

Ефтов Саидназар Джалилович

магистрант

Научный руководитель

Иванова Наталья Георгиевна

канд. психол. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный педагогический
университет им. В.П. Астафьева»
г. Красноярск, Красноярский край

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ

Аннотация: в статье представлен теоретический анализ психологического понимания конфликта как феномена межличностных и организационных отношений. Рассматриваются основные концепции, классификации и подходы к изучению конфликтов в рамках различных психологических школ. Отдельное внимание уделяется конфликтам в организационном контексте и их роли в развитии профессиональной среды.

Ключевые слова: конфликт, конфликт в психологии.

Проблема конфликта занимает важное место в современной психологии, охватывая широкий спектр проявлений – от внутренних переживаний до сложных межгрупповых взаимодействий. Конфликт представляет собой неотъемлемую часть социальной и профессиональной жизни человека, требующую научного осмысливания как деструктивного, так и созидающего феномена.

Целью данной статьи является обзор ключевых психологических подходов к пониманию конфликта, а также анализ его роли в развитии организации.

В психологической литературе рассматривается множество подходов, объясняющих понятие конфликта. Так, сторонники психоаналитического подхода рассматривают конфликт как результат противоборства между бессознательными импульсами и социальными ограничениями. Такой позиции придержи-

вался основоположник психоанализа З. Фрейд. К. Хорни расширила это понимание, выделяя тревожность и базовые противоречия личности как источники конфликтов [6].

Сторонники когнитивного подхода (Л. Фестингер, А. Бандура и др.) подчеркивают роль восприятия, убеждений и когнитивного диссонанса в формировании конфликтных ситуаций. Человек вступает в конфликт тогда, когда его представления о мире сталкиваются с реальностью или противоположной точкой зрения [8].

Несколько по-иному рассматривают конфликт представители поведенческого подхода. В частности, Б. Скиннер трактует конфликт как результат определённого подкреплённого поведения. Автор считает, что реакции на конфликтные ситуации формируются посредством обучения, повторения и внешнего воздействия.

А. Маслоу и К. Роджерс, являясь представителями гуманистического подхода, связывают конфликты с неудовлетворенностью базовых потребностей, в том числе в самореализации. Конфликт, по их мнению, – это сигнал внутреннего дисбаланса и возможность для роста [6].

Л.С. Выготский и его последователи в рамках социокультурного подхода рассматривали конфликт как следствие социального и культурного контекста. Они утверждали, что особую роль здесь играет влияние норм, традиций и ролевых ожиданий [2]. Другой представитель данного подхода Г. Хофтеде показывает, что в коллективистских культурах конфликты чаще разрешаются через посредников, а в индивидуалистических – через прямые переговоры [10].

Теоретический обзор литературы по проблеме исследования позволяет сделать вывод о том, что конфликт – это не только столкновение интересов, но и точка роста. Современная психология предоставляет широкий инструментарий для анализа, диагностики и управления конфликтами в различных сферах жизни. В организационном контексте осознание конфликта как конструктивного ресурса становится ключевым элементом успешного взаимодействия и развития.

В организационной среде конфликт может играть как разрушительную, так и конструктивную роль. Исследования К. Томаса и Р. Киллмана предложили модель стратегий поведения в конфликте, которая широко используется в практике управления персоналом. Конструктивный конфликт способствует обновлению процессов, улучшению принятия решений, укреплению команды, тогда как деструктивный – снижает мотивацию, вызывает стресс и текучесть кадров [9].

Отечественные психологи (Анцупов, Шипилов, Лебедев, Реан) внесли значительный вклад в разработку теоретических и прикладных аспектов конфликтов. Они предложили классификации, диагностические методики, стратегии профилактики и управления конфликтом [1; 3; 5].

Российская конфликтология развилась в самостоятельную область, охватывающую психологию, социологию, менеджмент и юриспруденцию.

В современной практике (например, в коучинге) конфликты часто используются как точка роста, помогая клиентам осознать свои истинные потребности и ценности [4].

Современные исследования (например, работы Д. Гоулмана) подчёркивают важность эмоционального интеллекта в управлении конфликтами, особенно в условиях удалённой работы и цифровизации [5].

Таким образом, конфликт в психологии рассматривается как многогранное явление, имеющее как внутреннюю, так и внешнюю природу. Современные исследования показывают, что его конструктивный потенциал может быть использован для развития личности, улучшения командной работы и повышения эффективности организации. Успешное управление конфликтами требует комплексного подхода, сочетающего диагностику, профилактику и развитие навыков взаимодействия.

Список литературы

1. Анцупов А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Юнити-Дана, 2008. EDN YSHONX
2. Выготский Л.С. Мышление и речь / Л.С. Выготский. – М.: Педагогика, 1982.

3. Лебедев И.В. Социальная психология конфликта / И.В. Лебедев. – М.: Аспект Пресс, 2003.
4. Карпова А.В. Конфликтогенность личности: диагностика и коррекция / А.В. Карпова. – М.: ИП РАН, 2010.
5. Реан А.А. Психология человека и коллектива / А.А. Реан. – СПб.: Питер, 2016.
6. Deutsch M., Coleman P., Marcus E. The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice. Jossey-Bass, 2011.
7. Coser L.A. The Functions of Social Conflict. New York: Free Press, 1956.
8. Festinger L. A Theory of Cognitive Dissonance. Stanford University Press, 1957.
9. Thomas K.W., Kilmann R.H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. CPP, Inc., 2007.
10. Rogers C. On Becoming a Person. Boston: Houghton Mifflin, 1961.