

## Особенности влияния конфликтологической культуры и компетентности личности на конфронтационный модус конфликтных отношений

Пряникова Наталья Игоревна

Соискатель, логопед, ORCID: 0000-0002-4864-795X, e-mail: pryanikova1968@bk.ru

Федеральный научно-клинический центр реаниматологии и реабилитологии, г. Москва, Россия

### Аннотация

В статье проанализирована проблематика формирования конфликтных взаимодействий и отношений, обусловленных влиянием конфликтологической культуры и компетентности личности, которая в последние годы становится приоритетной. В основу статьи положена методология комплексного подхода и системного анализа. Теоретической основой статьи стали публикации российских и зарубежных исследователей, посвященные конфликтологической проблематике. В качестве методов исследования были выбраны ознакомление с теоретическими работами и эмпирическими исследованиями, методы сравнительного анализа, метод экспертных оценок, нормативный и логический методы. Проведен анализ способов, механизмов, инструментов и иных аспектов эффективного управления конфликтами. На основании обобщения результатов сформулированы основные направления влияния конфликтологической культуры и компетентности личности на конфронтационный модус конфликтных отношений. Отдельно рассмотрена детерминация последствий конфликта индивидуально-личностными составляющими участников конфликтного взаимодействия. В заключении представлена матрица управления конфликтом.

### Ключевые слова

Конфликтологические отношения, личность, управление, субъект конфликта, противоречие, конфликтологический профиль, конфликтологическая компетентность, конфликт, конфронтационный модус, конфликтологическая культура, конфликтное поведение

**Для цитирования:** Пряникова Н.И. Особенности влияния конфликтологической культуры и компетентности личности на конфронтационный модус конфликтных отношений // Вестник университета. 2022. № 9. С. 191–198.



# Peculiarities of the influence of conflict culture and personal competence on the confrontational modus operandi in conflict relations

Natalia I. Pryanikova

Applicant, Speech Therapist, ORCID: 0000-0002-4864-795X, e-mail: pryanikova1968@bk.ru

Federal Research and Clinical Centre for Reanimation and Rehabilitation, Moscow, Russia

## Abstract

The article analyses the problems of the formation of conflict interactions and relationships caused by the influence of conflictological culture and competence of the individual, which in recent years has become a priority. The article is based on the methodology of an integrated approach and system analysis. The theoretical basis of the article was the publications of Russian and foreign researchers devoted to conflict-related issues. The research methods used were a review of theoretical works and empirical research, comparative analysis, expert assessments, normative and logical methods. The analysis of methods, mechanisms, tools and other aspects of effective conflict management was carried out. Based on the results generalisation, the main directions of influence of conflictological culture and personal competence on the confrontational mode of conflict relations have been formulated. The conflict consequences determination by personal components of the participants in the conflict interaction is considered separately. In conclusion, the conflict management matrix is presented.

## Keywords

Conflictological relations, personality, management, subject of conflict, contradiction, conflictological profile, conflictological competence, conflict, confrontational mode, conflictological culture, conflict behavior

**For citation:** Pryanikova N.I. (2022) Peculiarities of the influence of conflict culture and personal competence on the confrontational modus operandi in conflict relations. *Vestnik universiteta*, no. 9, pp. 191–198.

## **ВВЕДЕНИЕ**

В своей жизнедеятельности человек очень часто сталкивается с ситуациями, которые провоцируют различные конфликты. Следовательно, последние являются неотъемлемым элементом функционирования человека и его деятельности. В этих условиях определяющим фактором является эффективное управление как собственным поведением в конфликте, так и процессом конфликта.

Конфликтные отношения, содержащие в своей основе конфронтационный модус, детерминируют и определяют конструктивную/деструктивную позицию личности в отношении как конфликта в целом, так и конфликтной ситуации в частности. Транспарентность и предсказуемость поведенческих паттернов личности в конфликте, ее конфликтологическая компетентность, тесно связанная с конфликтологической культурой, позволяют преодолеть конфликтное противостояние и нейтрализовать возникающие последствия. В данном случае речь идет о негативных тенденциях развития конфликта, влияющих на векторность конфликтных отношений в зависимости не только от его предмета, но и от коммуникативной направленности конфликтующих сторон, содержащей в себе потенциальные конфликтогены.

