

на внутреннюю информацию в плане предсказаний результатов деятельности самими испытуемыми.

В основу построения модели положена информационная концепция развития сложных систем. При этом связь энтропии с информацией позволяет по значениям гомогенной функции оценивать степень утилизации внешней информации в зависимости от количества информационных потоков, их величины, происхождения и смысла. Таким образом, определяется поисковая активность организма, характеризующаяся интенсивностью обмена информацией с внешней средой.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айламазян А. К., Стась Е. В. Информатика и теория развития. М.: Наука, 1989.
2. Антомонов Ю. Г. Моделирование биологических систем. Справочник. Киев: Наукова думка, 1977.
3. Величковский Б. М. Современная когнитивная психология. М.: МГУ, 1982.
4. Винер Н. Кибернетика. М.: Советское радио, 1969.
5. Волькенштейн М. В. Энтропия и информация. М.: Наука, 1986.
6. Леонтьев А. Н., Кринчик Е. П. О применении теории информации в конкретно-психологическом исследовании//Вопр. психологии. 1961. № 5. С. 25—46.
7. Яглом А. М., Яглом И. М. Вероятность и информация. М.: Наука, 1973.
8. Hochberg J. E. Attention, organization and consciousness//Attention: Contermporary theory and analysis/Ed. D. J. Mostofsky. N. Y., 1970.
9. Neisser U. Cognitive psychology. N. Y., 1967.

Методы и методики

© 1992 г. А. Н. Лебедев

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ В УСЛОВИЯХ
НОВОВВЕДЕНИЙ

Рассматривается проблема межличностных конфликтов в производственном коллективе в условиях нововведений. Предложен метод прогнозирования конфликтных ситуаций для решения социально-психологических проблем перехода промышленного предприятия на новые формы организации и оплаты труда. Анализируются вопросы надежности и валидности метода, приводятся основные математические формулы для статистической обработки полученных результатов. Метод обладает прогностической силой, позволяя предсказывать конфликты до проведения инновационных мероприятий. Используется ряд индикаторов: предметный, мотивационный, оценочный, поведенческий. Метод может применяться в практике работы социально-психологической службы предприятия.

Ключевые слова: межличностный конфликт, инновация, совместная деятельность, взаимодействие, оценка и самооценка, поведение в конфликтной ситуации.

Огромное количество изменений в обществе в настоящее время происходит одновременно и за очень короткое время. Сознание людей часто оказывается не подготовленным к таким резким переменам в жизни. Смысл многих нововведений по-прежнему остается неясным для большого числа граждан. «Инновационный взрыв» вызывает беспокойство, неуверенность в завтрашнем дне. Неопределенность, в которой приходится жить современному человеку, стимулирует его активность прежде всего для защиты личных интересов. Все это не может не отражаться на отношениях между людьми. Поэтому, к сожалению, одним из наиболее распространенных социально-психологических явлений в обществе до сих пор является конфликт.

К проблеме конфликтов в отечественной социальной психологии до недавнего времени относились с предубеждением. В основном они рассматривались в контексте изучения «социально-психологического» или так называемого «морального климата» в коллективе [1, 6, 7]. Эти термины снижали остроту восприятия сущности конфликтных отношений. Они позволяли говорить о противоречиях в мягкой форме, как бы подчеркивали их «неантагонистический» характер.

Следует вместе с тем отметить, что положительная роль конфликта как механизма развития в общеметодологическом плане неоднократно отмечалась в психологии. Однако реально эмпирическим исследованиям конфликтных ситуаций уделялось мало внимания. Практически отсутствовали эффективные методы прогнозирования и профилактики конфликтов. Такие проблемы, как политические

или межнациональные конфликты, до недавнего времени в нашей психологии не рассматривались вовсе.

Длительное время существовала и была широко распространена следующая точка зрения: конфликты возникают только потому, что люди по-разному смотрят на одно и то же. Такой «когнитивистский» подход к данной проблеме создавал иллюзию, что избежать конфликта можно, если коллективно обсуждать спорные вопросы и при этом вырабатывать совместные решения по тем или иным пунктам. Сейчас многие авторы начали открыто признавать, что основная причина конфликтов — это прежде всего столкновения интересов людей, их реальных действий, осуществляемых с определенными противоречивыми целями [2, 9].

