Содержание

Введение

Общие конструктивные функции конфликта

Конструктивные функции конфликта на личностном уровне

Конструктивно управляемые социальные конфликты

Заключение

Список литературы

## Введение

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек, так как возникают они только в процессе общения людей. Большую часть времени человек проводит на работе, взаимодействуя с начальством и подчиненными, общаясь с сослуживцами, строя совместную деятельность с партнерами компании. При таком плотном графике общения возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что и приводит к спорам. Если создавшаяся ситуация представляет собой угрозу достижению поставленных целей хотя бы для одного из участников взаимодействия, то возникает конфликт. Под конфликтом принято понимать активные взаимонаправленные действия каждой из конфликтующих сторон для реализации своих целей (достижение власти, приобретение материальных ресурсов и т.д.), окрашенные сильными эмоциональными переживаниями. По статистике, 75 - 80% межличностных конфликтов возникает по причине материальной неудовлетворенности отдельных сотрудников, хотя внешне это может проявляться как несовпадение характеров или личных взглядов.

С одной стороны, конфликты, безусловно, вредны, поскольку нередко ведут к беспорядку, нестабильности, замедляют принятие решений. С другой - они имеют очень серьезное позитивное значение, которое часто не берут в расчет.

Цель контрольной работы - рассмотреть конструктивные функции конфликта.

1. Виды конструктивных функций конфликта

Влияние конфликтов на психологию, поведение, деятельность, как оппонентов, так и социального окружения, разнообразно и многозначно. В этом его функциональность. Под **функцией конфликта** мы будем понимать ту роль, которую выполняет конфликт по отношению к обществу и его различным структурным образованиям: индивидам, социальным группам, организациям.

Это влияние имеет двойственный и противоречивый характер, что связано с отсутствием четких критериев различения конструктивных и деструктивных конфликтов, трудно дать обобщенную оценку конфликту, степень конструктивности конфликта может меняться по мере его развития, необходимо учитывать для кого из участников он конструктивен, а для кого деструктивен.

Все конструктивные (как впрочем и отрицательные) функции конфликта, с определенной степенью условности и в целях удобства изложения материала, можно разделить на:

1) *общие* функции конфликта - имеют место на различных уровнях социальной системы;

2) функции конфликта на *личностном* уровне, которые касаются влияния конфликта непосредственного на личность.

Они выражаются в следующих последствиях.

## Общие конструктивные функции конфликта

**1.** Конфликт является *способом обнаружения и фиксации противоречии* и проблем в обществе, организации, группе. Кроме того, конфликт свидетельствует о том, что эти противоречия достигли уже большой зрелости и необходимо принимать неотложные меры по их устранению. Таким образом, всякий конфликт выполняет *информационную* функцию, дает дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов в противоборстве.

**2.** Конфликт является *формой разрешения противоречий.* Его развитие способствует устранению тех недостатков и просчетов в социальной организации, которые привели к конфликту.

**3.** Конфликт способствует *снятию социальной напряженности* и ликвидации стрессовой ситуации, помогает “выпустить пар", разрядить обстановку и снять накопившуюся напряженность.

**4.** Конфликт может выполнять *интегративную, объединительную функцию.* Перед лицом внешней угрозы группа использует все свои ресурсы для сплочения и противоборства с внешним врагом. Кроме того, сама задача решения возникших проблем объединяет людей. В поисках выхода из конфликта вырабатываются взаимопонимание и чувство причастности к решению общей задачи.

**5.** Разрешение конфликта приводит к *стабилизации социальной системы,* ибо при этом ликвидируются источники неудовлетворенности - Стороны конфликта, наученные “горьким опытом”, в будущем будут больше расположены к сотрудничеству, нежели к конфликту. Помимо этого, разрешение конфликта может предотвратить более серьезные конфликты, которые могли бы иметь место, если бы данный конфликт не случился.

**6.** Конфликт *интенсифицирует* и *стимулирует групповое творчество,* способствует *мобилизации энергии* для решения стоящих перед субъектами задач. В процессе поиска путей разрешения конфликта происходит активизация анализа трудных ситуаций, разрабатываются новые подходы, идеи, инновационные технологии и т.д.

**7.** Конфликт может служить *средством выяснения соотношения сил* социальных групп или общностей и тем самым может предостеречь от последующих более разрушительных конфликтов.