В повседневной деятельности, включая и профессиональную ее составляющую, личностные интересы в складывающейся системе отношений, как правило, не просто различны, но и изначально противоположны (внутренне противоречивы), что не исключает возможности совпадения этих личностных интересов по тем или иным аспектным направлениям. Иными словами, возникновение конфликтов обусловлено внутренней противоречивостью отношений, не обеспечивающей баланс личностных интересов субъектов. Более того, существование большого многообразия конфликтогенных факторов актуализирует проблему особенностей влияния, как конфликтологической культуры, так и конфликтологической компетентности личности на конфронтационный модус конфликтных отношений.

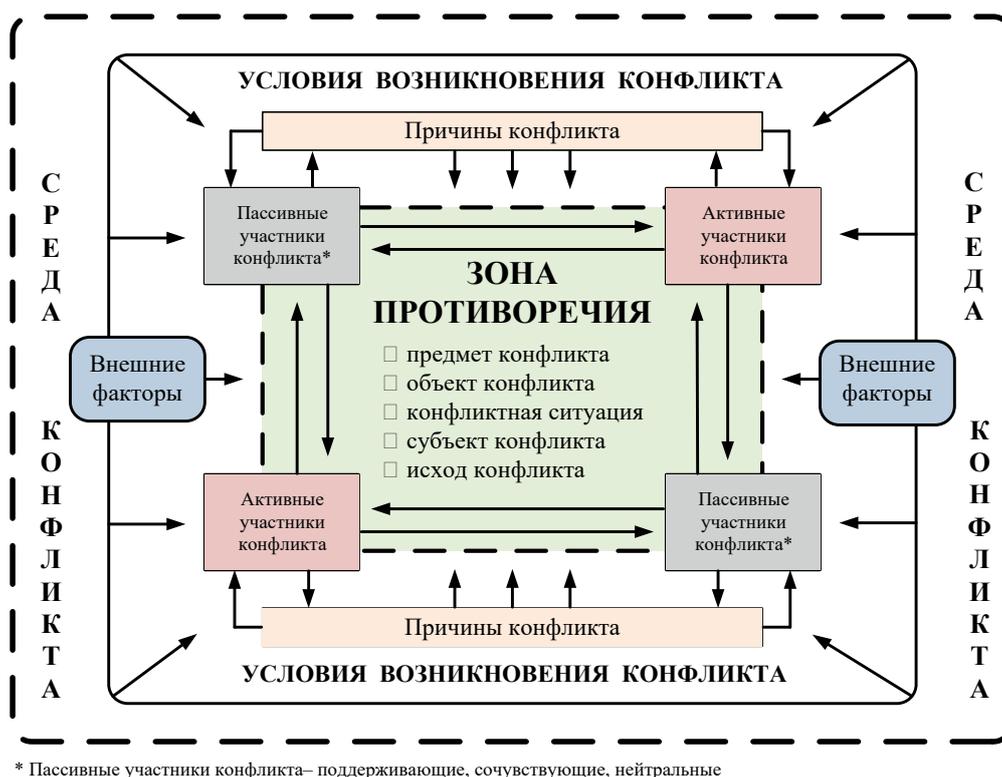
## **ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

В многочисленных публикациях, в том числе в [1–4], посвященных теме конфликтных отношений, довольно часто анализируются взаимодействия в этих отношениях, которые выражают противостояние между конфликтующими сторонами. Авторы [2; 5] считают, что конфликтные отношения, – это личностные противоречия, взаимоисключающие позиции субъектов, возникающие по поводу как общественных, так и личностных различных поликаузальных (многопричинных) паттернов. По мнению исследователей [1; 6], в основе конфронтационного модуса конфликтных отношений лежит вызванное противоположностью личностных интересов столкновение субъектов, ведущее к действиям, выходящим за рамки привычных, нормальных отношений. Исходя из вышеприведенного, можно заключить, что в основе конфликтных отношений лежит то или иное противоречие, но при этом, с нашей точки зрения, не учитывается еще один значимый фактор в виде эмоциональной составляющей, всегда в них присутствующий. Именно последняя окрашивает целеполагание конфликтующих сторон через достижение эмоционально-личностных целей, порой неоправданных, в противостоянии субъектов. Таким образом, неотъемлемым признаком любого конфликта, как сложного и многогранного явления, занимающего важное и особое место в деятельности человека, является его эмоциональный компонент.

