



Известия Балтийской государственной академии
рыбопромыслового флота. 2026. № 2(76). С. 250–263

Научная статья

УДК 316.6

Doi:10.46845/2071-5331-2026-2-76-250-263

Конфликт как препятствие для выполнения профессиональных задач на борту судна: на примере практической подготовки курсантов морского учебного заведения

¹Изумруд Рамазановна Рагулина¹✉, Инна Сергеевна Карась²,
Ольга Михайловна Бондарева³, Андрей Владимирович Рагулин⁴,
Екатерина Витальевна Вашкявичене⁵

^{1,3}Балтийская государственная академия рыбопромыслового флота ФГБОУ ВО «КГТУ»,
Калининград, Россия

^{2,4,5}Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград, Россия.

¹izragulina@mail.ru; <https://orcid.org/0000-0002-9403-53565>

²ikaras@kantiana.ru

⁴andrey.ragulin03@mail.ru

⁵ekvibondareva@stud.kantiana.ru

Аннотация. Рассмотрены социально-психологические факторы, способствующие возникновению конфликтов в судовом экипаже в условиях профессиональной деятельности и воздействия экстремальной морской среды. Проанализированы основные виды конфликтов: внутриличностный, межличностный и групповой. Особое внимание уделено социально-психологическим конфликтам как значимым препятствиям на пути эффективного выполнения профессиональных задач в судовом экипаже. Выделены ключевые факторы морской среды, провоцирующие социально-психологическое напряжение. К ним отнесены объективные макрофакторы (изоляция, монотонность), микрофакторы (качка, вахтенный режим), а также личностные факторы, усиливающие их воздействие. Изучены фазы адаптации экипажа по модели Ю. М. Стенько. Установлено, что в отдельные периоды рейса социально-психологическое напряжение способно сохраняться в латентной форме на протяжении длительного периода времени, перерастая затем в открытые конфликтные ситуации. Анализ основных видов конфликтов (внутриличностных, межличностных и групповых) проведен в группе курсантов 1–5 курсов специальности 26.05.05 «Судовождение». Результаты подтверждают роль психологических факторов как ключевого компонента, существенно влияющего на выполнение профессиональных задач на борту судна.

Ключевые слова: конфликт, личностная агрессивность и конфликтность, ситуативная и личностная тревожность, внутриличностная конфликтность, общий коэффициент конфликтности

Для цитирования: Рагулина, И. Р., Карась, И. С., Бондарева, О. М., Рагулин, А. В., Вашкявичене, Е. В. Конфликт как препятствие для выполнения профессиональных задач на борту судна: на примере практической подготовки курсантов морского учебного заведения // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. – 2026. – № 2(76). – С. 250–263.

Теоретические основы изучения конфликта

Слово «конфликт» изначально использовалось только в научном языке философии, социологии, психологии и других. Относительно недавно стало использоваться в повседневной речи, и теперь может быть употреблено в разных толкованиях: это и вооруженный конфликт, и социальный, и семейный, и школьный. Синонимы слова также имеют огромный круг значений: «диспут», «сражение», «спор», «драка», «ссора» и другие. Таким образом, можно сделать вывод, что конфликт – это «столкновение противоположно направленных целей, интересов, характеров, позиций, мнений или взглядов оппонентов, или субъектов взаимодействия, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями» [1].

Популярным и наиболее приемлемым на протяжении многих лет остается определение Л. Козера: «Социальный конфликт может быть определен как борьба из-за ценностей или претензий на статус, власть или ограниченные ресурсы, в которой целями конфликтующих сторон являются не только достижение желаемого, но также и нейтрализация, нанесение ущерба или устранение

соперника» [2]. Отечественные ученые детерминируют конфликты только в аспекте диапазонов действия: социальные, социально-психологические и психологические.

Социальные конфликты

«Предметом собственно психологического изучения считаются внутриличностный, межличностный и межгрупповой виды конфликтов» [2].

Внутриличностный конфликт чаще всего происходит из-за разногласий в плане мотивов, целей, интересов, которые у каждого из индивидов находят свое отражение и при этом дополняются переживаниями, связанными с воспоминаниями, событиями. Это один из наиболее распространенных видов конфликта, который требует постоянного изучения в психологии.

Отечественный психолог В. С. Мерлин один из первых и наиболее полно охарактеризовал внутриличностный конфликт: «состояние более или менее длительной дезинтеграции личности, выражающееся в обострении существовавших ранее или в возникновении новых противоречий между различными сторонами, свойствами, отношениями и действиями личности». Позже, опираясь на определение В. С. Мерлина, другим ученым – Ф. Е. Василюком – были исследованы и четко разграничены понятия, связанные с конфликтом, - «стресс», «фрустрация», «конфликт», «кризис» [2].

Социально-психологические конфликты

Противоборствующими сторонами в социально-психологическом конфликте являются социальные малые группы, которые коммуницируют между собой. Противоречия возникают ввиду разных целей, действий, мотивов, стилей поведения. Если конфликт возникает внутри группы, то он называется внутригрупповым и также приводит к состоянию «деструкции внутригрупповых связей».

Петровская Л. А. [2] впервые в отечественной психологии рассмотрела структуру конфликта, его функции и типологию, динамику развития. Часто встречаются ситуации, когда внутриличностный конфликт перерастает в межличностный: человек из-за своих нерешенных проблем начинает конфликтовать в коллективе, провоцируя и придираясь ко всем мелочам, что в целом становится препятствием для выполнения профессиональных задач всего коллектива. В этом случае следует уметь разграничивать виды конфликтов не только с теоретической, но и с практической точки зрения.

Применительно к специфике работы на морском транспорте конфликты приобретают особое значение, поскольку моряки работают в экстремальных условиях, вызывающих психологический дискомфорт и усталость, а это чревато психологическими срывами и спонтанным возникновением конфликтных ситуаций [1].

Взаимодействие членов судового экипажа

Понятие о межличностном взаимодействии членов судового экипажа

Если рассматривать конкретную малую группу – судовой экипаж, межличностное взаимодействие принимает формы межличностных отношений, которые складываются из ряда элементов: симпатий и антипатий, желаний и нежеланий вступать в контакт, активной и пассивной позиций.

Межличностное взаимодействие в судовом экипаже складывается из официальной и неофициальной сфер. Первая учреждена документами, инструкциями и строго регламентирована [3]. Вторая заполняет социальное пространство неофициальным путем – благодаря взаимоотношениям, не связанным с решением профессиональных задач. Это живые человеческие разговоры о предпочтениях, хобби, общении, контактах.

От установления неофициальных контактов зависит на борту судна многое. Во-первых, решаются многие психологические проблемы в связи с длительной изоляцией, так как человеческое общение, разговор «по душам» нужны каждому. Во-вторых, для капитана судна и лиц командного состава важно эффективное управление коллективом в распределении задач, устранении причин, ведущих к конфликтным ситуациям [3,4, 5].

Анализ эффективности межличностных отношений в судовом экипаже

Судовой экипаж – это активный, деятельный коллектив, постоянно развивающийся, члены которого находятся на высшей ступени внутригрупповых отношений. Исследователи утверждают, что коллектив, деятельность которого сопряжена с часто возникающими экстремальными ситуациями в работе сталкивается с определенными моментами. К ним относятся: временные рамки групповой



деятельности; постоянное изменение коллектива (кто-то списывается, вместо него на борт судна приходит другой специалист); в совместной деятельности каждый отвечает за свое направление; высокая значимость конечного результата совместной деятельности. Данные факторы влияют на межличностные отношения в коллективе. Значительны и личные факторы: чувство удовлетворения от материального обеспечения, должности, типа судна, организационные, бытовые условия (многие моменты отражены в подписанном контракте) [1].

