

- посібник / Г.І. Ломакіна. – Х.: Оберіг, 2014. – 168 с.
9. Марута Н. Посттравматичний стресовий розлад: сучасні можливості діагностики та терапії / Н. Марута // Ваше здоров'я. – 2015. – № 15/16. – С. 20-21.
 10. Москалюк Л.М. Психологічна корекція посттравматичних стресових розладів: навч. метод. комплекс / уклад. Л. М. Москалюк. – Київ., 2014. – 38 с.
 11. Мюллер М. Якщо ви пережили психотравмуючу подію. / М. Мюллер: пер. з англ. Діана Бузько; наук. ред. Катерина Явна. (Серія «Сам собі терапевт»). – Львів.: Видавництво Українського католицького університету: Свічадо, 2014. – 120 с.
 12. Реакція на важкий стрес та розлади адаптації. посттравматичний стресовий розлад [Електронний ресурс, режим доступу – вільний]: <http://neuronews.com.ua/page/reakciya-na-vazhkij-stres-ta-rozladi-adaptaciyi-posttravmatichnij-stresovij-rozlad> – 23.03.2017
 13. Шестопалова Л.Ф. Діагностика та лікування посттравматичних стресових розладів / Л.Ф. Шестопалова, Д.М. Болотов // Медична психологія. – № 5. – С. 11-13.
 14. Штокалюк Д. Психологічні особливості ПТСР в учасників-воїнів АТО / Д. Штокалюк // Студентський науковий вісник Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. – 2016. – Вип. 40. – С. 115-118.

Шериньова М.

Науковий керівник – проф. Радчук Г.К

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Виникнення трудових конфліктів на підприємствах та організаціях спричинено недоліками і труднощами у професійній та міжособистісній взаємодії працівників, що загалом обумовлює зростання конфліктності у трудовому процесі. Тому важливо з'ясувати позицію кожного працівника, специфіку управлінської діяльності керівника установи, а також соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Актуальність проблеми вказує на необхідність вивчення цього явища, розробку і впровадження дієвих способів та заходів щодо попередження й конструктивного вирішення вказаних конфліктів. Необхідно здійснювати просвітницьку роботу серед людей, які працюють у колективі, оскільки це допоможе попередити виникнення конфліктних ситуацій задля ефективної і продуктивної трудової діяльності.

Метою статті є аналіз теоретичних особливостей соціально-психологічних чинників виникнення конфліктів у трудовому колективі.

Проблема виникнення трудових конфліктів в організаціях привертає увагу багатьох вчених, таких як С.Банікіна, О.Бондарчук, М.Войтович, Л.Карамушка, Н.Коломінський, Е.Мейо, М.Фоллетт та ін. Розглянемо деякі погляди науковців на цю проблему.

Е. Мейо встановив, що вплив таких чинників, як умови праці робітників на продуктивність праці менший, ніж особисті стосунки людей на виробництві, спілкування працівників між собою, їх контакти у процесі трудової діяльності. На продуктивність праці впливають такі людські чинники, як соціальна взаємодія і групова поведінка. Е.Мейо зазначав, що людина істота соціальна, їй потрібно працювати в колективі.

Отже, можна вважати, що добрі взаємовідносини в організації можуть запобігати появі конфлікту.

М. Фоллетт розвинула ідею конструктивного конфлікту й інтеграційної єдності в бізнесі. Оскільки домінування й компроміс тільки поглиблюють конфлікт та в кінцевому результаті приводять до подальшої марної боротьби, інтеграція є кращим способом вирішення конфліктів у бізнесі [1].

