

Структура и динамика конфликтов

1. Причины конфликтов.
2. Структура конфликта.
3. Динамика конфликтов.





Объективные причины конфликтов

- обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений, установок и т.п.

Наиболее часто встречающиеся объективные причины, вызывающие конфликты:

1. Естественное столкновение значимых материальных и духовных интересов людей в процессе их жизнедеятельности.
2. Слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия людей.
3. Недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ.
4. Образ жизни многих россиян.
5. Достаточно устойчивые стереотипы межличностных и межгрупповых отношений, способствующие возникновению конфликтов.

Субъективные причины конфликтов

- В основном связаны с теми индивидуальными психологическими особенностями оппонентов, которые приводят к тому, что они выбирают именно конфликтный, а не какой-либо другой способ разрешения создавшегося объективного противоречия.



Организационно-управленческие причины конфликтов:

- структурно-организационные
- функционально-организационные
- личностно-функциональные
- ситуативно-управленческие



Социально-психологические причины конфликтов

обусловлены непосредственным
взаимодействием людей, фактом их
включения в социальные группы.

К НИМ ОТНОСЯТСЯ:

- возможные значительные потери и искажения информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации,
- несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей,
- непонимание людьми того, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано не принципиальным расхождением во взглядах на одно и то же, а подходом к проблеме с различных сторон,
- выбор различных способов оценки результатов деятельности и личности друг друга,
- психологическая несовместимость,
- напряженные межличностные отношения,



Личностные причины конфликтов

связаны прежде всего с индивидуально-психологическими особенностями его участников. Они обусловлены спецификой процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с другими людьми и окружающей средой.

Личностные причины конфликтов

- оценка поведения другого как недопустимого,
- низкий уровень социально-психологической компетентности,
- психологическая устойчивость к отрицательному воздействию на психику стрессовых факторов социального взаимодействия,
- плохо развитая способность к эмпатии,
- завышенный или заниженный уровень притязаний,
- тип темперамента



Структура конфликта

совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, тождественность самому себе, отличие от других явлений социальной жизни, без которых он не может существовать как динамически взаимосвязанная целостная система и процесс.



Конфликтная ситуация -

представляет собой фрагмент конфликта, цельный эпизод его развития, своеобразный «фотографический снимок» конфликта на определенный момент времени. Поэтому структура конфликта может рассматриваться и как структура конфликтной ситуации.