Установление правильных взаимоотношений судоводителя (капитана) с подчиненными – основная задача управления экипажем. Межличностные взаимоотношения в судовом экипаже создают благоприятный фон для общения, желания работать, помогать друг другу, делиться личными впечатлениями, воспоминаниями, высказывать свое мнение.

Деятельность капитана многогранна, он отвечает за все, что происходит на борту судна и за все, что должно было бы произойти, но по каким-то причинам не произошло. Он выполняет функцию координатора, дипломата, руководителя, который формирует микроклимат в коллективе. Существуют определенные признаки возникновения конфликтных ситуаций, основанных на межличностных отношениях капитана и членов экипажа:

- психологическая несовместимость;
- разногласия по поводу наказаний и поощрений;
- осознанное выделение капитаном в коллективе кого-то из членов экипажа;
- слишком требовательное отношение к новичку, только что прибывшему на борт судна;
- отсутствие моральных побуждений;
- отсутствие не официального общения;
- отказ от традиционных форм общения.

Профессиональная направленность судового экипажа отражает коллективные цели, задачи, установки, взаимоотношения, в которых морально-психологическое состояние коллектива влияет на эффективность трудовой деятельности. Чем выше единение коллектива, тем легче решать поставленные задачи. Когда возникают конфликты, появляется разочарование некоторых членов экипажа, теряется интерес к работе, профессиональные обязанности выполняются «на автомате», происходит деструкция коллектива. Коллектив может влиять на личность, если цели перед коллективом поставлены четко, каждый из членов экипажа понимает значение своего вклада в общее дело и несет ответственность за его реализацию. Единство мотивов, целеустремленность, постоянная готовность к выполнению задач помогают в формировании общей (долговременной) психологической готовности. В такой готовности члены экипажа проявляют личные качества: надежность, ответственность, устойчивость, готовность к экстремальным ситуациям [1, 3].

Эффективность межличностных отношений определяется морально-психологической подготовкой судового коллектива. Анализ происшествий, произошедших в море, позволяет установить, что самые распространенные причины ошибочных действий членов судового экипажа происходят из-за неправильно выстроенных межличностных отношений, из-за так называемого «человеческого фактора». Причинами ошибочных действий могут быть:

- низкая ответственность членов коллектива за безопасность;
- излишняя самоуверенность и неподчинение судоводителю (капитану);
- слабая профессиональная подготовка, некомпетентность, которую специалист скрывает;
- неспособность работать в изоляции, из-за чего могут быть атрофированы чувства мышления, внимания; наблюдаться поспешность в делах, запоздалое принятие решения;
- отсутствие взаимопонимания в коллективе;
- переживания из-за проблем в семье [1].

Существенное влияние на профессиональную деятельность и на межличностные отношения оказывает настроение коллектива. Уныние, неудачи приводят к отрицательным эмоциям. Влияние на настроение коллектива оказывают и погодные условия. Таким образом, процесс формирования межличностных отношений зависит от целого ряда психологических факторов.

Влияние условий морской среды

Психическое состояние человека на борту судна напрямую зависит от условий морской среды, профиля работы, занятости, времени суток, предназначенных для выполнения трудовых обязанностей. Факторы среды могут создавать и усиливать психическое напряжение личности,

соответственно, содействовать появлению непонимания в отношениях членов экипажа, служить инструментом для зарождения конфликта, который может стать причиной ошибок, допущенных в непосредственной работе.

Отличительная черта профессиональной деятельности членов судового экипажа заключается в том, что она зачастую происходит в экстремальных условиях (критических характеристик двух сред воздушной и морской) и личностных характеристик (эмоциональные, сенсорные, персональные) [4,5].

Установлены три вида факторов, которые влияют на психическое состояние человека, выполняющего трудовую деятельность в море. При этом психологи уточняют, что влияние может быть различным в зависимости от времени нахождения и сложности работы в рейсе.

1. Объективные факторы макросреды – это быстрая изменчивость природных условий, перемена климата, череда часовых поясов, резкий переход из одного времени года в другой, колебания и амплитуды давления барометра, штормовые условия, тайфуны.

2. Отличительные факторы микросреды – нудные размеренные раздражители: шумовые резонансы, вибрация, морская качка, крен судна; угроза аварий или травм.

3. Личностные человеческие факторы – замкнутость пространства, малоподвижный образ жизни, снижение физической активности, ограничение темпа и объема движений; монотонность работы, однообразность обстановки для работы и отдыха; вахтенный режим работы, предполагающий дежурства в ночное время суток; «психологическая теснота», разлука с семьей, долгое нахождение вдали от берега [2].

Репин А. А. выделил четыре группы факторов, которые негативно влияют на состояние моряков в течение рейса.

К факторам, зависящим от семьи, относятся: материальные трудности, наличие кредитов, долговых обязательств, низкий характер условий проживания семьи, болезнь членов семьи или близких родственников, ссоры и конфликты в семье. Соответственно, моряк, находясь на берегу, уже испытывает психическое напряжение, которое впоследствии только усиливается, так как оторванность от семьи и невозможность что-то изменить не позволяют решить проблему, а нерешённость давит, заставляет переосмысливать снова и снова, нагнетая и увеличивая напряжение.

К факторам, зависящим от пребывания на судне, относятся: нарушение привычной жизни, замкнутость и изолированность пространства, монотонность действий, однообразность жизни, отсутствие досуговых мероприятий.

Служебные факторы – это трудности, возникшие при выполнении трудовых обязанностей, ошибки, недостатки в работе, отсутствие удовлетворения.

Личные факторы – заострение внимания и переживание из-за возникших трудностей, враждебные отношения в коллективе [6].

Существуют и дополнительные факторы, которые зависят от профессиональной деятельности моряка в зависимости от его включения в судовые службы, обеспечивающие безопасное судовождение, техническую эксплуатацию судовых технических средств и конструкций, производственную деятельность судна, обслуживание экипажа и других лиц, находящихся на судне [3]. Работа штурманской группы сопряжена с несением вахты в ночное время; кроме того, в дневное время также могут наблюдаться психологические перегрузки, связанные с ответственностью, например, во время прохождения узких мест, или маневрирования в тумане, или во время шторма, или при возникновении сложностей в связи с обледенением судна.

Судоводитель на судах с безвахтенным обслуживанием в машинном отделении несет ответственность и за работу судовых механизмов. Любые перемены в работе двигателей вызывают быструю реакцию организма, который даже во время сна продолжает контролировать рабочие процессы. Поэтому сон у судоводителя чаще всего тревожный, сопровождающийся кошмарами. Все эти моменты создают дополнительную нагрузку на нервную систему.

Социальное напряжение в судовом экипаже в разные периоды рейса

Экипаж – микросоциальная среда, в которой возникает деловое и эмоциональное сближение с членами коллектива, складываются формальные и неформальные отношения. Так как трудовые отношения происходят наряду с бытовыми отношениями, то установившиеся взаимосвязи влияют на психическое состояние членов судового экипажа. Психологическая составляющая такого коллектива



подвластна волнениям, конфликтам и противостояниям, однако со временем прохождения процесса адаптации она приходит в спокойное состояние.

