

© Russian Journal of Education and Psychology  
2020, Volume 11, Number 2 • <http://rjep.ru>

---

DOI: 10.12731/2658-4034-2020-2-69-72

## О НЕКОТОРЫХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ 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 проведен анализ особенностей характеристик конфликтов, которые могут возникать в организациях. Обсуждаются возможные подходы для описания конфликтов.*

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

## ABOUT SOME CHARACTERISTICS OF CONFLICTS IN ORGANIZATIONS

*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 analyzes the characteristics of the characteristics of conflicts that may arise in organizations. Possible approaches to describing conflicts are discussed.*

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

### **Введение**

Конфликты могут наблюдаться в различных областях. В современных условиях их роль возрастает вследствие того, что они влияют на экономическое развитие организаций, бытовые отношения, политическое развитие и т.д. Изучение конфликтов в организациях

важно вследствие необходимости решения целого комплекса проблем [1, 2]. В данной работе рассматриваются некоторые характеристики конфликтов внутри компаний.

### **Характеристики конфликтов внутри организаций**

Для конфликтов, как отмечают некоторые исследователи, характерна устойчивость. Это связано с инерционностью процессов, происходящих внутри организаций. В таких случаях даже стремление найти окончание конфликта не всегда бывает сразу успешным. Это происходит вследствие того, что трудно вести поиск компромиссов и есть определенная ограниченность по знаниям [3].

Другой характерной особенностью конфликтов внутри компаний является то, что они далеко не всегда являются предсказуемыми. Происходит это вследствие того, что в основе конфликтов лежат случайные явления, а не детерминированные. Для детерминированных процессов возможности прогнозирования являются более широкими. Но и описание конфликтов только на основе вероятностного подхода можно считать неправильным.

Объяснить это можно тем, что образование форм конфликтов будет происходить в ходе самих процессов взаимодействия субъектов внутри организаций. То есть, при описании используют понятие неопределенности, которая будет содержать внутри себя случайности лишь только как некоторые компоненты [4, 5].

Например, внутри организации, если возникает конфликт, то его участники не будут владеть полной информацией по противоположной стороне. Тогда говорят о такой характеристике, как незнание.

Достоверные оценки в ходе конфликта весьма сложно получить, что ведет к появлению неизвестности.

У каждого из участников конфликта можно отметить свои метрики величин, которые трудно поддаются стандартизации и унификации. Тогда говорят о такой характеристике как несоизмеримости.

Сама конфликтная обстановка со стороны участников рассматривается неадекватным образом. Это ведет и к неадекватному поведению.

То есть, для конфликтов характерна полифуркационность. Процессы ветвления осуществляются по самым различным траекториям. Это ведет к слабой предсказуемости.

Даже если есть определенный уже собранный опыт по конфликтам внутри организаций, это нельзя рассматривать как полноценную основу для того, чтобы в рамках текущих конфликтов осуществлять соответствующие рациональные шаги по выбору.

То есть, необходимо воспринимать информацию по советам извне, но в дальнейшем важно основываться на собственном здравом смысле и соображениях.

Трудно осуществлять принуждению обе стороны к погашению конфликтной ситуации. Это можно рассматривать как неэтичные и неправомерные действия.

В конфликтах, происходящих внутри организациях, присутствует также риск. При этом его описание отличается от классического представления, поскольку нет возможностей для того, чтобы дать точную оценку по опасности. Выделяют оперативные, ситуационные и вероятностные риски. Первые связаны с предвидениями, вторые – с возможностями отклонения от первоначальных оценок, третьи – с сопоставлением априорных вероятностей исходов.

## **Выводы**

Проведенный анализ показал, что изучение конфликтов должно базироваться на том, что вскрываются внутренние закономерности того, какие колебания возникают внутри организаций, Они приводят или к квазиколебаниям или разрушениям систем. Для их описания требуется построение соответствующих моделей.

## ***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 psichologicheskogo vozdejstviya i principa avtoriteta // V knige: Konvergenciya estestvennonauchnogo i gumanitarnogo znaniya tezisy dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj shkoly-konferencii «Estestvennonauchnye metody issledovanij 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. Psichologicheskij 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. T. 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. T. 9. № 11. S. 242–263.