Рассматривая структуру конфликта, как указывают Е.И. Макринова и Ю.А. Пахомова [2; 7, С. 18] и др., необходимо учитывать статичность ее характеристик, элементы которой представлены:

- предметом конфликта (конфронтационным модусом);
- индивидуально-личностными особенностями субъектов конфликта (поведенческими паттернами, конфликтологической культурой и компетентностью);
- условиями конфликта, включающими условия его возникновения и протекания;
- действиями участников конфликта (конфликтными отношениями);
- исходом конфликта.

Перечисленные элементы структуры конфликта находятся в достаточно многогранной взаимосвязи и представляют собой сложный процесс, зависящий от специфики конфликтных отношений, особенностей участников конфликта и многих других факторов, в схемном виде представленный на рисунке 1.



\* Пассивные участники конфликта – поддерживающие, сочувствующие, нейтральные

Составлено автором по материалам исследования

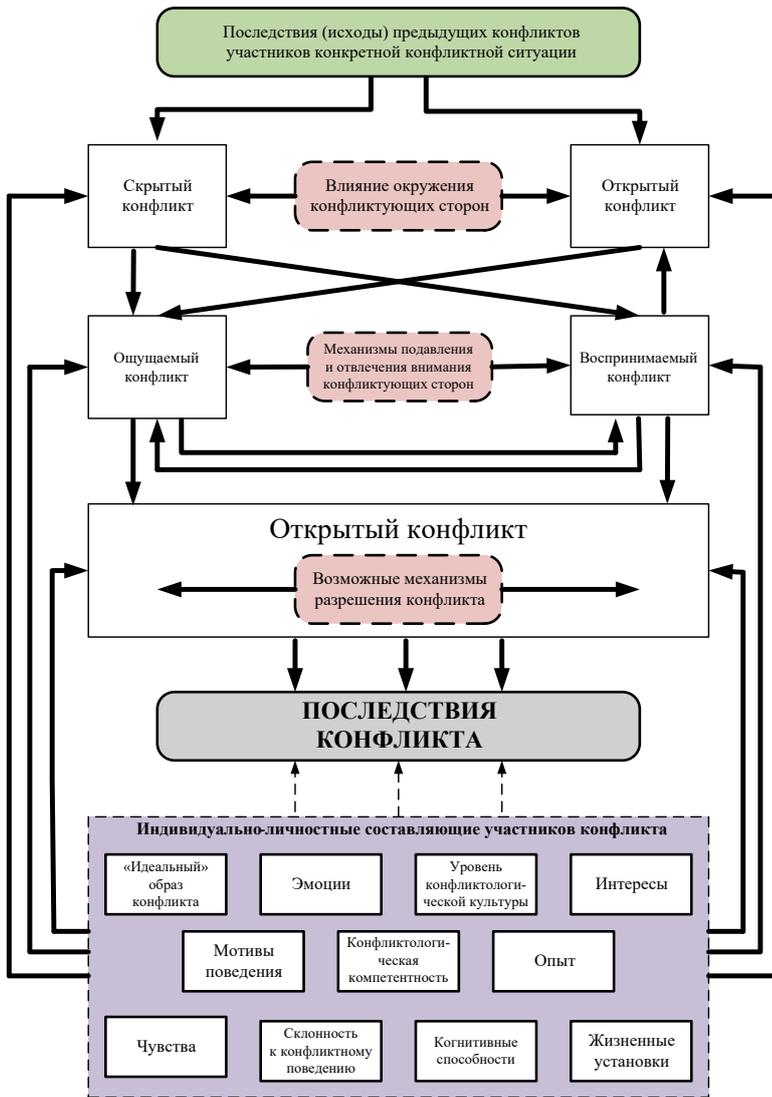
Рис. 1. Схемная модель структуры конфликта

Успешное управление конфликтом, ведущее к его разрешению, подразумевает учет интересов не только непосредственных его участников, но и других лиц, вовлеченных в конфликтную ситуацию. Кроме этого, учитывая многочисленные составляющие среды конфликта, в которую включены лица, вовлеченные в него, занимающие нейтральную позицию в конфликтной ситуации, а также те, чья позиция может иметь влияние на его исход, также рассматриваются в процессе разрешения конфликта. Следовательно, их взаимообусловленные и взаимонаправленные действия дают основание рассматривать их как целостный процесс конфликтного взаимодействия, характеризующийся с одной стороны структурностью элементов, а с другой, – динамичностью. Иными словами, динамика конфликта детерминирована структурными составляющими в виде имеющегося у всех участников конфликта «идеального» образа его исхода, с обязательным учетом интересов, мотивов поведения, жизненных установок, уровня конфликтологической культуры и компетентности личности, определяющего в свою очередь целеполагание конкретных результатов, конфронтационный модус конфликтных отношений и направленность самого конфликта.