Важливим є аналіз специфіки саме управлінських конфліктів у структурі організації. Цій проблемі присвячено праці С. Банікіної, О.Бондарчук, М.Войтович, Л.Карамушки, Н. Коломінського та ін. У дослідженнях названих авторів основний акцент зроблено на особливостях взаємодії в системі «керівник – підлеглий», і при цьому конфлікт розглядається не як патологія чи аномалія, а як значущий фактор для розвитку в керівника здатності взаємодіяти з підлеглими в умовах конфлікту, готовності приймати адекватне рішення в конфліктній ситуації. На думку вчених, загрозливим є не сам по собі конфлікт, а деструктивний конфлікт, який призводить до серйозних розбіжностей у роботі всієї організації, оскільки деструктивна взаємодія керівника й підлеглого у процесі управління може негативно впливати на діяльність організації в цілому. Тому важливе завдання управлінської діяльності керівника полягає в готовності перетворити деструктивний конфлікт на конструктивний [2; 4; 5].

На основі викладених вище позицій можна зробити висновок, що конфлікти в діяльності організації (організаційні конфлікти) – не тільки неминуче, а й необхідне, бажане явище, адже вони сприяють більш ефективній та швидкій адаптації системи до зрушень, які постійно відбуваються у зовнішньому середовищі. Вони виникають у межах будь-якої організації, що модифікується (змінюється чи руйнується) під впливом значущих для неї протиріч, і не є результатом або ознакою «поганого» неефективного управління.

Отже, трудовий конфлікт всебічний багаторівневий феномен соціально-трудова відносин, який передбачає розбіжності у інтересах, прагненнях, що стосовно трудових відносин, полягає у різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення і застосування умов праці. Однак, цілковита

відсутність конфліктів в організації призводить до застою у взаємовідносинах людей та груп, перешкоджає змінам, які мають на меті пристосування організації до динамічних умов існування.

Різні вчені по-різному підходять до визначення основних причин виникнення трудових конфліктів (Н. Гришина, Л. Лук'яченко, Л. Михайлова, В. Шаленко). Розглянемо деякі погляди науковців на цю проблему.

Н.В. Гришина, аналізуючи регулятори конфліктної взаємодії, виділяє три групи чинників: об'єктивні (розбіжності у сприйнятті та оцінці змісту ситуації конфлікту); групові (вплив соціально-перцептивних механізмів на особливості взаємодії в умовах конфлікту); індивідуальні (суб'єктивні чинники, які пов'язані з особистісними характеристиками учасників конфлікту) [5].

Л. Лук'яченко розглядав такі причини колективного трудового конфлікту: виявлення об'єктивно існуючих або можливих в майбутньому протиріч в інтересах окремих соціальних груп; визначення ступеня усвідомлювання протиріч сторонами.

На думку Л. Михайлової, передумовою виникнення трудових конфліктів часто виступають недоліки в організації виробництва, організації стимулювання праці, недосконалість оцінки праці персоналу, невідповідність якісного складу працівників завданням організації із-за недосконалого підбору та відбору персоналу та інше.

Вважається, що в основі аналізу причин виникнення трудових конфліктів лежить методологічний принцип причинності. Відповідно до цього принципу, між двома подіями (явищами) існує причинний зв'язок у тому разі, якщо перша подія є достатньою умовою для здійснення наступної події.

Згідно з таким розумінням, до причин, що зумовлюють трудові конфлікти, належать ті явища і події, внаслідок здійснення яких виникають конфлікти.

В. Шаленко розглядає три основні типи причин виникнення трудових конфліктів: умови, що підсилюють чи заохочують несумісність ціннісних розбіжностей; агресивні установки, що прямо приводять до конфліктної поведінки; психологічні процеси, що тягнуть за собою впевненість у несумісності розбіжностей. Умови виступають базою конфлікту і охоплюють: структурну диференціацію; дефіцит ресурсів; ідеологічні розбіжності і домінування [3].

Така типологізація може бути доповнена виокремленням об'єктивних і суб'єктивних причин трудових конфліктів.

