**Содержание**

Введение

. Понятие внутриличностного конфликта и его виды

. Причины и особенности возникновения внутриличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности

Способы предотвращения и разрешения внутриличностных конфликтов

Заключение

Список использованных источников

# **Введение**

Внутриличностный конфликт - один из самых сложных психологических конфликтов, который происходит во внутреннем мире человека. Едва ли можно представить человека, который бы хоть раз не подвергался внутриличностным конфликтам. Более того, с такими конфликтами человек в течение своей жизни сталкивается постоянно. Внутриличностные конфликты конструктивного характера являются необходимыми моментами развития личности. Но деструктивные внутриличностные конфликты несут серьезную опасность для личности, от тяжких переживаний, вызывающих стрессы, до крайней формы своего разрешения - суицида. Поэтому для каждого человека важно знать сущность внутриличностных конфликтов, их причины и способы разрешения. Поскольку внутриличностных конфликтов избежать невозможно, то следует научиться создавать условия, предупреждающие их негативные последствия, использовать многообразные способы их профилактики и вовремя разрешать дисфункциональные конфликты в том случае, если они уже возникли. На сегодняшний день конфликтология разработала целую систему способов и мер по предупреждению и разрешению внутриличностных конфликтов. При этом следует иметь в виду, что предупредить конфликт всегда легче, чем его разрешить.

Цель работы: изучить причины возникновения внутриличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности.

Задачи работы:

. Рассмотреть понятие внутриличностного конфликта и его виды.

. Выявить причины и особенности возникновения внутриличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности.

. Представить способы разрешения внутриличностных конфиктов.

## **1. Понятие внутриличностного конфликта и его виды**

Внутриличностный конфликт - это конфликт внутри психического мира личности, представляющий собой столкновение ее противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, ценностей, целей, идеалов).

Внутриличностному конфликту присущи некоторые особенности, которые важно учитывать при его выявлении. Такими особенностями являются:

 Необычность с точки зрения структуры конфликта. Здесь нет субъектов конфликтного взаимодействия в лице отдельных личностей или групп людей.

 Специфичность форм протекания и проявления. Такой конфликт протекает в форме тяжелых переживаний. Обычно он сопровождается специфическими состояниями: страхом, депрессией, стрессом. Часто внутриличностный конфликт переростает в невроз.

 Латентность. Внутриличностный конфликт не всегда легко обнаружить. Часто человек и сам не осознает, что он находится в состоянии конфликта. Более того, иногда состояние конфликта может скрываться под эйфорическим настроением или за активной деятельностью человека.

Согласно З. Фрейду, человек конфликтен по своей природе. В нем от рождения борются два противоположных инстинкта, определяющих его поведение. Такими инстинктами являются: эрос (сексуальный инстинкт, инстинкт жизни и самосохранения) и танатос (инстинкт смерти, агрессии, деструкции и разрушения). Внутриличностный конфликт и является следствием извечной борьбы между эросом и танатосом. Эта борьба, по З. Фрейду, проявляется в амбивалентности человеческих чувств, в их противоречивости. Амбивалентность чувств усиливается противоречивостью социального бытия и доходит до состояния конфликта, который проявляется в неврозе.

Согласно взглядам А. Адлера, формирование характера личности происходит в первые пять лет жизни человека. В этот период он испытывает на себе влияние неблагоприятных факторов, которые и порождают у него комплекс неполноценности. Впоследствии этот комплекс оказывает существенное влияние на поведение личности, ее активность, образ мыслей и т. п. Этим и определяется внутриличностный конфликт.

К. Юнг в объяснении внутриличностных конфликтов исходит из признания конфликтной природы самой личностной установки. В опубликованной в 1921 году книге «Психологические типы» он дал типологию личности, которая до сих пор считается одной из самых убедительных и широко используется как в теоретической, так и в практической психологии. Типологию личности К. Юнг осуществляет по четырем основаниям (функциям личности): мышлению, ощущениям, чувствам и интуиции.

Главным в типологии Юнга является направленность - экстраверсия или интроверсия. Именно она определяет личностную установку, которая в конечном итоге и проявляется во внутриличност-ном конфликте.

