

КОНФЛИКТ КАК ПРОЦЕСС ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИЧНОСТЕЙ С ПРОТИВОПОЛОЖНЫМИ ВЗГЛЯДАМИ

CONFLICT AS AN INTERACTION PROCESS OF INDIVIDUALS WITH OPPOSING VIEWS

А.О. Долгова

A. Dolgova

Белорусский государственный университет,
Минск, Беларусь, *dolgova@bsu.by*
Belarusian State University,
Minsk, Belarus, *dolgova@bsu.by*

В статье рассмотрено понятие “конфликт”, его признаки, виды конфликтов, а также представлены стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Ключевые слова: конфликт; виды конфликтов; стратегия поведения в конфликтной ситуации.

The article gives the definition of a conflict, its characteristics, types of conflicts, and behavior strategies in conflict situations.

Keywords: conflict; types of conflicts; behavior strategies in conflict situations.

Всякая организация проходит в своем развитии через серию внутренних конфликтов. Конфликт может быть рассмотрен с позитивной стороны, так как является способом выявления и разрешения противоречий, обнаружения недостатков в деятельности организации. Конфликтологи утверждают, что отсутствие противоречий в деятельности коллектива может свидетельствовать о застое в работе и деградации. Вместе с тем, неумение грамотно реагировать на конфликтную ситуацию приводит к деструктивным последствиям. Наличие и острота протекания конфликтов в коллективе связаны с состоянием социально-психологического климата, характером и индивидуальными чертами работников, их умением разрешать назревающие противоречия, и как следствие – управлять конфликтом. Некоторые специалисты утверждают, что уровень конфликтности может быть повышен в чисто женском коллективе [1].

Приведем некоторые дефиниции конфликта. Конфликт (лат. *conflictus* – *столкнувшийся*) – «наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, происходящих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм» [2, с. 179]. Конфликт – «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях

индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями» [3]. В случае межличностного конфликта под сторонами понимаются лица или группы, а в случае внутриличностного – установки, ценности, идеи одного субъекта. Конфликтующими сторонами могут быть общественные группы, группы животных, технические системы.

Существует обыденное представление, что конфликт – это всегда негативное явление, вызывающее угрозы, враждебность, обиды, непонимание, то есть это нечто такое, чего по возможности следует избегать. Представители ранних научных школ управления тоже считали, что конфликт – это признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. Однако в настоящее время теории и практики управления все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые конфликты даже в самой эффективной организации при самых лучших взаимоотношениях сотрудников не только возможны, но и желательны. Надо только уметь управлять конфликтом.

Таким образом, можно найти множество различных определений конфликта, но все они подчёркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идёт о взаимодействии людей.

Основными признаками конфликтной ситуации являются: *биполярность*, или оппозиция, представляет противостояние и одновременно взаимосвязанность, содержит в себе внутренний потенциал противоречия, но сама по себе не означает столкновения или борьбы; *активность*, но только та, которая синонимична понятиям «борьбы» и «противодействия», активность невозможна без некоторого импульса, задаваемого осознанием ситуации со стороны субъекта конфликта; *наличие субъектов конфликта*. Субъект – активная сторона, способная создавать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в зависимости от своих интересов. Как правило, субъекты конфликта обладают особым типом мышления – конфликтным. Противоречие представляет собой источник конфликтных ситуаций только для субъектов-носителей конфликтного типа мышления [4].

Существуют многочисленные классификации конфликтов. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат. Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т.д. [5].

Конструктивные (функциональные) конфликты приводят к принятию обоснованных решений и способствуют развитию

взаимоотношений. *Деструктивные (дисфункциональные) конфликты* препятствуют эффективному взаимодействию и принятию решений.

Внутриличностный конфликт имеет место тогда, когда отсутствует согласие между различными психологическими факторами внутреннего мира личности: потребностями, мотивами, ценностями, чувствами и т.д. Такие конфликты, связанные с работой в организации, могут принимать различные формы, однако чаще всего это ролевой конфликт, когда различные роли человека предъявляют к нему различные требования. Например, будучи хорошим семьянином (роль отца, матери, жены, мужа и т.д.), человек должен вечера проводить дома, а положение руководителя может обязывать его задерживаться на работе. Здесь причина конфликта – рассогласование личных потребностей и требований производства.

Межличностный конфликт – это самый распространённый тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Однако причина конфликта – это не только различия в характерах, взглядах, манерах поведения людей (то есть субъективные причины), чаще всего в основе таких конфликтов лежат объективные причины. Чаще всего это борьба за ограниченные ресурсы (материальные средства, оборудование, производственные площади, рабочую силу и т.п.). Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-то другой. Конфликты возникают также между руководителем и подчинённым, например, когда подчинённый убеждён, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчинённый не желает работать в полную силу.

Конфликт между личностью и группой возникает тогда, когда кто-либо из членов организации нарушает нормы поведения или общения, сложившиеся в неформальных группах. К этому виду относятся и конфликты между группой и руководителем, которые протекают наиболее тяжело при авторитарном стиле руководства.

