

РАЗДЕЛ IV. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 316.6.159.9.01

Дмитриева Л.М.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ГЕНДЕРНЫХ КОНФЛИКТОВ ЖЕНЩИН ВОЕННОСЛУЖАЩИХ*

Аннотация. Статья посвящена изучению теоретических проблем исследования гендерных конфликтов женщин-военнослужащих. На основе теоретико-методологического анализа гендерных конфликтов женщин военнослужащих автор приходит к выводу о том, что изучаемый процесс имеет достаточно сложный характер развития и свои особенности. В статье предложена авторская модель детерминации гендерных конфликтов женщин военнослужащих. Гендерные конфликты детерминированы широким набором различных причин. Исходя из этого, комплексная и системная профилактика гендерных конфликтов в поведении женщин-военнослужащих имеет несколько направлений.

Ключевые слова: гендер, гендерный конфликт, модель детерминации гендерных конфликтов.

Вынужденная адаптация отражает конфликт между индивидуальными проявлениями личности и ценностями, принятыми в группе и обществе. Такие конфликты в психологии называются гендерными конфликтами, возникновение которых вызвано потребностью в пересмотре традиционных женских и мужских ролей [5].

Гендерный конфликт существует на разных уровнях социальной действительности, так как порождается дифференциацией гендерных ролей. На макроуровне взаимодействия социальных субъектов гендерный конфликт представляет собой социальный конфликт, где социальные группы людей (мужчин и женщин) реализуют собственные цели в соответствии с собственными убеждениями и интересами. На уровне межличностных отношений гендерные конфликты наиболее распространены в семейной и профессиональной сферах. На внутриличностном уровне (интраиндивидуальном) можно

говорить об особых конфликтах, связанных с внутренним самочувствием и состоянием индивида по поводу его гендерной идентичности и исполнения гендерной роли. Специфика гендерного конфликта на внутриличностном уровне И.С. Клециной раскрывается при соотнесении подструктур: «Я как индивидуальность – Я как представитель гендерной группы», то есть через соотношение внешней социальной оценки, получаемой личностью в процессе взаимодействия с другими людьми, и собственной оценки как носителя гендерных характеристик и субъекта полоспецифических ролей [3].

Разработанность проблемы исследования и состояние ее изученности. Проблема конфликтных взаимодействий привлекает пристальное внимание ученых и находит отражение в целом ряде работ отечественных и зарубежных психологов (А.Я. Анцупов, М.В. Афонькова, Н.В. Гришина, А.И. Донцов, А.А. Ершов, А.Г. Здравомыслов, Л.А. Петровская, Т.С. Сулимова, Р. Дарендорф, М. Дейч, Л. Козер, К. Левин, Г. Зиммель и др.), в которых в настоящее время достаточно подробно изучена тема противоречий и кризисов в межличностных конфликтах (М.В. Афонькова, Л.А. Петровская, К. Боулдинг, Л. Козер, Э. Фрейд, К. Хорни и др.). Как правило, большинство авторов либо рассматривают конфликты широко, как психологический, социологический феномен, либо посвящены таким узким темам, как конфликты в педагогической деятельности (С.М. Сулейменова, Э.И. Киришбаум, Л.И. Смирнова и др.), семейной сфере (А.И. Ушатиков, А.И. Тащева, В.Е. Резников и др.), в системе государственной службы (М.П. Крапивин, Е.Г. Баранов, Д.Л. Моисеев, Г.П. Малюченко, Е.А. Тарасова и др.), некоторые работы посвящены конфликтам в сфере управленческой деятельности (В.Г. Грызунова, О.И. Денисов), а также в производственных коллективах (Н.В. Гри-

* © Дмитриева Л.М.

шина, Л.И. Грина и др.).

