РАЗДЕЛ II. МЕНЕДЖМЕНТ

Архагов А.А., Тютюнников А.С.

Причины конфликтов и методы их разрешения в спортивной команде

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-07-2019-08

idsp: sciencepublic-08-07-2019-08

Бесконфликтных команд не существует. Более того, чем активнее и динамичнее команда, тем чаще в ней возникают причины для больших и малых конфликтов. Поэтому понимать истоки конфликта и уметь управлять его течением и разрешением – неотъемлемая составляющая профессионализма тренера.

Принято различать два основных подхода к конфликту. В рамках первого подхода конфликт определяется как столкновение интересов, противоречие, борьба и противодействие. С позиций второго подхода конфликт рассматривается как процесс развития взаимодействия, который обладает рядом неопределимых преимуществ с точки зрения развития организации.

Помимо двух указанных подходов, существует большое количество определений конфликта, формируемых разными авторами. Рассмотрим некоторые из них.

Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов двух или более людей.

Конфликт – это такое взаимодействие между субъектами, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок).

Конфликт – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которыми могут быть как конкретные лица, команды, так и спортивные клубы в целом, причем это несогласие между сторонами приводит к тому, что сознательное поведение одной из сторон вступает в противоречие с интересами другой стороны.

Конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности работы команды и дисфункциональным, т. е. приводить к снижению эффективности команды, личной удовлетворенности, сотрудничества.

Высокий уровень конфликта сопровождается развитием у участников стресса. Это ведет к снижению морали и сплоченности. Разрушаются коммуникационные сети, что приводит к дестабилизации командной игры.

Несмотря на то, что конфликт в большей степени является негативным явлением, у него так же присутствуют и положительные стороны.

Так к позитивным функциям конфликта можно отнести:

1. Разрядка напряженности между игроками;
2. Сплочение команды перед внешним врагом;
3. Снятие синдрома покорности у игроков перед тренером.

Однако стоит отметить и негативные функции конфликта:

1. Большие эмоциональные и материальные затраты на участие в конфликте;
2. Рост неудовлетворенности, плохое моральное состояние в команде;
3. Снижение качества игры, рост неудовлетворенности игрой.

Наиболее распространенным критерием классификации конфликтов является масштаб. По этому критерию различают внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и командой, внутрикомандный и межкомандный конфликты.

Так внутриличностный конфликт может быть связан с неопределенностью игрока, каким видом спорта заняться, в какой команде ему играть и т.д.

Межличностные конфликты в спорте могут быть как между двумя игроками одной команды, игроком одной команды и игроком другой команды, игроком и судьей, игроком и тренером, игроком и болельщиком и т.д.

Конфликт между личностью и командой может выражаться в конфликте между тренером и командой, командой и судьей, группой болельщиков и игрокам, игроком команды и командой в целом и т.д.

Внутрикомандный конфликт выражается, как правило, в конфликте команды, когда в конфликтные действия вступают игроки команды, причем каждый игрок, член конфликта, имеет свое мнение по отношению вопроса конфликта.

Межкомандные конфликты чаще всего могут возникнуть в процессе игры, из-за нарушения правил игроком одной команды, применением запрещённых приемов ведения игры и т.д.

Зная причины и масштабы конфликта, тренеру, капитану команды, главному судье, необходимо грамотно и своевременно управлять конфликтом.

Управление конфликтом – это целенаправленное воздействие на устранение причин конфликта или на коррекцию поведения участников. Выделяют следующие методы управления и разрешения конфликтов: внутриличностные; структурные и межличностные.

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказывать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента.

Структурные методы изменяют структуру заданий игроку или структуру команды. К структурным методам разрешения конфликтов относятся следующие.

1. Разъяснение требований к игроку.
2. Использование координационных и интеграционных механизмов, которые улучшают согласованность между игроками.
3. Постановка общекомандных целей.
4. Использование системы вознаграждений для поощрения поведения, направленного на избежание негативных последствий конфликтов.

