

## ПОЛИТОЛОГИЯ

УДК: 658.310.9

DOI: 10.35254/bhu/2022.59.80

Абдыжалиева А.С.,  
БГУ имени К. Карасаева,  
аспирант

### КОНФЛИКТ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

#### Аннотация

В статье рассматриваются теоретические вопросы развития конфликтов в организации. Приведены различные понятия, классификация и причины зарождения и направления сглаживания конфликтных ситуаций. Цель данного исследования заключается в попытке обобщения теоретических подходов к исследованию конфликтов, обобщению понятий представленных в разных научных направлениях, классификации форм, видов, типов конфликтов по причинам возникновения, охвату, вовлеченности членов коллектива, степени протекания и фазы развития. Конфликт с позиций управления человеческими ресурсами организации, это социальное явление, возникающее в каждом трудовом коллективе. Процветание каждой организации является непростым явлением, что бывает в зависимости возникновения, формирования и решение реальных разногласий. Для эффективного управления организацией каждый руководитель должен уметь управлять и предотвращать конфликтными ситуациями.

**Ключевые слова:** конфликт, виды конфликта, этапы развития конфликта, организационный конфликт, конфликтные взаимоотношения, конфликтология, социальный конфликт, стороны конфликта, предмет конфликта, мотивы конфликта.

### КОНФЛИКТ: ТҮШҮНҮГҮ, КЛАССИФИКАЦИЯСЫ ЖАНА СЕБЕПТЕРИ

#### Кыскача мазмуну

Макалада уюмдагы конфликттердин өнүгүшүнүн теориялык маселелери каралат. Ар кандай түшүнүктөр, классификация жана келип чыгуу себептери жана конфликттик кырдаалдарды жөнгө салуу багыттары берилген. Бул изилдөөнүн максаты - конфликттерди изилдөөнүн теориялык ыкмаларын жалпылоого аракет кылуу, ар кандай илимий багыттар боюнча берилген түшүнүктөрдү жалпылоо, пайда болуу, камтуу, команда мүчөлөрүнүн катышуусу боюнча чыр-чатактын формаларын, түрлөрүн, түрлөрүн классификациялоо. , агымынын даражасы жана өнүгүү фазасы. Уюмдун адам ресурстарын башкаруу көз карашынан алганда конфликт – бул ар бир эмгек жамаатында боло турган коомдук көрүнүш. Ар бир уюмдун гүлдөп-өнүгүшү оңой көрүнүш эмес, ал чыныгы айырмачылыктардын пайда болушуна, калыптанышына жана чечилишине жараша болот. Уюмду эффективдүү башкаруу үчүн ар бир жетекчи конфликттик кырдаалдарды башкара жана алдын ала билиши керек.

**Түйүндүү сөздөр:** конфликт, конфликттин түрлөрү, конфликттин өнүгүү этаптары, уюштуруучулук конфликт, конфликттик конфликттер, конфликтология, социалдык конфликт, чыр-чатактын катышуучулары, конфликттин предмети, конфликттин себептери

### CONFLICT: CONCEPT, CLASSIFICATION AND CAUSES

#### Abstract

The article deals with theoretical issues of the development of conflicts in the organization. Various concepts, classification and causes of the origin and directions of smoothing conflict situations are given. The purpose of this study is to attempt to generalize theoretical approaches to the study of conflicts, to generalize the concepts presented in different scientific directions, to classify forms, types, types of conflicts according to the causes of occurrence, coverage, involvement of team members, degree of flow and phase of development. The conflict from the standpoint of human resource management of an organization is a social phenomenon that occurs in every work collective. The prosperity of every organization is not an easy phenomenon, which happens depending on the emergence, formation and resolution of real differences. To effectively manage an organization, every leader must be able to manage and prevent conflict situations.

**Key words:** conflict, types of conflict, stages of conflict development, organizational conflict, conflict conflicts, conflictology, social conflict, parties to the conflict, subject of the conflict, motives for the conflict

В каждом учреждении постоянно появляются условия для зарождения конфликта: сотрудники приобретают отрицательные эмоции в процессе трудовой деятельности, что разрушает отношение в коллективе, появляется напряжение и возникает несогласие. Они часто приводят к стрессам, выйти из которых бывает нелегко. Жизненный процесс говорит о том, что конфликт является неизбежным явлением в ходе человеческих взаимодействий, а конфликтные взаимоотношения рассматривает столкновение сторон, т.е. конкретные явления, направленные друг против друга.

