

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ФИЛОСОФИИ И СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

Кафедра социальной работы и реабилитологии

ГВОЗДЕЦКАЯ Ульяна Владимировна

**ТРЕНИНГ ПО СНИЖЕНИЮ КОНФЛИКТНОСТИ У ЧЛЕНОВ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА: ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД**

Аннотация к дипломной работе

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
профессор Пальчик Г.В.

Минск, 2024

Аннотация

Структура и объем дипломной работы.

Дипломная работа включает в свою структуру следующие элементы: введение, две главы, заключение, список из 35 литературных источников.

Ключевые слова: конфликт, педагогический коллектив, социальный проект, социальный тренинг, социолог, трудовой коллектив.

Текст реферата.

Объект исследования: трудовой коллектив.

Предмет исследования: универсальная, малобюджетная тренинговая система по снижению конфликтности в трудовом коллективе.

Цель исследования: разработать и реализовать многоступенчатый проект «Тренинг по снижению уровня конфликтности в трудовом коллективе».

Методы дипломной работы: теоретический анализ литературных источников и нормативной документации, проектный подход.

Полученные результаты и их новизна.

Практическая значимость исследования: проект позволит снизить риск формирования и скорректировать существующие конфликты. Материалы дипломной работы могут быть использованы в научной и учебной работе на специализированных курсах по профильной подготовке.

Учитывая практическую значимость и научно-теоретическую актуальность данной проблематики, была выбрана тема исследования «Тренинг по снижению конфликтности у членов трудового коллектива: проектный подход». Проектный подход предполагал комплексное изучение и разработку эффективных методов управления конфликтами в рабочих коллективах.

Исследование, проведенное в рамках дипломной работы, позволило достичь значительного снижения уровня конфликтности среди сотрудников. Наблюдалось улучшение коммуникации, повышение взаимопонимания и сплоченности в коллективе.

На основании отзывов участников, проведенный тренинг по управлению конфликтами оказался успешным – он способствовал повышению заинтересованности педагогов в решении проблемы, углублению их знаний о природе конфликтов и методах их урегулирования, а также сплочению коллектива. Это создает благоприятную основу для дальнейшей работы по улучшению психологического климата в образовательном учреждении.

Из чего был сделан вывод, что комплексный тренинг в школе оказал значительное положительное влияние на социально-психологический климат в трудовом коллективе. Тренинг продемонстрировал гибкость и адаптируемость к различным контекстам, а также потенциал для долгосрочного влияния. Проект был ресурсоэффективным и реализован в рамках преддипломной практики.

В результате анализа результатов были предложены рекомендации:

- регулярные тренинги по эффективной коммуникации и управлению конфликтами;
- внедрение наставничества и менторства;
- обратная связь и открытый диалог с руководством;
- поощрение командной работы и совместных проектов;
- организация корпоративных мероприятий для укрепления командного духа;
- разработка процедур урегулирования конфликтов.

Предложенные рекомендации представляют комплексный подход к профилактике конфликтов в трудовом коллективе. Развитие навыков коммуникации, наставничество, обратная связь, командная работа, корпоративные мероприятия и четкие правила урегулирования конфликтов – всё это в совокупности создает благоприятную психологическую среду, способствующую сплоченности и повышению эффективности деятельности организации.

Достоверность материалов и результатов дипломной работы

Материалы дипломной работы по тренингу по снижению конфликтности у членов трудового коллектива основаны на актуальных нормативно-правовых актах, регулирующих вопросы управления персоналом и развития корпоративной культуры. В ходе работы был изучен передовой отечественный и зарубежный опыт реализации подобных программ повышения эффективности коллективной работы.

Кроме того, проект тренинга разработан с учетом специфики деятельности конкретной организации, что подтверждается всесторонним анализом ее текущего состояния и вовлечением ключевых заинтересованных сторон, включая руководство и сотрудников, в процесс проектирования программы. Это позволило обеспечить высокую практическую ориентированность и применимость предложенных решений.

Область возможного практического применения.

Материалы дипломной работы могут быть использованы в научной и учебной работе на специализированных курсах по профильной подготовке.