Исследователь Ю.М. Стенько [7] выделяет четыре фазы формирования экипажа.

Первая фаза составляет одну-две декады и характеризуется контактами, полемиками, расхождениями во взглядах и, соответственно, вариациями дружеских отношений.

Вторая фаза – третья-четвертая декады. Противоречия во взглядах доходят до агрессии. В этот период выявляется высокий процент разногласий по всем параметрам, начиная от рабочих вопросов, заканчивая проживанием в каютах. Именно в этот период наблюдаются факты списания некоторых членов экипажа на берег.

Третья фаза – это пятая-шестая декады. Происходит нормализация коллектива, ознаменованная уменьшением конфликтов, умением находить в общении больше плюсов, созданием групп по интересам, мотивам и ценностям.

Четвертая фаза – седьмая-девятая декады. Отношения выравниваются, становятся устойчивыми. Однако и в этот период возможны конфликты, иногда их количество не уменьшается, а растет.

Процесс адаптации обычно завершается к третьему месяцу (это девятая декада), коллектив сформировался, достиг определенного уровня развития и способен выполнять качественно профессиональные задачи. Бывают случаи, когда экипаж продолжает будоражить, конфликт за конфликтом возникают словно на пустом месте, профессиональные задачи выполняются на автоматизме, большая часть времени уходит на отстаивание своих границ, тогда часть экипажа списывается на берег и заменяется новыми специалистами.

Стенько Ю. М. в своих исследованиях приходит к выводу, что напряженная обстановка в различные периоды рейса бывает разной. Следует отметить, что конфликты сначала протекают в латентной форме, лишь потом проявляются. При этом участники конфликтов могут быть в других условиях вполне объективными и доброжелательными, то есть речь не идет об изначальной несовместимости людей [7].

Изменения психического состояния и возникновение конфликтных ситуаций

Для выявления случаев изменения психического состояния и возникновения конфликтных ситуаций проводилось тестирование на тему «Конфликты в морском экипаже» курсантов специальности 26.05.05 «Судовождение» после прохождения ими различных видов практик на 1,2,4,5 курсах обучения. Курсантам было предложено пройти онлайн тестирование по 5 методикам:

- тест Ч. Д. Спилберга для определения ситуативной и личностной тревожности [8];
- тест Ильина П. В. и Ильина Е. П. «Личностная агрессивность и конфликтность» [9];
- тест К. Томаса для описания поведения [10];
- тест Е. П. Ильина и Е.К. Фещенко «Самооценка своей настойчивости» [11];
- тест А. И. Шипилова по выявлению уровня внутриличностной конфликтности [12].

Всего в тестировании приняло участие 186 курсантов, из них:

- курсанты 1 курса спец. 26.05.05 «Судовождение» (48 чел.) после прохождения учебной шлюпочной практики (групповой);
- курсанты 2 курса спец. 26.05.05 «Судовождение» (48 чел.) после прохождения учебной плавательной практики (на УПС «Крузенштерн» и других морских судах);
- курсанты 4 курса спец. 26.05.05 «Судовождение» (55 чел.) после прохождения производственной индивидуальной практики на морских судах;
- курсанты 5 курса спец. 26.05.05 «Судовождение» (35 чел.) после прохождения производственной преддипломной практики на морских судах.

Описание методик и результаты тестирования

1) Методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером и адаптированная на русском языке Ю. Л. Ханиным [8], измеряет два принципиально разных вида тревоги:

- ситуативная тревожность – это ваше состояние здесь и сейчас.
- личностная тревожность – это ваша устойчивая черта личности, ваша склонность вообще видеть мир угрожающим.

1. Ситуативная тревожность о вашем текущем эмоциональном состоянии – это реакция на конкретную ситуацию, которую вы воспринимаете как стрессовую, угрожающую или труд-

ную. Она измеряет: напряжение, беспокойство, нервозность, озабоченность, которые вы чувствуете в данный момент. Уровень реактивной тревожности сильно колеблется в зависимости от ситуации. В спокойной обстановке она низкая, в стрессе – резко подскакивает.

2. Личностная тревожность (черта тревожности) о вашей общей предрасположенности к тревоге – это ваша личностная особенность, фон, на котором вы живете, то есть насколько вы склонны вообще воспринимать широкий круг ситуаций как опасные или угрожающие, и реагировать на них повышением реактивной тревожности. Это устойчивая характеристика, которая мало меняется с течением времени.

Показатель до 30 баллов – низкая тревожность. Может говорить о спокойствии, расслабленности, но в случае с личностной тревожностью – иногда о недостаточной вовлеченности или непонимании угроз; требует пробуждения активности личности, заинтересованности и чувства ответственности.

Показатель 31–44 балла – умеренная (средняя) тревожность или зона психологического комфорта. Оптимальный уровень для большинства ситуаций. Это нормальный уровень тревожности, который помогает мобилизоваться в стрессе (например, лучше подготовиться к экзамену).

Показатель 45 и выше – высокая тревожность. Высокая реактивная тревожность говорит о сильном стрессе в текущий момент, требуется отдых и снятие напряжения. Можно, например, спланировать деятельность по отдельным подзадачам, которые легче осуществить и тем самым уменьшить чувство тревоги за конечный результат. Оценка ситуативной и личностной тревожности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по методике Спилберга-Ханина отражена на рис. 1.