Существует значительное количество работ, в основном зарубежных авторов, посвященных проблеме изучения психологических особенностей мужчин и женщин, исследованиям в области гендерной психологии (А. Адлер, А. Барнетт, О. Вейнингер, Ж. Пиаже, З. Фрейд, К. Холл, К. Юнг и др.). Среди этих работ большинство описывают особенности их формирования в детском и подростковом возрастах (В. Аксенова, Дж. Виткин, М.С. Егорова, М. Клее, Д.В. Колесов, Ю.М. Орлов, Х. Ремшмидт, А.Г. Хрипкова и др.). Исследования взрослых людей, как правило, содержат описание различий в личностных качествах, способностях, умениях и т. п. В настоящее время широко исследуются гендерные и половые различия людей, однако описание особенностей поведения мужчин и женщин в конфликтных ситуациях, и в частности, в организационных конфликтах, достаточно расплывчато и отражает в основном картину эмоциональных реакций, в то время как остальные составляющие поведения рассмотрены недостаточно. Между тем это весьма важная и актуальная проблема современной практической психологии, требующая более подробного изучения.

Теоретический анализ основных подходов к изучению особенностей гендерных конфликтов в отечественной и зарубежной психологической науке позволил определить основания, используемые для объяснения причин и движущих сил их детерминации: гендерная идентичность [Е.П. Ильин 2010; Е.Ю. Красова 2002; Э.А. Понуждаев 2003]; нормативные предписания гендерных ролей [Д. Майерс 2000; М.А. Цебрук 2008]; гендерная агрессивность [Г.Г. Журавлева 2004]; гендерная адаптация [В.Н. Кириллина 2007; И.С. Клецина 2004].

Методологической основой выделения гендерного конфликта, его структурных элементов и социально-психологических особенностей послужили научные разработки представителей деятельностного подхода в психологии [С.Л. Рубинштейн 2007; А.Н. Леонтьева 2004]. Гендерный конфликт возникает тогда, когда удовлетворение потребностей личности встречает некую преграду в виде определенных, сложившихся шаблонов поведения противодействующей конфликтной стороны.

С учетом выделенных методологических подходов к изучаемой проблеме разработана теоретическая модель детерминации гендерных конфликтов, включающая в себя

структурно-функциональный и структурно-динамический компоненты.

В структурно-функциональном отношении теоретическая модель детерминации гендерных конфликтов состоит из субъектов гендерного конфликта: женщина/мужчина военнослужащие, стремящиеся удовлетворить собственные потребности и социально-психологические условия военной службы.

В структурно-динамическом отношении выделяются способ действия в ситуации конфликтного взаимодействия женщины-военнослужащей.

Основой модели детерминации гендерных конфликтов женщин-военнослужащих является способ удовлетворения потребностей в конфликте. В реальной ситуации конфликтное взаимодействие зависит от развития гендерных особенностей участников конфликта (мотивационно-потребностная, когнитивная, поведенческая и эмоциональные сферы). Их развитость или дисфункция порождает особенности конфликта (см. рис. 1).

Причинность гендерных конфликтов женщин военнослужащих не ограничивается только личностными (психологическими) качествами и условиями военно-социальной среды. Необходимо рассмотреть их взаимодействие, в частности конфликтное, которое ведет к дисгармонии в системе «личность – военно-социальная среда». Представляется, что сущность гендерного конфликта заключается не столько в возникновении противоречия, столкновении интересов возможности удовлетворения потребностей, сколько в способе разрешения создавшегося противоречия, в противодействии субъектов социально-психологического взаимодействия.

Всевозможные противоречия возникают везде и всегда, и определенная часть их разрешается путем конфликтов, что ведет к отклонениям в поведении, т.к. сущность конфликта в данном случае шире столкновения интересов и взглядов и заключается в противодействии субъектов конфликта в целом. Таким образом, под *конфликтным взаимодействием* понимается наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социально-психологического взаимодействия личности военнослужащего с условиями военно-социальной среды, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями и санкциями по отношению друг к другу.

