

Беглеров Арслан

студент

*Научный руководитель***Дормидонтов Роман Александрович**

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический
университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

ПОНЯТИЕ ПОЗИТИВНОГО КОНФЛИКТА В ПСИХОЛОГИИ

***Аннотация:** статья посвящена теме анализа роста напряженности в различных сферах деятельности и важности правильного управления конфликтами. Подчеркивается, что конфликт бывает не только деструктивным, но и конструктивным, стимулирует развитие и прогресс. Рассматриваются различные определения конфликта с философской, социологической и психологической точек зрения. Описываются признаки и преимущества позитивного конфликта, способствующего улучшению решений, укреплению отношений и повышению мотивации.*

***Ключевые слова:** конфликтология, конфликт, напряженность, позитивный конфликт, деструктивный конфликт, инновации, взаимодействие.*

В качестве обособленной теоретической и прикладной дисциплины, конфликтология начала оформляться в конце 1950-х годов двадцатого века. Но к тому моменту предшествовала продолжительная фаза становления, обогащения знаниями и эволюции представлений о конфликтах. Изначально эти представления возникали в русле философских размышлений, а впоследствии, стали предметом изучения в социологии, психологии и других научных областях. Различные научные школы и направления внесли собственный вклад в формирование современного понимания конфликтных ситуаций, рассматривая их с позиций социальных, психологических и даже экономических факторов.

Анализ статистических показателей демонстрирует устойчивую направленность роста напряженности в различных областях деятельности. Исследования А.В. Дмитриева показывают, что количество разногласий на рабочем месте за последние десятилетия увеличилось на 1,8%, а частота столкновений между людьми в учебных заведениях поднялась на 2,2% [1]. Данная тенденция свидетельствует о том, что противоречия становятся распространенным явлением в нашей обыденной жизни и требуют более тщательного изучения и выработки действенных подходов к их разрешению. Пренебрежение или утаивание противоречий чревато неблагоприятными результатами, такими как падение заинтересованности в работе, снижение эффективности, создание нездоровой обстановки и даже более серьезным формам деструктивного поведения. Неправильное разрешение конфликтов может привести к долгосрочным последствиям, таким как текучка кадров, ухудшение репутации компании и даже судебные разбирательства. Чтобы предотвратить эти негативные последствия, необходимо разрабатывать и внедрять эффективные стратегии управления конфликтами, которые помогут разрешать споры мирным путем и предотвращать их возникновение в будущем.

Все больше специалистов и экспертов приходят к выводу, что противостояние может быть не только деструктивным, но и созидательным, если его правильно интерпретировать и регулировать. В связи с этим изучение позитивной конфликтологии, ее особенностей и способов ее инициирования приобретает особую значимость в наши дни. Осознание того, как применять разногласия в качестве стимула для прогресса и развития, позволяет организациям и отдельным личностям приспосабливаться к меняющимся обстоятельствам, находить нестандартные решения, укреплять взаимоотношения и достигать лучших результатов.

Понятие «конфликт» является многогранным и трактуется по-разному в зависимости от дисциплины, в рамках которой оно рассматривается.

С.С. Кудрявцев отмечает, что в самом общем смысле конфликт представляет собой столкновение противоположно направленных целей, интересов,

взглядов или убеждений между двумя или более сторонами. Данный процесс возникает в результате осознания одной стороной, что ее интересы ущемляются или могут быть ущемлены другой стороной [2].

С философской точки зрения конфликт рассматривается как неотъемлемая часть бытия, источник движения и развития. Гегель, например, видел в конфликте диалектический процесс, в котором противоречия порождают новые идеи и формы. Конфликт является проявлением борьбы противоположностей, которая приводит к разрешению и переходу на новый уровень – пишет И.Б. Романова [4].

В социологии конфликт определяется как форма социального взаимодействия, в которой индивиды, группы или организации стремятся к достижению несовместимых целей или ценностей, используя для этого различные средства, включая давление, манипуляции и даже насилие. С. С. Кудрявцев подёргивает, что он оказывает влияние на социальную структуру, социальные институты и социальные отношения [2].

В психологии конфликт, по мнению А.В. Дмитриева, – это состояние напряжения, возникающее в результате столкновения внутренних или внешних противоречий между потребностями, мотивами, ценностями, убеждениями или ролями. Специалисты в данной области изучают влияние конфликта на эмоциональное состояние, поведение и психическое здоровье человека [1].