Так, экстраверт изначально ориентирован на внешний мир. Он строит свой внутренний мир в соответствии с внешним. Интроверт же изначально погружен в себя. Для него самое главное - мир внутренних переживаний, а не внешний мир с его правилами и законами. Очевидно, экстраверт подвержен внутриличностным конфликтам более, чем интроверт.

Подобно тому как существуют многочисленные основания классификации конфликтов вообще, имеются различные основания и для выделения видов внутриличностных конфликтов.

Различают три типа внутриличностных конфликтов:

. Конфликт потребностей. Его основание заключается в том, что наши потребности могут противостоять друг другу и побуждать нас к различным действиям. Иногда мы хотим одновременно противоречивых вещей и поэтому не можем действовать. Например: ребенок хочет съесть конфету. Но мать просит его отдать лакомство ей. В таком случае ребенок хотел бы съесть конфету, а также отдать ее матери. Он испытывает конфликт потребностей и начинает плакать.

. Конфликт социальных норм. Сущность этого конфликта заключается в том, что человек испытывает равнозначное давление двух противоположных социальных норм.

. Конфликт между потребностью и социальной нормой. Очень сильная потребность может столкнуться внутри нас с принудительным императивом. Независимо от того, уступим мы или нет этой потребности, ситуация становится конфликтной.

Существует классификация внутриличностных конфликтов, основанная на ценностно - мотивационной сфере личности.

Более полная классификация внутриличностных конфликтов содержится в работе А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, которые предложили взять за основу классификации ценностно-мотивационную сферу личности. В зависимости от того, какие стороны внутреннего мира личности вступают в конфликт, они выделяют следующие основные его виды:

Мотивационный конфликт. Это конфликты между бессознательными стремлениями, между стремлениями к обладанию и безопасности, между двумя положительными тенденциями.

Нравственный конфликт, который часто называют моральным или нормативным конфликтом. Это конфликт между желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями.

Конфликт нереализованного желания, или комплекса неполноценности. Это конфликт между желаниями личности и действительностью, которая блокирует их удовлетворение. Иногда его трактуют как конфликт между “хочу быть таким, как они” и невозможностью это желание реализовать. Он может возникнуть в результате физической невозможности человека осуществить это стремление. Например, из-за неудовлетворенности своей внешностью или физическими данными.

Ролевой конфликт. Он выражается в переживаниях, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей (межролевой внутриличностный конфликт), а также с различным пониманием требований, предъявляемых самой личностью к выполнению одной роли (внутриролевой конфликт). Примером межролевого внутриличностного конфликта может быть ситуация, когда человека в качестве сотрудника организации просят поработать сверхурочно, но в качестве отца он хочет больше время уделить своему ребенку. Примером внутриролевого конфликта может служить ситуация, когда верующему человеку для защиты отечества нужно взять r руки оружие и идти на войну убивать.

Адаптационный конфликт. Этот конфликт имеет два смысла. В широком смысле он понимается как возникающий на основе нарушения равновесия между субъектом и окружающей средой, в узком смысле - как возникающий при нарушении процесса социальной или профессиональной адаптации. Это конфликт между требованиями, которые предъявляет к личности действительность, и возможностями самого человека (профессиональными, физическими, психическими).

Конфликт неадекватной самооценки возникает из-за расхождения между претензиями личности и оценкой своих возможностей. Результатом этого является повышенная тревожность, эмоциональное напряжение и срывы.

Невротический конфликт - результат сохраняющегося в течение длительного времени обычного внутриличностного конфликта, характеризуется высшим напряжением и противоборством внутренних сил и мотивов личности.

Названные типы конфликтов не исчерпывают полностью их классификацию. В зависимости от других оснований можно дать и иную типологию внутриличностных конфликтов. Об этом свидетельствует сама история развития конфликтологических концепций, в которых выделяются различные типы внутриличностных конфликтов. Отметим основные из них:

Конфликт между моралью и нравственностью, между должным и сущим, между моральным идеалом и действительностью.

Конфликт между человеческими влечениями, биологическими потребностями и социальными нормами, который носит биологический и биосоциальный характер**.**

Конфликт, обусловленный необходимостью выбора между силами равной величины, действующими на личность.