Источниками возникновения конфликта являются различные ситуации: денежные ресурсы, главные жизненные цели, желание руководить, различия в определенной позиции в социальной группе, индивидуальные различия.

В учреждениях столкновение представляет собой один из типов общественных взаимоотношений, участники которого представляются отдельные лица, большие и малые группы.

Термин «конфликт» взят (от лат. *conflictus* – дословно столкновение) и определяет весьма широкий набор явлений. Это говорит о том, что конфликт – это довольно непростое общественное явление, свойственный всем областям жизненного процесса человека. [1]

Это дает нам понять то, что конфликтный инцидент – это достаточно сложное социальное явление, присущее всем областям жизнедеятельности человека

Анализирование и изучение конфликтов считается в особенности активно растущей сферой в психологии. Конфликтология является отдельной частью научного знания. Она обладает своим предметом исследования – социальная атмосфера, источники конфликта, виды и структура конфликтов, выход, способы, система предупреждения и разрешения.

Поскольку выделяют разные виды конфликтов и их особенности, разные сферы научного изучения определяют термин конфликт со своим личным, отличающимся от других, смыслом.

Для экономистов конфликт - вид конкуренции, психологи ассоциируют конфликт с столкновением и накаленностью во взаимосвязи, социологи сравнивают с противостоянием, а военные – с битвой. Как указывает профессор Савин В.Е. в настоящее время повышается спрос на услуги по разработке комплексных систем управления, в том числе и конфликтами, новых методов управления человеческими ресурсами, созданию инновационных технологий, оценке деятельности предприятия и анализа маркетинговых коммуникаций, снижения и диверсификация конфликтов [2].

В сегодняшней литературе наличествует различные определения конфликтных ситуаций, в следствие этого бытовое определение конфликта остается неопределенным. Одно из известных определений инцидента в западной конфликтологии относятся к Л. Козеру: «Социальный конфликт может быть определен как борьба за ценности и ресурсы или претензии на статус, власть или ограниченные ресурсы, в которой целями конфликтующих сторон являются не только достижение желаемого, но также и нейтрализация, нанесение ущерба или устранение соперника». [3]

Но необходимо подчеркнуть, что хоть и существует множество разных понятий конфликта, их объединяет то,

все авторы опираются на последующие определения:

конфликт – повсеместный, распространенный общественный процесс;

конфликт – источник социального взаимодействия;

• конфликт имеет точку начала и конца;

• конфликт – сложное психологическое явление, которое имеет разного рода стадии;

• конфликт – противостояние разногласий.

Особо отметить цели конфликта: осуществление ожидаемого, устранение оппонента, причинение вреда и исключение оппонента.

Опираясь на изученную литературу, необходимо выделить некоторые виды конфликтных ситуаций: [4]

• в зависимости от масштаба конфликты могут вовлекать всю организацию (общий конфликт) и могут охватывать только отдельные группы (парциальный конфликт).

• в зависимости от уровня развития конфликты бывают зарождающимися, зрелыми и утихающими.

• в зависимости от уровня осознанности – слепыми и осмысленными.

• в зависимости от формы протекания – мирные и немирные.

• в зависимости от длительности – краткими и затяжными. Затяжной долгий конфликт влечет за собой кризис и крах.

• на внутренне и внешние конфликты делятся в зависимости от определенного субъекта. К внутренним конфликтам относятся внутриличностные, к внешним относятся межличностные. Межгрупповые конфликты – происходящие между субъектом и группой.

• по отношению к сфере появления конфликты бывают деловыми (касающиеся человека и его должностных обязанностей) и личностными (затрагивают вне рабочие взаимоотношения).

• в зависимости от убытков и выигрышей между лицами, участвующими в конфликте, можно выделить симметричные (делятся поровну) и ассиметричные (приобретают или теряют больше, чем оппонент) конфликты.

• в зависимости от степени проявления, ситуации можно разделить на скрытые и открытые.

• по количеству причин, положивших начало, конфликтные инциденты делят на однофакторные и многофакторные.

• в зависимости от последствий различаются конструктивные и деструктивные.

В целом систему конфликта можно отобразить следующим образом:

конфликтная ситуация + инцидент = конфликт.

Конфликтной ситуацией называют несогласия, возмущения и противодействия, скопившиеся за определенный срок, которые создают настоящие причины этой ситуации

Инцидент – это определенный набор обстоятельств, составляющие основу для конфликта. Главными составляющими конфликтного противостояния являются:

Стороны конфликта - это находящиеся в состоянии конфликта субъекты, а так же поддерживающие конфликтующих стороны. Помимо конфликтантов, это также сочувствующие, провокаторы (подстрекатели), примирители, консультанты, невинные жертвы.