Социальная психология рассматривает конфликт как процесс, происходящий между индивидами или группами в социальном контексте. Особое внимание уделяется восприятию конфликта, его влиянию на межличностные отношения, групповую динамику и социальное поведение. Социальные психологи анализируют факторы, способствующие возникновению конфликтов, стратегии управления ими и последствия для сторон, вовлеченных в конфликт [2].

Разногласия и столкновения классифицируются по множеству критериев, что даёт возможность глубже понимать их суть и разрабатывать эффективные подходы к их разрешению.

В зависимости от места возникновения выделяют конфликты между отдельными личностями, внутренние противоречия, испытываемые человеком, противостояния между различными общественными группами и разногласия, возникающие внутри организаций.

По вектору развития они подразделяются на те, что возникают между иерархическими уровнями, между сотрудниками, занимающими одинаковое положение, и между различными отделами или подразделениями.

Содержательно конфликты могут быть вызваны расхождением целей и стремлений, различием в моральных принципах и убеждениях, несовместимостью в межличностных отношениях, конкуренцией за ограниченные ресурсы.

По степени проявления С.А. Мороз выделяет латентные формы конфликтов, которые скрыты от глаз, и открытые, явно выраженные противостояния.

По результатам столкновения могут приводить к позитивным изменениям и развитию или, напротив, к негативным последствиям и разрушению [3].

В противовес разрушительным столкновениям, конструктивное противостояние мнений, интересов и стремлений способно приводить к созидательным результатам. Такого рода конфликт служит толчком для развития и новаторства. Оно подстегивает поиск нестандартных решений, порождает свежие мысли и способствует внедрению прогрессивных изменений. Рассмотрение вопроса с разных сторон позволяет обнаружить уязвимости в привычных методах и разработать более продуктивные стратегии [4].

Обсуждение различных точек зрения и аргументов содействует всесторонней оценке задачи и принятию более обоснованного и взвешенного выбора. Корректное улаживание разногласий способно упрочить доверие и взаимопонимание между участниками. Открытый и искренний обмен мнениями помогает прояснить позиции, устранить неясности и наладить более эффективное взаимодействие.

Участие в созидательном обсуждении и урегулировании разногласий дает сотрудникам ощущение собственной значимости и причастности к процессу принятия решений, что повышает их заинтересованность и преданность

организации. Кроме того, подобные ситуации предоставляют прекрасную возможность для обучения и совершенствования навыков общения, ведения переговоров, критического анализа и разрешения проблем.

Среди признаков позитивного конфликта стоит выделить следующие.

1. Фокус на проблеме, а не на личности. Участники конфликта сосредоточены на решении проблемы, а не на обвинениях и критике друг друга.
2. Открытое и честное общение. Стороны готовы делиться своими мыслями и чувствами, выслушивать друг друга и искать компромиссные решения.
3. Взаимное уважение. Участники конфликта уважают точку зрения оппонента, даже если не согласны с ней.
4. Конструктивная критика. Критика направлена на улучшение ситуации, а не на унижение или оскорбление.
5. Стремление к компромиссу и сотрудничеству. Стороны готовы идти на уступки и искать решения, которые удовлетворят интересы всех участников конфликта.
6. Позитивный исход. Конфликт приводит к улучшению ситуации, укреплению отношений и развитию сторон.

Таким образом, конфликт – это столкновение противоположных целей и интересов. Социальная психология рассматривает его в социальном контексте, изучает его влияние на отношения и поведение. В противовес деструктивным конструктивные конфликты приводят к развитию, инновациям, улучшению решений, укреплению отношений, повышению мотивации и обучению. Признаки позитивного конфликта: фокус на проблеме, открытое общение, взаимное уважение, конструктивная критика, стремление к компромиссу и позитивный исход.

Список литературы

1. Дмитриев А.В. Конфликтология / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2016. – 321 с.
2. Кудрявцев С.С. Позитивные и деструктивные функции конфликта / С.С. Кудрявцев // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Т. 5. №7. – С. 412–419. DOI 10.33619/2414-2948/44/54. EDN PWYVDG

3. Мороз С.А. Позитивная роль конфликта / С.А. Мороз // Вестник Московского университета МВД России. – 2011. – №5. – С. 25–28. EDN ОНХХОВ

4. Романова И.Б. Позитивный конфликт как фактор развития инновационной деятельности / И.Б. Романова // Креативная экономика. – 2011. – №5 (53). – С. 118–122.