С опорой на исследования проблемы конфликтов, конфликтного взаимодействия

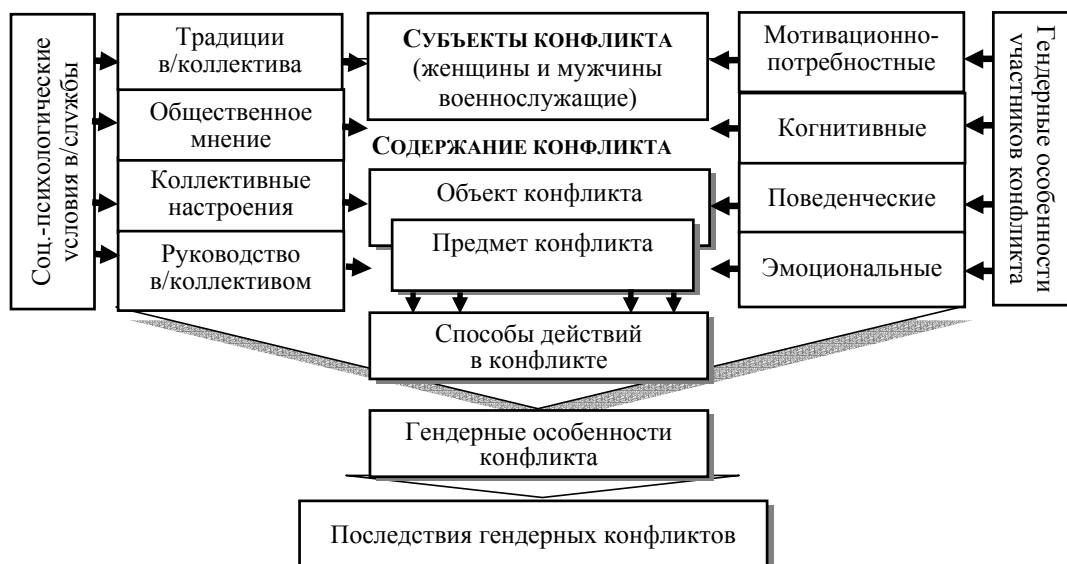


Рис. 1. Теоретическая модель детерминации гендерных конфликтов женщин военнослужащих

в отечественной и зарубежной психологии [А. Анцупова 2004; К. Левина 2001; Т. Шибутани 1999; А. Шипилова 2004 и др.] выделим основные измерения противодействия субъектов конфликта: в общении, поведении и деятельности. В нашем случае особый интерес представляет сфера поведения, сущность противодействия в которой заключается в поступках или действиях с целью выражения несогласия с оппонентом, блокировки его активности или нанесения ему материального (морального) ущерба.

В психологической литературе приведены различные классификации конфликта, представленные в работах А. Анцупова, М. Дойча, А. Рапопорта, Л. Козера, Л. Понди, Р. Мака, Р. Снайдера, А. Шипилова и т.д.

Подобное разнообразие типологий конфликта неизбежно и оправданно. Изучая конфликт с самых различных точек зрения, исследователи могут выделять самые разные, существенные для их частных целей основания классификации и, соответственно, получать различные виды типологии. Ввиду этого любые попытки предлагать какую-либо единственную, так сказать, истинную классификацию конфликта представляются заведомо неоправданными. Поскольку настоящая статья преследует методологические цели, мы ограничимся в рассмотрении проблемы типологии некоторыми методологическими замечаниями.

Типологизация конфликта играет важную методологическую роль. Она служит не только средством охвата и упорядочения на-

копленных знаний, что уже само по себе весьма существенно, но и часто играет заметную эвристическую роль в процессе получения новых знаний. Попытки проанализировать имеющиеся конкретные примеры конфликтных ситуаций с точки зрения выбранного основания классификации нередко обнаруживают совершенно новые аспекты конфликтов, ускользавшие ранее от внимания исследователя.

