

**Юлина Надежда Ермолаевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный  
педагогический университет им. И.Я. Яковлева»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ ПРИ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ-СОВМЕСТИТЕЛЕЙ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются психологические аспекты возникновения и развития конфликтов при адаптации студентов-совместителей в трудовых коллективах. Особое внимание уделяется специфике совмещения профессиональной деятельности и учебного процесса, а также влиянию индивидуально-психологических характеристик, организационной культуры и межличностных отношений на уровень конфликтности. Выделены основные причины конфликтов, их последствия для профессиональной адаптации и предложены рекомендации по их профилактике и разрешению.

*Ключевые слова:* конфликт, адаптация, студенты-совместители, трудовой коллектив, психологические аспекты, профессиональная социализация.

Современные социально-экономические условия способствуют увеличению числа студентов, совмещающих обучение в вузах с профессиональной деятельностью, что позволяет будущим специалистам приобрести практический опыт, однако создает значительные трудности в их адаптации к рабочей среде. Адаптационный период сопровождается повышенной нагрузкой, необходимостью балансировать между учебными и профессиональными обязанностями, что часто становится причиной возникновения конфликтных ситуаций.

Конфликты в данном контексте могут быть обусловлены как внешними факторами (организационная структура, стиль управления, особенности трудового коллектива), так и внутренними (личностные черты, стрессоустойчивость, мотивация). Исследование психологических аспектов этих конфликтов позво-

ляет выявить механизмы их возникновения и разработать эффективные стратегии их профилактики и разрешения.

В психологической литературе конфликт определяется как столкновение противоположных интересов, взглядов или целей, сопровождаемое эмоциональным напряжением (Л.А. Карпенко, А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский) [2]. В контексте профессиональной адаптации студентов-совместителей можно выделить следующие виды конфликтов – межличностные конфликты, возникающие между студентом и коллегами/руководством; внутриличностные конфликты, связанные с необходимостью совмещать учебу и работу; ролевые конфликты, обусловленные несоответствием ожиданий студента и требований организации.

Профессиональная адаптация согласно Е.А. Климову включает процесс освоения новых социальных ролей, усвоения норм и ценностей организации, а также формирования профессиональных навыков [1]. В.А. Сластенин и В.П. Каширин определяют профессиональную адаптацию как процесс вхождения человека в профессию и гармонизацию взаимодействия его с профессиональной средой [3].

Для студентов-совместителей этот процесс усложняется двойной нагрузкой – необходимостью одновременно соответствовать требованиям образовательной среды и профессиональной деятельности.

Таблица 1

*Основные причины конфликтов при адаптации студентов-совместителей*

1. Несоответствие ожиданий студента и работодателя	Молодые специалисты часто сталкиваются с завышенными ожиданиями со стороны руководства или коллег, что приводит к чувству неуверенности и снижению самооценки
2. Дефицит времени и энергии	Совмещение учебной и рабочей деятельности требует высокой степени самоорганизации. Перегрузка может стать причиной эмоционального выгорания, что негативно сказывается на межличностных отношениях
3. Различия в ценностях поколений	Студенты-совместители представляют молодое поколение с особыми взглядами на трудовые процессы (гибкость графика, работа на результат). Это может вступать в противоречие с традиционными подходами старших коллег

4. Недостаток опыта	Отсутствие профессиональных навыков у студентов нередко вызывает критику со стороны коллег, что может восприниматься как проявление неуважения или недоверия
5. Организационные факторы	Неэффективное управление коллективом, отсутствие четкого распределения обязанностей и недостаток поддержки со стороны руководства усиливают конфликтные взаимодействия

Конфликты в процессе адаптации могут приводить к следующим негативным последствиям:

- снижению уровня мотивации к профессиональной деятельности;
- росту тревожности и эмоционального напряжения;
- формированию негативного отношения к трудовой деятельности;
- ухудшению отношений с коллегами и руководством;
- повышенному риску профессионального выгорания.