Необходимо отметить важное противоречие: с одной стороны, высказывается мнение, что конфликтная ситуация разрешает накопившиеся противоречия и объективно способствует развитию [1, 8]; с другой — отмечается, что конфликты не являются неизбежными и эволюционное развитие, пусть более медленное, ничуть не менее значимо уже по той причине, что в нем больше человечности.

Последнее подтверждается анализом явлений, к которым приводят конфликтные ситуации. Столкновения интересов отдельных людей или группировок на промышленном предприятии в условиях нововведений могут приводить к увеличению числа психических и соматических заболеваний (неврозов, инсультов, инфарктов и т. д.), способствуют повышенному употреблению спиртных напитков и росту правонарушений. Разумеется, можно было бы только приветствовать борьбу нового со старым, если бы не приходилось приносить в жертву этой борьбе судьбы, а иногда даже и жизни людей.

Пожалуй, эта проблема в настоящее время не имеет однозначного решения. Рассматриваемые точки зрения находят и своих сторонников, и своих противников. Очевидно только одно: конфликты мешают жить и работать. Они заставляют людей рано или поздно выступать против всего, что ухудшает отношения между ними, а в конечном итоге и против нововведений.

В связи с этим одна из важных задач социального психолога состоит в том, чтобы при возникающих по объективным причинам и способствующих социально-экономическому развитию конфликтных ситуациях помочь людям избежать психических травм, негативного эмоционально-психического напряжения. Реальные варианты решения этой задачи — прогнозирование и профилактика конфликтных ситуаций [4, 11].

Многие авторы справедливо отмечают, что существует большое количество как причин, вызывающих конфликтную ситуацию, так и ее типов. Одним из типов социально-психологического конфликта является межличностный конфликт, который иногда определяют как оознанное противоречие между людьми в условиях общения при наличии попыток его разрешения на основе эмоциональных отношений [1]. Среди причин межличностного конфликта называют противоречивые стремления, способы поведения, установки людей при достижении каких-либо целей [8].

Некоторые психологи помимо социально-психологических причин межличностных конфликтов выделяют, например, материально-технические, хозяйственно-организационные, социально-профессиональные и социально-демографические причины [1, 6].

В ряде случаев справедливо отмечается, что в основе межличностного конфликта часто оказываются «оскорбленное чувство собственного достоинства», ущемленное самолюбие соперников, завышенные самооценки на фоне низких взаимных оценок друг друга и т. д. [4].

На практике в целях прогнозирования возможных конфликтных ситуаций часто применяются психологические тесты, измеряющие склонности соперников к конфликтному поведению. Они выявляют, например, потенциальную конфликтность как черту характера личности. В данном случае широко используется методика К. Томаса (K. Thomas) [5, 11], определяющая тип поведения индивида в конфликтной ситуации, а иногда — прожективные и полупрожективные мето-

дики: ТАТ, методика Розенцвейга и др. Применяются личностные тесты, в частности многофакторный опросник 16PF Кеттела, такие факторы, как А, D, E, L и др.

Недостатки этого подхода: при прогнозировании не учитывается, что тип поведения человека в конфликте во многом зависит от характеристик его соперника. В общении с разными людьми может проявляться различный тип поведения. Это определяется не только личностными особенностями соперника, но и его статусом в группе, авторитетом.

Использование подобных методик дает достаточно грубые прогнозы еще и потому, что предмет конфликта здесь не учитывается. Хотя вполне очевидно: именно потребность в конкретном объекте в условиях различного дефицита приводит к тому, что люди, склонные к конфликтам, вступают в эти отношения. Кроме того, отсутствие потребности, интереса к какому-либо объекту у одного из потенциальных соперников или отсутствие самого объекта, как правило, не приводит к конфликту.

Попытки прогнозировать межличностные конфликты с помощью социометрической методики и ее модификаций также не всегда продуктивны. Применение классического варианта социометрии, выявляющей взаимные симпатии и антипатии при ответах на вопросы типа «С кем из членов группы Вы хотели бы работать вместе?», не позволяет определить мотивацию выбора, а значит, не дает точных прогнозов по отношению к конфликту.