В полной мере методологическая роль типологизации конфликта может сказаться лишь при выполнении основных логических требований, предъявляемых к научной классификации. В частности, основание классификации должно быть четко выделено и последовательно проведено, в результате чего классификация должна оказаться полной (по выделенному основанию) и непересекающейся. Поскольку в конфликтной ситуации участники конфликта могут выбирать различные способы поведения (вне зависимости от половой принадлежности), поэтому для объективного представления о типах гендерных конфликтов военнослужащих предполагается целесообразным рассмотреть динамическое взаимодействие стереотипов поведения оппонентов в конфликте. Основной описательной категорией такого взаимодействия является понятие «способы действий в конфликте» [1].

Способы действий в конфликте в значительной степени зависят от доминирования гендерного развития и могут протекать на паритетных началах, если, например, женщи-

Типы конфликтов в зависимости от гендерных особенностей поведения его участников

Доминирование гендерного развития у мужчин (женщин) военнослужащих	Доминирование гендерного развития у женщин военнослужащих	
	Маскулинные	Феминные
Маскулинные	1 «Симметричный конфликт, маскулиного типа» Конфликтующие стороны выбирают маскулинные стратегии поведения	2 «Асимметричный конфликт, феминного типа» (Женщины-военнослужащие выбирают феминные действия, а мужчины (женщины) демонстрируют маскулинные действия в конфликте)
Феминные	3 «Асимметричный конфликт, маскулиного типа» (Женщины-военнослужащие выбирают маскулинные стереотипы поведения в конфликте, а мужчины (женщины) - феминные действия)	4 «Симметричный конфликт, феминного типа» (Женщины и мужчины (женщины) военнослужащие в конфликте выбирают феминные образцы поведения)

на в конфликте с маскулиным мужчиной выбирает маскулинные способы действий в конфликте (см. табл. 1).

По предложенной схеме **первый квадрант** предполагает симметричный конфликт, особенностями которого являются одинаковые жесткие, подавляющие способы действий, выбираемые женщинами и мужчинами (женщинами) военнослужащими.

Второй квадрант – в конфликте женщины-военнослужащие проявляют сдержанность, уравновешенность, невозмутимость, тогда как мужчины (женщины) – военнослужащие демонстрируют подавляющие, агрессивные образцы поведения.

Третий квадрант – женщины выбирают наступательные, враждебные способы разрешения конфликтной ситуации, а оппоненты (мужчины/женщины-военнослужащие) предпочитают спокойствие, уравновешенность.

Четвертый квадрант – в конфликте женщины-военнослужащие проявляют уравновешенность, сдержанность, и их оппоненты также проявляют сдерживающие, не враждебные образцы поведения.

В соответствии с выработанным подходом **особенности гендерных конфликтов женщин-военнослужащих** – это взаимодействие или психологическое состояние, в основе которого лежит противоречивое восприятие гендерных ценностей, отношений, ролей, приводящее к столкновению интересов и целей.

Исходя из разработанных теоретических основ гендерных конфликтов женщин-

военнослужащих, следуют условия их разрешения. Разрешение – заключительная стадия эволюции конфликта. Разрешение конфликта возможно, во-первых, за счет преобразования самой объективной конфликтной ситуации, и, во-вторых, за счет преобразования образов ситуации, имеющих у сторон. Вместе с тем и в том, и в другом случае возможно двойное разрешение конфликта: частичное, когда исключается только конфликтное поведение, но не исключается внутреннее сдерживаемое побуждение к конфликту у сторон, и полное, когда конфликт устраняется и на уровне фактического поведения, и на внутреннем уровне. Полное устранение конфликта за счет преобразования объективной конфликтной ситуации мы имеем, например, когда посредством разведения сторон они лишаются возможности и необходимости контакта и, следовательно, конфликтного взаимодействия (перевод одного из конфликтующих сотрудников в другое подразделение). К тому же типу относится разрешение конфликта, состоящего в борьбе сторон за некоторые ограниченные ресурсы, посредством изыскания дополнительных ресурсов и полного удовлетворения ими обеих сторон. Например, покупка второго телевизора в семье, если два ее члена желают одновременно смотреть разные программы.