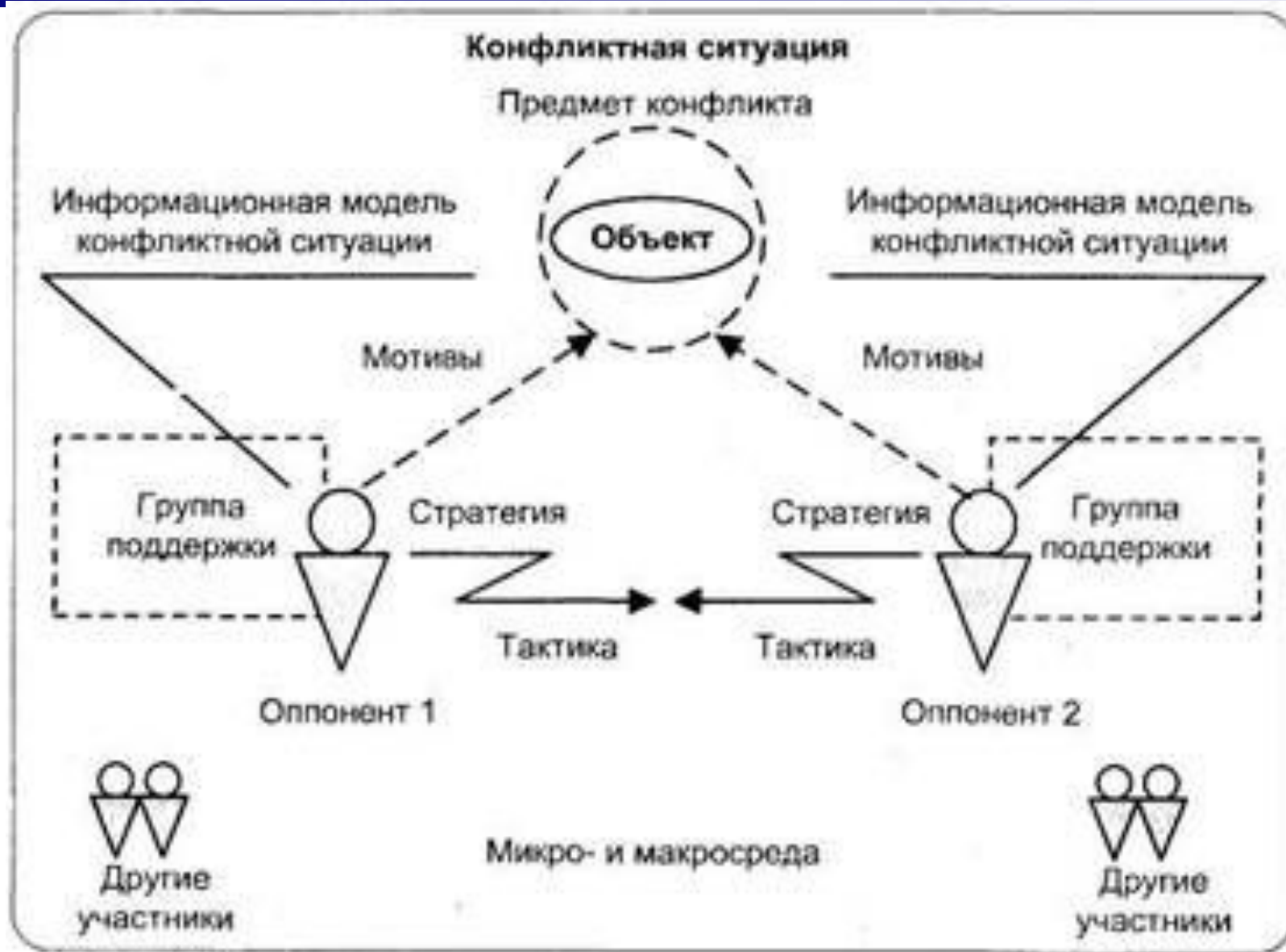


Рисунок 1. Структура конфликта



Объективные элементы конфликта:

- участники конфликта (основные, группы поддержки, другие участники),
- объект и предмет конфликта,
- микро- и макросреда.



Основные участники (стороны или противоборствующие силы) - это те субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга.

Некоторые авторы вводят такое понятие, как «оппонент», что в переводе с латинского означает возражающий, противник в споре.



Инициатор конфликта - сторона, которая первой начала конфликтные действия.

Ранг оппонента — это уровень возможностей оппонента по реализации своих целей в конфликте, «сила», выражающаяся в сложности и влиятельности его структуры и связей, его физические, социальные, материальные и интеллектуальные возможности, знания, навыки и умения, его социальный опыт конфликтного взаимодействия. Это широта его социальных связей, масштабы общественной и групповой поддержки.



Группа поддержки -
сила, которая может быть представлена
отдельными индивидами, группами и т.д.
Активными действиями, либо только своим
присутствием, молчаливой поддержкой они
могут коренным образом воздействовать на
развитие конфликта, его исход, исход
конфликта во многом определяется их
существованием.

Группы поддержки могут быть представлены
друзьями, субъектами, связанными с
оппонентами какими-то обязательствами,
коллегами по работе.



Другие участники - субъекты, которые оказывают эпизодическое влияние на ход и результаты конфликта. Это подстрекатели и организаторы.

Подстрекатель — лицо, организация или государство, подталкивающие другого участника к конфликту.

Организатор — лицо или группа, планирующие конфликт, различные пути обеспечения и охраны участников, и др.