Конфликт между “Я-концепдией” и идеальным “Я”.

Конфликт между стремлением к самоактуализации и реальным результатом.

Конфликт между стремлением к смыслу жизни и экзистенциальным вакуумом, т.е. “ноогенный” конфликт, или “экзистенциальная фрустрация”.

Конфликт между элементами внутренней структуры личности. между ее мотивами.

Внутриличностный конфликт по своим последствиям может быть как конструктивным (функциональным, продуктивным), так и деструктивным.

Наиболее тяжелыми деструктивными последствиями своевременно неразрешенного внутриличностного конфликта является то, что он может перерасти в состояние стресса, фрустрации, невроза, привести к суициду.

Необходимо учитывать, что стресс является весьма распространенной на внутриличностный конфликт, если он зашел достаточно далеко, и личность вовремя и конструктивно его не разрешила. При этом сам стресс часто провоцирует дальнейшее развитие конфликта или порождает новый.

Фрустрация также является одной из форм внутриличностного конфликта. Она, как правило, сопровождается ярко выраженными отрицательными эмоциями: гневом, раздражением, чувством вины и т.д. Глубина фрустрации тем больше, чем сильнее внутриличностный конфликт. Уровень фрустрационнои толерантности индивидуален, исходя из этого, каждый обладает определенными силами для преодоления фрустрациоиной реакции на внутриличностный кофликт.

В основе неврозов лежит непродуктивно разрешаемое противоречие между личностью и значимыми для нее факторами действительными. Основной причиной их возникновения является глубокий внутриличностный конфликт, который личность не в состоянии разрешить положительно и рационально. Невозможность разрешения конфликта сопровождается возникновением болезненных и тягостных переживаний неудач, неудовлетворенных потребностей недостижимости жизненных целей, потери смысла жизни и т.д. Появление неврозов свидетельствует о переходе внутриличностного конфликта на новый уровень - невротический конфликт.

Невротический конфликт как высшая стадия развития внутриличностного конфликта может возникнуть в любом возрасте. Выделяют три формы неврозов: неврастения, истерия и невроз навязчивых состояний.

Неврастения, как правило, характеризуется повышенной раздражительностью, утомляемостью, утратой способности к длительному умственному и физическому напряжению.

Истерия чаще всего возникает у лиц с большой внушаемостью и самовнушаемостью. Характеризуется расстройством опорно-двигательного аппарата, параличами, нарушением координации, расстройствами речи и т.д.

Невроз навязчивых состояний - тягостные мысли, идеи, воспоминания, страхи и побуждения к действию, неожиданно возникающие у человека помимо его воли, неодолимо приковывающие к себе все его «Я.

Длительное нахождение в невротическом состоянии приводит к формированию невротического типа личности, личности, характеризуемой внутренне противоречивыми тенденциями, которые она не способна ни разрешить, ни примирить.

Длительные внутренние конфликты могут тормозить развитие личности. Человек, постоянно сталкивающийся с внутренними конфликтами, будет отличаться неуверенностью, неустойчивостью поведения, неспособностью добиваться сознательно поставленных целей, т. е. у него будут отсутствовать как раз те черты, которые как основополагающие входят в характеристику психологически зрелой личности.

Частые внутриличностные конфликты могут привести к утрате уверенности человека в своих силах, формированию устойчивого комплекса неполноценности, а иногда - и к потере смысла жизни.

Острые внутриличностные конфликты, как правило, приводят к деструкции существующих межличностных отношений в семье, на работе. Они могут быть причиной повышенной агрессивности, тревожности, раздражительности в общении.

Внутриличностный конфликт может нести в себе не только отрицательный заряд, но и положительный, т.е. выполнять позитивную (конструктивную) функцию, позитивно влиять на структуру, динамику и конечный результат психических процессов, состояний и свойств личности Он выступает одним из важнейших источников самосовершенствования и самоутверждения личности. В этом случае конфликтная ситуация разрешается без преобладания негативных последствии, общим результатом их разрешения является развитие личности.