Нами была предпринята попытка разработать метод, который позволил бы преодолеть изложенные выше недостатки. Глубина прогноза здесь определяется рядом индикаторов. Описываемый вариант метода основан на четырех индикаторах, каждый из которых выявляет определенный аспект в прогнозировании межличностного производственного конфликта. Одни индикаторы — «оценочный» и «поведенческий» — являются очень мощными в плане прогноза, другие — «предметный» и «мотивационный» — выходят за рамки собственно психологического исследования и поэтому рассматриваются лишь в общем виде. Они предполагают проведение дополнительных обследований, например анкетирования, уточняющего условия, характерные для конкретного предприятия. Тем не менее каждый из индикаторов увеличивает точность прогноза, делает его более определенным, а поэтому крайне необходим.

Предметный индикатор. Как уже отмечалось выше, метод прогнозирования социально-психологических конфликтов в условиях производственной деятельности должен основываться на методологическом принципе анализа предметности межличностных отношений [3, 4]. То есть в исследовании необходимо всегда выделять некоторые объекты или предметные области, которые потенциально могут оказаться в дефиците, а следовательно, стать причиной разногласий между людьми, стремящимися к овладению данными объектами. Эта точка зрения во многом совпадает с концепцией конфликта, выдвинутой американским психологом Л. Козером (L. Coser) [10].

Следуя данному принципу, необходимо найти такие параметры, которые включали бы в неявной форме, удобной для проведения опроса, информацию об объектах, вызывающих материальный или другой интерес у членов коллектива, потребность в достижении. Так, например, если анализ проводится в условиях нововведений, то параметры должны отражать содержание нововведений, в результате которых возможны столкновения интересов и целей. Принцип предметности довольно трудно реализовать в формализованной методике, так как содержание деятельности может резко отличаться на разных предприятиях.

В ходе длительного эмпирического исследования нами были выделены параметры, наиболее характерные для взаимных оценок работников в большинстве межличностных производственных конфликтов. Они сопровождают типичные нововведения на современных промышленных предприятиях, а также на предприятиях нового типа, основанных на частной и коллективной собственности.

Было выделено пять параметров. Члены производственного коллектива должны были оценить друг друга по этим параметрам в процессе проведения обследования.

1. Уровень профессиональной подготовленности, профессиональные знания, навыки, умения, опыт.

2. Отношение к труду, качество и объем самостоятельно выполняемой работы.

3. Уровень развития нравственных качеств (доброта, честность, уважение к людям и т. д.).

4. Уровень способностей к руководству коллективом, умение организовать работу, эффективно управлять людьми в процессе работы.

5. Уровень развития инновационных качеств, умение быстро воспринимать новые идеи, творчески мыслить.

Приведенные параметры соответствуют наиболее типичным для межличностного конфликта на производстве, стереотипным высказываниям соперников друг о друге: 1) плохой специалист; 2) плохой работник; 3) плохой человек; 4) плохой руководитель; 5) работник, плохо воспринимающий новое.

Так, 1-й параметр срабатывает при проведении аттестации и неминуемом сокращении работников. При переходе государственного предприятия от оплаты труда в зависимости от занимаемой должности или разряда к оплате по труду в зависимости от индивидуального вклада можно обнаружить подобные высказывания друг о друге и по 2-му параметру. При выборах работников в коллективные органы управления срабатывает 3-й параметр. При выборе руководителя подразделения или назначении кого-либо из представителей коллектива значимым оказывается 4-й параметр. При введении новой технологии — 5-й и т. д.

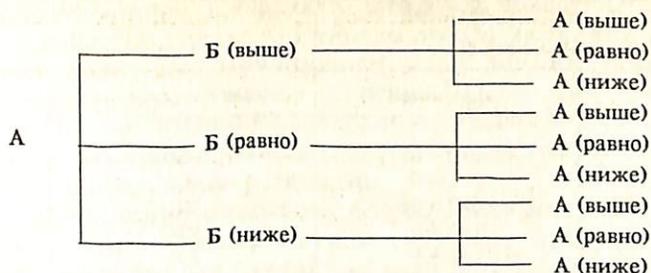
Таким образом, если при нововведениях возникает ситуация дефицита (руководящих должностей; рабочих мест, фонда оплаты труда, современного удобного оборудования и т. д.), то выделенные потенциально конфликтные предметные области позволяют использовать данные параметры для прогноза, делать выводы об объективных причинах конфликта и его предметном содержании.