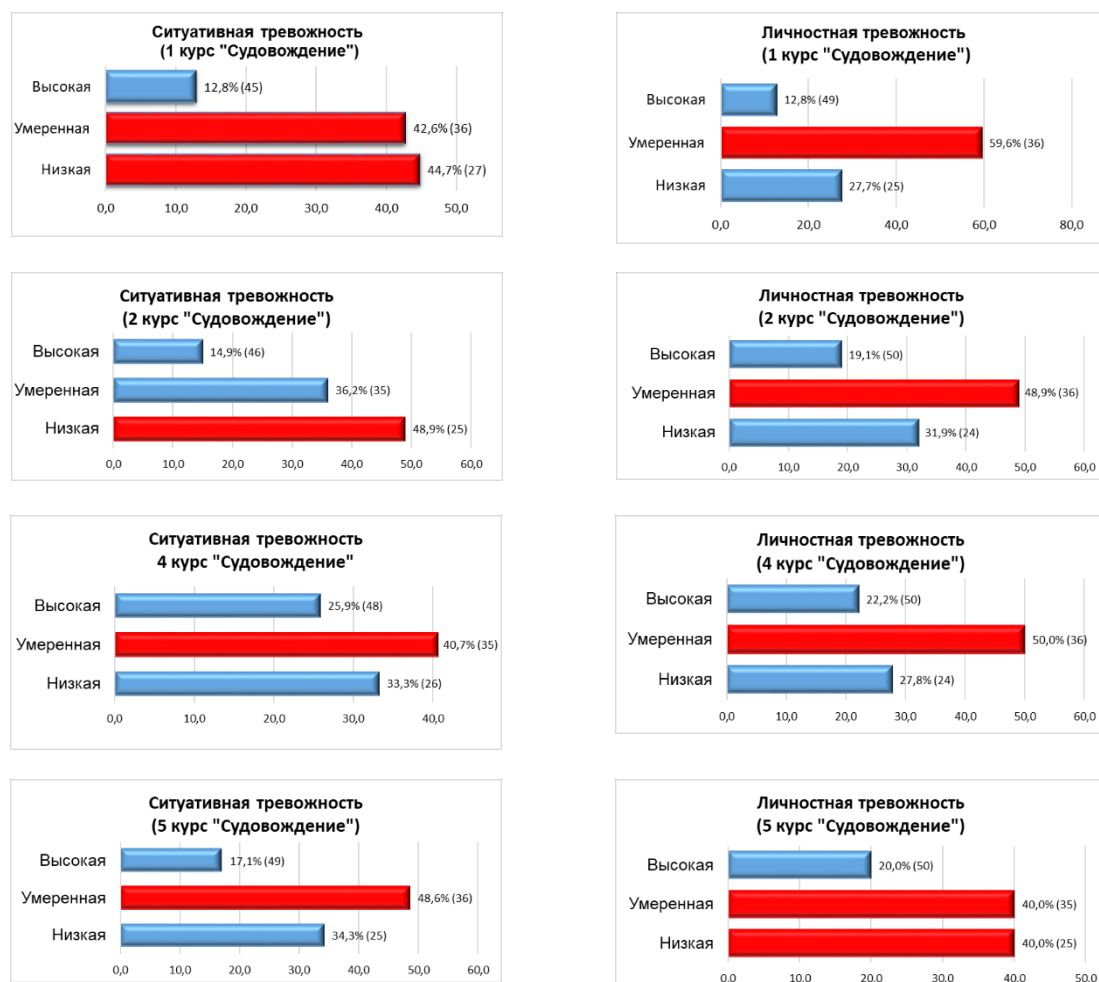


Рис. 1. Оценка ситуативной и личностной тревожности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» (по методике Спилберга-Ханина)

Как видно из рисунка 1 ситуативная тревожность и личностная тревожность курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по методике Спилберга-Ханина находятся в зоне психологического комфорта.



2) Тест «Личностная агрессивность и конфликтность», разработанный отечественным психологом Павлом Васильевичем Ильиным и Евгением Павловичем Ильиным [9], – это психологический опросник, который направлен на диагностику склонности человека к агрессивному и конфликтному поведению; оценивает общий уровень агрессивности человека.

Ключевые шкалы теста.

Методика делится на две основные части, которые оценивают два взаимосвязанных, но разных конструкта: личностная агрессивность.

Часть 1 «Личностная агрессивность» измеряет, насколько человек вообще склонен к агрессии как к черте личности. Она включает шкалы (низкий уровень – 0–3, средний уровень – 4–7, высокий уровень – 8–12 баллов):

- вспыльчивость (аффективная агрессия) – склонность к быстрому, эмоциональному возникновению агрессивных реакций («завёлся с пол-оборота»);
- настойчивость (инструментальная агрессия) – стремление добиваться своего, упорство в достижении целей, которое может восприниматься окружающими как напористость и даже агрессия;
- обидчивость – повышенная чувствительность к поведению и словам других, склонность долго помнить и переживать реальные или мнимые несправедливости;
- негативизм – оппозиционная манера поведения, обычно направленная против авторитетов и установленных правил (от пассивного сопротивления до активной борьбы);
- подозрительность – недоверие к окружающим, склонность видеть в их действиях злой умысел, враждебность;
- вербальная агрессия – выражение негативных чувств через крик, ругань, угрозы, оскорбления;
- чувство вины (обратная шкала) – склонность испытывать угрызения совести, чувствовать себя виноватым (низкие показатели по этой шкале могут говорить о том, что человек не сдерживает свою агрессию из-за отсутствия раскаяния);
- чувствительность (обратная шкала) – эмпатия, способность к сочувствию (низкие показатели могут указывать на черствость, которая облегчает проявление агрессии).

Оценка личностной агрессивности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Ильина П. В. и Ильина Е. П. показана на рис. 2.

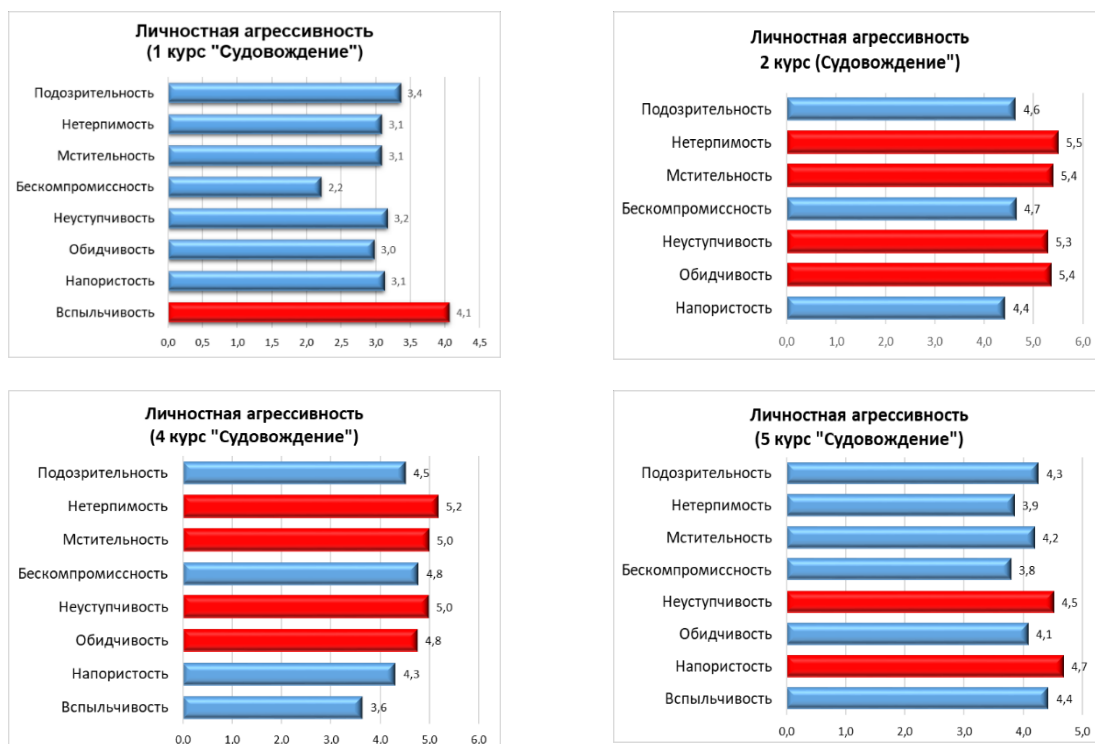


Рис. 2. Оценка личностной агрессивности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» (по методике Ильина П. В. и Ильина Е. П.)

Часть 2 «Конфликтность» оценивает, насколько человек склонен именно провоцировать и вовлекаться в конфликтные ситуации:

- склонность к конфликтному поведению – общий интегральный показатель того, насколько человек «конфликтный»;
- избегание конфликтов (обратная шкала) – стремление уйти от столкновений, сохранить мир любой ценой.

Тест показывает, что агрессия – это сложное явление. Например, «настойчивость» – это социально приемлемая и даже поощряемая форма агрессии, необходимая для успеха. Стиль поведения помогает понять, как именно человек склонен проявлять агрессию: кричит ли он (вербальная), затаивает ли обиду (обидчивость), действует ли напролом (настойчивость) или противостоит правилам (негативизм).

