

ПСИХОЛОГИЯ КОНФЛИКТА PSYCHOLOGY OF CONFLICT

В. Д. Пантюхов, Я. А. Ивашнева, И. З. Олевская
V. D. Pantsiukhov, Y. A. Ivashneva, I. Z. Olevskaya

*Учреждение образования «Международный государственный экологический институт имени А. Д. Сахарова» Белорусского государственного университета, МГЭИ им. А. Д. Сахарова БГУ
Минск, Республика Беларусь*

*olevskaia@isei.by, ivasnevaana253@gmail.com, pantuhovvladimir855@gmail.com
International Sakharov Environmental Institute of Belarusian State University, ISEI BSU
Minsk, Republic of Belarus*

Конфликт – неотъемлемая составляющая функционирования любой современной организации. И любой конфликт может выполнять как положительные, так и отрицательные функции. Хотя часто говорят, что определенный уровень конфликта может быть функциональным, большинство рекомендаций по организационным конфликтам преимущественно опирается на методы его разрешения, редукции или минимизации. Но конфликт не обязательно должен устраняться вовсе, скорее, им нужно эффективно управлять. Актуальность исследования обусловлена недостаточной разработанностью проблем конфликта в условиях социальной неопределенности, слабой изученностью конкретных форм проявления конфликтов в студенческой среде, неразработанностью механизмов их разрешения. Также это актуально в педагогическом процессе, в семейной жизни, то есть, в любой ситуации, где происходит взаимодействие личности и группы.

Conflict is an integral part of the functioning of any modern organisation. And any conflict can fulfil both positive and negative functions. Although it is often said that some level of conflict can be functional, most recommendations on organisational conflict are predominantly based on methods of conflict resolution, reduction or minimisation. But conflict does not necessarily need to be eliminated altogether, rather it needs to be managed effectively. The relevance of the study is due to the insufficient development of the problems of conflict in conditions of social uncertainty, weak study of specific forms of manifestation of conflicts in the student environment, undeveloped mechanisms for their resolution. It is also relevant in the pedagogical process, in family life, that is, in any situation where there is interaction between an individual and a group.

Ключевые слова: конфликт, поведение личности, методики решения, искажение восприятия.

Keywords: conflict, personality behaviour, solution techniques, perceptual distortion.

<https://doi.org/10.46646/SAKH-2024-2-300-302>

Понятие конфликта принадлежит как науке, так и обыденному сознанию, наделяющему его своим специфическим смыслом. Каждый из нас интуитивно понимает, что такое конфликт, однако от этого определение его содержания не становится более легким. Психологический словарь определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями». При этом выделяют такие типы (уровни) конфликтов, как: внутриличностные; межличностные; групповые (между неформальными малыми группами в составе одной общности); внутриорганизационные (где конфликтующими сторонами являются группы-коллективы подразделений организаций); межгрупповые (конфликты между большими социальными группами). В зависимости от того, что попало в зону разногласий, выделяют конфликты: ресурсов (два субъекта претендуют на один материальный ресурс); задач (споры о том, как должно быть выполнено то или иное задание); психологических потребностей (не удовлетворяются или находятся под угрозой потребности во власти, дружбе, признании, уважении, независимости); ценностей (взглядов); мета-конфликты (возникновение разногласий о способах разрешения конфликтов) [1].

Конфликтная ситуация – противоречивые позиции сторон. Для перерастания возникшего противоречия в конфликтную ситуацию необходимо следующее:

- значимость ситуации для участников конфликтного взаимодействия;
- наличие препятствия, которое воздвигает один из оппонентов;
- превышение личной или групповой терпимости к возникшему препятствию, хотя бы у одной из сторон.

Таким образом, конфликтная ситуация – это условие возникновения конфликта, а конкретно конфликт, начинается после инцидента (повод, который ущемляет, пусть даже не умышленно, одну из сторон).

Б.И. Хасан, один из известных исследователей конфликта, предлагает следующее понимание конфликта: «Конфликт – это такая характеристика взаимодействия, в которой не могущие сосуществовать в неизменном виде действия взаимодетерминируют и взаимозаменяют друг друга, требуя для этого специальной организации. При этом важно учитывать, что действие можно рассматривать и во внешнем, и во внутреннем плане. Вместе с тем