Многие исследователи, изучающие конфликт [8–13], рассматривают его как динамический процесс, функционирование которого определяется предварительным опытом субъектов конфликта, полученным в конфликтных ситуациях с другими людьми, переживаемыми и антиципируемыми эмоциями, их чувствами (рис. 2). Все вышеперечисленные составляющие, включая индивидуально-личностные, а также субъективные восприятия, при соответствующем влиянии окружения, образуют основу, на которой возникает конфликт. При этом, характер конфликтной ситуации, избираемая стратегия поведения субъектов и участников конфликта, методы локализации детерминируют последствия (позитивные/негативные) конфликта, задавая векторность развития конфликтных отношений.

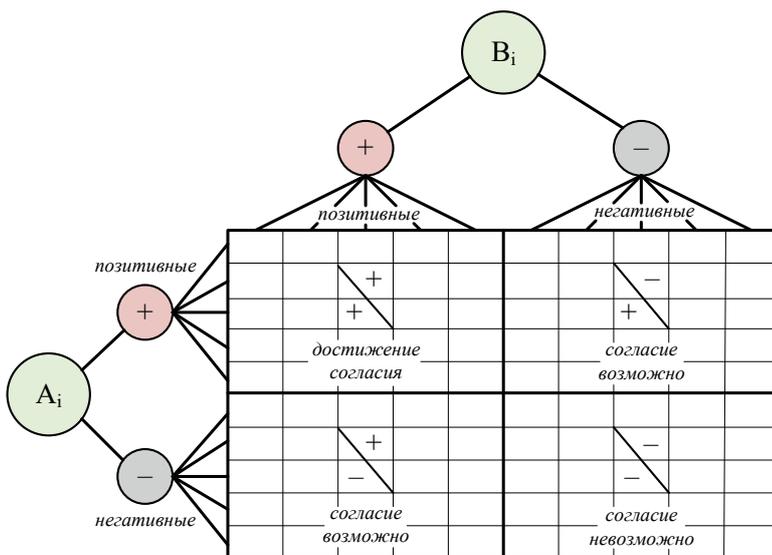
Е.И. Макринова, Ю.А. Пахомова и другие [7; 14; 15] в динамике конфликта предлагают дополнительно сегментировать временной отрезок, характеризующийся дифференциацией конфликтующих сторон, после которого, как правило, начинается процесс их интеграции, но не всегда приводящий к достижению согласия и локализации конфликта.

На развитие конфликтной ситуации значительное влияние оказывает фактор времени, являющийся ее объективной характеристикой. В своих предыдущих работах [16; 17] и др. мы более подробно рассматривали конфликт через призму, в том числе и временной резистентности организации, с выявлением различий по влиянию этого фактора на длительность конфликта в зависимости от участвующих в нем сторон.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 2. Модель конфликта как динамического процесса



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 3. Матрица управления конфликтом

В качестве вывода мы сделали предположение о том, что результаты того или иного конфликта детерминируются, находясь в зависимости от его длительности. Это нашло свое подтверждение и в ряде научных работ [2; 3; 18] и др.

Использование мотивационного фактора в процессе анализа составляющих конфликта, связано, прежде всего, с областью психики субъектов конфликта, которая представляется причинами, побуждающими к их участию в конфликте. Именно они, как указывают Е.И. Макринова и Ю.А. Пахомова [7], не только определяют факт сосуществования конфликтной ситуации, но и ее протекание и эскалацию.

Таким образом, рассмотренные показатели, определяющие конфронтационный модус конфликтных отношений и конфликтных взаимодействий, представляют не только научный, но и практический интерес для управления конфликтами и решения задач в этой области конфликтологии как теоретического направления знания.

Общим основанием возникающих конфликтов, независимо от их природы, являются иррелевантность интересов, целей и путей их достижения, отсутствие согласия его участников. Управление конфликтом при этом предполагает наряду с выявлением существующих объективных и субъективных причин и проблем, провоцирующих конфликтные ситуации, их ранжирование по степени конфликтности, декомпозирование и определение путей локализации. С нашей точки зрения, еще одним важным фактором, влияющим на систему управления конфликтом, является конфликтологическая компетентность каждого из субъектов и участников конфликта.

