

Секция «Личность и группа: пространство влияния и взаимодействия»

Влияние конфликтных ситуаций на формирование доверия между руководителем и сотрудником

Сабиров Гайрат Ганижанович

Студент (магистр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: gsabirov80@gmail.com

Важнейшими стимулами к развитию исследований в области психологии доверия явились запросы практики. Доверие со стороны руководителя к молодым сотрудникам является одним из основных факторов организационного успеха и эффективности командной работы воинского коллектива.

Существуют противоречия между мнениями исследователей, изучающие конфликтные ситуации в ходе формирования доверия между руководителем и молодым сотрудником: одни объясняют поведение сторон образованиями, стабильными во времени (*диспозициями, конфликтными чертами личности, установками*), другие - склонны рассматривать конфликтное поведение личности как результат исключительного влияния ситуационных факторов, как не зависящее от «внутреннего» ментально-мотивационного, смыслового плана[1].

Из множества подходов к этому вопросу большинство авторов выделяет, по крайней мере, три наиболее популярные теории. Это кеттелловская теория «16 PF», «Пятерка Нормана» (Norman, 1963) и система «PEN» Г.Ю. Айзенка [2].

Ситуационный подход делает упор на анализ отдельных стратегий, прямо не связанных с личностью. Это позволяет учитывать легкость изменения поведения в зависимости от ситуации и, в большей степени, акцентировать внимание на адекватности и эффективности той или иной стратегии и тактики [2].

Известные противоречия диспозиционного и ситуационного подходов отчасти могут быть преодолены в рамках интегративного подхода. Согласно основным положениям данного подхода, если исходить из психологической сущности конфликта, то он может быть рассмотрен как один из типов трудных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности между руководителем и молодым сотрудником в воинском коллективе [3].

В трудной ситуации деятельности руководителя/сотрудника противостоит среда, а во взаимодействии противостоит другой человек, или группа лиц.

Руководитель и сотрудник, находящийся в трудной ситуации, получает информацию о разных ее элементах: о внешних условиях; о своих внутренних состояниях; о результатах своих собственных действий. Обработка этой информации осуществляется посредством познавательных и эмоциональных процессов. Результаты обработки этой информации влияют на поведение руководителя/сотрудника в трудной ситуации. Когда человек стремится удовлетворить какой-либо мотив, он нередко сталкивается с противодействием. В результате различных внешних и внутренних противодействий возникает трудная ситуация [4].

Выводы: В целом следует отметить, что высокий уровень конфликтоустойчивости предполагает психологически грамотные действия и поведение в проблемных и предконфликтных ситуациях, оптимизацию взаимодействия с оппонентом в конфликте, недопущение втягивания себя в его эскалацию, сосредоточение усилий на конструктивном разрешении конфликта.

Источники и литература

- 1) Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешение конфликта. М., 1995
- 2) Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб, 2009.
- 3) Баранец Н., Веревкин А., Савинова Л. О причинах научных конфликтов. // Власть. 2012. № 4. С. 49-51
- 4) Волков Б.С., Волкова Н.В. Конфликтология: учебное пособие для студентов ВУЗов. М., 2010.