

Лекция 2: Социальные конфликты: природа, структура, динамика и их типология

Вопросы:

- 1. Конфликт как социальное явление и как форма социального взаимодействия, межличностной и межгрупповой коммуникации.**
- 2. Причины возникновения и стадии конфликта.**
- 3. Виды (типы) социальных конфликтов.**

Понятие конфликта

Конфликт – нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух и более сторон.

Характерные черты конфликта:

- явление социальное, порождаемое самой природой общественной жизни;
- явление осознанное, действие обдуманное;
- явление широко распространенное, повсеместное, вездесущее;
- взаимодействие, протекающее в форме противостояния, столкновения, противоборства личностей или социальных сил, интересов, взглядов, позиций по меньшей мере двух сторон;
- прогнозируемое явление, подверженное регулированию.

Функции конфликта- 1

Функция конфликта отражает его социальное назначение, обращает внимание на его последствия. Однако решить проблему непросто. Уже в силу своей природы конфликт может быть носителем и созидательных, и разрушительных тенденций, быть добром и злом одновременно, приносить как благо, так и вред всем участвующим. Поэтому его функции характеризуются и позитивными, и негативными последствиями.

Положительными результатами конфликта считаются решения той проблемы, которая породила противоречие и вызвала столкновение, с учетом взаимных интересов и целей всех сторон, а также достижение понимания, укрепление партнерских отношений и сотрудничества, преодоление конформизма, стремления к превосходству.

Отрицательные, дисфункциональные последствия конфликта – неудовлетворенность людей общим делом, уход от решения назревших проблем, нарастание враждебности в межличностных и межгрупповых отношениях, ослабление

Функции конфликта - 2

Автор одного из авторитетных на западе пособий по разрешению конфликтов М. Дойч полагает: конфликт деструктивен, если его участники полагают, что что-то потеряли и недовольны его исходом; если все участники удовлетворены – конфликт конструктивен. С его точки зрения:

Негативные функции конфликта:

- ухудшение социального климата;
- снижение производительности труда; увольнение части работников в целях разрешения конфликта;
- неадекватное понимание конфликтующими сторонами друг друга;
- конфронтации, затягивающие людей в борьбу;
- материальные и моральные затраты на разрешение конфликта и др.

Позитивные функции конфликта:

- толкает сложившуюся систему отношений к изменению и развитию, открывает дорогу инновациям;
- играет коммуникативно-информационную и связующую роль, т.к. люди лучше узнают друг друга;
- способствует сплочению единомышленников;
- снимает синдром покорности, стимулирует активность людей;
- выполняет диагностическую функцию, способствуя прояснению

Функциональная направленность конфликтов в организации

Функции конфликта	Направленность и последствия конфликта	
	позитивные	негативные
Интеграция персонала	Разрядка напряженности в отношениях; согласование индивидуальных и коллективных интересов; образование формальных и неформальных групп;	Ослабление организованности и единства коллектива; нарушение баланса интереса между личностями и группами; недобросовестное отношение к делу; выгода для себя за счет других;
Активизация социальных связей	Большая динамичность и мобильность взаимодействия; усиление согласованности в достижении цели; функциональное и социальное партнерство;	Несогласованность в действиях людей, занятых одним делом; ослабление взаимной заинтересованности в общем успехе; возведение препятствий на пути к сотрудничеству;
Сигнализация об очагах	Выявление нерешенных проблем; обнаружение	Резкое выражение недовольства действиями

Структура конфликта

1) субъекты (индивиды, социальные общности) – это активная сторона, способная создать конфликтную ситуацию и влиять на динамику конфликтов в зависимости от своих интересов;

2) взаимоотношения между ними (открытой или скрытой конфронтации);

3) предмет – объективно существующая или мыслимая (воображаемая) проблема, служащая причиной разногласия между сторонами. Это и есть то противоречие, ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство (например, проблема власти как предмет конфликта; проблема первенства);

4) объект – конкретная материальная или духовная ценность, к обладанию которой стремятся обе стороны конфликта. Это может быть любой элемент материального мира и социальной реальности. Обычно речь идет о дефицитных ресурсах и об управлении ими. Случается, что объекта конфликта не существует – это плод воображения участников;

5) окружающая социальная среда – совокупность объективных условий конфликта, оказывающих существенное влияние на причины его возникновения и его динамику. Возможно различать макро- и микро- среды.