Высокие показатели по нескольким шкалам: особенно «Вспыльчивость», «Обидчивость», «Подозрительность» показывают высокий риск вовлечения человека в межличностные конфликты.

Шкалы «Чувство вины» и «Чувствительность» (о саморегуляции) показывают внутренние механизмы, которые могут сдерживать проявление открытой агрессии.

Тест используется как в личной терапии и самопознании (чтобы понять свои «триггеры», стиль поведения в стрессе и работать над собой), так и в организационной психологии (при подборе персонала на должности, требующие высокого уровня стрессоустойчивости и коммуникативных навыков).

Оценка личностной конфликтности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Ильина П. В. и Ильина Е. П. показана на рисунке 3.

Оценка конфликтности: низкий уровень – 0–17, средний уровень – 18–26, высокий уровень – 27–40 баллов.

Оценка негативной и позитивной агрессивности: низкий уровень – 0–7, средний уровень – 8–14, высокий уровень – 15–20 баллов.

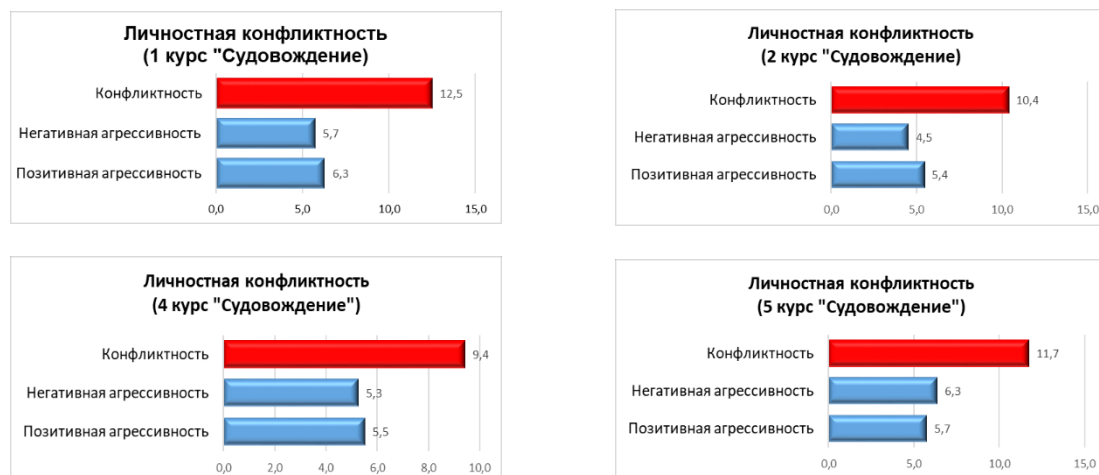


Рис. 3. Оценка личностной конфликтности курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Ильина П. В. и Ильина Е. П.

3) **тест описания поведения К. Томаса [10]** отвечает на главный вопрос: «Что вы обычно делаете, когда ваши интересы сталкиваются с интересами другого человека?».

Томас К. выделил пять основных стратегий (стилей) поведения в конфликте. Каждая стратегия – это комбинация двух фундаментальных измерений: настойчивость (степень отстаивания своих интересов) и кооперация (степень учета интересов другой стороны).

Пять стилей поведения в конфликте по Томасу

1. Соперничество (конкуренция, борьба) – «Я выиграю, ты проиграешь». Человек активно отстаивает свои интересы, настаивает на своем, пытается переубедить оппонента и принудить его к принятию своего решения. Сила, давление, доминирование. Стиль «Соперничество» может быть полезен в критических ситуациях, требующих быстрого решения; когда нужно защитить себя от недобросовестных действий.



2. Приспособление (уступка) – «Ты выиграешь, я проиграю». Человек жертвует своими интересами в пользу интересов другого. Он уступает, соглашается, чтобы сохранить отношения. Сไตล์ «Приспособление» может быть полезен: когда вы понимаете, что неправы; когда предмет спора не так важен для вас, как для оппонента; когда нужно сохранить мир и хорошие отношения.

3. Компромисс – «Мы оба немного выиграем и немного проиграем». Поиск среднего решения, при котором каждая сторона получает частичное удовлетворение. «Поделим пополам», «ты мне уступаешь в этом, я тебе – в том». Сไตล์ «Компромисс» может быть полезен: когда цели сторон в принципе совместимы, но нужно найти быстрое и справедливое решение; когда силы сторон равны.

4. Избегание (уход) – «Я не выиграю, но и ты не выиграешь» (или «нет конфликта»). Человек уходит от обсуждения конфликта, откладывает решение, старается не замечать разногласий. Никто не отстаивает свои интересы. Сไตล์ «Избегание» может быть полезен: когда предмет спора несущественен; когда нет шансов на удовлетворение своих интересов («бить головой об стену»); когда нужно время, чтобы остыть или собрать информацию.

5. Сотрудничество – «Мы оба выиграем». Наиболее сложная, но и самая эффективная в долгосрочной перспективе стратегия. Стороны совместно ищут такое решение, которое полностью удовлетворяет интересы обоих. Это требует времени, усилий и открытости. Сไตล์ «Сотрудничество» может быть полезен, когда интересы всех сторон очень важны и не допускают компромисса; когда важен сам процесс и укрепление отношений; когда нужно найти общее, интегрирующее решение.

Нет единственно правильной стратегии, каждая из них может быть эффективна в определенной ситуации. Здесь ключевое качество – гибкость. Тест показывает, к каким стилям вы прибегаете чаще всего по привычке, не задумываясь. Он помогает понять, какими стратегиями вы владеете хорошо, а какие вам, возможно, стоит развить. Например, если у человека доминирует только «Соперничество» и «Избегание», ему будет сложно в ситуациях, где нужно договариваться. Понимая свои стили и стили других людей, можно более осознанно подходить к разрешению споров. Тест может помочь членам команды понять стили друг друга и научиться эффективнее взаимодействовать. Оценка описания поведения курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту К. Томаса представлена на рисунке 4.