Исходя из этого, большинство теоретиков и исследователей внутриличностного конфликта рассматривают позитивный внутриличностный конфликт как один из основных способов развития личности. Именно через борьбу, разрешение и преодоление внутриличностных противоречий происходит формирование воли, познание окружающей действительности, становление характера, фактически формируются и развиваются все основные структурные компоненты психики личности.

Конструктивные функции внутриличностного конфликта:

Мобилизация внутренних ресурсов личности;

Развитие структурных компонентов психики личности;

Способ сближения «Я» идеального и «Я» реального;

Активизация процессов самопознания и самооценки;

Способ самоактуализации, самореализации личности.

Таким образом, позитивный внутриличностный конфликт с одной стороны, усложняет психическую жизнь человек, но с другой он способствует переходу на новый уровень функционирований позволяет осознать себя полноценной, сильной личностью, получить удовлетворение от победы над своими слабостями.

### **2. Причины и особенности возникновения внутриличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности**

Внутриличностный конфликт не может возникнуть без причины. Человек представляет собой неотъемлемую частицу общества. С одной стороны, его жизнедеятельность осуществляется в социальном окружении. Помимо того, что сама психика человека явление достаточно противоречивое. Человек вовлечен в многообразные общественные отношения. По своему содержанию социальное окружение и общественные отношения довольно противоречивы и воздействуют на индивидуума в различных направлениях и с разным знаком. Только в обществе человек может удовлетворить свои потребности, самоутвердиться и самореализоваться. Личностью индивид становится в обществе. Он должен, обязан, вынужден соблюдать нормы и правила поведения, сложившиеся в его социальном окружении, как официальные (закрепленные юридически), так и неофициальные. Жить в социуме и быть свободным от него невозможно. С другой стороны, личность стремится к свободе, сохранению своей индивидуальности, неповторимости.

Таким образом, взаимоотношения человека с социальным окружением носят противоречивый характер, который обусловливает и противоречивость внутренней структуры личности. Многообразные отношения, в которые человек вступает, являются объективно противоречивыми; эти противоречия и порождают конфликты, которые при определенных условиях фиксируются и входят в структуру личности.

Основной причиной возникновения внутриличностного конфликта является наличие противоречий. Выделяют две группы противоречий, приводящих к возникновению внутриличностного конфликта.

-я группа: переход внешних противоречий, по отношению к человеку, в его внутренний мир (адаптационные, моральные и др.);

-я группа: противоречия внутреннего мира личности, отражающие ее отношение к социальному окружению.

Наряду с группами противоречий, выделяют их уровни:

. Психологическое равновесие внутреннего мира;

. Внутриличностный конфликт;

. Жизненный кризис.

Психологическое равновесие внутреннего мира характеризуется фоновым уровнем внутренней конфликтной ситуации, способностью личности оптимально ее разрешать.

Уровню внутриличностного конфликта свойственно нарушение психического равновесия, осложнение, затруднение основных видов деятельности, перенос психического дискомфорта на профессиональную деятельность, взаимодействие с социальным окружением.

Для уровня жизненного кризиса характерны невозможность реализации жизненных планов и программ, выполнения даже основных жизненных функций до тех пор, пока не разрешится противоречие.

Разрешение противоречия возможно на любом из этих уровней. Связано это в первую очередь с соотношением уровня притязаний и возможностью их удовлетворения или способностью снизить их уровень, или даже отказаться.

Но для перехода от первого уровня к последующим необходимо наличие как личностных, так и ситуационных условий.

Личностные условия: сложный внутренний мир, актуализация; способность личности к самоанализу.

Ситуационные условия: внутренние; внешние.

Внешние условия по В. Мерлину связаны с удовлетворением каких-либо глубоких и активных мотивов, потребностей и отношений личности (борьба с природой, удовлетворение одних потребностей порождает другие, более сложные, еще неудовлетворенные, социальное ограничение способов удовлетворения мотивов и потребностей).

Внутренние условия - противоречия между различными сторонами личности. Эти противоречия должны быть значимыми, приблизительно равными, и личность должна осознавать высокий уровень трудности разрешимости ситуации Некоторые авторы при рассмотрении социально-психологических причин внутриличностного конфликта выделяют три группы:

Внутренние причины, коренящиеся в противоречии психики личности;

Внешние причины, обусловленные положением личности в социальной группе;

Внешние причины, обусловленные положением личности в обществе.

