

**ПЕРВОЕ ВЫСШЕЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ
РОССИИ**



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономической теории

Реферат

По дисциплине: Психология

Тема: Классификация конфликтов

Автор: студент группы ЭГ-22-2 _____ / Терентьева М. И.
(подпись) (Ф.И.О.)

ОЦЕНКА: _____

Дата: _____

ПРОВЕРИЛ

Руководитель работы доц. _____ / Татьянина Л.Г.
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

Санкт-Петербург

2023

Аннотация

В данном проекте рассмотрена классификация конфликтов.

В первой главе работы рассмотрено понятие «конфликт», его объект и предмет. Во второй – основные виды конфликтов по различным признакам. В третьей главе отражена динамика и трансформация конфликта.

Работа включает 15 печатных страниц. Использовалось 10 источников литературы.

Abstract

In this project, the classification of conflicts is considered.

In the first chapter of the work, the concept of "conflict", its object and subject are considered. In the second – the main types of conflicts on various grounds. The third chapter reflects the dynamics and transformation of the conflict.

The work includes 15 printed pages. 10 sources of literature were used.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Сущность конфликта.....	5
2. Классификация конфликтов.....	6
2.1. Виды конфликтов в зависимости от сферы проявления.....	6
2.2. Виды конфликтов по форме проявления.....	6
2.3. Виды конфликтов по длительности и степени напряжения.....	8
2.4. Виды конфликтов с учетом мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации.....	8
2.5. Виды конфликтов по производимому социально-психологическому эффекту.....	9
2.6. Виды конфликтов в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия.....	10
3. Динамика и трансформация конфликта.....	13
Заключение.....	14
Список литературы.....	15

Введение

Неотъемлемой частью жизни современного общества являются конфликты на почве разногласий в суждениях, мнениях, межнациональных, этнических, религиозных отношениях, а также расхождение интересов между группами людей и отдельными личностями. В социальном опыте любого человека имеются конфликты, в которых он был инициатором, вовлеченным лицом, жертвой и др.

Конфликтные ситуации неизбежны и для участников образовательных отношений, так как каждый из них обладает собственными морально-нравственными качествами и представлениями о правильном и допустимом.

Целью работы является выявление основных критериев для классификации конфликтов.

Задачи:

1. Определить сущность понятия «конфликт»
2. Изучить классификацию конфликтов по основным признакам
3. Выявить динамику и трансформацию конфликтов

Объект исследования: конфликты

Основные этапы работы: введение, 3 главы, 6 параграфов, заключение, список использованной литературы.

Методика исследования: изучение и анализ научной литературы.

1. Сущность конфликта

Конфликт - наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [3].

Любой конфликт возникает только при наличии объекта, то есть причины, повода. Объектом конфликта выступает определенная ценность: материальная, духовная или социальная, из-за которой у конфликтующих появляются разногласия. Соответственно, предметом конфликта выступают противоречия, возникающие между его участниками, которые решаются в ходе столкновения. Сущность конфликта всегда скрыта в предмете, только после его устранения происходит процесс урегулирования сложившейся ситуации. Предмет конфликта всегда реален и значим, объект бывает латентным или явным; иллюзорным, реальным, ложным, истинным и потенциальным [4].

2. Классификация конфликтов

2.1. Виды конфликтов в зависимости от сферы проявления

- 1) экономические — порождены экономическими противоречиями, когда экономические потребности одной стороны удовлетворяются или могут быть удовлетворены за счет другой;
- 2) идеологические — провоцируют противоречия во взглядах, установках людей;
- 3) социально-бытовые — в их основе лежат противоречия социальной сферы, связанные с вопросами пользования бытовыми услугами, распределениями обязанностей, установкой очередности предоставления социально-бытовых услуг, жилья и т.д.;
- 4) семейно-бытовые — разногласия в семейных отношениях, основанные на дисгармонии семейных отношений, проблемах в психологической атмосфере семьи, морально-бытовой распущенности членов семьи;
- 5) ролевые — несовместимые ожидания или требования к ролевому поведению в социальной и межличностной структуре;
- 6) социально-психологические — нарушения в сфере взаимоотношений между людьми по причине психологической несовместимости.

2.2. Виды конфликтов по форме проявления

По форме проявления конфликты можно разделить на два вида: агонистические (примиримые) и антагонистические (непримиримые).

Для агонистических конфликтов характерны:

- 1) конфронтация — пассивное противостояние социальных групп с противоборствующими политическими, экологическими, социальными интересами. Конфронтация не принимает форму открытого

столкновения, но предполагает наличие разногласий и может перерасти в соперничество;

2) соперничество — борьба за признание достижений и способностей отдельного человека или какой-либо общности. Цель соперничества — приобретение лучших социальных позиций, достижение престижных целей. Соперничество может перерасти в конкуренцию;

3) конкуренция — особый тип конфликта, цель которого — получение выгоды, прибыли либо доступа к дефицитным благам.