Под конфликтологической компетентностью понимается:

- умение анализировать конфликтную ситуацию;
- диагностировать и антиципировать ситуацию конфликтного взаимодействия;
- применять эффективные для конкретной конфликтной ситуации личностные технологии управления конфликтом в целях его разрешения и минимизации деструктивных последствий.

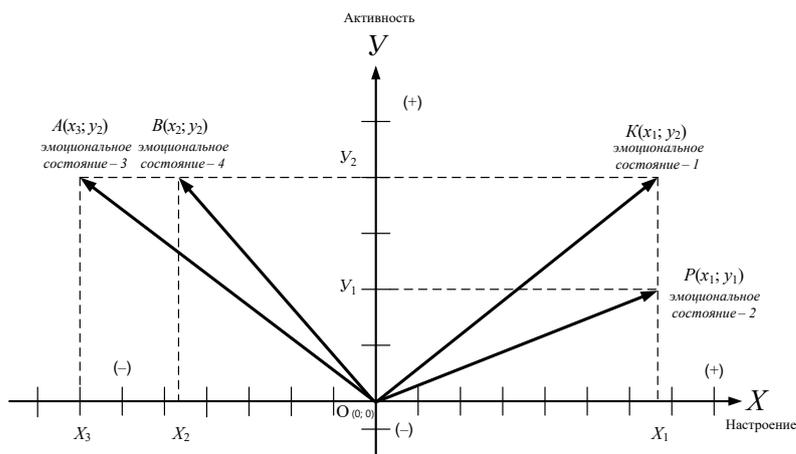
На наш взгляд, конфликтологическая компетентность участников конфликта позволяет наиболее рационально использовать эффективный способ управления конфликтом, репрезентируемый нами в виде матрицы, которая представляет собой модель альтернатив, реализуемых участниками конфликта (рис. 3).

В соответствии с матрицей на рисунке 3, реализация конфликтующими сторонами негативных альтернатив действий (-/-) демонстрирует невозможность достижения ими компромисса или согласия. Достижение согласия и компромисса в разрешении конфликтной ситуации (+/+) с большой вероятностью будет достигнуто конфликтующими сторонами при позитивных действиях в отношении друг друга. Варианты альтернатив (+/-) или (-/+) также могут детерминировать конструктивное разрешение конфликта и достижение релевантности целей и интересов субъектов конфликта, – конфликтующих сторон, состояние которых в конфликтном взаимодействии можно представить в интеграционном виде, в частности, как сочетание личностного интереса мотивационного уровня окрашенного настроением и эмоциональным состоянием того или иного субъекта конфликта и соответствующей этому степени его активности в конфликтной ситуации (рис. 4).

Измерение степени активности и уровня эмоционального состояния (настроения/настроя) субъекта конфликта можно начинать от нейтрального уровня (точка  $O$  с координатами  $(0; 0)$ ). Тогда, эмоциональное состояние «1», например, точка с  $K$  координатами  $(x_1; y_1)$ , определяется вектором  $\vec{OK}$  (начинающимся в точке  $O$   $(0; 0)$  и заканчивающемся в точке  $K(x_1; y_1)$ ). Эмоциональное состояние «2» в точке  $P(x_1; y_1)$ , определяемое вектором  $\vec{OP}$ , находится также в положительном квадранте, но отличается меньшей активностью субъекта в конфликтной ситуации:  $D_y = (y_2 - y_1)$ . Эмоциональное состояние «3» в точке  $A(x_3; y_2)$ , определяемое вектором  $\vec{OA}$ , отличается от эмоционального состояния «4» точки  $B(x_2; y_2)$ , определяемого соответствующим вектором  $\vec{OB}$ , более негативным (отрицательным) настроением и т.д. Эмоциональные состояния субъектов конфликта, зафиксированные векторами  $\vec{OA}$  и  $\vec{OB}$ , образуют конфликт-вектор  $\vec{OE}$  (по терминологии Е.И. Макриновой и Ю.А. Пахомовой [7]), определяющий конфликтное взаимодействие, которое графически представлено на рисунке 5.