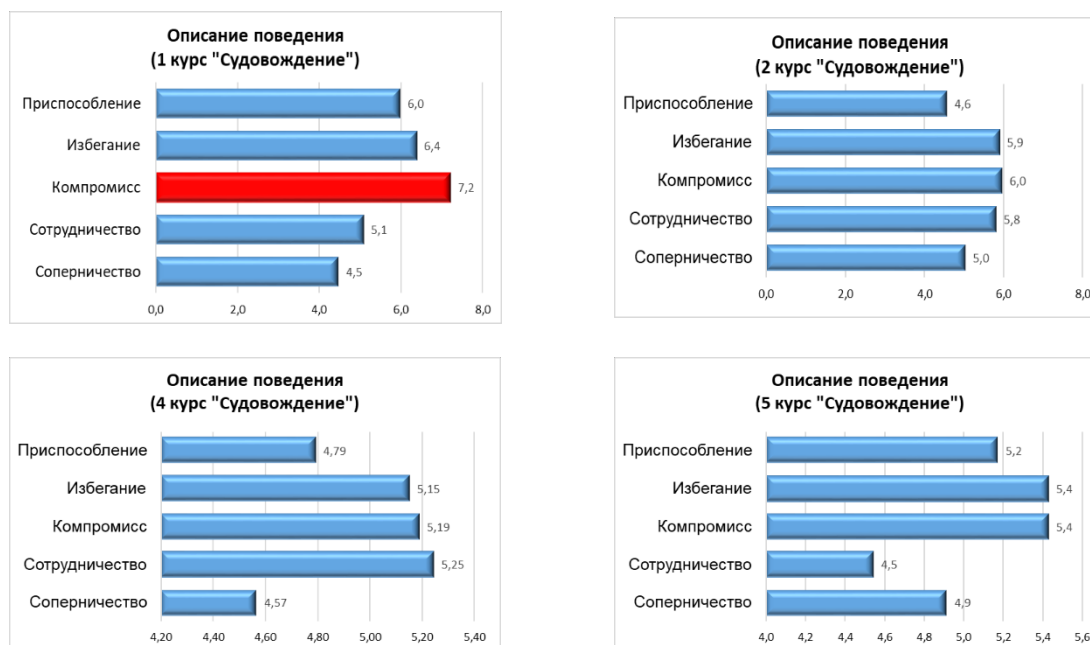


Рис. 4. Оценка описания поведения курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту К. Томаса

4) Тест Е. П. Ильина и Е. К. Фещенко «Самооценка своей настойчивости» [11] – это компактная и целенаправленная методика, которая помогает человеку оценить уровень развития у себя такого важного качества, как настойчивость. Этот тест отвечает на вопрос: «Насколько вы способны активно и упорно добиваться своих целей, несмотря на возникающие трудности и препятствия?».

Настойчивость в понимании Ильина – это не упрямство и не агрессия. Это волевое качество, которое проявляется в способности:

- добиваться поставленной цели (не бросать начатое на полпути);
- преодолевать препятствия (не пасовать перед трудностями, будь то внешние обстоятельства или внутренние усталость, лень);
- длительное время поддерживать усилия, сохранять энергию и концентрацию для выполнения задачи, которая требует много времени и труда;
- противостоять отвлекающим факторам, не поддаваться искушению бросить дело и заняться чем-то более приятным или легким.

Результат теста представляет собой количественный показатель (балл), который интерпретируется так:

– высокий балл (12–18): Вы человек, обладающий ярко выраженной настойчивостью. Вы упорны, целеустремленны, не боитесь трудностей и способны мобилизовать силы для преодоления препятствий. Вы редко бросаете дела, не доведя их до конца.

– средний балл (7–11): Ваша настойчивость проявляется ситуативно. В делах, которые вам действительно интересны и важны, вы можете быть очень упорны. Однако рутинные или менее значимые задачи вы можете забрасывать при первых же трудностях.

– низкий балл (0–6): Вам часто не хватает настойчивости для достижения целей. Вы легко отступаете перед препятствиями, склонны откладывать сложные дела и поддаваться прокрастинации. Вам может не хватать самодисциплины и выдержки.

Тест «Самооценка своей настойчивости» Е. П. Ильина и Е. К. Фещенко измеряет ключевой компонент волевой регуляции поведения: как настойчивость напрямую связана с успехом в учебе, карьере и в любом другом деле, требующем долгосрочных усилий.

Важно отличать здоровую настойчивость от агрессивного напора. Настойчивость – это про достижение своих целей, а не про подавление других.

Тест используется в профориентации и подборе персонала, особенно для должностей, требующих высокой работоспособности.

Оценка выявления самооценки настойчивости у курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Е. П. Ильина и Е. К. Фещенко представлена на рис. 5.

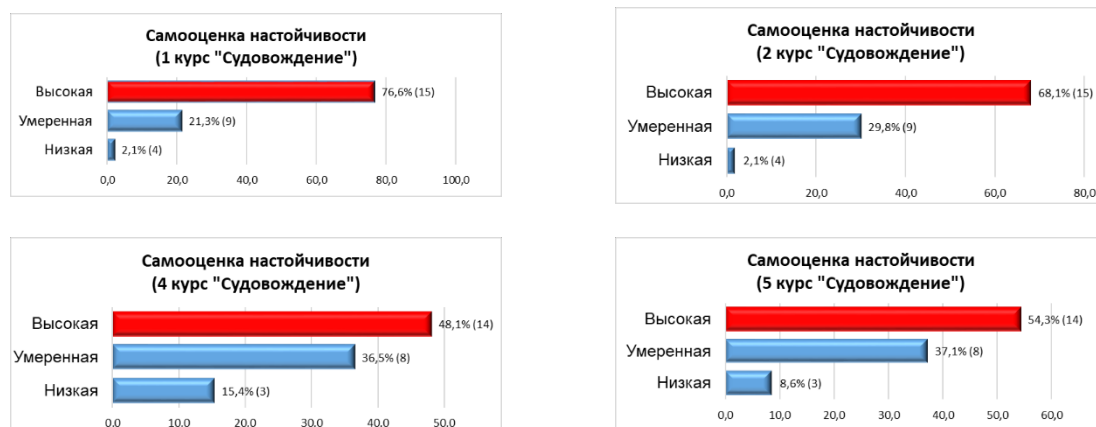


Рис. 5. Оценка выявления самооценки настойчивости у курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Е. П. Ильина и Е. К. Фещенко

5) Тест А.И. Шипилова по выявлению уровня внутриличностной конфликтности [12] менее известен, чем методики Спилберга или Томаса, но он очень важен для диагностики внутреннего состояния человека.

В отличие от теста К. Томаса, который изучает конфликты между людьми, методика Шипилова фокусируется на конфликтах внутри личности. Внутриличностный конфликт –



это состояние, когда в человеке сталкиваются противоречивые: цели (хочу и то, и другое, но выбрать нужно одно); желания (хочу есть торт, но хочу быть стройным); ценности (хочу быть честным, но нужно солгать, чтобы не обидеть); чувства (люблю человека, но ненавижу его поступок); роли (я – ответственный сотрудник и я – любящий родитель, который хочет уйти пораньше).

Методика Шпилова помогает выявить общий уровень внутренней напряженности и то, в каких именно сферах она проявляется сильнее всего. Обычно она оценивает несколько шкал:

Общая внутриличностная конфликтность. Интегральный показатель, показывающий общий уровень внутренней дисгармонии и напряженности.

Шкалы, связанные с конкретными внутренними противоречиями:

- неадекватная самооценка – конфликт между «Я-реальное» (какой я есть) и «Я-идеальное» (каким я хочу быть). Завышенная или заниженная самооценка – это всегда источник внутреннего конфликта;

- дискомфорт в сфере общения – внутренние барьеры, страхи, неудовлетворенность своими отношениями с окружающими;

- фрустрация (невозможность достичь цели) – сильное переживание из-за невозможности получить желаемое, ощущение «тупика» в жизни;

- рассогласование «Хочу» – «Могу» – «Надо» – классический конфликт между желаниями, возможностями и чувством долга;

- тревожность и нервное напряжение – эмоциональные проявления внутреннего конфликта (беспокойство, раздражительность, подавленность);

- нерешительность – невозможность сделать выбор, постоянные сомнения, «самокопание».