Вместе с тем, следует подчеркнуть, что все виды причин конфликта взаимосвязаны между собой и взаимообусловлены, а их дифференциация достаточно условна. По сути речь идет о единичных, особенных и общих причинах, между которыми существует соответствующая диалектическая взаимосвязь и взаимообусловленность. Конкретизируя внутренние и внешние причины, необходимо отметить, что именно они предопределяют тип (вид) внутриличностного конфликта.

Внутренние причины коренящиеся в противоречивости психики личности:

Противоречие между потребностью и социальной нормой;

Противоречие социальных статусов и ролей;

Противоречие социальных норм и ценностей;

Противоречие мотивов интересов и потребностей.

Общим признаком внешних причин внутриличностного конфликта, обусловленного положением личности в группе, является невозможность удовлетворения принципиальных, имеющих в данной ситуации глубокий внутренний смысл и значение для личности, потребностей и мотивов.

Внешние причины, обусловленные положением личности в социальной группе:

Физические преграды, препятствующие удовлетворению потребностей;

Физиологические ограничения, препятствующие удовлетворению потребностей;

Отсутствие объекта, необходимого для удовлетворения потребности;

Социальные условия, препятствующие удовлетворению потребностей.

Среди причин внутриличностного конфликта, обусловленного положением личности в группе, следует выделить группу причин на Уровне социальной организации (института). На этом уровне к внешним причинам, вызывающим данный конфликт, следует отнести:

Несоответствие ответственности и прав;

Несоответствие условий труда требованиям, предъявляемым к его результату;

Несоответствие личностных норм и ценностей организационным;

Несоответствие между социальным статусом и ролью;

Отсутствие возможностей к самореализации, творчеству;

Взаимоисключающие требования, задания.

Рассматривая проблему внутриличностных конфликтов в рамках работы с персоналом, следует обратить внимание на специфику трудовой деятельности и на мотивационно-личностные особенности сотрудников различных бюджетных и частных учреждений, учитывая радикальные изменения макроэкономической среды, произошедшие в России в последние десятилетия.

Вне зависимости от формы собственности любое современное предприятие функционирует в условиях постоянно меняющейся среды - как внешней (появление новых законов, технологий, рынков, потребностей покупателей), так и внутренней (снижение квалификации, устаревание знаний, изменение производительности труда и, как следствие, необходимость обучения сотрудников, возникновение конфликтов внутри коллектива). Все это требует немедленного реагирования со стороны менеджера по работе с персоналом, принятия решений, направленных на обеспечение нормальной работы организации в новых условиях. Процесс приспособления может быть очень болезненным. А потому организационные перемены - целей деятельности, внутрифирменной структуры, обязанностей отдельных работников - должны быть грамотно организованными во всех аспектах и, конечно, управляемыми, чтобы получить положительные результаты с наименьшими затратами.

В современном бизнесе большую роль играет конкурентная борьба. Поэтому для достижения организацией определенных высот необходимо уделять особое внимание человеческим ресурсам, а значит, весьма актуальным в плане менеджмента становится вопрос о влиянии внутриличностных конфликтов сотрудников на эффективность работы в целом. С точки зрения организационной психологии, наличие внутриличностных конфликтов, связанных с работой в компании, может привести как к положительным, так и к отрицательным последствиям.

С одной стороны, внутреннее противоборство интересов, мотивов способствует динамичному развитию личности, выражающемуся в реализации потребностей более высоких уровней (по А. Маслоу): в принятии, уважении, самоактуализации. Прорабатывая и разрешая внутриличностный конфликт, работник с большей отдачей реализует себя в профессиональной сфере, стремится к гармонии, что непосредственно отражается на уровне эффективности и качестве его деятельности.

С другой стороны, находясь в состоянии внутреннего конфликта, сотрудник несет потенциальную опасность для межличностных отношений (в рамках формальной и неформальной структур) в трудовом коллективе. Кроме того, подобного рода состояние может порождать достаточно серьезные проблемы, такие как эмоциональная нестабильность, повышение общего уровня тревожности, невротические реакции, разнообразные стресс-реакции вплоть до психосоматических расстройств и пр.

