

image not found or type unknown



Конфликт как социальное явление впервые был рассмотрен в работе Адама Смита “Исследования о природе и причинах богатства народов” (1776 г). В ней была высказана мысль о том, что в основе любого конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество. Таким образом это самое деление является движущей силой развития общества.

Одной из теорий конфликта является «социально-биологическая», утверждает о том, что конфликт присущ человеку, как и всем животным.

Понятие «конфликт» характеризуется широтой содержания и употребляется в разнообразных значениях. Это столкновение противоположных тенденций на почве соперничества, отсутствие взаимопонимания по различным вопросам, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями.

Психологи подчеркивают, что трудно разрешимое противоречие связано с острыми эмоциональными переживаниями.

Конфликты рассматриваются на:

- 1) Социальном уровне;
- 2) социально-психологическом уровне;
- 3) психологическом уровне.

Можно сказать, что эти уровни связаны друг с другом.

Таким образом **«социальный конфликт»** (от лат. conflictus - столкновение) – это наивысшая стадия развития противоречий в отношениях между людьми, социальными группами, общества в целом, которая характеризуется столкновением противоположно направленных интересов, целей, позиций субъектов взаимодействия. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в их основе всегда лежит отсутствие согласия между двумя или более сторонами.

Конфликт - это весьма сложное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов.

Причины возникновения конфликта.

Причины возникновения конфликта являются движущей силой развития конфликта.

Возникновение и развитие конфликтов обусловлено действием четырех групп факторов и причин:

- собственно объективных,
- организационно-управленческих,
- социально-психологических,
- личностных.

К числу объективных причин конфликтов можно отнести те обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т. д.

Субъективные же причины конфликтов связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к выбору именно конфликтного, а не какого-либо другого способа разрешения создавшегося объективного противоречия. Способ реагирования - субъективен.

Организационно-управленческие причины конфликтов - это некие обстоятельства, связанные с созданием, развитием и функционированием организаций, коллективов и групп.

Типы организационно-управленческих причин:

1. Структурно-организационные - это несоответствие структуры организации требованиям той деятельности, которой она занимается.
2. Функционально-организационные причины конфликтов.
3. Личностно-функциональные - это несоответствие или неполное соответствие работника по его профессиональным, нравственным или другим качествам и требованиям занимаемой им должности.
4. Ситуативно-управленческие - обусловлены ошибками, допускаемыми руководителями и подчиненными в процессе решения управленческих и других

задач.

Важной характеристикой конфликта является его динамика. Динамика конфликта как сложного социального явления находит свое отражение в двух понятиях:

этапы конфликта и **фазы** конфликта.

К причинам, которые в большей мере являются психологическими, можно отнести:

1. Оценка поведения другого как недопустимого.
2. Низкий уровень социально-психологической компетентности.
3. Недостаточная психологическая устойчивость к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия.
4. Плохо развитая у человека способность к эмпатии, т. е. пониманию эмоционального состояния другого человека, сопереживанию и сочувствию.
5. Завышенный или заниженный уровень притязаний также способствует возникновению межличностных и внутриличностных конфликтов.
6. Холерический тип темперамента человека относительно чаще может приводить к разрешению им противоречивых ситуаций конфликтным способом.

Что касается социальных взаимодействий, то они носят непротиворечивый характер, если оно сбалансировано.

Развитие самих конфликтов обычно идёт по таким этапам как:

- 1) Постепенное нарастание напряжённости в среде участников конфликта;
- 2) Увеличение количества проблемных ситуаций и углубление первичной проблемной ситуации;
- 3) Повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону его ужесточения, вовлечение в конфликт новых лиц;
- 4) Нарастание эмоциональной напряжённости, сопровождающей конфликтные взаимодействия, которая может оказать как мобилизирующее, так и дезорганизирующее влияние на поведение участников конфликта.
- 5) Изменение отношения участников конфликта к возникновению проблемной ситуации к конфликту в целом.

Фазы конфликта непосредственно связаны с его этапами и отражают динамику конфликта прежде всего с точки зрения реальных возможностей его разрешения.

Основными фазами конфликта являются:

- 1) начальная фаза;
- 2) фаза подъема;
- 3) пик конфликта;
- 4) фаза спада.

Важно помнить, что фазы конфликта могут повторяться циклически.

Также выделяют следующие три основные стадии развития конфликта:

- 1) латентную стадию (предконфликтная ситуация),
- 2) стадию открытого конфликта,
- 3) стадию разрешения (завершения) конфликта.

1. На скрытой (латентной) стадии возникают уже все основные элементы, образующие структуру конфликта, его причины и главные участники, т.е. налицо основная база предпосылок для конфликтных действий, в частности, определенный объект возможного противостояния, наличие двух сторон, способных одновременно претендовать на этот объект, осознание одной или обеими сторонами ситуации как конфликтной.