Частичное разрешение конфликта на объективном уровне имеет место, когда посредством соответствующей модификации реальных условий среды конфликтная ситуация преобразуется таким образом, что стороны оказываются незаинтересованными в

продолжении конфликтных действий, хотя стремление достичь первоначальной цели у сторон остается. К этому типу относятся, например, многие административные решения конфликта, вводящие определенные запреты и санкции на случай их нарушения.

Разрешение конфликта посредством изменения образов, имеющих у сторон – особенно интересный для социального психолога случай. Подобное разрешение конфликта (полное или частичное) предполагает, прежде всего, реструктурирование имеющихся ценностей, мотивов, установок, а также принятие новых, и поэтому здесь уместен весь арсенал средств, разрабатываемых социальной психологией для этих целей. Следует также отметить, что разрешение конфликта состоит из определенных правил-действий.

Во-первых, нельзя предвзято относиться к инициатору конфликта. Первое правило поведения в конфликте – справедливое, непредвзятое отношение к инициатору конфликта. Всякий межличностный конфликт начинается с того, что в паре или группе появляется человек, чем-то недовольный – это инициатор конфликта. Именно он выступает с требованиями, претензиями, обидами и ждет, что партнер прислушается к нему и изменит свое поведение. Обычно партнер отрицательно реагирует на инициатора конфликта. Он обвиняет его в том, что тот «снова чем-то недоволен, опять затевает ссору по пустякам», что «ему вечно чего-то не хватает», «всегда ему все не так». Роль обвиняемого всегда неприятна, поэтому, естественно, каждый нормальный человек старается ее избежать.

Таким образом, для того чтобы конфликт с первого же шага не пошел по «кривому пути», нужно справедливо и, главное, терпеливо отнестись к инициатору столкновения: сразу же, «с порога», не осуждать, не отмахиваться, не бранить, но внимательно и по возможности максимально доброжелательно его выслушать.

Во-вторых, необходимо сузить предмет конфликта, т.е. выявить предмет конфликта и не расширять его. Под предметом понимается причина недовольства партнера: что его конкретно не устраивает, что ему не нравится в поведении другого. Это правило должен соблюдать и инициатор конфликта, т.е. отчетливо и ясно сформулировать, прежде всего, для себя, что его не устраивает и раздражает в другом. Затем полно и понятно изложить причину своих претензий.

В-третьих, стремление к позитивному

решению конфликта, т.е. формулировка позитивного решения острой ситуации. Это заставит инициатора: мысленно взвесить все «за» и «против» в выдвигаемом обвинении; рассчитать возможные последствия конфликта для взаимоотношений; самому подумать за обвиняемого о предпочитаемом им варианте исхода конфликта. Все вместе это может снизить потенциал негативной напряженности инициатора, расширить его представление о предмете и целесообразности конфликта, ощутить себя в роли обвиняемого. Например: «У меня сегодня очень болит голова и если можно, говорите чуть потише». Инициатор как бы находит постороннюю причину, заставляющую его предъявить претензию, что ослабляет напряженность ситуации.

Чтобы избежать ссоры в конфликтной ситуации, обвиняемому необходимо уточнить предмет противоречий, локализовать причины недовольства и предложить инициатору конфликта подсказать позитивный выход.

В-четвертых, контроль эмоций. Нередко конфликтующие партнеры в состоянии верно определить предмет конфликта, справедливо отнестись к праву инициатора, высказать свои требования, наметить исходы конфликта, но весь тон разговора порой сводит на нет эти достижения. Как правило, конфликтующие стороны в момент конфликта испытывают напряженность эмоционального состояния. Их высказывания категоричны, запелляционны, требовательны.