Межличностные методы разрешения конфликтов были предложены Кеннетом Томасом и Ральфом Киллменом в 1972 г. Они выделили пять методов разрешения конфликтов, представленных в виде матрицы, которая строится на основе двух переменных: интерес к себе и интерес к другим. Интерес измеряется как низкий и высокий. Уровень направленности на собственные интересы или интересы оппонента зависит от трех условий:

- 1) содержания предмета конфликта;
- 2) ценности межличностных отношений;
- 3) индивидуально-психологической особенности личности.

1. Уклонение, уход от конфликта связан с отсутствием желания кооперироваться с другими или решать самому возникшую проблему, чтобы не попасть в ситуацию, чреватую разногласиями. При таком подходе к конфликту проигрывают обе стороны, поэтому он приемлем в качестве временного выхода из ситуации.

2. Принуждение, разрешение конфликта силой характеризуется большой личной вовлеченностью в решение конфликта, но без учета мнений другой стороны. Этот стиль эффективен в ситуациях, где руководитель имеет большую власть над подчиненными.

3. Сглаживание. Метод основан на стремлении кооперироваться с другими, учитывать их мнения, но без внесения своего сильного интереса. Этот метод помогает реализовать желания других, сохраняет благоприятный климат в коллективе, подчеркивает общность интересов и принижает их различия.

4. Компромисс характеризуется умеренным учетом интересов каждой из сторон. Реализация данного метода связана с проведением переговоров, в ходе которых каждая из сторон идет на уступки, находится некий средний путь взаимодействия оппонентов, более или менее удовлетворяющий обоих.

5. Сотрудничество основано на признании различий во мнениях оппонентов и готовности ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти приемлемые для обеих сторон методы решения проблемы. В данном случае идет поиск наилучшего варианта решения конфликтной ситуации.

Таким образом, в момент, когда конфликт уже наступил, тренеру, капитану команды, главному судье, учитывая множество обстоятельств необходимо грамотно выбрать метод разрешения конфликта, что бы ликвидировать конфликт как можно скорее.

1. Анцупов А.Я., Харитонов А.Н. Конфликтология. СПб.: Питер, 2015. 514 с.
2. Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.
3. Голованова И.И. Методика управления конфликтами: Учебное пособие. – Казань: Центр инновационных технологий, 2010. – с.
4. Ермаков В.А. Психология в индустрии спорта: хрестоматия / авт.-сост. В.А. Ермаков. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 616 с.
5. Иванова С.Ю., Попова С.В. Конфликтология: учебное пособие. – Ставрополь: Изд-во СКУФУ, 2015. – 176 с.
6. Ильина Н.Л. Психология тренера: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2016. – 109 с.

Архагов А.А., Тютюнников А.С.

Разрешение спортивных конфликтов на международной арене

*ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет физической культуры,
спорта и туризма"
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-07-2019-09

idsp: sciencepublic-08-07-2019-09

Конфликты различной природы, которые постоянно возникают в среде спортивных федераций, в противостоянии федераций и отдельных спортсменов, в вопросах экономического характера, допинга и дисквалификаций находят свое правовое разрешение с помощью Спортивного арбитражного суда (САС) и Всемирного антидопингового агентства (WADA).

Потребность в правовом управлении конфликтами с помощью специально образованных органов стала ощущаться с середины 1950-х годов. К этому времени стали накапливаться конфликтные ситуации и факты злоупотребления допингом (в том числе с летальным исходом). С развитием любительского и профессионального спорта количество неурегулированных споров стало нарастать и, несмотря на попытки многих спортивных федераций разрешить возникающие конфликты своими силами, этого сделать не удалось. Проблема управления конфликтами в спорте требовала разрешения на качественно ином уровне, с привлечением ресурсов МОК и всей мировой физкультурно-спортивной общественности. Необходимо было создать постоянно действующие законодательные институты и органы, разрабатывающие и применяющие специальные правовые нормы, касающиеся физкультурно-спортивной сферы.