2. Признаком перехода скрытой (латентной) стадии конфликта в открытую является переход сторон к конфликтному поведению. Как отмечалось выше, конфликтное поведение представляет собой выраженные вовне действия сторон. Их специфика как особой формы взаимодействия состоит в том, что они направлены на блокирование достижения противником его целей и осуществление своих собственных целей. *Другими признаками конфликтных действий являются:*

- расширение числа участников;
- нарастание числа проблем, образующих комплекс причин конфликта, переход от деловых проблем к личностным;

- смещение эмоциональной окраски конфликтов сторону темного спектра, негативных чувств, таких, как неприязнь, ненависть и т.п.;

- возрастание степени психической напряженности до уровня стрессовой ситуации.

Вся совокупность действий участников конфликта на его открытой стадии характеризуется термином эскалация, под которым понимаются интенсификация борьбы, нарастание разрушительных действий сторон друг против друга, создающих новые предпосылки для негативного исхода конфликта.

Последствия эскалации, целиком зависящие от позиции сторон, особенно той, которая имеет большие ресурсы, силы, могут быть двух видов.

В случае несовместимости сторон, стремления к уничтожению другой стороны последствия открытой стадии конфликта могут быть катастрофическими, привести к развалу добрых отношений или даже к уничтожению одной из сторон.

Таким образом можно сделать вывод о том, что конфликт в своём развитии проходит через определённые этапы и фазы, а также имеет свои причины возникновения.

По характеру возникновения выделяют 4 типа конфликтных ситуаций и 4 типа инцидентов:

- 1) Объективно - целенаправленные;
- 2) Объективно - нецеленаправленные;
- 3) Субъективно - целенаправленные;
- 4) Субъективно - нецеленаправленные.

Различают две формы проявления производственных конфликтов:

- 1) горизонтальные - между членами коллектива.
- 2) вертикальные - между руководителем и подчинёнными.

Межличностный конфликт - это конфликтная ситуация, в которой люди либо преследуют несовместимые цели, либо же придерживаются несовместимых норм и ценностей, при этом пытаясь реализовать их во взаимоотношении между друг другом, либо одновременно в острой конкуренции стремятся к достижению одной

и той же цели, которая может быть достигнута только одной из конфликтующих групп или сторон.

Одним из видов межличностных конфликтов является межгрупповой конфликт. Это конфликт, в котором в качестве конфликтующих сторон выступают социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими действиями препятствующими друг другу.

Особую разновидность представляют такие виды конфликтов как:

- 1) Ролевой конфликт - это ситуация, в которой от человека требуется исполнение двух или более несовместимых ролей, типов поведения.
- 2) Моно- и поликаузальные конфликты. Такие конфликты имеют в основе одну или много причин.

классификация внутриличностных конфликтов:

- 1) «Приближение - приближение» - это ситуация, в которой требуется сделать выбор одного из двух привлекательных решений.
- 2) «Приближение- удаление» - ситуация, в которой выбор связан с присутствием в объекте равных положительных и отрицательных сторон.
- 3) «Удаление -удаление» - отрицательные субъективные установки.

Возможность конфликта выполнять конструктивную роль связывается с тем, что конфликт может:

- определять выход из сложных ситуаций;
- приводить к разрешению проблем;
- усиливать групповую сплоченность;
- приводить к заключению союзов с другими группами;
- приводить группу к пониманию интересов ее членов.

Для отдельного человека позитивные последствия конфликта могут состоять в том, что будет снята внутренняя напряженность, забыты обиды. Если думать о других людях более позитивно и реалистично, будет гораздо легче избегать конфликтов и налаживать продуктивные личные и профессиональные отношения.

Тем не менее, конфликт чаще всего ассоциируется с враждебностью, спорами, агрессией, враждебностью. К деструктивным функциям социальных конфликтов можно отнести:

- усиливают ожесточение;
- ведут к разрушениям и кровопролитию;
- ведут к внутригрупповому напряжению;
- разрушают нормальные каналы кооперации;
- отвлекают внимание членов группы от насущных проблем.

Частным последствием конфликта может явиться усиление группового взаимодействия. Поскольку интересы и точки зрения внутри группы время от времени изменяются, необходимы новые лидеры, новая политика, новые внутригрупповые нормы. В результате конфликта возможно скорейшее внедрение нового лидерства, новой политики и новых норм. Конфликт может оказаться единственным выходом из напряженной ситуации. Если в группе проявляется несправедливость, ущемляются права личности, нарушаются общепринятые нормы, то часто только конфликт приводит к достижению равновесия и снятию напряженности в группе. Так, общество вступает в конфликтные ситуации с преступными группами или индивидами с отклоняющимся поведением, и это всеми признается справедливым.

Вывод:

Таким образом можно сделать вывод о том, что конфликты разнообразны как по своей природе, так и по своим характеристикам, но конфликт в большинстве случаев является столкновением интересов человека как части общества, следовательно, в самом широком смысле любой конфликт мы можем назвать социальным.