Антагонистические конфликты делятся на следующие виды:

1) смута — неясно выраженное недовольство существующим положением. Вначале появляется раздражение, переходящее в возмущение, а затем — в негодование. Неясные цели оформляются в более или менее четко выраженные требования, хотя и не всегда понятно, чего хотят организаторы смуты, т.е. воля их четко не выражена. Смута может перерасти в бунт или мятеж, затем в восстание;

2) бунт и мятеж — целенаправленное выражение личной или коллективной активности в агрессивных формах;

3) восстание — целенаправленное выражение личной или коллективной агрессии с высокой степенью организации коллективного протеста;

4) революция — высшая форма конфликта, крайняя форма несогласия, политический способ свержения существующего строя, означающий качественные перемены социально-экономического порядка. Как правило, революция предполагает насильственный военный способ действия и вовлечение широких масс [7].

2.3. Виды конфликтов по длительности и степени напряжения

Если за критерий принять длительность и степень напряжения, то конфликты можно разделить на следующие типы:

1) бурные и быстротекущие — отличаются большой эмоциональностью, крайними проявлениями негативного отношения конфликтующих сторон, могут заканчиваться тяжелыми исходами и иметь трагические последствия. В основе их лежит психологическое состояние конфликтующих людей;

2) острые и длительные — возникают преимущественно в тех случаях, когда противоречия достаточно глубокие, устойчивые, непримиримые или труднопримиримые. Конфликтующие стороны контролируют свои реакции и поступки. Прогноз решения — преимущественно неопределенный;

3) слабовыраженные и вялотекущие — характерны для противоречий, носящих неострый характер, либо для столкновений, где активна лишь одна конфликтная сторона, вторая не стремится четко обнаружить свою позицию или избегает конфронтации;

4) слабовыраженные и быстротекущие — о благоприятном прогнозе можно говорить лишь в том случае, если такой конфликт имеет место в определенном эпизоде. Если за ним следует новая цепь подобных конфликтов, то прогноз может быть не только сложным, но и неблагоприятным.

2.4. Виды конфликтов с учетом мотивации конфликта и субъективных восприятий ситуации

С учетом этого классификационного признака конфликты можно разделить на следующие группы:

1) ложный — субъект воспринимает ситуацию как конфликтную, хотя реальных причин для этого нет. Конфликт не имеет объективных оснований, возникает в результате ложных представлений;

2) потенциальный — существуют реальные основания для возникновения конфликта, но пока одна из сторон или обе в силу тех или иных причин еще не осознали ситуацию как конфликтную.

Конфликт может состояться в силу объективных причин, но до определенного времени не актуализируется;

3) истинный — реальное столкновение между сторонами. Это столкновение интересов существует объективно, осознается участниками и не зависит от легко изменяемого фактора. Истинный конфликт можно разделить на следующие подвиды:

- конструктивный — возникший на основе реально существующих между субъектами противоречий;
- случайный, или условный — возникший по недоразумению или случайному стечению обстоятельств, что не осознается его участниками. Он прекращается в случае осознания реально имеющихся альтернатив;
- смещенный — возникший на ложном основании, когда истинная причина скрыта;
- неверно приписанный конфликт — конфликт, в котором истинный виновник находится «за кулисами» противоборства, а в конфликте задействованы участники, не имеющие к нему отношения.

2.5. Виды конфликтов по производимому социально-психологическому эффекту

1) развивающие — утверждают, активизируют каждую из конфликтующих личностей и группу в целом;

2) регрессирующие — способствуют самоутверждению или развитию одной из конфликтующих личностей или групп и одновременному подавлению, ограничению другой личности или группы [5].

2.6. Виды конфликтов в зависимости от субъектов конфликтного взаимодействия

1) Внутриличностный конфликт

Одним из наиболее сложных для исследования является конфликт, возникающий в самом человеке, т.е. внутриличностный. Особенностью данного типа конфликта является то, что его участниками являются не люди, а психологические факторы внутреннего мира личности (потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п.). Распространённой и чаще всего встречающейся формой внутриличностного конфликта является т.н. «ролевой конфликт» - когда различные роли человека предъявляют к нему противоречивые требования. Условно, роль примерного семьянина может вступать в объективное противоречие с ролью строго начальника в рамках профессиональной деятельности.

2) Межличностный конфликт

Межличностным конфликтом называют противоречия, возникающие в процессе социального взаимодействия между двумя людьми. Будучи сложными по структуре, межличностные конфликты следует дополнительно разделить на следующие группы:

- Горизонтальные, где противостоящие друг другу субъекты не находятся между собой в подчинении или зависимости;
- Вертикальные, где наблюдается подчинение одной из сторон по отношению к другой;

- Смешанные, в которые оказываются вовлечены более двух субъектов, некоторые из которых находятся в отношениях власти и подчинения.

Межличностные конфликты принято разделять также в зависимости от их значения и последствий. С этой точки зрения, они дополнительно разделяются на созидательные и разрушительные (деструктивные). В результате созидательного последствия конфликта стороны приходят к разумному компромиссному решению, при этом в процессе самого конфликта его участники соблюдают нормы морали, этики, руководствуются аргументами, не переходя на уровень оскорблений. Противоположностью созидательного конфликта является деструктивные, в рамках которого стороны руководствуются исключительно эмоциями, игнорируют аргументы и интересы оппонента, могут применять недопустимые техники и методы воздействия, что приводит к невозможности эффективного и разумного разрешения конфликта путем компромисса [6].