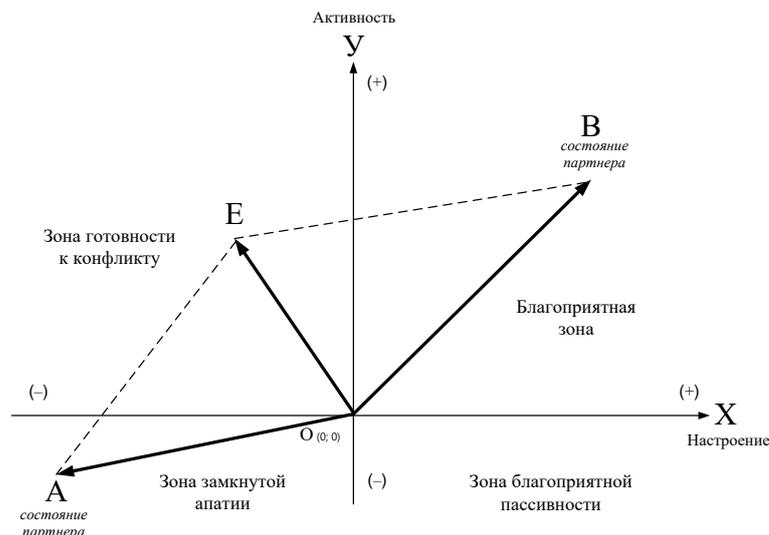
Вполне понятно, что из всех четырех квадрантов зона готовности к конфликту является самой деструктивной и, следовательно, неблагоприятной для исхода конфликта.

Таким образом, используя представленную графическую зависимость активности поведения субъекта от его эмоционального состояния в развитии конфликтного взаимодействия, можно априорно просчитать возможные исходы данного взаимодействия и подготовиться к ним, а также к их как положительным, так и отрицательным последствиям.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 4. Графическая зависимость оценки эмоционального состояния субъекта конфликта в конфликтном взаимодействии



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 5. Графическая зависимость активности поведения субъекта в конфликтном взаимодействии от его эмоционального состояния

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Конфликты, являясь неотъемлемым элементом деятельности человека, актуализируют проблему эффективного управления ими через собственное поведение субъектов конфликта и посредством управления процессом конфликтных отношений, содержащих конфронтационный модус.

Поведенческие паттерны личности, формирующиеся и выражаемые в конфликте, их предсказуемость и транспарентность, а также конфликтологическая компетентность, тесно связанная с конфликтологической культурой субъектов конфликтного взаимодействия, позволяют эффективно преодолевать конфликтное противостояние и нейтрализовать деструктивные последствия конфликтов. Помимо этого, неотъемлемым признаком любого конфликта, как многогранно-сложного явления, является его эмоциональный компонент окрашивающий конфликтное взаимодействие и целеполагание конфликтующих сторон, а также придающий динамику конфликту. Последняя, наряду с эмоциональностью, детерминируется интересами, мотивами поведения, жизненными установками, идеальным образом исхода конфликта, уровнем конфликтологической культуры и компетентности личности и направленность конфликта, задавая векторность развития конфликтных отношений. Кроме того, результаты конфликта обуславливаются влиянием фактора времени, находясь в зависимости от его длительности.

Рассмотренные показатели, определяющие конфронтационный модус конфликтных отношений и конфликтных взаимодействий, представляют не только научный, но и практический интерес, как для дальнейших исследований онтологического поля конфликтности, так и для эффективного управления конфликтами.