Мотивационный индикатор. Данный вид индикации в анализируемом варианте метода осуществляется также на основе анализа выделенных параметров. Однако он требует дополнительного опроса членов коллектива, чтобы выяснить, насколько значимы те или иные параметры для конкретного человека. Например, не все члены коллектива претендуют на роль руководителя (5-й параметр). Для кого-то это имеет принципиальное значение, а кто-то удовлетворен ролью исполнителя. В анкету, которую целесообразно раздать испытуемым, следует включить вопросы, связанные с их избирательным отношением к тем или иным возможным объектам достижения. Проведение дополнительного опроса позволит делать прогнозы конфликтных ситуаций более точными. Вполне естественно, что индивиды, желая реализовать свои цели в отношении достижения некоторого спорного и неделимого объекта, могут быть по-разному мотивированы. Отсутствие значительной мотивации в отношении того или иного объекта, как правило, не делает этот объект предметом конфликтной ситуации. Таким образом, либо необходимо учитывать данные дополнительного обследования для коррекции получаемых прогнозов, либо следует выбирать в качестве предмета анализа области, в которых все члены коллектива одинаково сильно мотивированы. Мотивационный индикатор позволяет сделать важные выводы о силе конфликта по отношению к конкретному объекту достижения, а также определить этот объект.

Оценочный индикатор. Этот индикатор является наиболее значимым в данном методе. Он позволяет делать вероятностные прогнозы еще до появления предмета конфликта, а также долговременные выводы о социально-психологической эффективности предполагаемых на предприятии инновациях. Оценочный индикатор получен на основе анализа попарного распределения взаимных оценок и самооценок членов коллектива. Зная структуру такого распределения до начала проведения инновационных мероприятий, можно прогнозировать, что именно станет предметом конфликта и между кем такой конфликт возможен.

Нововведения, как правило, меняют структуру взаимодействия членов кол-

Схема распределения взаимных оценок членов диады
А и Б на основе их самооценок



лектива, характер выполнения тех или иных производственных операций. Поэтому очень часто работники, которые не имели причин для столкновения интересов, вступают в конкурентные отношения. Сами люди могут не знать, как коллеги оценивают их по тем или иным параметрам. Притязания людей часто не афишируются, скрываются. Они выясняются лишь тогда, когда люди начинают взаимодействовать и это взаимодействие связано с необходимостью разделить принципиально неделимое.

Имея данные о распределении таких взаимных оценок и самооценок, психолог получает возможность прогнозировать конфликты. Остановимся на некоторых теоретических вопросах, помогающих понять суть данного подхода.

В соответствии с инструкцией (см. Приложение) каждому испытуемому предлагается список членов коллектива и пять параметров оценки. Оценка производится попарно. Если работник, заполняющий опросный лист, считает, что оцениваемый им человек имеет более высокий уровень развития качеств, указанных в анкете, чем он лично, то в соответствующей графе он ставит знак «В» (выше). Если предложенные характеристики оцениваются как равные, то ставится буква «Р» (равно). Если работник считает, что у человека, которого он оценивает, данные качества выражены в меньшей степени, чем у него лично, то он ставит букву «Н» (ниже). Оценки выставляются по каждому параметру отдельно. Всего может быть получено $5(N-1)$ оценок, где N — количество человек в коллективе.

В результате заполнения бланка получается некоторый массив данных, которые требуют специальной обработки. По каждому параметру строится общая для всего коллектива первичная матрица распределения взаимных попарных оценок на основе самооценок членов коллектива. Затем первичная матрица трансформируется в треугольную (вторичную) матрицу, позволяющую наглядно представить взаимные оценки работников. Критерием оценки партнера здесь является самооценка.

Теоретически возможны девять вариантов оценок с учетом самооценок, которые представлены на схеме.

В ситуации, когда взаимные оценки оказываются выше собственных самооценок В—В (выше—выше), межличностные отношения характеризуются признанием авторитета своего партнера, того, что он обладает более высокими профессиональными, нравственными, личностными, лидерскими, инновационными качествами и т. д. или лучше относится к работе.

В некоторых случаях это может определять стремление переложить ответственность на партнера, предоставить ему право принятия важного решения. Такой тип взаимных отношений крайне неэффективен в условиях, требующих быстрого принятия решений, например, в аварийных ситуациях. В обычных условиях, как показывают специальные исследования, отношения данного типа при выполнении производственной деятельности исключают возможность конкуренции, зависти, враждебности. Это, как правило, дружелюбные отношения, т. е. они не конфликтны.