любой конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие, т. е. воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы. Можно считать достаточно очевидным, что для своего разрешения противоречие непременно должно воплотиться в действиях в их столкновении. Только через столкновение действий, буквальное или мыслимое, противоречие себя и являет». Анализ этих и других определений показывает, что при всей близости характеристик, описываемых в качестве компонентов или признаков конфликта, ни одно из определений не может быть принято в качестве универсального либо в силу ограниченности охватываемых им явлений лишь частью конфликтной феноменологии, либо из-за многозначности используемых формулировок. Авторы большинства существующих определений конфликта сходятся относительно лежащего в его основе «столкновения». Любой конфликт, независимо от его характера, конкретного содержания и вида, обязательно содержит в себе момент противостояния, «противоборства». Но противостояние становится возможным только во взаимодействии, другими словами, противоречие не может существовать само по себе, вне своих конкретных носителей. В контексте проблемы определения конфликтов – это свойство может быть обозначено как биполярность, что означает и взаимосвязанность, и взаимопротивоположность одновременно. Истинная точка зрения может существовать, только если с ней сосуществует ложная. Противостояние интересов предполагает наличие двух противоречащих друг другу или несовместимых интересов. Борьба мотивов также возможна только при их множественности [2].

Биполярность как особенность конфликта, видимо, характерна и для случаев более широкого социального противостояния. Например, один из видных современных теоретиков в области социологии конфликта Р. Дарендорф считает, что любой конфликт сводится к «отношениям двух элементов». Даже если в конфликте участвует несколько групп, между ними образуются коалиции, и конфликт вновь приобретает биполярную природу. Таким образом конфликт обнаруживает себя в «борьбе» его разных сторон, которая завершается разрешением или снятием этого противоречия. Г. Зиммель утверждал, что «конфликт... предназначен для решения любого дуализма, это – способ достижения своеобразного единства, даже если оно достигается ценой уничтожения одной из сторон, участвующих в конфликте». Таким образом, наряду с биполярностью, являющейся носителем противоречия, в качестве обязательного атрибута конфликта выступает активность, направленная на преодоление противоречия.

Еще один критерий, на основании которого мы можем охарактеризовать явление конфликта, – это наличие субъекта или субъектов как носителей конфликта. Действительно, «столкновение» как ядро конфликта предполагает осознанную активность сторон. Конфликт как фаза противоречия возможен лишь тогда, когда его стороны представлены субъектами. Где субъекта нет – не может быть конфликта. Это означает, что находиться в конфликте можно только с кем-то – с другой группой, с другим человеком, с самим собой. То, что конфликт требует наличия субъекта или субъектов, представляющих его стороны, предполагает возможность активных и осознанных действий со стороны данных субъектов. Этим конфликт отличается от противоречия, стороны которого не обязательно должны быть представлены субъектами. Из этого можно сделать вывод, что в ходе изучения конфликтов очерчивается широкий круг явлений, требующих систематизации. Речь идет о множестве видов конфликта с точки зрения «сторон» конфликтной ситуации, которыми могут быть группы, отдельные люди или личностные образования и тенденции человека. Мы остановимся на отдельных видах конфликтов, раскроем их понимание в рамках различных подходов.

Категория внутриличностных конфликтов объединяет психологические конфликты, состоящие в столкновении различных личностных образований (мотивов, целей, интересов и т. д.), представленные в сознании индивида соответствующими переживаниями. Конфликты этого вида в психологической литературе обозначаются как внутриличностные, личностные, внутренние, интрасубъектные, интраперсональные, наконец, как просто психологические [3]. Личностный же конфликт представляет собой противостояние двух начал в душе человека, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу, направленную на его преодоление. Общее значение таких конфликтов в психической жизни человека определяется тем, что «в психологическом конфликте изменяются прежние и формируются новые отношения личности; изменяется сама структура личности». Таким образом, «развитие и разрешение конфликта представляет собой острую форму развития личности». Это развитие осуществляется в ходе бессознательного неразрешимого противоречия между уровнем притязаний, «хочу», возможностями, «могу», и мотивом долга, «должен». В зависимости от того, какие из этих структур оказываются в противоречии, различаются основные виды внутриличностных конфликтов: мотивационный, когнитивный, нравственный, ролевой, адаптационный, конфликт нереализованного желания и неадекватной самооценки. Рассматривая тему конфликтов нельзя обойти стороной межличностные конфликты – ситуации противостояния, разногласий, столкновений между людьми. Такие конфликты чреваты негативными, деструктивными последствиями. Они мешают установлению взаимопонимания между людьми, затрудняют принятие решений, ведут к нестабильности и беспорядкам, сопровождаются негативными переживаниями, могут привести к разрыву отношений. Межличностный конфликт может быть определен как ситуация противостояния участников, воспринимаемого и переживаемого ими как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность сторон, направленную на преодоление возникшего противоречия и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон. Следом за межличностным конфликтом мы переходим к рассмотрению такого понятия, как межгрупповое взаимодействие, а, следовательно, межгрупповой конфликт. Межгрупповым принято называть взаимодействие как между собственно группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении,