Причины возникновения конфликта

Причина конфликта – проблема, явление, событие, которое предшествует конфликту и при определенных ситуациях вызывает его.

Повод конфликта – явление, которое способствует его возникновению, но не определяет появление конфликта с необходимостью.

Общие причины конфликтов:

- социально-политические, экономические, социальные причины, связанные с соответствующей ситуацией в стране:

- социально-психологические причины, отражающие соответствующие явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения;

- индивидуально-психологические причины, отражающие особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т.п.).

Частные причины связаны со спецификой конкретного вида конфликта. Например, неудовлетворенность условиями трудовых

Стадии динамики конфликта

1. Предконфликтная стадия.

а) Ее начальная фаза **конфликтная ситуация**. Это стечение условий и причин еще не начавшегося конфликта. Формируются детерминанты конфликта, складываются условия осознания субъектами их расходящихся интересов.

б) **Инцидент** – действие участников конфликтной ситуации, провоцирующее резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними.

2. **Конфликтная стадия**. Наступает после инцидента с выходом на позиции прямой конфронтации и отличается тем, что стороны атакуют друг друга. Однако наступает момент выбора путей дальнейшего взаимодействия:

Завершение – всякое окончание, прекращение конфликта. Может быть результатом взаимного примирения сторон либо постепенного затухания противостояния.

Урегулирование конфликта – перевод конфликтного взаимодействия в русло примирения путем переговоров, участия посредников, арбитражного вмешательства.

Разрешение конфликта – его завершение по доброй воле самих

Виды (типы) социальных конфликтов - 1

Подходы к классификации конфликтов могут быть самыми разными.

1. Конфликты возникают во всех *областях* общественной жизни, поэтому правомерно выделять:

- экономические, социально-экономические;
- политические, межгосударственные, социально-политические, идеологические, военно-политические, юридические;
- социальные, социально-этнические, социально-бытовые, семейные, социально-демографические;
- культурные, религиозные, на почве языка и др.

2. Социологи различают макро- и микроуровень конфликтов.

3. Юристы будут различать сферы проявления конфликтов, имея в виду отрасли законодательства: семейно-бытовые; социально-трудовые; широкое разнообразие хозяйственных, финансовых, имущественных конфликтов.

Внутриличностный конфликт и его типы

Внутриличностный (психологический) конфликт - это состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов.

Типы внутриличностного конфликта:

- *Мотивационный конфликт* - между бессознательными стремлениями, между стремлениями к обладанию и безопасности, между двумя положительными тенденциями (ситуация буриданова осла).
- *Нравственный конфликт* - желанием и долгом, между моральными принципами и личными привязанностями.
- *Конфликт нереализованного желания*, или комплекса неполноценности – между желаниями личности и действительностью, которая блокирует их удовлетворение.
- *Ролевой конфликт* – выражается в переживаниях, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей (межролевой внутриличностный конфликт), а также с различным пониманием требований, предъявляемых самой личностью к выполнению одной роли (внутриролевой конфликт).
- *Адаптационный конфликт*. В широком смысле - возникающий на основе нарушения равновесия между субъектом и окружающей средой, в узком смысле – возникающий при нарушении процесса социальной или профессиональной адаптации.
- *Конфликт неадекватной самооценки* возникает из-за расхождения между претензиями личности и оценкой своих возможностей.
- *Невротический конфликт* – результат сохраняющегося в течение длительного времени обычного внутриличностного конфликта, характеризуется высшим напряжением и противоборством внутренних сил и

Конфликты в практике управления организацией

Признак классификации	Виды конфликтов
1 По сферам проявления	Производственные; Идеологические; Социально-психологические;
2 По масштабам, длительности, напряженности	Общие и локальные; Бурные быстротекущие; Острые, длительные, затяжные;
3 По субъектам	Внутриличностные; Межличностные; Межгрупповые
4 По предмету конфликта	Реальные (предметные); Нереальные (беспредметные)
5 По источникам и причинам возникновения	Объективные и субъективные; Организационные; Эмоциональные; Деловые и личностные
6 По направленности	Горизонтальные; Вертикальные; Смешанные
7 По социальным последствиям	Позитивные и негативные; Конструктивные и деструктивные;
8 По формам и степени столкновения	Открытые и скрытые; Спонтанные, инициативные, спровоцированные; Неизбежные, вынужденные
9 По способам и масштабам урегулирования	Антагонистические и компромиссные; Полностью или частично разрешаемые; Приводящие к согласию и сотрудничеству.