Поэтому самое обязательное условие спора, столкновения – максимально спокойный и ровный тон высказываний, точность и продуманность слов. Нужно говорить так, чтобы в голосе и словах не было даже намека на раздраженность, гнев, упрек, не было оскорбления в адрес партнера. Словом, по форме спор должен быть «деловым разговором деловых людей».

В-пятых, соблюдение такта в конфликте, т.е. необходимо избегать конфликтов, затрагивающих чувства собственного достоинства личности. Нельзя допускать, чтобы претензии по поводу предмета конфликта переходили в оскорбление личности. Часто у людей сохраняется «детский эгоцентризм», когда любые конфликты с любыми людьми воспринимаются как сугубо личные. Так, нечаянный обидчик – мужчина – в глазах женщины может олицетворять весь мужской род (грубый, эгоистичный, «неджентельменский»).

Подводя итоги теоретического анализа особенностей гендерных конфликтов жен-

щин военнослужащих, следует отметить, что в основе данного вида конфликтов лежит доминирование гендерного развития его участников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник. – М., 2004. – 345 с.
2. Кириллина В.Н. Конфликтология гендера. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2007. – 302 с.
3. Клецина, И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика / И.С. Клецина. – СПб: Алетейя, 2004. – 408 с.
4. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб.: Питер, 2007. – 720 с.
5. Ильин Е.П. Пол и гендер. – СПб.: Питер, 2010. – 688 с.

L. Dmitrieva

THE ORETICAL PRINCIPLES OF GENDER CONFLICTS' MODEL OF FEMALE MILI-

TARY PERSONNEL. CONDITIONS OF CONFLICT RESOLUTION

Abstract. This article is devoted to analysis of theoretical problems' research of female military personnel gender conflicts.

According to the theoretic-methodological analysis of female military personnel gender conflicts, the author concludes that the process being under research has a very complicated developmental character and its own peculiarities. The article contains the author's determination model of gender conflicts of female military personnel.

The great number of various reasons determines gender conflicts. On the basis of this, complex and constant systemic preventive measures of gender conflicts occurred in behavior of female military personnel have several directions.

Key words: gender, gender conflicts, determination model of gender conflicts.

УДК 378.016

Казьмина А.В.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-СОЦИАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ В ВУЗЕ*

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования навыков профессионально-социальной безопасности в процессе подготовки социальных педагогов в вузе. Автор отмечает, что курс «Защита окружающей среды и промышленной безопасности» должен решать три главных задачи: идентификация опасностей, профилактические мероприятия опасностей и защита от опасностей. Из этого следует, что у студентов надо вырабатывать идеологию безопасности, формировать безопасное мышление и поведение, необходимые каждому человеку.

Ключевые слова: профессионально-социальная безопасность, взаимодействие человека со средой обитания, опасности природного, техногенного, экологического и социального происхождения.

Сложные и противоречивые изменения, происшедшие в нашей стране за последние годы, потребовали переосмысления качества профессиональной подготовки специалистов

в различных областях деятельности.

Современная российская действительность характеризуется высоким темпом изменений. Требуются специалисты, обладающие рядом новых профессиональных качеств:

- высокой степенью стрессоустойчивости в профессиональной деятельности;
- высокой степенью мобильности;
- высокой степенью профессиональной грамотности, куда входят: профессионально важные качества, профессиональные знания, умения и навыки.

Усиливающей сущностью безопасности жизнедеятельности становятся человек и общество.

Статистика последних десяти лет свидетельствует об обострении глобальных экологических проблем: локальном изменении климата и биосферы, ухудшении экологической обстановки, увеличении аварий производственного характера, аварий и травм на транспорте, где главную роль, чаще всего, играет человеческий фактор.

В процессе жизнедеятельности человек

* © Казьмина А.В.