Предмет конфликта – это причина конфликта.

Мотивы — конфликта- это определенные поводы и основания лиц конфликта, мотивирующие их к вступле-

нию в конфликт. мотивами могут служить понятия, цели, взгляды и тд.

Позиции конфликтующих сторон - определенные мнения и понятия конфликтующих сторон, о которых они заявляют в процессе переговоров или во время конфликта.

Динамика конфликта- несколько стадий конфликта, идущих в определенной последовательности.

Исследователи выделяют следующие стадии развития конфликта: [5]

- предконфликтная ситуация;
- инцидент;
- эскалация конфликта (нарастание);
- кульминация;
- разрешение конфликта;
- переговоры;
- послеконфликтная стадия.

Предконфликтная ситуация. Это нарастание напряжения во взаимоотношениях между сторонами конфликта, причиной которых являются некоторые разногласия. Разногласия не всегда превращаются в конфликт. Лишь те разногласия, которые признаются возможными людьми конфликта как противоположные, двигают к усилению общественного напряжения

Инцидент – это официальное обстоятельство, служащее поводом для проявления и начала противостояний субъектов. Инцидент может случиться неспециально, нечаянно, но и может быть создан конфликтующим лицом, и стать следствием течения происшествий. Может быть, что столкновения подготавливают и создают некоторые люди «третье лицо», добивающиеся своей выгоды в чужом конфликте.

Эскалация конфликта. Возникновение открытой борьбы участников есть итог конфликтных действий, под которыми воспринимают определенные поступки, направленные на другую конфликтующую сторону с намерением присвоения, сохранения спорного предмета или навязывания участнику отказ от своих целей.

Кульминация. Эта стадия появляется тогда, когда эскалация конфликта доводит одного или обоих участников конфликта к поступкам, приносящий серьезный вред работе, которая их объединяет. Кульминация – это вершина эскалации. Она как правило проявляется в каком – то ударном событии или в неоднократных дальнейших непрерывных событий конфликтного сражения. Под кульминацией конфликт доходит до того напряжения, что двум сторонам становится понятно, что дальше продолжать больше не стоит.

Разрешение конфликта. На определенном этапе прогрессирования конфликтной ситуации у сторон могут кардинально поменяться мнение о собственных способностях и способностях оппонента. Начинается ступень просматривания взглядов на ценности, возникшее в результате обновленных взаимоотношений, принятия данной ситуации-недостижимости цели и тд. Все это приводит к переформированию тактики конфликтного поведения.

Послеконфликтная стадия. Окончание самой стадии противостояния не всегда приводит к концу конфликтной ситуации. Постконфликтная ситуация следует из налаживание взаимоотношении или переходит в другое столкновение.

Общими причинами возникновения конфликтов яв-

ляются:

- объективные причины (внешние факторы, привычка манеры, социальная жизнь человека, жизненный стиль, совокупность законов);
- организационные (включает структурные, функциональные, ситуативные причины конфликтов). В данном случае конфликты происходят из-за плохо налаженной работой человека;
- социально-психологические факторы (психологические и социальные установки);
- субъективные причины зависят от человека, его восприятия и формы поведения, психики.

Существует множество причин возникновения конфликтов в организациях. Основными из них можно назвать следующие:

Можно выделить много оснований для возникновения конфликтов. Самыми распространенными из них являются:

- 1) нехватка ресурсов и средств, поставляемых организацией;)
- 2) несоответствующие условия труда;
- 3) минусы в организационных вопросах;
- 4) неравномерность рабочего процесса;
- 5) неподходящий график;
- 6) зависимость задач друг от друга;
- 7) расхождение в соответствии прав и обязанностей;
- 8) нехватка ресурсов для выполнения заданий;
- 9) неудовлетворительный уровень трудовой дисциплины;
- 10) разногласия в поставленных целях;
- 11) разногласия в мировоззрении;
- 12) негативные взаимодействия;
- 13) неоправданные надежды.

Таким образом, конфликт - негативное изменение взаимоотношений между сторонами конфликта, последствием которого является противоречия и разногласия. В организациях конфликты выступают как факторы, условия, которые создают некоторые трудности для ее осуществления. Грамотный анализ социальных конфликтов с психологической стороны дает возможность определить нужную стратегию поведения в конфликте и поиска путей его разрешения. Для разрешения конфликта субъектам нарушенного взаимодействия необходимо выбрать эффективную стратегию, приемлемый стиль поведения: уклонение, приспособление, конкуренция, компромисс, сотрудничество.