Об'єктивні причини поєднують умови у вигляді об'єктивних похибок, помилок в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами та групами неминучою. Причинами конфліктів виступають організаційно-трудова суперечності в трудовому колективі й «неантагоністичні» організаційно-трудова суперечності (як причини конфліктів). Трудовий конфлікт може ґрунтуватися також на суб'єктивних причинах, зумовлених особливостями і станами індивідів та груп. Більше того, індивіди і групи іноді привносять у свої організаційно-трудова відносини зовнішні конфліктні настрої, що виникають за межами роботи [3].

Отже, аналіз причин соціальних конфліктів має охоплювати такі аспекти: економічні корені соціальної напруженості у суспільстві; політичні аспекти, соціально-етнічну ситуацію; реакцію населення на зміни, що відбуваються у суспільстві. Об'єктивні протиріччя обумовлені явищами і процесами, які не залежать від волі і свідомості людей, тому уникнути їх неможливо (між виробництвом і споживанням, між формальним характером права і необхідністю врахування особистості злочинця). Суб'єктивні протиріччя зумовлені такими факторами, які залежать від волі і свідомості людини (несумісність характерів, поглядах, ціннісних орієнтаціях).

Можна сказати, що об'єктивні й суб'єктивні причини трудових конфліктів не завжди помітні, іноді між ними немає чітких розмежувань. Об'єктивні суперечності в організації праці можуть призвести до глибоких особистісних антипатій, а особистісні антипатії до викривлення організаційно-трудова відносин. Одне слово, трудовий конфлікт відбувається з приводу, а не внаслідок певної організації праці.

Відзначимо, що трудовий конфлікт має такі негативні наслідки: посилення настрою ворожості, збільшення частки недоброзичливих висловів і взаємних оцінок, погіршення соціального самопочуття і самосвідомості людей у трудовому середовищі; зниження мотивації до праці і фактичних показників трудової діяльності внаслідок негативного настрою, недовіри та ін.

Трудові конфлікти також мають і позитивні сторони. У багатьох питаннях конфлікт допомагає виявити різноманітність поглядів, дає додаткову інформацію, допомагає виявити альтернативні вирішення проблем.

Узагальнюючи, зазначимо, що розв'язання трудових конфліктів відіграє важливу роль у діяльності організації і, в першу чергу, для самого керівника. Конфлікти потребують великих емоційних та матеріальних затрат, але разом з тим позитивні сторони конфлікту дають чимало потрібної інформації для успішного вирішення поставлених завдань.

На основі викладених вище позицій можна зробити висновок, що основними причинами виникнення конфліктів в організації є: суб'єктивні чинники, які пов'язані з особистісними характеристиками учасників конфлікту; недосконалість оцінки праці персоналу керівником; невідповідність якісного складу працівників завданням організації із-за недосконалого підбору та відбору персоналу; несправедливе використання заохочень і покарань керівником, його несерйозне ставлення до праці підлеглих; психологічна несумісність працівників,

зіткнення їхніх цілей, настанов, інтересів, мотивів, потреб. Об'єктивні причини поєднують умови у вигляді об'єктивних похибок, помилок в організації праці; саме вони зіштовхують людей, роблять конфронтацію між індивідами та групами неминучою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бондарчук О.І. Психологічні проблеми підготовки менеджерів у системі післядипломної освіти до управління конфліктами в освітніх організаціях // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки – К., Міленіум, 2003. – Ч. 10. – С. 8–11
2. Войтович М.В. Формування конфліктної компетентності у майбутніх менеджерів // Теоретико-методологічні проблеми вдосконалення психологічної підготовки менеджерів: Зб. наук. праць. – К., Персонал, № 1 (55), 2000. – С. 101–102.
3. Каленч Дж. Величайшая возможность в истории человечества [Електронний ресурс] / Дж. Каленч. Режим доступа: <http://linkz.ru/ebook/velvosm.zip>.
4. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л.М. Карамушка. – К., Либідь, 2004. – 424 с
5. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К., Полтава, 2009. – 268 с.

Шведецька А.