Взаимные оценки типа В—Н и Н—В (выше—ниже и ниже—выше) также

Перевод оценочных и поведенческих индикаторов в числовые значения

Оценочная индикация (L)		Поведенческая индикация (M)	
тип оценок	значение	тип поведения	значение
ВВ	0×0 = 0	ИИ	0×0 = 0
ВР	0×1 = 0	ИК	0×1 = 0
ВН	0×2 = 0	ИС	0×2 = 0
РВ	1×0 = 0	КИ	1×0 = 0
РР	1×1 = 1	КК	1×1 = 1
РН	1×2 = 2	КС	1×2 = 2
НВ	2×0 = 0	СИ	2×0 = 0
НР	2×1 = 2	СК	2×1 = 2
НН	2×2 = 4	СС	2×2 = 4

Примечание. В (выше) = 0, Р (равно) = 1, Н (ниже) = 2, И (избегание) = 0, К (компромисс) = 1, С (соперничество) = 2.

не конфликтны. Поведение людей здесь оказывается достаточно согласованным. Один является лидером, а другой — ведомым. Статус четко определен, осознан и принят каждым членом диады. Часто этот тип взаимных оценок демонстрируют очень опытные и совсем неопытные, молодые люди, работая вместе. Различия между ними в плане профессиональных возможностей очень велики и очевидны.

Взаимные оценки типа В—Р и Р—В (выше—равно и равно—выше) не являются конфликтными, так как один из членов диады ориентирован на равные партнерские отношения, а второй осознанно признает его более высокий авторитет.

Взаимные оценки типа Р—Р (равно—равно) потенциально конфликтны. Межличностный конфликт в производственных условиях может протекать по двум направлениям: по вектору мотивации достижения объекта и по вектору мотивации избегания. В первом случае члены диады оказываются в конкурентных отношениях, так как хотят получить то, что обладает положительной валентностью (вознаграждение, оплата за труд, квартира, путевка и т. д.). Во втором случае они стремятся избежать выполнения некоторых функций (действий), обладающих отрицательной валентностью (невыгодное, неинтересное поручение, сверхурочная работа и т. д.).

В ситуации взаимно равного оценивания возможны следующие стереотипные высказывания: «Почему получает квартиру Иванов, а не я, ведь я такой же, как он?» (положительная валентность). «Почему эту неинтересную работу поручили мне, а не Иванову, ведь он такой же, как я?» (отрицательная валентность). Предложение разделить объект спора поровну (если это возможно) часто прекращает конфликтные отношения.

Наиболее сильные конфликты возможны в ситуации взаимно негативных оценок партнеров при их высоких самооценках, т. е. типа Н—Н (ниже—ниже). Именно в этом случае чаще всего можно встретить во взаимных обвинениях конфликтующих работников выражения типа «он плохой работник и специалист». Это подразумевает, что говорящий, по его мнению, имеет более высокий профессиональный уровень и лучше относится к работе.

Взаимные оценки типа Р—Н (равно—ниже) и Н—Р (ниже—равно) потенциально конфликтны, но в меньшей степени. Один из членов диады считает другого по какому-то параметру менее компетентным, отказывает ему в высоких притязаниях. Другой претендует на равенство, поэтому его проще убедить в том, что сопернику следует уступить.

Наиболее адекватная форма присвоения численных значений описанным выше

оценкам приведена в табл. 1. Математические коэффициенты позволяют использовать ряд формул для обработки полученных данных.

Поведенческий индикатор. Еще одним индикатором, позволяющим получить информацию о потенциальном конфликте, являются поведенческие характеристики индивидов. В опросном бланке работникам предлагаются три типа поведения в конфликтной ситуации (см. Приложение). Они должны выбрать тот тип, который свойственен им в наибольшей степени. Первый тип поведения может быть интерпретирован как избегание конфликта, второй — как скрытое соперничество со склонностью к компромиссам, третий — как открытое соперничество с выраженными эмоциональными реакциями.

Как правило, заполнение опросного бланка взаимооценок и ответов на вопрос о типе поведения в конфликтной ситуации проводится самим испытуемым. Однако в некоторых случаях — если есть сомнения в искренности ответа или следует отказ от него — эти данные могут быть легко получены экспертным путем. Типы поведения характеризуются следующим образом: избегание — 0 баллов, компромисс — 1 балл, соперничество — 2 балла (см. табл. 1).