Высокий балл по общей шкале и отдельным шкалам указывает на сильный внутриличностный конфликт. Это состояние «внутренней гражданской войны», которое сопровождается постоянным нервно-психическим напряжением, стрессом; может приводить к неврозам, апатии, депрессии; снижает эффективность деятельности, мешает принимать решения; может «прорываться» вовне в виде агрессии, обидчивости, создавая межличностные конфликты.

Средний балл свидетельствует о ситуативных внутренних противоречиях, которые свойственны большинству людей в периоды жизненных трудностей. Низкий балл говорит о внутренней гармонии, согласии с собой, умении разрешать внутренние противоречия.

Тест в основном используется чтобы понять причину своего постоянного беспокойства, неудовлетворенности и неуверенности.

В результате опроса курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту Шпилова А. И. на рис. 6, 7 и 8 представлены:

- Оценка выявления уровня внутриличностной конфликтности (рис. 6);

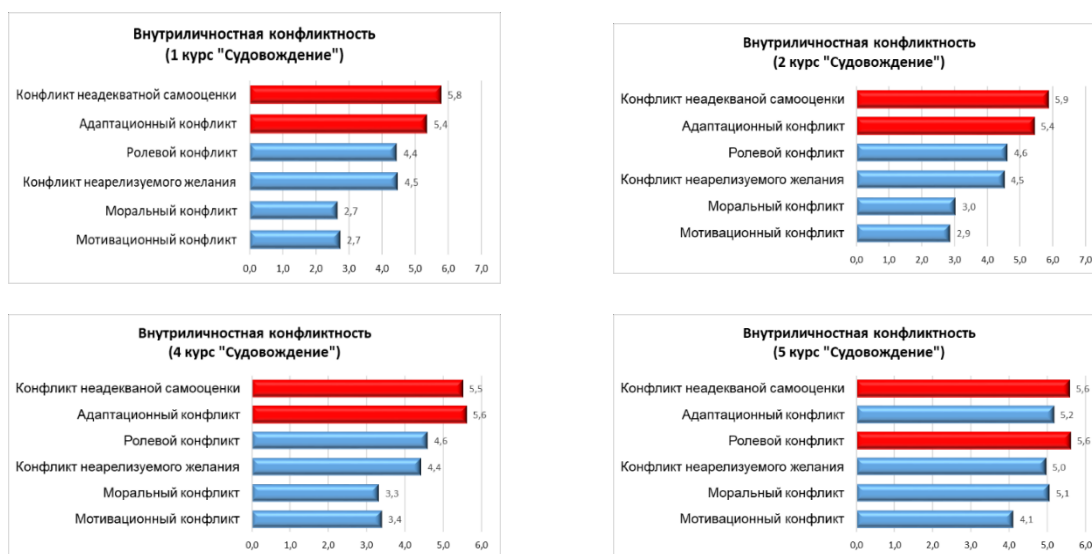


Рис. 6. Оценка выявления уровня внутриличностной конфликтности по тесту А. И. Шпилова у курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение»

– Определение наиболее конфликтной структуры (рис. 7);

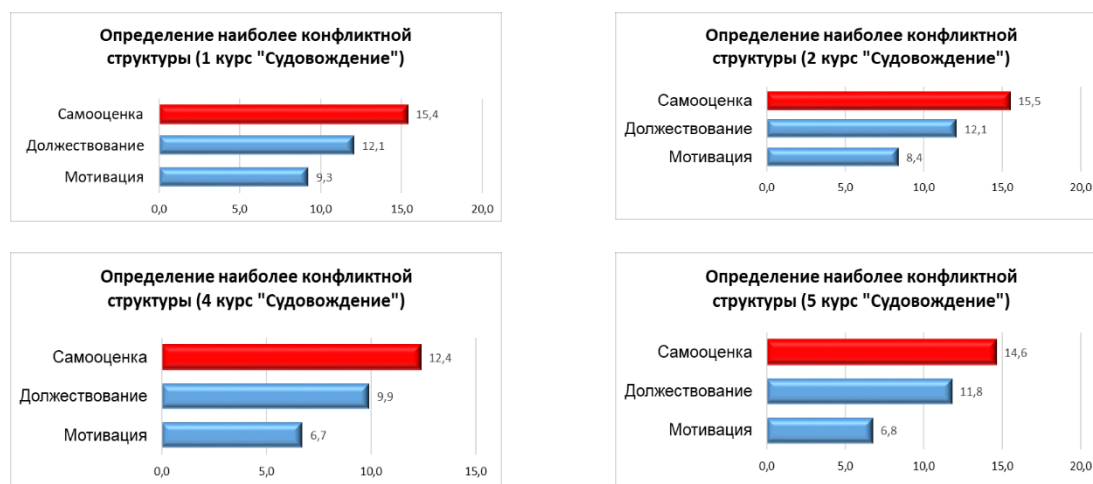


Рис. 7. Определение наиболее конфликтной структуры у курсантов 1, 2, 4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту А. И. Шипилова

– Определение общего коэффициента конфликтности (рис. 8).

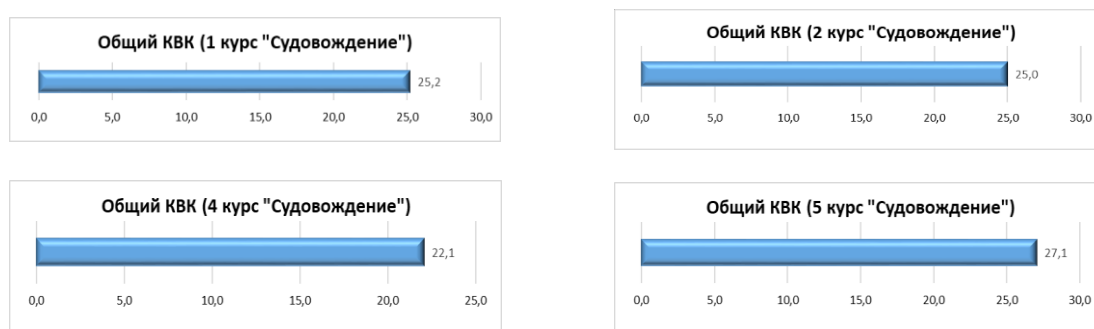


Рис. 8. Определение общего коэффициента конфликтности у курсантов 1,2,4 и 5 курса спец. «Судовождение» по тесту А. И. Шипилова

Оценка общего уровня внутриличностной конфликтности (КВК): крайне низкий уровень – 0–6, низкий уровень – 7–29, средний уровень – 30–49, высокий уровень – 50–72 баллов.

Таким образом, в ходе психодиагностического исследования, охватившего 186 курсантов морского учебного заведения, выявлены существенные различия в уровнях ситуативной и личностной тревожности, агрессивности, внутриличностной конфликтности, а также в предпочтительных стратегиях поведения в конфликте, эти различия зависят от этапов морской практики. Данные тестирования показывают систематический рост показателей вспыльчивости, обидчивости, подозрительности и общего коэффициента конфликтности с увеличением длительности изоляции.

Это сопровождается снижением эффективности межличностного взаимодействия в экипаже. Показано, что в отдельные периоды рейса социально-психологическое напряжение способно сохраняться в латентной форме на протяжении длительного времени, перерастая затем в открытые конфликтные ситуации. Выявлено, что индивиды с неконфликтным профилем под влиянием стресса демонстрируют вспыльчивость, обидчивость и подозрительность, что усугубляет конфликты в экипаже. Результаты исследования подтверждают роль психологических факторов как ключевого компонента «человеческого элемента», существенно влияющего на выполнение профессиональных задач на борту судна.