воспринимая друг друга и себя как членов разных групп. Чаще, безусловно, когда речь идет о межгрупповых конфликтах, имеются в виду именно конфликты между группами людей. Один из вариантов объяснения межгрупповых конфликтов основан на известной концепции фрустрационной детерминации агрессии, которая дала толчок соответствующим исследованиям в области межгруппового взаимодействия. [4]. Традиционные классификации конфликтов далеко не всегда включают внутригрупповые конфликты. Это связано с тем, что обычным основанием для разграничения видов конфликта являются его стороны (личностные образования одного субъекта, разные субъекты или группы людей), а в вычленинии внутригрупповых конфликтов это основание явным образом нарушается. Действительно, кто является сторонами внутригруппового конфликта? Либо отдельные члены группы, либо отдельные группировки внутри нее, либо член группы и остальная ее часть (позиция которой, как правило, персонифицируется лидером или другим активным членом группы). Это стало основанием для принятого мнения, что внутригрупповые конфликты фактически не имеют самостоятельной феноменологии и принимают форму либо межличностных, либо межгрупповых конфликтов.

Благодаря конфликту оказывается возможным первичное установление единства или его восстановление, если оно было ранее нарушено. Однако не каждый тип конфликта будет способствовать укреплению группы, равно как и не во всех группах конфликт может реализовывать подобные функции. Наличие этих позитивных потенциалов конфликта определяется его типом, равно как и особенностями группы. Необходимым моментом исследования механизмов возникновения внутригруппового конфликта становится изучение системы предметных взаимосвязей индивидов, основой которых служит социально обусловленное проблемно-целевое содержание совместной деятельности». [5]. Из этого следует вывод, что конфликт нельзя рассматривать с точки зрения одной теории. Изучение данного феномена должно соблюдать некую психологическую традицию.

Конфликт следует рассматривать с разных сторон его проявления таких как:

1. конфликт с точки зрения интрапсихической интерпретации;
2. конфликт как реакция на внешнюю ситуацию;
3. конфликт как когнитивный феномен.

Конфликт в ходе своего развития и завершения оставляет на личности (группе) конструктивный или деструктивный сдвиг. Во многом именно тактика поведения в конфликте является решающим звеном в позитивном или негативном его завершении. На этом основании мы можем выделить схему, которая имеет следующий вид: конфликт – изменение – адаптация/дизадаптация – выживание/патологическое развитие.

Таким образом, конфликт – это сигнал к изменению и источник развития. И только индивид (группа) определяют, какой итог этого развития будет приобретен.

ЛИТЕРАТУРА

1. Нестерова, Л. В. Конфликты в вузе : классификация, причины и способы их разрешения : материалы Международной науч.-практ. конф. Четвертые Декартовские чтения «Рационализм и универсалии культуры». – 2017. – С. 148–156.
2. Кибанов, А. Я. Конфликтология : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин [и др.]. ; под ред. А.Я. Кибанова; гос. ун-т. управл. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : НИЦ Инфра-М, 2014. – 301 с.
3. Абраменко, Е. В., Ефимов, Е. Г. Исследование стрессоустойчивости и конфликтности в контексте психологической безопасности студента // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 3 (134). – С. 89–93.
4. Аллахвердова, О. В. Центр разрешения конфликтов: рекомендации по организации / О. В. Аллахвердова. – СПб. : Центр разрешения конфликтов, 2019. – 40 с.
5. Адонина, Л. В., Вишнякова, А. В., Кузёма, Т. Б., Шутова, О. А. Фасилитация как средство профилактики «эмоционального выгорания» и устранения педагогических конфликтов // E-Scio, 2020. – №10 (49). – С. 1–8.

ON THE ISSUE OF INTRODUCTION TO HUMAN ECOLOGY AS PART OF A PRE-MEDICAL CURRICULUM

К ВОПРОСУ О ВВЕДЕНИИ В ЭКОЛОГИЮ ЧЕЛОВЕКА В РАМКАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ К ПОСТУПЛЕНИЮ В МЕДИЦИНСКИЙ ВУЗ

M. M. Bandarenka, L. V. Victorka

М. М. Бондаренко, Л. В. Вукторко

*International Sakharov Environmental Institute of Belarusian State University, ISEI BSU
Minsk, Republic of Belarus
victorka@iseu.by*

*Учреждение образования «Международный государственный экологический университет
имени А.Д. Сахарова» Белорусского государственного университета, МГЭИ им. А.Д. Сахарова БГУ
г. Минск, Республика Беларусь*