После заполнения вторичной матрицы числовыми величинами на основе преобразований оценочных и поведенческих индикаторов могут быть вычислены специальные коэффициенты. Приведем некоторые из них.

Коэффициент потенциальной конфликтности диады:

$$K_{\text{пкд}} = L \cdot M_i, \quad 0 \leq K \leq 16; \quad K = 0, 1, 2, 4, 8, 16,$$

где L — числовое значение оценочного индикатора, M — числовое значение поведенческого индикатора, i — номер клетки во вторичной матрице. Этот коэффициент принимает значения $K = 0, 1, 2, 4, 8, 16$. Дальнейшее сопоставление данных может проводиться по ранговой шкале. Наиболее приемлемо применение этого коэффициента для малых групп, так как его математический размах незначителен. Наиболее потенциально конфликтными считаются диады с типом взаимных оценок Н—Н (ниже—ниже), где оба члена демонстрируют соперничество. Наименее потенциально конфликтны диады с взаимными оценками типа В—В (выше—выше) и избеганием конфликта. В соответствии с данной моделью работники с взаимными оценками типа Н—Н (ниже—ниже), но избегающие конфликтов, не будут вступать в эти отношения. То же можно сказать и о работниках с высоким показателем соперничества, но оценивающих друг друга по типу В—В (выше—выше). Работники, выставляющие друг другу равные оценки и выбирающие такой тип поведения, как компромисс, получают один балл.

Коэффициент потенциальной конфликтности группы (коллектива):

$$K_{\text{пкг}} = \frac{\sum_{i=1}^n L_i M_i}{8N(N-1)}, \quad \text{где } n = \frac{N(N-1)}{2}, \quad 0 \leq K \leq 1.$$

Коэффициент позволяет сравнивать потенциальную конфликтность бригад, отделов и цехов предприятия между собой, а также отдельных микрогрупп внутри коллектива. Это очень важно для решения задачи формирования эффективных производственных структур. Значения коэффициента меняются в интервале $0 \leq K \leq 1$. Данный коэффициент может быть подсчитан для группы любой численности.

Коэффициент потенциальной конфликтности работника:

$$K_{\text{пкр}} = \frac{M' \sum_{i=1}^n L'_i}{4(N-1)},$$

где N — количество членов в группе, L' — численные значения оценок, которые работник дает членам своей группы, M' — коэффициент, характеризующий поведение работника в конфликтной ситуации.

Коэффициент индивидуального статуса работника в группе:

$$K_{ис} = \frac{\sum B - \sum H}{N - 1}, \quad 0 \leq K \leq 1, \text{ где } B \text{ — оценки «выше», и } H \text{ — оценки «ниже»,}$$

которые работнику дают члены его группы, N — количество работников в группе. Коэффициент характеризует авторитет члена группы, выявляет лидеров.

Коэффициент сработанности группы:

Коэффициент сработанности является как бы обратной величиной к потенциальной конфликтности. Чем выше значение коэффициента, тем более стабильными являются взаимоотношения между людьми в процессе работы.

$$K_{ср} = \frac{2(\sum BH + \sum HB)}{N(N - 1)}, \quad 0 \leq K \leq 1, \text{ где } BH \text{ — взаимные оценки типа выше—}$$

ниже, HB — взаимные оценки типа ниже—выше, N — количество работников в группе.

Разработка социально-психологической методики предполагает обсуждение вопросов ее надежности и валидности. Надежность, в частности, определяется устойчивостью получаемых данных во времени. Результаты исследований процесса взаимного оценивания и самооценки показывают, что данные характеристики могут быть как динамичными во времени, так и стабильными. Это зависит от содержания измеряемого качества, а также от изменений, которые происходят с самими людьми в процессе их индивидуального развития. Нами было установлено, что такие качества, как стремление к лидерству, нравственные характеристики человека, его тип поведения в конфликтной ситуации, меняются во времени очень незначительно. Профессиональный уровень, отношение к труду могут меняться в зависимости от условий и способов организации коллективного труда. Использование нескольких параметров в методике позволяет контролировать подобные изменения.

Рассматривая проблему валидности метода, мы проводили сравнительный корреляционный анализ результатов, полученных с помощью данной методики и аналогичных ей — социометрии и шкалы приемлемости Н. Бахаревой. Анализировали параметры оценки уровня профессиональной подготовленности, отношения к труду и лидерских качеств. Была получена высокосignифиcантная корреляция по 12 группам испытуемых ($p \leq 0,001, p \leq 0,05$). Это говорит о конвергентной валидности метода.