Реализация данного проекта может стать эффективным примером для других образовательных учреждений и основой для разработки региональных или национальных программ по работе с конфликтами в трудовом коллективе.

Анотація

Структура і об'єм дипломної праці.

Дипломна праця уключає у свою структуру наступні елементи:

увядзенне, два раздзелы, заключэнне, спіс з 35 літаратурных крыніц.

Ключавыя словы: канфлікт, педагагічны калектыў, сацыяльны праект, сацыяльны трэнінг, сацыёлаг, працоўны калектыў.

Змест працы.

Аб'ект даследавання: працоўны калектыў.

Прадмет даследавання: універсальная, малабюджэтная трэнінгавая сістэма па зніжэнні канфліктнасці ў працоўным калектыве.

Мэта даследавання: распрацоўка і рэалізацыя шматступеннага праекта «Трэнінг па зніжэнні ўзроўню канфліктнасці ў працоўным калектыве».

Метады дыпломнай працы: тэарэтычны аналіз літаратурных крыніц і нарматыўнай дакументацыі, праектны падыход.

Атрыманыя вынікі і іх навізна.

Практычная значнасць даследавання: праект дасць магчымасць знізіць рызыку фарміравання і скарэціраваць існуючыя канфлікты. Матэрыялы дыпломнай працы могуць быць скарыстаны ў навуковай і вучэбнай працы на спецыялізаваных курсах па профільнай падрыхтоўцы.

Улічваючы практычную значнасць і навукова-тэарэтычную актуальнасць дадзенай праблематыкі, была абрана тэма даследавання «Трэнінг па зніжэнні ўзроўню канфліктнасці ў працоўным калектыве». Праектны падыход прадугледжваў комплекснае вывучэнне і распрацоўку эфектыўных метадаў кіравання канфліктамі ў працоўных калектывах.

Даследаванне, праведзенае ў рамках дыпломнай працы, дазволіла дасягнуць значнага зніжэння ўзроўню канфліктнасці сярод супрацоўнікаў. Назіралася паляпшэнне камунікацыі, павышэнне паразумення і згуртаванасці ў калектыве.

На падставе водгукаў удзельнікаў, праведзены трэнінг па кіраванні канфліктамі аказаўся паспяховым – ён садзейнічаў павышэнню зацікаўленасці педагогаў у вырашэнні праблемы, паглыбленню іх ведаў аб прыродзе канфліктаў і метадах іх урэгулявання, а таксама згуртаванню калектыву. Гэта стварае спрыяльную аснову для далейшай працы па паляпшэнні псіхалагічнага клімату ў адукацыйнай установе.

З чаго была зроблена выснова, што комплексны трэнінг у школе аказаў значны станоўчы ўплыў на сацыяльна-псіхалагічны клімат у працоўным калектыве. Трэнінг прадэманстравал гнуткасць і адаптавальнасць да розных кантэкстаў, а таксама патэнцыял для доўгатэрміновага ўплыву. Праект быў рэсурсаэфектыўным і рэалізаваны ў рамках пераддыпломнай практыкі.

У выніку аналізу вынікаў былі прапанаваны рэкамендацыі:

- рэгулярныя трэнінгі па эфектыўнай камунікацыі і кіраванні канфліктамі;
- укараненне настаўніцтва і ментарства;
- зваротная сувязь і адкрыты дыялог з кіраўніцтвам;

- заахвочванне каманднай работы і сумесных праектаў;
- арганізацыя карпаратыўных мерапрыемстваў для ўмацавання каманднага духа;
- распрацоўка працэдур урэгулявання канфліктаў.

Прапанаваныя рэкамендацыі прадстаўляюць комплексны падыход да прафілактыкі канфліктаў у працоўным калектыве. Развіццё навыкаў камунікацыі, настаўніцтва, зваротная сувязь, камандная праца, карпаратыўныя мерапрыемствы і дакладныя правілы ўрэгулявання канфліктаў – усё гэта ў сукупнасці стварае спрыяльнае псіхалагічнае асяроддзе, якое садзейнічае згуртаванасці і павышэнню эфектыўнасці дзейнасці арганізацыі.

Дакладнасць матэрыялаў і вынікаў дыпломнай працы.