Работники бюджетной сферы нередко подвергаются различным внутриличностным конфликтам.

Высококвалифицированные специалисты - врачи, инженеры, учителя, ученые и другие работники бюджетной сферы в случае потери работы впадают в глубокую депрессию, подвергаются неврозам. И не мудрено, не каждый инженер, врач, учитель может без психической травмы сменить свою профессию, чтобы занять место продавца в рыночном ряду или дворника. Но заболеванию неврозом оказались подвержены не только представители бедных и нищих. Неврозы стали широко распространены и среди «новых русских», для которых бизнес - часто не только профессия, но и дело всей жизни. И если рушатся планы, наступает банкротство, теряются миллионы долларов, то и человек испытывает сильнейший стресс. Да и сам образ жизни таких людей - это существование в перманентной стрессовой ситуации: постоянная тревога, забота, переутомление, необходимость «крутиться» и «вертеться». Зачастую у них и личная жизнь не ладится. Многие из них любовь и брак также рассматривают сквозь призму товарно-денежных отношений.Как отмечают специалисты, у такого человека часто происходит сублимация сексуальности, замещение этой функции работой, которая длится с утра до ночи.

Так же подвержены внутриличностным конфликтам, а так же уязвимыми к их последствиям могут быть домохозяйки. У домашних хозяек, женщин, не работающих на производстве, а воспитывающих детей и занимающихся работой по дому, нервно-психические расстройства встречаются в четыре раза чаще, чем у работающих на производстве. В последние годы в психотерапии появился даже новый термин «синдром домохозяек», которым страдают молодые женщины.

Говоря о представителях бюджетной сферы, например - о педагогах, среди основных внутренних, субъективных причин внутриличностных конфликтов следует отметить рассогласованность структуры личности, то есть расхождение потребностно-мотивационных компонентов. При возникновении примерно одинаковых по силе и ценности для человека факторов, направленных противоположно, в зависимости от уровня образованности, способности к саморефлексии, уровня развития внутреннего мира личности происходит эскалация внутриличностного конфликта. Этот процесс детерминируется нарастанием противоречий между потребностями разных уровней и социальными нормами на работе и в обществе в целом, противоречий мотивов, интересов и потребностей, противоречий социальных ролей (семейных и профессиональных), противоречий социальных ценностей и норм.

Среди внешних причин, обусловленных положением личности в группе, применительно к работникам следует выделить:

объективные препятствия, не позволяющие удовлетворить основные потребности, - например, низкий уровень доходов работников бюджетных сфер и потребность в поддержании как минимум среднего уровня жизни;

физиологические ограничения - возраст работающего в бюджетной сфере населения преимущественно выше среднего, что влечет за собой низкую устойчивость как к физическим нагрузкам, так и к психологическим трудностям, стресс-факторам.

Приведем несколько примеров внешних причин внутриличностных конфликтов. Это могут быть противоречия между:

перегруженностью на работе или отсутствием работы и невозможностью уйти с рабочего места;

жестко поставленной задачей и неорганизованностью процедуры ее реализации;

требованиями, нормами организации в целом и потребностями, мотивами, ценностными ориентациями работников (например, взяточничество, в организации расцениваемое как "частная договоренность", для кого-то абсолютно неприемлемо);

предъявляемыми требованиями к качеству работы и плохими условиями труда;

стремлением к получению высоких доходов и нравственными нормами;

между социальными функциями - преобладание кланового типа организационной культуры в бюджетных организациях во многом обусловливает конфликт социальных ролей.

Таким образом, список социально-психологических детерминант внутриличностных конфликтов сотрудников бюджетных организаций весьма обширен. При этом в основе каждого конфликта подобного рода (мотивационного, нравственного, ролевого, конфликта неадекватной самооценки) лежит прежде всего переживание рассогласования каких-либо психологических аспектов. Если речь идет о работниках юридической сферы, для работников в первую очередь характерны конфликты между желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями (нравственные), между стремлениями к обладанию и к безопасности (мотивационный), между желаниями и действительностью, которая блокирует их удовлетворение (нереализованного желания).