3) Внутригрупповой конфликт

Конфликт между личностью и группой - ситуация, при которой возникает несоответствие между принятыми в конкретном обществе нормами поведения и действиями другого человека. Конфликт «личность-группа» возникает в среде групповых взаимоотношений и отличается рядом особенностей:

- субъектом в данном типе конфликтов выступает личность, в противовес которой выступает группа. Следовательно, конфликтное взаимодействие здесь проходит на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены первым субъектом в индивидуальных взглядах и оценках, а вторым - в групповых;

- причины конфликта непосредственно связаны с положением индивида в группе (роль, положение, статус, внутренняя установка, групповые нормы);

- в качестве форм проявления конфликта могут быть применены групповые санкции, ограничение или полное сокращение неформализованного общения членов группы с конфликтующим, резкая критика, создание нервной обстановки, манипуляции, подавление и т.д.

4) Межгрупповой конфликт

Межгрупповой конфликт - противоречия, возникающие между малыми социальными группами (школьными классами, студенческими группами, микрогруппами внутри рабочего коллектива и т.д.) [2]. Исходя из сложности и многообразия социальных институтов в современном мире, можно говорить о конфликтах между малыми и большими группами (религиозные противоречия, классовые и этнические конфликты), формальными и неформальными группами и т.д.

Впервые межгрупповая враждебность была описана Зигмундом Фрейдом, который утверждал факт ее универсальности в любом взаимодействии групп. Он определил функцию враждебности, объяснив ее как средство поддержания сплоченности групп.

Сплочённость групп, в свою очередь, может достигаться за счёт «внутригруппового фаворитизма». Его смысл заключается в тенденции всячески благоприятствовать членам собственной команды в противовес членам другой («дружить против»). Он может проявляться как во внешне наблюдаемом поведении, так и при формировании мнений, суждений, оценок, относящихся к членам собственной команды. Эти эффекты могут действовать в различных ситуациях и на различных уровнях социального взаимодействия [10].

3. Динамика и трансформация конфликта

Важным моментом динамики конфликта является его возможный переход из одних форм в другие. Диапазон таких переходов весьма широк. Например, внутренний конфликт (внутриличностный, внутригрупповой) может переходить во внешний (межличностный, межгрупповой) и внешний – во внутренний. Последнее, в частности, имеет место в случае частичного разрешения конфликтов, когда тем или иным образом пресекается конфликтное поведение, направленное вовне, но внутреннее стремление к этому конфликтному поведению не исчезает, а лишь сдерживается, порождая тем самым внутреннее напряжение, внутренний конфликт. Далее, упоминавшийся уже ложный конфликт, то есть конфликт, возникающий при отсутствии объективной конфликтной ситуации в силу ошибочного взаимного восприятия сторон, может трансформироваться в истинный, подлинный. Аналогичным образом истинный (ложный) конфликт по одному поводу может перейти в истинный (ложный) конфликт по другому поводу и так далее. Последнее, например, происходит, когда конфликт, возникший на личной почве, перерастает в деловой и обратно [8].

При исследовании взаимоотношений в различных группах довольно часто также приходится сталкиваться с серией частных, на первый взгляд, неоправданных конфликтов, которые на самом деле репрезентируют какой-то глубокий, серьезный конфликт. Последний, являясь базовым, иррадирует, обрастая совокупностью внешних, более мелких конфликтов.

Заключение

Конфликт представляет собой сложный и динамичный процесс. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Во многих ситуациях они помогают выявить разнообразие точек зрения, дают дополнительную информацию, позволяют выявить большее число альтернатив и т.д. Это, в свою очередь, делает процесс принятия решения группой более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти.

Список литературы

1. Геранюшкина Г. П. Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учеб. пособие / Г. П. Геранюшкина. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2015. - 174 с
2. Горбунова М.Ю. Общая социология – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008 – 544 с.
4. Добрина О.А. Практическая психология конфликта: современные психотехнологии: учебно-методическое пособие и хрестоматия / О.А. Добрина. – Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2004. – 208 с.
5. Классификации конфликтов // Психология управления [сайт] URL: https://studme.org/123675/menedzhment/klassifikatsii_konfliktov (Дата обращения: 12.05.2023)
6. Классификация конфликтов // Психология конфликта [сайт] URL: <https://psylaser.ru/lectures/psychology-conflict/classification-conflicts.html> (Дата обращения: 12.05.2023)
7. Конфликтология : учебное пособие / Е.А. Замедлина. — 2-е изд. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 141 с.
8. Лютова С.Н. Основы психологии и коммуникативной компетенции: курс лекций. – М.: МГИМО-Университет, 2007. – с. 198.
9. Столяренко, Л. Д. Социальная психология: учебное пособие для среднего профессионального образования. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2019. - 219 с.
10. Халеева А.А. К вопросу о типологии конфликтов: современный подход III Международная научно-практическая конференция «Новые импульсы развития: вопросы научных исследований» НОО «Цифровая наука». – 2020. – Саратов. - с.198-202