Матэрыялы дыпломнай работы па трэнінгу па зніжэнні канфліктнасці ў членаў працоўнага калектыву заснаваны на актуальных нарматыўна-прававых актах, якія рэгулююць пытанні кіравання персаналам і развіцця карпаратыўнай культуры. У ходзе работы быў вывучаны перадавы айчынны і замежны вопыт рэалізацыі такіх праграм павышэння эфектыўнасці калектывнай работы.

Акрамя таго, праект трэнінгу распрацаваны з улікам спецыфікі дзейнасці канкрэтнай арганізацыі, што пацвярджаецца ўсебаковым аналізам яе бягучага стану і ўцягваннем ключавых зацікаўленых бакоў, у тым ліку кіраўніцтва і супрацоўнікаў, у працэс праектавання праграмы. Гэта дазволіла забяспечыць высокую практычную арыентаванасць і дастасавальнасць прапанаваных рашэнняў.

Вобласць магчымага практычнага прымянення.

Матэрыялы дыпломнай працы могуць быць скарыстаны ў навуковай і вучэбнай працы на спецыялізаваных курсах па профільнай падрыхтоўцы.

Рэалізацыя гэтага праекта можа стаць эфектыўным прыкладам для іншых адукацыйных устаноў і асновай для распрацоўкі рэгіянальных або нацыянальных праграм па рабоце канфліктамі ў працоўным калектыве.

Annotation

Structure and scope of the diploma work.

The thesis includes the following elements in its structure: introduction, two chapters, conclusion, list of 35 references.

Key words: conflict, teaching staff, social project, social training, sociologist, labor collective.

Summary text.

The object of the research is a work collective.

The subject of the research is a universal, low-budget training system for reducing conflict in the workforce.

The purpose of the research is the development and implementation of a multi-stage project «Training to reduce the level of conflict in the workforce».

Methods of thesis: theoretical analysis of literary sources and regulatory documentation, project approach.

The results obtained and their novelty.

Practical significance of the study: the project will reduce the risk of formation and correct existing conflicts. The materials of the thesis can be used in scientific and educational work at specialized courses in specialized training.

Considering the practical significance and scientific and theoretical relevance of this issue, the research topic was “Training to reduce conflict among members of the work team: a project approach.” The project approach involved a comprehensive study and development of effective methods for managing conflicts in work teams.

The research conducted as part of the thesis allowed us to achieve a significant reduction in the level of conflict among employees. There was an improvement in communication, increased mutual understanding and cohesion in the team.

Based on the feedback from the participants, the training on conflict management turned out to be successful - it contributed to increasing teachers’ interest in solving the problem, deepening their knowledge about the nature of conflicts and methods for resolving them, as well as team unity. This creates a favorable basis for further work to improve the psychological climate in an educational institution.

From which it was concluded that comprehensive training at school had a significant positive impact on the socio-psychological climate in the work team. The training demonstrated flexibility and adaptability to different contexts, as well as the potential for long-term impact. The project was resource-efficient and was implemented as part of pre-graduation practice.

As a result of the analysis of the results, recommendations were proposed:

- regular trainings on effective communication and conflict management;
- introduction of mentoring and mentoring;
- feedback and open dialogue with management;
- encouraging teamwork and joint projects;
- organizing corporate events to strengthen team spirit;
- development of conflict resolution procedures.

The proposed recommendations represent an integrated approach to the prevention of conflicts in the workforce. The development of communication skills, mentoring, feedback, teamwork, corporate events and clear rules for resolving conflicts all combine to create a favorable psychological environment that promotes cohesion and increased organizational effectiveness.

Authenticity of the materials and results of the diploma work.

The materials of the thesis on training to reduce conflict among members of the workforce are based on current regulations governing the issues of personnel

management and the development of corporate culture. In the course of the work, advanced domestic and foreign experience in implementing similar programs to increase the efficiency of collective work was studied.

In addition, the training project was developed considering the specifics of the specific organization, which is confirmed by a comprehensive analysis of its current state and the involvement of key stakeholders, including management and employees, in the program design process. This made it possible to ensure high practical orientation and applicability of the proposed solutions.