Теоретические обобщения способствуют пониманию конфликта как динамического социального процесса, они также создают основу для развития методик конфликт-менеджмента, ориентированных на подготовку морских специалистов.



Заключение

Проведенное исследование показывает, что конфликтность в судовом экипаже представляет собой сложный социально-психологический феномен, обусловленный сочетанием индивидуально-психологических особенностей личности, спецификой профессиональной деятельности и морской среды. Полученные в ходе психодиагностики данные по показателям ситуативной и личностной тревожности, агрессивности и конфликтности у курсантов разных курсов (после прохождения различных видов практики) отражают неоднородность проявлений эмоционального напряжения и конфликтного поведения в процессе морской профессиональной подготовки.

Анализ условий морской деятельности позволяет сделать вывод, что макро- и микрофакторы среды (изменчивость природных условий, качка, шум, вибрация и др.), а также личностно-социальные ограничения (замкнутость пространства, снижение активности, монотонность, вахтенный режим, разлука с семьёй) способны усиливать психическое напряжение, осложнять взаимопонимание и выступать факторами риска возникновения конфликтных ситуаций и ошибочных действий. Временная динамика адаптации экипажа описывается фазами формирования коллектива: в отдельные периоды рейса напряжение может нарастать и длительное время протекать в латентной форме, а затем проявляться в виде усиления разногласий и конфликтов; при этом по мере адаптации возможна относительная стабилизация отношений, хотя конфликтные ситуации не исключаются и на более поздних этапах.

Показано, что значимую роль в снижении конфликтности и поддержании работоспособности экипажа играют качество психологического контакта, характер межличностных отношений и наличие неформальных коммуникаций, дополняющих официально регламентированное взаимодействие. Отмечены факторы, которые могут служить признаками неблагоприятного развития межличностных отношений на борту, включая психологическую несовместимость, разногласия по поводу поощрений и наказаний, отсутствие моральных побуждений и дефицит неформального общения, а также иные нарушения взаимодействия в системе «капитан – экипаж».

Рассмотрение социально-психологической и психофизиологической совместимости, сплочённости и морально-психологической подготовленности коллектива позволяет трактовать их как условия, повышающие согласованность действий экипажа и устойчивость поведения в сложных и экстремальных ситуациях. Соответственно, неблагоприятные межличностные отношения, недостаток взаимопонимания и накопление напряжения могут рассматриваться как компоненты «человеческого фактора», способствующие ошибкам и ухудшению результатов профессиональной деятельности.

Проведённая психодиагностика курсантов расширяет представления о возможных психологических предпосылках конфликтного поведения в морской профессиональной среде и может использоваться для задач профилактики. Теоретические обобщения, представленные в работе, способствуют целостному пониманию конфликта как современного социального процесса и его влияния на межличностные отношения и жизнедеятельность людей.

Результаты исследования вносят вклад в развитие социально-психологической концепции конфликта как системного явления, актуализирующегося под влиянием объективных факторов макро- и микросреды судна и субъективных переживаний личности. Эмпирически подтверждена взаимосвязь между внутриличностной конфликтностью, межличностными отношениями в экипаже и эффективностью профессиональной деятельности, что расширяет представления о механизмах деструкции коллектива в экстремальных условиях. Теоретические обобщения по проблеме способствуют целостному пониманию конфликта как современного социального процесса и его влияния на жизнь людей.

Данные тестирования указывают на необходимость внедрения и проведения регулярных, целенаправленных программ психологической подготовки курсантов. Профилактика конфликтов на борту требует многоуровневой системы мер: от подбора и ротации с учётом совместимости и профилей тревожности/конфликтности до тренингов кооперации и сотрудничества, дебрифингов по инцидентам, укрепления неформальных связей и совершенствования режимов труда/отдыха. Необходим учет фазовости формирования коллектива с особым вниманием к критическим периодам (3–4 декада рейса). Управленческие действия капитана критичны: раннее распознавание симптомов, справедливые нормы поощрений/санкций, поддержка психологического контакта и целеполагания коллектива уменьшают латентное напряжение и снижают ошибки, обусловленные «человеческим фактором».

Перспективными направлениями дальнейших исследований могут быть: продольные исследования динамики конфликтности в течение профессиональной карьеры; сравнительный анализ конфликтных паттернов в разных морских специальностях; разработка и валидация специализированных программ психологической подготовки с оценкой их эффективности в контролируемых условиях.

Список источников

1. Даниленко, А. А. Психологические основы управления на морском транспорте : учебник для студентов (курсантов) высших учебных заведений водного транспорта; Министерство транспорта Российской Федерации. ФГОУ Государственная морская академия им. С. О. Макарова. – Санкт-Петербург.: Издательство Санкт-Петербургского института истории РАН «Нестор-История», 2004. – 395 с.
2. Гришина, Н. В. Психология конфликта. – 2-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 544 с.
3. Приказ Минтранса Российской Федерации от 4 июня 2018 года № 224 «Об утверждении Устава службы на морских судах». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/542627392> (дата обращения: 14.02.2026).
4. Бондарева, О. М., Рагулина, И. Р., Левченко, О. В., Бондарева, Е. В. Анализ проявления психического состояния человека в стрессовых ситуациях // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – Калининград : Издательство БГАРФ, 2023. – № 1(63). – 274 с.
5. Бондарева, О. М., Рагулина, И. Р., Бондарева, Е. В., Рагулин, А. В. Система ценностей как фактор сплоченности судового экипажа. // Новые стратегии и технологии морского судоходства и промысла : материалы IV Национальной научно-технической конференции на базе ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет». – Калининград, 2025. – С. 35–39.
6. Репин, А. А. Психология, гигиена и психопрофилактика труда плавсостава. – Москва : Пищевая промышленность, 1979. – 135 с.
7. Стенько, Ю. М. Психогигиена моряка. – Ленинград : Медицина, 1981. – 104 с.
8. Шкала тревоги Спилберга-Ханина. STAI. – URL: <https://www.b17.ru/tests/1416/> (дата обращения: 14.02.2026).
9. Ильин, Е. П., Ковалев, П. А. Личностная агрессивность и конфликтность. – URL: <https://psytests.org/confl/ilaik.html> (дата обращения: 14.02.2026).
10. Тест описания поведения К. Томаса. – URL: <https://onlinetestpad.com/ru/test/98-test-opisaniya-povedeniya-k-tomasa> (дата обращения: 14.02.2026).
11. Фещенко, Е. К., Ильин, Е. П. Самооценка своей настойчивости. – URL: <https://psytests.org/emvol/ilnast-run.html> (дата обращения: 14.02.2026).
12. Шипилов, А. И. Тест по выявлению уровня внутриличностной конфликтности. – URL: <https://psytests.org/emvol/uvlk.html> (дата обращения: 14.02.2026).

Информация об авторах

И. Р. Рагулина – кандидат географических наук, доцент;
И. С. Карась – кандидат психологических наук, доцент;
О. М. Бондарева – кандидат психологических наук;
А. В. Рагулин – магистрант;
Е. В. Вашкявичене – магистрант.

Статья поступила в редакцию 01.04.2026; одобрена после рецензирования 04.05.2026; принята к публикации 12.05.2026.