### **Литература**

1. Медовикова Е. А., Мороденко Е. В./ Конфликты в организации: учеб. пособие / Гос. учреждение Кузбас. гос. техн. ун-т. – Прокопьевск, 2017. – 250 с.
2. Савин В.Е. Управленческий анализ консалтинговых услуг как элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса [Текст] / В.Е. Савин, А.А. Молдошева // Вестник Бишкекского государственного университета – 2021. - №4 (58). - С.81.
3. Живага, А. Ю. Управление конфликтами и стрессами в организации: учебное пособие / А. Ю. Живага. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2019. – 108 с.
4. Виды конфликтов и их урегулирование в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие / В. В. Вахнина, Т. В. Мальцева, О. А. Ульянина, Т. В. Михайлова; под ред. В. В. Вахниной. – Москва: Академия

управления МВД России, 2021. – 172 с.

В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп.

5. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.

- Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 236 с.

УДК: 323.21 (575.2)(04)  
DOI: 10.35254/bhu/2022.59.83

Абдымомунова К. С.,  
К. Карасаев атындагы БМУ

## МАМЛЕКЕТТИН ЖАНА КООМДУН ӨЗ АРА АРАКЕТТЕНУҮСҮНДӨ СЯСИЙ ДИАЛОГДУН МАДАНИЯТЫ

### Кыскача мазмуну

Макала саясий диалогдун маанилүү мүнөздөмөлөрүн жана анын социалдык коммуникациядагы жана демократиялык коомдун өнүгүшүндөгү ролун изилдөөгө арналган. Саясий диалог проблемасын изилдеп, автор мамлекет менен коомдун өз ара аракеттенүүсүнүн эң эффективдүү формасы катары улуттук көйгөйлөрдү жана карама-каршылыктарды чечүүгө, макулдашууга жана түшүнүүгө жетишүүгө көмөктөшүүчү диалог экенин белгилейт. Автор азыркы шарттарда саясий диалогдун өзгөчөлүктөрүн талдап, саясий диалогду жүргүзүүнү кыйындаткан, аны жетишерлик эффективдүү эмес кылган факторлорду белгилеп, деструктивдүү диалогдун себептерин ачып берген. Мамлекет менен коомдун өз ара аракеттенүүсүнүн негизги принциби катары диалог маданиятын өнүктүрүүгө көңүл бурулууда. Диалог маданиятынын негизинде курулган мамлекет менен коомдун өз ара аракеттенүүсү күчтүү жана өнүккөн мамлекеттин өнүгүшү үчүн шарттарды түзөт.

**Түйүндүү сөздөр:** диалог, саясий диалог, мамлекет, маданият, коммуникация, коом, жарандык коом, саясий элита.

## КУЛЬТУРА ПОЛИТИЧЕСКОГО ДИАЛОГА ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

### Аннотация

Статья посвящена исследованию существенных характеристик политического диалога и его роли в социальной коммуникации и развитии демократического общества. Автор, исследуя проблему политического диалога отмечает, что именно диалог, как наиболее эффективная форма взаимодействия государства и общества, способствует решению общенациональных проблем и противоречий, достижению согласия и понимания. Автор анализирует особенности политического диалога в современных условиях и выделяет факторы, которые затрудняют проведение политического диалога, делают его недостаточно эффективным, вскрывает причины деструктивного диалога. Акцентируется внимание на вопросах развития культуры диалога, как основополагающего принципа взаимодействия государства и общества. Взаимодействие государства и общества, построенное на основе культуры диалога, создает условия для развития сильного и процветающего государства.

**Ключевые слова:** диалог, политический диалог, государство, культура, коммуникация, общество, гражданское общество, политическая элита.

## CULTURE OF POLITICAL DIALOGUE IN THE INTERACTION OF THE STATE AND SOCIETY

### Abstract

The article is devoted to the essential characteristics of a political dialogue and its role in social communication and the development of a democratic society. Author researches the problem of political dialogue and notes that the dialogue as the most effective form of cooperation between the State and society contributes to the solution of national problems and contradictions, reaching agreement and understanding. The author analyzes the characteristics of the political dialogue today, highlights the factors which hamper political dialogue, make it ineffective, and reveals the causes of destructive dialogue. And all these areas "permeates" intellectual-information component - cultural sphere dialogue. The author focuses on the development of a culture of dialogue, as a fundamental principle of cooperation between the state and society.

**Keywords:** dialogue, political dialogue, state, culture, communication, society, civil society, political elite.