### Библиографический список

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. *Конфликтология*. М.: Питер; 2020. 560 с.
2. Гришина Н.В. *Психология конфликта*. СПб: Питер; 2006. 404 с.
3. Дарендорф Р. *Элементы теории социального конфликта*. М.: Директмедиа Паблишинг; 2007. 152 с.
4. Терешина Е.А. *История конфликтологии*. М.: Проспект; 2018. 238 с.
5. Леонов Н. И. *Конфликтология*. М.: Юрайт; 2019. 396 с.
6. Федорова А.В. *Конфликтология. Для экономистов и менеджеров*. М.: КноРус; 2019. 212 с.
7. Макринова Е.И., Пахомова Ю.А. *Управление трудовыми конфликтами в организации: теория, практика, стратегия: монография*. Белгород: БУКЭП; 2012. 216 с.
8. Грошев И.В. Гендерные, половые и личностные различия поведения в конфликтах. *Мир психологии*. 2005;(2):93–119.
9. Дмитриев А.В. *Социальный конфликт: общее и особенное*. М.: Гардарики; 2002. 526 с.
10. Грошев И.В., Поздняков А.А., Бекетова М.Н. Половые различия конфликтологической компетентности руководителя как способность взаимодействия с персоналом. *Вопросы гуманитарных наук*. 2005;(4):285–290.
11. Давыдова Ю.А. Исследование причинной обусловленности конфликтного поведения личности. *Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки*. 2008;(2):397–402.
12. Давыдова Ю.А., Бекетова М.М., Грошев И.В. Коэффициент потенциальной конфликтности личности: фактор частоты межличностных конфликтов. *Социально-экономические явления и процессы*. 2009;(4):28–30.
13. Pondy L.R. Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*. 2007;12:296–320.
14. Окунев Д.А., Майкова С.Н. Трансформация организационного конфликта: идентификация и механизм. *Проблемы теории и практики управления*. 2010;(6):97–107.
15. Патрушев С.В. Природа возникновения конфликта. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. 2004;(7):55–58.
16. Пряникова Н.И., Давыдова Ю.А. Использование волатильности основных показателей конфликтности в интересах создания профессиональных команд. *Психология и педагогика служебной деятельности*. 2022;2:12–19. <https://doi.org/10.24412/2658-638X-2022-2-12-19>
17. Пряникова Н.И., Давыдова Ю.А. Конфликт как фактор временной резистентности организации. *Вестник Московского университета МВД России*. 2022;2:304–308. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2022-2-304-308>
18. Глазл Ф. *Конфликт-менеджмент: Настольная книга руководителя и консультанта*. Калуга: Духовное познание; 2002. 516 с.

## References

1. Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. *Conflictology*. M.: Peter; 2020. 560 p.
2. Grishina N.V. *Psychology of conflict*. St. Petersburg: Peter; 2006. 404 p.
3. Darendorf R. *Elements of the theory of social conflict*. M.: Directmedia Publishing; 2007. 152 p.
4. Tereshina E.A. *History of conflictology*. M.: Prospekt; 2018. 238 p.
5. Leonov N.I. *Conflictology*. M.: Yurait; 2019. 396 p.
6. Fedorova A.V. *Conflictology. For economists and managers*. Moscow: KnoRus; 2019. 212 p.
7. Makrinova E.I., Pakhomova Yu.A. *Management of labor conflicts in the organization: theory, practice, strategy: monograph*. Belgorod: BUKEP; 2012. 216 p.
8. Groshev I.V. Gender, sexual and personal differences of the behavior in conflicts. *Mir psikhologii = The world of psychology*. 2005;(2):93–119.
9. Dmitriev A.V. *Social conflict: general and special*. M.: Gardariki; 2002. 526 p.
10. Groshev I.V., Pozdnyakov A.A., Beketova M.N. Gender differences in the conflictological competence of the head as the ability to interact with the staff. *Voprosy gumanitarnykh nauk*. 2005;(4):285–290.
11. Davydova Yu.A. Study of causal conditionality of persons conflict behaviour. *Tambov University review. Series: humanities*. 2008;(2):397–402.
12. Davydova Yu.A., Beketova M.M., Groshev I.V. The factor of potential conflictness of an individual: the factor of frequency of interpersonal conflicts. *Socio-economic phenomena and processes*. 2009;(4):28–30.
13. Pondy L.R. Organizational conflict: Concepts and models. *Administrative Science Quarterly*. 2007;12:296–320.
14. Okunev D.A., Maikova S.N. Transformation of the organizational conflict: identification and mechanism. *Problemy teorii i praktiki upravleniya*. 2010;(6):97–107.
15. Patrushev S.V. The nature of the conflict. *Ekonomika sel'skokhozyaystvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii*. 2004;(7):55–58.
16. Pryanikova N.I., Davydova Yu.A. Using the volatility of the main indicators of conflict in the interests of creating professional teams. *Psychology and pedagogics in official activity*. 2022;2:304–308. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2022-2-304-308>
17. Pryanikova N.I., Davydova Yu.A. Conflict as a factor of temporary resistance of the organization. *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*. 2022;2:304–308. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2022-2-304-308>
18. Glazl F. *Conflict Management: A handbook of a manager and consultant*. Kaluga: Dukhovnoe poznanie; 2002. 516 p.