Науковий керівник – доц. Главацька О.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ПОДРУЖНІХ КОНФЛІКТІВ У СУЧАСНІЙ СТУДЕНТСЬКІЙ СІМ'Ї

Актуальність. Питання вивчення сім'ї як соціального явища не втрачає актуальності, оскільки стан благополуччя сім'ї вказує на загальний стан справ в окремій державі. Україна опинилася один на один з демографічною кризою та соціально-економічними проблемами. Під загрозою перебуває інтелектуальний потенціал та моральність народу, причиною цього є різке зниження життєвого рівня сімей в Україні. За таких умов необхідним є дослідження проблем сучасної молоді сім'ї з метою пошуку ресурсів для подолання кризових явищ та надання фахової допомоги.

На сьогоднішній день більшість студентів, які готуються до одруження або вже пов'язані подружніми узами, не вміють правильно будувати свої взаємини і практично не знають, як це зробити.

Методологічну і теоретичну основи роботи склали сучасні дослідження в психології, конфліктології, сексології сімейних стосунків. У дослідженні були враховані і використані наукові дані у сфері сексології (Д. Буртянський, В. Джонсон, І. Кон, В. Крісталь, І. Майстров, Г. Смірнов та ін.), психології спілкування (Б. Ананьєв, Л. Виготський, А. Добровіч, С. Лібіх, У. Петерсен, В. Рижов, В. Сисенко, С. Уткін та ін.), розвитку особистості і психологічного здоров'я (А. Варга, А. Волкова, А. Захаров, А. Леонтєв, В. Мясичев, Д. Роджерс), міжособистісних стосунків у сім'ї (Н. Пезешкіан, У. Харлі та ін.).

З огляду на це, **метою статті** є визначення поняття «студентська сім'я», висвітлення особливостей конфліктів у сучасній студентській сім'ї.

Виклад основного матеріалу. Сім'я традиційно розглядається як первинний соціальний інститут і є основою формування майбутнього будь-якого суспільства. Тому, зусилля держави, громадськості повинні бути спрямовані на благополуччя і добробут сім'ї, особливо студентської. Потрібно відзначити, що останнім часом має тенденцію до зростання кількість студентських шлюбів. Саме тому актуальною є проблема формування у молодого покоління готовності до створення щасливої майбутньої сім'ї.

Проблема створення сім'ї у період навчання хвилює не одну тисячу студентів. Існує думка серед молоді, що створення родини в університетські роки – запорука до щасливого сімейного майбутнього [4].

Перш ніж розглядати дану проблему, варто почати із визначення терміну «студентська сім'я». Ми звернемо увагу на результати нещодавніх наукових розвідок, об'єктом яких виступають студентські сім'ї. Так, Л. Авдєєва студентською називає таку сім'ю, в якій обоє членів подружжя – студенти денного відділення, тобто гомогенні за соціальним станом чоловік і дружина. Це молода сім'я, в якій подружжю не більше 28 років, а стаж сімейного життя не перевищує 5 років [3]. А. Багаутдінов, Л. Сафіна, О. Фаринич та Т. Щербан вважають, що студентська сім'я – це сім'я, в якій обоє членів подружжя – студенти денного відділення вищого навчального закладу [2; 7]. Т. Баландіна та Є. Зайцева, ведучи мову про студентську сім'ю, мають на увазі не тільки офіційно зареєстровані шлюби між студентами, але і незареєстроване співмешкання [6]. Л. Михайлова студентською сім'єю називає шлюбний союз, у якому хоча б один з його членів є студентом денного відділення вищого закладу. Студентську сім'ю науковці розглядають як різновид молоді сім'ї [5]. Г. Муратова терміном «студентська сім'я» позначає тип молоді сім'ї, в якій обоє членів подружжя – студенти денної форми навчання вищого закладу освіти, які перебувають в офіційно зареєстрованому шлюбі; вік подружжя не перевищує 25-ти років [3]. Отже, студентська сім'я – це складне соціальне утворення. Вона включає в себе різні компоненти,