Различия в психологических особенностях являются одной из причин возникновения конфликтов. Она отнюдь не главная и основная, но игнорировать роль психологических особенностей тоже нельзя. Каждый человек обладает определёнными личностными особенностями: темпераментом, характером, потребностями, установками, привычками и т. д. Каждый человек своеобразен и уникален. Однако порой психологические различия участников совместной деятельности бывают столь велики, что мешают её осуществлению и повышают вероятность возникновения всех типов конфликтов. В таком случае можно говорить о психологической несовместимости людей [6].

Для изучения и анализа конфликтных ситуаций (на занятиях, семинарах, тренингах) рекомендуем просмотр мультфильма «Мост» (<https://www.youtube.com/watch?v=7MwA0u5Xot4>) и других мультфильмов (https://www.youtube.com/watch?v=0NIB-s0_1MI).

Существуют разные стратегии поведения в конфликтной ситуации. Кеннет Томас (Kenneth W. Thomas) исходил из того, что людям не следует избегать конфликтов или разрешать их любой ценой, а требуется уметь грамотно ими управлять. Он совместно с Ральфом Килманном (Ralph Kilmann) предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, одно измерение которой – поведение личности, основанное на внимании к интересам других людей; второе – поведение, подразумевающее игнорирование целей окружающих и защиту собственных интересов [7].

К. Томас и Р. Киллмен выделяют пять основных стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Это *борьба (принуждение)*, когда участник конфликта пытается заставить принять свою точку зрения, его не интересуют мнения и интересы других. Обычно такая стратегия приводит к ухудшению отношений между конфликтующими сторонами. Данная стратегия может быть эффективной, если она используется в ситуации, угрожающей существованию организации или препятствующей достижению ею своих целей.

Вторая стратегия – *уход (уклонение)*, когда человек стремится уйти от конфликта. Такое поведение может быть уместным, если предмет разногласий не представляет большой ценности или если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта.

Следующая стратегия – *приспособление (уступчивость)*, когда человек отказывается от собственных интересов, готов принести их в жертву другому, пойти ему навстречу. Такая стратегия может быть целесообразной, когда предмет разногласий имеет для человека меньшую ценность, чем взаимоотношения с противоположной стороной. Однако если данная стратегия станет для руководителя доминирующей, то он скорее всего не сможет эффективно руководить подчинёнными.

Важная стратегия – *компромисс*. Когда одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь до определённой степени. При этом поиск приемлемого решения осуществляется за счёт взаимных уступок. Способность к компромиссу в управленческих ситуациях высоко ценится, так как уменьшает недоброжелательность и позволяет относительно быстро разрешить конфликт. Однако компромиссное решение может впоследствии привести к неудовлетворённости из-за своей половинчатости и стать причиной новых конфликтов.

Последняя стратегия – это *сотрудничество*, когда участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его понять, что даёт им возможность проанализировать причины разногласий и найти приемлемый для всех выход. При этом установку на сотрудничество обычно формулируют так: «Не ты против меня, а мы вместе против проблемы».

Сегодня многие исследователи рассматривают и изучают не только сам конфликт, но и способы выхода из него.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. *Анцупов А.Я.* Конфликтология. М.: ЮНИТИ, 1999.
2. *Зубок Ю.А.* Конфликты // Знание. Понимание. Умение. 2005. №2.
3. Конфликт. Классификация конфликтов // Управление персоналом: Словарь-справочник [Электронный ресурс]. URL: <https://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm> (дата обращения: 01.09.23).
4. *Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Х.С.* Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.
5. *Вдовина М.В.* Межпоколенческие отношения: причины конфликтов в семье и возможные пути их разрешения [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». № 3. 2009. Социология. URL: <http://www.zpu-journal.ni/e-zpu/2009/3/Vdovina/> (дата обращения: 01.09.23).
6. *Козырев Г.И.* Политическая конфликтология. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2008.
7. *Thomas K.W., Kilmann R.H.* Comparison of four instruments measuring conflict behavior // Psychological Reports. 1978. 42 (3_suppl). P. 1139–1145.

ПРОБЛЕМА ДОКУМЕНТАЛЬНОСТИ РАННИХ БИОГРАФИЙ ТОМАСА МОРА

THE PROBLEM OF DOCUMENTALISM IN THOMAS MORE'S EARLY BIOGRAPHIES

Н.С. Зелезинская

N.S. Zelezinskaya

Белорусский государственный университет,
Минск, Беларусь, zelezinskaya@bsu.by
Belarusian State University,
Minsk, Belarus, zelezinskaya@bsu.by

В статье рассматривается современная жанровая вариативность биографических произведений, чьи классификации основываются на присутствии или отсутствии документальности и вымысла. В статье показано, что сам факт установления наличия документальности/вымысла трудно установить и потому трудно основывать классификации на этом критерии. В качестве примера приводятся ранние биографии Томаса Мора, написанные католическими авторами, чьей задачей было показать Мора как святого-мученика: Уильяма Роупера, Николаса Харпсфилда, Томаса Стейплтона, сэра Кристофера Кресакра Мора. При этом других ранних биографий Томаса Мора не существует.