Recommendations on the usage.

The materials of the thesis can be used in scientific and educational work at specialized courses in specialized training.

The implementation of this project can become an effective example for other educational institutions and the basis for the development of regional or national programs for dealing with conflicts in the workforce.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. - М.: ЧеРо, 2019. – 524 с.
2. Анцупов, А.Я. Словарь конфликтолога А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2022. – 527 с.
3. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. – СПб.: Питер, 2009. – 304 с.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М: ЮНИТИ, 2022. – 465 с.
5. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2017. – 235 с.
6. Бобченко Т. Г. Психологические тренинги: Основы тренинговой работы. – СПб. : Питер, 2020. – 256 с.
7. Бодров, В.А. Информационный стресс / В.А. Бодров. – М.: Наука, 2021. – 430 с.
8. Бойко, В.В. Энергия эмоций в обществе: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – СПб. : Соц.-психол. центр, 2022. – 479 с.
9. Большаков, В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, игра, игры / В. Ю. Большаков. – СПб. : Соц.-психол. центр, 2016. – 379 с.
10. Браун, Дж. Психология Фрейда и неотрейдисты / Дж. Браун. – М., 2017. – 304 с.
11. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2015. – 520 с.
12. Васильев, Н.Н. Тренинг преодоления проблем / Н.Н. Васильев. – СПб.: Речь, 2023. – 174 с.
13. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие / И.В. Вачков. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Изд-во ОСВ-89, 2024. – 255 с.
14. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2019. – 336 с.
15. Горбушина, О.П. Психологический тренинг. Секреты поведения / О.П. Горбушина. – СПб.: Питер, 2018. – 195 с.
16. Гришина, Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2018. – 544 с.
17. Дмитриев, А.В. Конфликтология / А.В. Дмитриев. – М.: Альфа-М, 2023. – 336 с.
18. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2019. – 384 с.

19. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации / С.М. Емельянов. – СПб. : Авалон, 2021. – 256 с.
20. Журавлев, А.Л. Социально – психологические аспекты исследования конфликта / А.Л. Журавлев, А.А. Вахин // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – 2021. – С. 357-372.
21. Журавлев, А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. – 2018. – № 1. – С. 49-53.
22. Каменская, В.Г. Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта / В.Г. Каменская. – СПб. : Детство-пресс, 2019. – 144 с.
23. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 2023. – 386 с.
24. Крушельницкая, Н.И. Психологический тренинг как технология / Н.И. Крушельницкая, Ю.В. Макаров // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2021. – № 155. – 166 с.
25. Куликов, Л.В. Виды трудового стресса / Л.В. Куликов, О.А. Михайлова // Психология психических состояний. Вып. 3 / под ред. проф. А.О. Прохорова. – Казань : КГПУ, Изд-во Института управления, 20 21. – 467 с..
26. Леонов, Н.И. Конфликтология / Н.И. Леонов. – М. : НПО «МОДЭК», 2018. – 368 с.
27. Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М. : Инфра-М, 1999. – 692 с.
28. Моница, Г.Б. Коммуникативный тренинг / Г.Б. Моница, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб. : И Речь, 2018. – 224 с.
29. Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб. : Речь, 2022. – 400 с.
30. Немчин, Т.А. Состояние нервно-психического напряжения / Т.А. Немчин. – Л. : Издательство Ленинградского университета, 2003. – 187 с.
31. Никифоров, Г.С. Психология здоровья / Г.С. Никифоров. – СПб. : Речь, 2022. – 256 с.
32. Пайнс, Э. Практикум по социальной психологии / Э. Пайнс, К. Маслач. – СПб. : Питер, 2020. – 528 с.
33. Пезешкиан, Н. Психотерапия повседневной жизни: тренинг разрешения конфликтов / Н. Пезешкиан. – СПб. : Речь, 2021. – 288 с.
34. Скотт, Г. Конфликты: пути их преодоления / Г. Скотт. – Киев : Верзилин и К ЛТД, 2022. – 318 с.
35. Шакуров, Р.Х. Психология эмоций: новый подход / Р.Х. Шакуров – СПб. : И Речь, 2022. – 424 с.