



Общество - это целостное образование, для которого характерна сложная система отношений - политических, социальных, экономических, духовных, родственных, нравственных и др. Основу этих отношений составляют интересы и потребности людей. При возникновении помех на пути к реализации данных потребностей и интересов, ожиданий и целей, между людьми и социальными группами обостряются противоречия, появляется напряжение, возникают кризисные ситуации, рождается открытая конфронтация, сознательное противоборство, конфликты. Особенно увеличивается риск возникновения конфликта на рабочем месте, ведь работа обычно подразумевает контактирование с множеством людей, столкновение с множеством проблем. Конфликты обычно отрицательно сказываются на микроклимате коллектива, а некоторые из них могут нести серьезные угрозы как здоровью работников, так и «здоровью» организации. Поэтому конфликтам в организациях отводится отдельное место среди кризисных ситуаций.

Конфликт в организации представляет собой открытую форму существования противоречий интересов, появляющихся в ходе взаимодействия людей при решении вопросов личного и производственного характера. Предвестников конфликта в организации выступает социальная напряжённость в коллективе.

Психологи подчеркивают, что трудно разрешимое противоречие связано с острыми эмоциональными переживаниями. В специальной литературе конфликты рассматриваются на: социальном уровне; социально-психологическом уровне; психологическом уровне.

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

В социологии исторически сложились два подхода к пониманию природы конфликта.

1. Конфликт — это столкновение..., противоречие..., борьба..., противодействие... (личностей, сил, интересов, позиций, взглядов) в силу противоположности., несовместимости., противостояния....

Сторонники первого подхода описывают конфликт как явление негативное. Они разделяют конфликты на деструктивные и конструктивные (многие из них считают, что конструктивные - редкость, что конфликт почти всегда плох и уж, по крайней мере, хуже бесконфликтного сосуществования). Большинство работ по технологии работы в конфликте в рамках такого подхода дают рекомендации по манипулированию, которое называют «управлением конфликтом», «управлением конфликтной ситуацией». Главной целью такого управления является ликвидация конфликта с максимальной выгодой для себя.

2. Конфликт - это система отношений..., процесс развития взаимодействия..., заданные различиями субъектов, участвующих в нем (по интересам, ценностям, деятельности).

Сторонники второго подхода считают конфликт естественным условием существования взаимодействующих людей, инструментом развития организации, любого сообщества, хотя и имеющим деструктивные последствия, но в целом и на длительном промежутке не столь разрушительные, как последствия ликвидации конфликтов, их информационной и социальной блокады. Данный подход характерен для современной социологии конфликта, социальной психологии, теории организационного развития, общей теории конфликта. При таком подходе все перечисленные дисциплины вполне корректируют между собой, что позволяет выводы в одних применять для теоретических построений в других, сохраняя научную строгость, полноту и непротиворечивость для себя.

Общая тенденция в последние годы такова: все больше теоретиков и практиков социальной психологии склоняются ко второму подходу при некотором сохранении ориентации на психологическую манипуляцию, психологическое смягчение деструктивных проявлений конфликта.

Из всего многообразия конфликтных ситуаций в организациях чаще всего имеет место социальный конфликт, который может быть определен как «борьба за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника».

Список использованной литературы

1. Анцепов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов.- М.: 2.Бобосов, Е.М. «Общая социология». - М.: НОРМА, 2006. -380 с. .
3. Бобосов, Е.М. «Прикладная социология». - М.: ИНФРА-М, 2000. - 289 с. ИТИ, 1999. - 551 с.
4. Гоптарева И.Б. Конфликт и компромисс о возможных механизмах разрешения конфликта // Полис (политические исследования). 1998. №6. С. 132-141.
5. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Управление конфликтами в организации и профилактика профессионального стресса работников. // Вестник самарского государственного технического университета. 2013. №1 (7). С. 120-130.
6. Карташев Я.П. Конфликты в организации. - М., Лаборатория книги, 2010 - С. 78.
7. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - С. 36-37.