#### **3. Способы предотвращения и разрешения внутриличностных конфликтов**

внутриличностный конфликт противоречие

Разрешение (или преодоление) внутриличностного конфликта - это снятие внутреннего напряжения личности, преодоление противоречий между различными элементами ее внутренней структуры и достижение состояния внутреннего равновесия, стабильности и гармонии.

Разрешение конфликта носит позитивный характер и приводит к развитию личности, к ее самосовершенствованию. Для разрешения внутриличностных конфликтов важно установить сам его факт, определить причины, выбрать соответствующие способы разрешения.

Необходимо научиться менять образ действий в той или иной ситуации. Многие люди часто неспособны изменить способ восприятия и мышления в новой ситуации. Мы придерживаемся аналогичного поведения, пытаемся обмануть сами себя, что ситуация не требует кардинальных перемен. Необходимо не только научиться анализировать факты, но и осознавать собственное отношение к проблеме. Каждый раз спрашивайте себя, является ли выбранная стратегия поведения актуальной для конкретного случая. Если требуется изменить подход, необходимо действовать. Тогда внутренний конфликт личности разрешится конструктивно.

Необходимо научиться бороться с напряженностью. При осознании конфликта, невозможности следовать требованиям конкретной ситуации может возникнуть незначительная психическая травма. Она станет пусковым механизмом, способным в корне изменить подход к решению проблемы и отношение к ней. Человек начинает проявлять гипертрофированные качества. Если раньше он был подвижен, то сейчас будет вести себя суетливо и хаотично. Если раньше он был раздражительным, то сейчас основной чертой станет вспыльчивость. Легкая тревожность может перерасти в страх. Обстоятельства вынуждают человека вести себя агрессивно. Зачастую при внутриличностном конфликте появляются комплексы. Человек начинает придумывать причины собственной несостоятельности и уходит в себя.

Чтобы найти конструктивный способ, как избавиться от внутреннего конфликта, необходимо осознавать собственные проблемы. Трудности есть у каждого, но бороться с ними может только тот, кто понимает наличие проблем. Нужно добиться гармонии между духовным и физическим состоянием, общением и воображением. На стабильность психического состояния положительно влияет физическая разрядка.

Необходимо научиться подбирать лучший момент для действий. При недостатке информации, которая не дает действовать, стоит немного подождать. Однако это ожидание оказывается чересчур томительным. В этом случае стоит дать себе установку дождаться нужного момента. Эта установка избавит от постоянного беспокойства, позволит проще переносить ожидание. Часто ожидание буквально съедает холериков, неспособных к долгому бездействию. Но и люди других темпераментов могут сорваться и начать действовать в неподходящих условиях. Так появляются ошибки. Запомните правило - если вы не знаете, что нужно делать, то лучше ничего не делать. Это убережет вас от ошибок. Позже вы получите нужную информацию и определите оптимальный момент для совершения активных действий.

Не все способны ждать не только удачный момент, но и результат своих действий. Нетерпение заставляет что-то придумать, чтобы он скорее появился. Это связано с неуверенностью, что все действия для достижения нужного результата были выполнены в срок. В этом случае нужно дать себе установку, что результат придет сам собой. Так вы сможете снять напряжение от неопределенности, лучше адаптируетесь к условиям ожидания.

Неприятности и проблемы - это верные спутники любых дел. Ничто не может идти гладко. При возникновении неприятностей не стоит винить себя или огорчаться. Нужно понять, что после будет лучше. Так создается интервал спокойствия. Если человек понимает, что в скором времени все трудности уйдут, у него появляются дополнительные силы. Это необходимо, если ваша деятельность требует длительного времени для получения желаемого результата. Обратите внимание не только на конечный результат, но и на промежуточные успехи. Прохождение каждого этапа заслуживает поощрения. В сложных ситуациях нередко спасает юмор. Вы сможете избавиться от грустных мыслей, взглянуть на ситуацию под другим углом.

