

Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского
Педагогический институт

**СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ
И САМООПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЕЖИ
В ИЗМЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ**

*Материалы международной научной конференции
(г. Саратов, 23-24 октября 2009 г.)*

Часть 1

Саратов
ООО «Приволжское издательство»
2009

УДК (316.6:159.923)(082)
ББК 88.5я43
С69

**С69 Социальные представления и самоопределение молодежи
в изменяющемся мире: Материалы междунар. науч. конфе-
ренции. Саратов: ООО Приволжское издательство, 2009. – 308 с.
ISBN 978-5-91369-054-8**

В материалах конференции отражены результаты исследований психологов, работающих в проблемном поле социальной психологии в образовании. Обсуждаются новые подходы к теоретическим исследованиям, научные и практические разработки, вносящие существенный вклад в сферы деятельности педагогов и психологов образования.

Для студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников факультетов психологии, научных работников, а также всех интересующихся проблемами социальной психологии в образовании.

Редакционная коллегия:

*Р.М. Шаманов (отв. редактор), Н.С. Артюшкина (отв. секретарь), Е.Е. Бичарова,
М.В. Григорьева, Л.Е. Тарасова*

УДК (316.6:159.923)(082)
ББК 88.5я43

ISBN 978-5-91369-054-8

© Авторы статей, 2009



С.В. Кузнецова

г. Ижевск, Удмуртский государственный университет

Типы неконфликтных менеджеров

Вопросы теории и практики конфликтологии на сегодняшний день актуальны и востребованы самой жизнью. Особенно важны знания в области конфликтологии для руководителей, административно-управленческого персонала, так как руководство людьми, работа с ними изобилует конфликтными ситуациями. По данным социологических исследований, деятельность руководителя примерно на одну четверть связана с разрешением конфликтов. Но только конструктивное их решение позволяет получить позитивные, а не разрушительные последствия. Следовательно, необходимо учиться выбирать эффективные стратегии разрешения конфликтных ситуаций, позволяющие не только конструктивно решать возникающие проблемы, но и сохранять отношения людей. Исследования факторов влияния на поведение в конфликте дает возможность сделать прогноз поведения конкретной личности в конфликте.

В нашем исследовании «Влияние типа эмоционального реагирования личности менеджера на выбор стратегии разрешения конфликтов» (под руководством Леонова Н.И.) решается вопрос выявления степени конфликтности и эмоциональных особенностей личности руководителя, которые определяют его поведение в конфликте.

На основе шкалы «конфликтность», определенной экспертной системой «Служба персонала», были определены три группы менеджеров, отличающихся друг от друга коэффициентом (степенью) конфликтности: «руководители с высокой степенью конфликтности», «руководители с средневыраженной степенью конфликтности», «руководители с низкой степенью конфликтности» (далее в тексте – «неконфликтные»). По определению Анцупова А.Я. конфликтность

личности – это интегральное ее свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты.

Далее группы были подвергнуты сравнительному анализу и с помощью Т-критерия Стьюдента было определено, что группы статистически значимо ($p < 0,05$) отличаются друг от друга.

На основе факторного анализа была получена типология эмоционального реагирования личности менеджера. Типология была определена для каждой группы в отдельности: в группе «руководители с высокой степенью конфликтности», в группе «неконфликтные», в группе «руководители с средневыраженной степенью конфликтности».

Группа «Неконфликтные»:

В группе «Неконфликтные» было выделено 4 основных типов эмоционального реагирования личности:

1. **«Целеустремленный».** Низкоэмоционален, как в социальной, так и в предметной сферах, то есть неудачи в этих областях его не пугают, он реагирует на них спокойно. Эмоционально уравновешен. Ему не характерна тревожность, и наоборот, риск является основой положительных эмоций данного типа. В отношениях с другими доминантен. Практическая направленность у данного типа личности (т.е. испытывает ценностные переживания, связанные с реализацией деятельности, которая нужна субъекту сама по себе, независимо от благ). Данный руководитель не стремится конфликтовать, но, если вступает в конфликт, то чаще придерживается доминирующей позиции, выбирая стратегию соперничества.
2. **«Аффилиативный».** «Широкий» круг контактов, открытость, тяга к людям, общительность, жажда социальных контактов, легкость в установлении социальных связей – описание данного типа. Характеризуется сочетанием нескольких эмоциональных направленностей:

альтруистическая (в основе потребность в содействии и помощи, покровительство другим людям), коммуникативная (базируется на потребности общении, дружеских отношениях, сочувствующем собеседнике), гностическая (стремление понять, разрешить сложную проблему). Про него можно сказать, что для него важно общение ради самого общения. В конфликте чаще используется им стратегия компромисса.

3. **«Комфортный»** отличается эмоциональной устойчивостью. Данному типу не характерна стратегия соперничества, т.к. имеет ведущую эмоциональную направленность, в основе которой - потребность в телесном и душевном комфорте. При этом отношении к партнерам по общению очень доверчив, склонен к свободе от тенденции ревности, приспособляем, не стремится к конкуренции, заботится о других. Приспособление, избегание – выбираемые данным типом стратегии поведения в конфликте.

4. **«Застенчивый»** - застенчивый, сдержанный, неуверенный, боязливый, робкий, прямой, естественный, бесхитростный, сентиментальный. Речь замедленна, затруднена, высказывается трудно. Предпочитает иметь 1—2 близких друзей, не склонен вникать во все, что происходит вокруг него. Но стремится ко всему необычайному, таинственному и даже не слишком реальному. Выбор стратегии в конфликте – чаще это компромисс и сотрудничество.

Перспектива развития этой проблемы в практическом плане связана с разработкой практических рекомендаций, тренингов с учетом индивидуальных особенностей личности, помогающих освоить технику эффективной коммуникации и взаимодействий, необходимых для осуществления успешной деятельности руководителя.