

DOI: 10.12731/2658-4034-2020-2-65-68

## АНАЛИЗ ХАРАКТЕРИСТИК КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Преображенский А.П.<sup>1</sup>, Чопоров О.Н.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Воронежский институт высоких технологий,  
г. Воронеж, Российская Федерация

<sup>2</sup>Воронежский государственный технический университет,  
г. Воронеж, Российская Федерация

*В данной работе рассматриваются некоторые характеристики, связанные с конфликтами, которые можно наблюдать в организациях. Ведется обсуждение возможных подходов для решения проблем конфликтов.*

**Ключевые слова:** конфликт; организация; модель; характеристика.

## PSYCHOLOGICAL KNOWLEDGE IN RUSSIA

*Preobrazhenskiy A.P.<sup>1</sup>, Choporov O.N.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Voronezh Institute of High Technologies,  
Voronezh, Russian Federation

<sup>2</sup>Voronezh State Technical University,  
Voronezh, Russian Federation

*This paper discusses some of the characteristics associated with conflicts that can be observed in organizations. A discussion is underway on possible approaches to resolving conflict issues.*

**Keywords:** conflict; organization; model; characteristic.

### Введение

Конфликты могут быть наблюдаемы в различных социально-экономических системах. Это относится и к организациям. В них работает большое число людей, а сама система является достаточно

разнородной. Следует осуществлять процессы изучения конфликтов внутри организаций, чтобы избежать появления потенциальных проблем [1, 2]. В данной работе рассматриваются определенные характеристики, относящиеся к конфликтам внутри компаний.

**Некоторые свойства конфликтов внутри организаций.** Скрытность конфликтов в организациях состоит в том, что не всегда есть возможности для того, чтобы проводить наблюдение по причинам и движущим силам. Кроме того, может происходить умышленное искажение и утаивание.

Мы не можем говорить о том, что существует конфликтная ситуация, если по ней есть вся полная информация.

Часто информация бывает поверхностной, фрагментированной. Она бывает подвержена искажениям, что выгодно определенным участникам в конфликте.

В любом из конфликтов можно отметить наличие внутреннего драматизма, состоящего в том, что развитие может быть таким, что результаты могут оказаться вплоть до трагических.

При этом со стороны есть возможность наблюдения за ходом протекания конфликта. Люди имеют уникальные возможности для того, чтобы проводить свое обучение, основываясь на том, какие есть ошибки среди других.

Для конфликтов в организациях характерна кумулятивность. При этом осуществляются воздействия в одном направлении, пока не произойдет проявление скрытых качеств. Подобные эффекты сравнивают с резонансными. Тогда есть возможность для того, чтобы происходило выявление недоработок и узких мест внутри организационных систем.

Конфликты в организациях могут возникать вследствие того, что по любому решению будут содержаться противоречия, связанные с тем, что исходящие из них действия будут позитивными по отношению к одним сторонам, а по отношению к другим – негативными [3]. Интересы всех сторон не могут быть полным образом учтены.

С другой стороны, существуют возможности для принятия компромисса.

Интересно, что при стремлении к улучшениям может возникать ухудшение в определенных характеристиках [4, 5].

Для решения конфликта всем участвующим сторонам придется в итоге садиться за стол переговоров. Это позволит избежать дальнейших потерь.

Внутри организаций можно наблюдать такое свойство конфликтов, как расширяемость. Разрастание конфликтов сравнивают с цепной реакцией. Организацию можно рассматривать как открытую систему, в которой внутренняя конфликтность может рассеиваться, а с другой стороны, будет адсорбирование внешней конфликтности.

При этом нельзя говорить об абсолютном характере расширения конфликтов, то есть переход от локальных к глобальным конфликтам наблюдается не всегда.

Для того, чтобы конфликты не создавались, следует избегать совершения безнравственных антигуманных поступков.

### **Выводы**

В результате проведенного анализа было установлено, что предсказания относительно конфликтов можно рассматривать как имеющие условный характер. Не всегда на их основе можно принимать какие-то решения. Но, если долгое время наблюдать за конфликтом, есть возможность сбора статистики, на основе которой делаются соответствующие выводы.

### ***Список литературы***

1. Мельникова Т.В. Особенности психологического воздействия и принципа авторитета // В книге: Конвергенция естественнонаучного и гуманитарного знания тезисы докладов Международной научной школы-конференции «Естественнонаучные методы исследований в гуманитарных и социальных науках». 2018. С. 31.
2. Цуберт Е.К., Козлов В. Организационная культура в малом бизнесе // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2015. № 2 (15). С. 220–222.
3. Китаева К.А. Психологический анализ чувства любви // В мире научных открытий. 2010. № 4-2 (10). С. 71–72.

4. Максимова И.В., Ваганова О.И., Карпова М.А. Использование видеофрагментов при преподавании дисциплин естественнонаучного цикла // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. 2018. Т. 9. № 9-2. С. 56–59.
5. Якушева С.Д. Самоменеджмент в деятельности педагога современного образовательного комплекса // *Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал)*. 2018. Т. 9. № 11. С. 242–263.

### *References*

1. Mel'nikova T.V. Osobennosti psihologicheskogo vozdejstviya i principa avtoriteta // V knige: *Konvergenciya estestvennonauchnogo i gumanitarnogo znaniya tezisy dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj shkoly-konferencii «Estestvennonauchnye metody issledovaniy v gumanitarnyh i social'nyh naukah»*. 2018. S. 31.
2. Cubert E.K., Kozlov B. Organizacionnaya kul'tura v malom biznese // *Vestnik Voronezhskogo instituta vysokih tekhnologij*. 2015. № 2 (15). S. 220–222.
3. Kitaeva K.A. Psihologicheskij analiz chuvstva lyubvi // V mire nauchnyh otkrytij. 2010. № 4-2 (10). S. 71–72.
4. Maksimova I.V., Vaganova O.I., Karpova M.A. Ispol'zovanie videofragmentov pri prepodavanii disciplin estestvennonauchnogo cikla // *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal)*. 2018. Т. 9. № 9-2. S. 56–59.
5. Yakusheva S.D. Samomenedzhment v deyatel'nosti pedagoga sovremennogo obrazovatel'nogo kompleksa // *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (elektronnyj nauchnyj zhurnal)*. 2018. Т. 9. № 11. S. 242–263.