овладеть каждый. Они помогут решить проблему практически любого типа: внутренний конфликт, с окружающими людьми. С чего начать?

Процесс в целом начинается с рассмотрения конфликтов и определения их. Затем необходимо рассмотреть причины конфликтов и заострить внимание на источнике напряжения. Например, некоторые конфликты вызваны обстоятельствами; некоторые связаны с особенностями вовлечения в них людей; другие могут быть обусловлены повторяющейся формой поведения или отношения, которая может лечь в основу конфликтной ситуации.

Полезно иметь представление о некоторых общих причинах конфликтов между людьми, которые являются результатом недостаточного общения или непонимания; различия в планах, интересах и оценках; противостояния в групповых конфликтных ситуациях; неверных предположений в отношении чьих-либо действий; отсутствия сочувствия нуждам и желаниям других людей и т.д.

После обнаружения скрытых причин и источников конфликта следующим шагом является коррекция проблемы путем проходящей реакции. Например, если конфликт вызван недостаточным общением или его отсутствием, очевидная реакция состоит в поиске путей налаживания общения. Если конфликт связан с различием в жизненных планах, реакция будет заключаться в одном из компромиссов, выработанных в результате переговоров и поиска решений, при которых в выигрыше остается каждый участник конфликта. Если же помехой является собственные страхи и нерешительность, то решение заключается в выработке методов преодоления этих препятствий на пути.

Регулирование конфликтов требует соблюдение некоторых принципов. Например:

*1. Вмешательство в естественное развитие конфликтной ситуации должно осуществляться компетентными людьми.*

Особенности управления конфликтами во многом определяются их спецификой как сложного социального явления. Важным принципом управления конфликтом является принцип компетентности. Люди вмешивающиеся в развитие конфликтной ситуации, должны обладать общими знаниями о характере возникновения, развития и завершения конфликтов вообще. Эти знания могут быть следствием их теоретической подготовки или богатого жизненного опыта.

*2. Нельзя блокировать развитие противоречия, надо стремиться разрешить его неконфликтными способами.*

Дать возможность людям защищать свои интересы, но добиться, чтобы они делали это путем сотрудничества, компромисса, избегания конфронтации. Желательно не менять радикальным образом содержание развития событий, а

сделать так, чтобы форма разрешения назревшего противоречия была конструктивной, мирной.

Важным способом управления конфликтами является их профилактика. Профилактика конфликтов заключается в такой организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая исключает или сводит к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними.

Профилактика конфликтов -это их предупреждение в широком смысле слова. Ее цель-создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Деятельность по предупреждению конфликтов могут осуществлять сами участники социального взаимодействия, руководители организаций, конфликтологи. Она может вестись по четырем основным направлениям:

1.Создание объективных условий, препятствующих возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций. Создать объективные условия для минимизации их количества и разрешения неконфликтными способами не только возможно, но и необходимо;

2.Оптимизация организационно-управленческих условий создания и функционирования организаций - важная объективно-субъективная предпосылка предупреждения конфликтов;

3.Устранение социально-психологических причин конфликтов;

4.Блокирование личностных причин возникновения конфликтов.

Профилактика большинства видов конфликтов должна вестись одновременно по всем четырем направлениям.