Прогностическая валидность определялась путем анализа реальных конфликтных ситуаций на основе полученных с помощью данного метода прогнозов. Исследования проводились на Московском инструментальном заводе «Калибр» в 1986—1989 гг. В некоторых случаях зафиксированные потенциально конфликтные ситуации переросли в ярко выраженные межличностные производственные конфликты [4].

Заключение

Проблема межличностных конфликтов на производстве актуальна в связи с многочисленными нововведениями. Предложенный в статье метод позволяет социальным психологам, учитывая ряд крайне важных показателей, делать довольно точные прогнозы о возможности конфликтных ситуаций, предсказывать их причины, выявлять потенциально конфликтных работников, делать выводы о характере конфликтов. Полученная информация может использоваться в практике кадровой работы на предприятии, а также специалистами социально-психологической службы. Метод полезен для профилактики конфликтов, так как дает сведения о том, каковы объективные и субъективные условия, способствующие конфликтному проявлению социально-экономических противоречий на предприятии. Метод автоматизирован, реализован в ряде компьютерных программ, что делает его удобным для решения многих социально-психологических проблем в совместной производственной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личности. М.: Мысль, 1983.
2. Гребеньков Н. Н., Шорохова Е. В. Социально-психологический анализ некоторых противоречий в условиях бригадной формы труда//Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М.: Наука, 1987. С. 64—70.
3. Журавлев А. Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования//Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 19—36.
4. Лебедев А. Н., Лавренко И. И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений//Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М., 1989. С. 42—54.
5. Марищук В. Л., Блудов Ю. М., Плахтиенко В. А., Серова Л. К. Методики психодиагностики в спорте. М.: Просвещение, 1984.
6. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука, 1981.
7. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива/Под ред. Б. Д. Парыгина. Л.: Наука, 1986.
8. Свенцицкий А. Л. Социальная психология управления. Л., 1986.
9. Филиппов А. В., Лепинский В. К., Князев В. Н. Производственная социология, психология и педагогика. М.: Высшая школа, 1989.
10. Coser L. Conflict: Social aspects//Int. Encyclopedia of Soc. Sciences. N. Y., 1963. V. 3. P. 233.
11. Thomas K. Issues in management of conflict//Management of conflict. Los Angeles, 1973.

Приложение

ОБРАЗЕЦ ОПРОСНОГО БЛАНКА МЕТОДИКИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ

Инструкция: «Вам предлагается список членов вашего коллектива. Необходимо оценить каждого из них по пяти параметрам. Оценку следует проводить следующим образом. Если Вы считаете, что оцениваемый Вами человек имеет более высокий уровень развития указанных в анкете качеств, чем Вы лично, то против его фамилии в соответствующей графе поставьте букву «В» (выше). Если Вы считаете, что данные характеристики выражены у Вас с ним в равной степени, то поставьте букву «Р» (равно). Если Вы считаете, что у оцениваемого Вами человека они менее выражены, чем у Вас лично, то поставьте букву «Н» (ниже).
Заранее благодарим Вас!

Параметры оценки	Фамилии членов коллектива					
1. Уровень профессиональной подготовленности, профессиональные знания, навыки, умения, опыт						
2. Отношение к труду, качество и объем самостоятельно выполняемой работы						
3. Уровень развития нравственных качеств (доброта, честность, уважение к людям)						
4. Уровень способностей к руководству группой, умение организовать работу, эффективно управлять людьми в процессе работы						
5. Уровень развития инновационных качеств, умение быстро воспринимать новые идеи, творчески мыслить						

Какой тип поведения в конфликтной ситуации Вы предпочтете? (Отметьте галочкой или обведите в кружок букву выбранного Вами ответа.)

А. Сохранить хороший психологический климат в коллективе; если требует дело, отказаться от собственных притязаний; пожертвовав собственными интересами, уступить человеку, который провоцирует конфликт, выполнить его условия.

Б. Не отказываясь от собственных интересов, не допустить открытого скандала, напряженности в коллективе; добиться своей цели путем компромисса или обходного маневра.

В. Не уступать ни в чем и не идти на поводу у человека, который провоцирует конфликт в коллективе, открыто при всех высказать свое отношение к нему; добиться своей цели во что бы то ни стало.