В то же время при грамотном управлении конфликтами они могут стать источником личностного роста, способствовать развитию стрессоустойчивости и коммуникативных навыков, конфликты могут стать источником личностного роста, если студент научится извлекать из них полезный опыт. Например, участие в разрешении сложной ситуации внутри коллектива может способствовать развитию лидерских качеств и умения находить компромиссы.

Несмотря на возможные негативные последствия конфликтов, они обладают значительным потенциалом для личностного и профессионального развития студентов-совместителей. При грамотном управлении конфликты могут способствовать:

- развитию стрессоустойчивости, когда студенты учатся справляться с напряженными ситуациями без потери продуктивности, например, регулярное участие в решении сложных задач помогает им адаптироваться к высоким нагрузкам;
- формированию коммуникативных навыков, когда конфликты стимулируют развитие навыков активного слушания, аргументации своей позиции и поиска компромиссов;

– повышению самооценки, когда успешное разрешение конфликта укрепляет уверенность в своих силах и способствует формированию позитивного образа себя как профессионала.

Примером конструктивного подхода может служить ситуация, когда руководитель организует открытое обсуждение проблем внутри коллектива с участием студента-совместителя. Такое взаимодействие позволяет не только разрешить конфликтную ситуацию, но и укрепить доверие между участниками коллектива.

Таким образом, конфликты в процессе адаптации студентов-совместителей могут оказывать как негативное, так и позитивное влияние на их профессиональное становление. Негативные последствия включают снижение мотивации, рост тревожности, ухудшение межличностных отношений и риск профессионального выгорания. Однако при грамотном управлении конфликты способны стать источником личностного роста, способствовать развитию стрессоустойчивости и коммуникативных навыков. Для этого важно создать условия для конструктивного разрешения конфликтов через поддержку со стороны руководства, развитие эмоционального интеллекта и формирование благоприятного климата в коллективе.

Таблица 2

*Рекомендации по профилактике и разрешению конфликтов*

1. Организация наставничества	Назначение наставника для студентов-совместителей способствует снижению уровня тревожности, помогает быстрее освоиться в коллективе и минимизировать количество ошибок
2. Развитие эмоционального интеллекта	Тренинги по развитию навыков саморегуляции и управления эмоциями помогают студентам эффективнее справляться с конфликтными ситуациями
3. Гибкий график работы	Предоставление возможности гибкого планирования рабочего времени снижает уровень стресса и позволяет студентам более эффективно распределять свои ресурсы
4. Создание благоприятного климата в коллективе	Формирование культуры поддержки, уважения и открытого общения внутри коллектива способствует снижению уровня межличностных конфликтов
5. Обратная связь от руководства	Регулярное предоставление обратной связи помогает студентам корректировать свою деятельность, получать поддержку и избегать недопонимания

Адаптация студентов-совместителей в трудовых коллективах представляет собой сложный процесс, сопровождаемый множеством психологических вызовов. Конфликты, возникающие в этот период, обусловлены как внешними факторами организационной среды, так и индивидуальными особенностями личности студента. Их своевременное выявление и грамотное управление позволяют минимизировать негативные последствия для профессиональной деятельности и личностного развития молодых специалистов.

Разработка программ поддержки студентов-совместителей с учетом психологических аспектов их адаптации является важным шагом для создания благоприятной среды в организациях, способствующей их успешной социализации и профессиональному росту.

### *Список литературы*

1. Климов Е.А. Конфликтующие реальности в работе с людьми (психологический аспект): учеб. пособие / Е.А. Климов; Российская академия образования, Московский психолого-социальный ин-т. – 2 изд., испр. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2006. – 205 с. EDN QXPDNJ
2. Психологический лексикон: энциклопедический словарь / под общ. ред. А.В. Петровский; ред.-сост. Л.А. Карпенко. – В 6 т. – М.: Пер Сэ, 2005. – 783 с.
3. Слостенин В.А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студентов вузов пед. профиля / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2006. – 477 с. ISBN 5-7695-2643-2 (в пер.)