Психологические компоненты конфликта

устремления сторон, стратегии и тактики их поведения, а также их восприятие конфликтной ситуации, т. е. те информационные модели конфликта, которые имеются у каждой из сторон и в соответствии с которыми оппоненты организуют свое поведение в конфликте.



Для признания конфликта начавшимся
требуется три совпадающих условия:

- первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику (под действиями понимается как физические движения, так и передача информации);
- второй участник (оппонент) осознает, что указанные действия направлены против его интересов;
- в связи с этим оппонент предпринимает ответные действия против первого участника.

Чередование взаимных реакций, направленных на реализацию интересов каждой стороны и ограничение интересов оппонента, составляет видимую социальную реальность конфликта.

Действия оппонентов влияют друг на друга, взаимообуславливаются, приобретают характер взаимодействия.





Мотивы сторон в конфликте — это побуждения к вступлению в конфликт, связанные с удовлетворением потребностей оппонента, совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих конфликтную активность субъекта.

Конфликтное поведение состоит из противоположно направленных действий участников конфликта. Этими действиями реализуются скрытые от внешнего восприятия процессы в мыслительной, эмоциональной и волевой сферах оппонентов.



Стратегия поведения в конфликте рассматривается как ориентация личности (группы) по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта.

- *Соперничество (конкуренция)*
- *Сотрудничество*
- *Компромисс*
- *Приспособление (уступка)*
- *Избегание*



По другой классификации выделяют 4 стратегии:

- нормативную,
- агрессивную,
- манипулятивную,
- диалогическую.



Тактика (от греч. tasso — выстраиваю войска) — это совокупность приемов воздействия на оппонента, средство реализации стратегии. Одна и та же тактика может использоваться в рамках разных стратегий.

Тактики:

- *захвата и удержания объекта конфликта,*
- *физического (психологического) насилия (ущерба),*
- *давления,*
- *санкционирование,*
- *фиксации своей позиции,*
- *дружелюбия,*
- *сделок*

Динамика конфликта -

это ход его развития во времени, изменение под воздействием различных внутренних механизмов, а также внешних факторов и условий.

В динамике конфликта 3 периода: предконфликт, конфликт, послеконфликтная ситуация. Каждый период содержит ряд этапов.



1. Период – предконфликт.

- Возникновение ОПС (объективной проблемной ситуации) – состоит в проявлении противоречия, конфликтных действий нет
- Осознание ОПС – реальность воспринимается как проблемная, возникают попытки принять меры для разрешения противоречия.
- Попытка разрешить ОПС неконфликтным способом – заключается в убеждении, разъяснении, просьбе и др. На данном этапе стороны аргументируют свои интересы и фиксируют позиции.
- Возникновение предконфликтной ситуации – воспринимается как наличие непосредственной угрозы.

Период – собственно конфликт.

- Инцидент - первое столкновение сторон, попытка с помощью силы решить проблему в свою пользу.
- Эскалация – нарастание остроты и размаха конфликтных действий, обусловленное обострением противоречий между оппонентами.
- Сбалансированное противодействие – использование силовых методов не дает результата, интенсивность борьбы снижается, но действия по достижению согласия ещё не предпринимаются.
- Завершение конфликта – переход от конфликтного противодействия к поиску решения проблемы и прекращению конфликта по любым причинам.



Период - послеконфликтная ситуация.

- Частичная нормализация отношений – негативные эмоции не исчезли, но происходит осмысление своей позиции, коррекция самооценкой и отношения к партнеру.
- Полная нормализация отношений – преодоление негативных установок, участие в совместной деятельности, установление доверия.

Динамика конфликта





Под эскалацией конфликта (от лат. scala — лестница) понимается прогрессирующее во времени развитие конфликта, обострение противоборства, при котором последующие разрушительные воздействия оппонентов друг на друга выше по интенсивности, чем предыдущие. Эскалация конфликта представляет ту его часть, которая начинается с инцидента и заканчивается ослаблением борьбы, переходом к завершению конфликта.