Общение заключается не только в коммуникации с другими людьми, но и в общении с собой. Если у человека возникает чувство изолированности, то он должен проанализировать его, разобраться в причинах. Причин может быть несколько. Если это снижение самооценки, то нужно вспомнить свои прошлые достижения, тогда появится уверенность в себе. Если это ухудшение отношений с коллегами или друзьями, то нужно восстановить близость, пусть даже это потребует уступок с вашей стороны или извинений.

Есть ли возможность конструктивно разрешить внутренний конфликт, вызванный принудительностью ситуации? Все мы отличаемся свободолюбием, но его размах зависит от личности и особенностей ее характера. Нужно осознавать, что социальная жизнь невозможна в изоляции от самого общества. После этого следует сопоставить уступки с жизненными установками. Если уступки не нарушат целостность основных жизненных ценностей, то и конфликт является неоправданным. Но ответ на этот вопрос индивидуален для каждого.

Некоторые люди могут сами преодолевать внутриличностные конфликты, но эту возможность можно учитывать только для о представителей таких профессий, как врачи, педагоги, инженеры, в большинстве своем людях образованных, рефлексирующих, т. к. в разрешении внутренних конфликтов основополагающее значение имеют мировоззренческие установки, волевые качества, нравственный базис личности.

Предотвращением появления внутриличностых конфликтов должен заниматься руководитель предприятия или учреждения. При профилактике конфликтов руководитель выделяет факторы, которые могут послужить причиной формирования конфликта и удаляет их из организационной деятельности. Когда удалить причины конфликта полностью невозможно, то их следует минимизировать, т.е. снизить степень действия. Для работы на предприятии необходимо пригласить психолога, который бы смог оказывать соответственную помощь работникам в случае возникновения жизненных трудностей или конфликтных ситуаций. Так же общие руководителю предприятия необходимо приложить усилия для развития сплоченности коллектива. Для этого можно организовывать различные соместные культурно-массовые мероприятия. Такие мероприятия помогают узнать друг друга больше, сплотить коллектив, а сплочение коллектива способствует созданию благоприятной атмосферы на рабочем месте, в результате, проблемы будут решаться быстрее, ну и соответственно конфликтных ситуаций будет меньше.

##### **Заключение**

Любой конфликт - это столкновение противоречий. Внутриличностный конфликт имеет место внутри индивида и часто по природе своей является конфликтом целей или познавательным конфликтом. Конфликтом целей внутриличностный конфликт становится, когда индивид выбирает и пытается достигнуть взаимоисключающей цели. Внутриличностный конфликт приобретает познавательную окраску, когда индивид признает несостоятельность своих мыслей, расположений, ценностей или своего поведения в целом. Человек начинает ощущать дискомфорт и пытается выйти из этого состояния через изменение своих мыслей, расположений, ценностей и поведения или через получение большого количества информации о проблеме. Данный вид конфликта может оказать глубокое отрицательное влияние на человека, поэтому необходимо знать причины возникновения внутриличностных конфликтов, способы их предотвращения.

Отметим, что определяющая роль в деле предупреждения и устранения внутриличностных конфликтов принадлежит самому работнику учреждения. Однако в современных условиях нехватки материального финансирования, устаревшей системы делегирования полномочий, рассогласования потребностей, мотивов и ожиданий работников и организаций необходима грамотная психологическая поддержка персонала. Это касается и превентивных мер (таких как улучшение условий труда, в частности разработка системы мотивации), направленных на сглаживание явных негативных факторов работы (в особенности низкого уровня доходов в бюджетном учреждении), и, конечно, применение реальных мер по устранению внутриличностных конфликтов работников на уровне психологической помощи в форме бесед, тренингов, бесплатных консультаций по вопросам адаптации, обучения и проблем, возникающих в ходе повседневной деятельности.

###### **Список использованных источников**

1. Анцупов Л.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - М.: ЮНИТИ, 1999. С. - 296 - 298.

. Гришина Н.В. Психология конфликта. - СПб., 2002.

. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. - СПб., 2003.

. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для студ. высш. Учеб. заведений. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001

. Личность. Внутренний мир и самореализация. - СПб., 2000

. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. - М.: Прогресс, 1988 - С. 90 - 91.

. Шугуров М.В. Социальный конфликт и самоосуществление личности. - Саратов,2000.