**8.** Конфликт может служить средством для *возникновения новых норм общения* между людьми или помочь наполнить новым содержанием старые нормы.

## Конструктивные функции конфликта на личностном уровне

Здесь происходит влияние конфликта и на *индивидуальные* характеристики личности.

**1.** Конфликт может выполнять *познавательную* функцию по отношению к людям, которые принимают в нем участие. Именно в трудных критических (экзистенциальных) ситуациях и проявляются подлинный характер, ценности и мотивы поведения людей; не случайно говорят “друг познается в беде”. С познавательной функцией связана и возможность диагностики силы противника.

**2.** Конфликт может способствовать *самопознанию* и *адекватной самооценке* личности. Он может помочь верно оценить свои силы и способности и выявить новые, ранее не известные стороны характера личности. Он может также закалить характер, способствовать появлению его новых качеств, таких, как чувство гордости, достоинства и т.п.

**3.** Конфликт может помочь *избавиться от нежелательных свойств характера,* например, чувства неполноценности, покорности, раболепия и т.п.

**4.** Конфликт является важнейшим *фактором социализации человека,* развития его как личности. В конфликте индивид за сравнительно небольшой отрезок времени может получить столько жизненного опыта, сколько он, возможно, не получит никогда вне конфликта.

**5.** Конфликт является существенным *фактором адаптации* человека в группе, поскольку именно в конфликте люди в наибольшей степени раскрываются и можно с уверенностью сказать кто есть кто. И тогда личность либо принимается членами группы, либо, напротив, отвергается ими. В последнем случае, конечно, никакой адаптации не происходит.

**6.** Конфликт может помочь снять *психическую напряженность* в группе, снять стресс его участникам, если конфликт разрешается положительно для человека. В противном случае эта внутренняя напряженность может даже усилиться.

**7.** Конфликт может служить средством удовлетворения не только первичных, но и вторичных потребностей личности, *способом ее самореализации и самоутверждения.* Неслучайно А.С. Пушкин писал о том, что “есть упоение в бою".

## Конструктивно управляемые социальные конфликты

Конфликты в поле взаимодействия психик двух личностей и более, объединенных в группу, слой общества, общество сколь угодно высокого уровня, являются внутренними социальными конфликтами соответствующей социальной структуры.

Конфликты в поле взаимодействия психик более двух личностей, объединенных в две и более группы, слоя общества, обществ сколь угодно высокого уровня, являются внешними социальными конфликтами между соответствующими социальными структурами.

Конфликтное взаимодействие социальных структур - это конфликтное взаимодействие как между собственно социальными структурами, так и между отдельными представителями этих социальных структур, когда участники общения взаимодействуют, воспринимая друг друга как членов разных социальных структур.

Внутренние и внешние социальные конфликты являются отражением внутренних конфликтов личностей, принадлежащих социальным структурам.

Социальные конфликты имеют проявленную и латентную форму, чтобы конфликты проявились, должны быть выполнены определенные социальные условия, если условия не выполнены, конфликты остаются латентными, не переставая существовать.

Социальный конфликт является управляемым процессом, причем с высокой вероятностью того, что исход управляемого социального конфликта будет иметь конструктивный характер, т.е. после окончания конфликта отношения взаимодействующих сторон будут более совершенными.

Социальные конфликты являются естественной частью социальной жизни человека, они превращаются в проблему только в результате неконструктивного управления ими или отсутствия управления. Общая стратегия и принципы управления социальным конфликтом определяют, будет ли исход конфликта конструктивным или деструктивным.

Социальный конфликт при условии конструктивного управления им способствует сплочению членов социальной структуры, в которой этот конфликт происходит, или восстанавливает внутреннее единство в ней, если оно было в определенной степени нарушено враждой или противоборством интересов групп членов данной социальной структуры. При этом следует иметь в виду, что конструктивное управление социальным конфликтом в некоторых случаях приводит к изменению самой социальной структуры.

Тот или иной конструктивный результат управления социальным конфликтом зависит от характера вопросов, составляющих предмет конфликта, а также от типа социальной структуры, внутри которой он протекает. Сами виды социальных конфликтов также зависят от типа социальной структуры, в которых они возникают. Одним социальным структурам свойственны одни конфликты, другим - другие.

Конструктивно управляемые социальные конфликты, затрагивающие только цели, ценности и интересы, которые не противоречат существующим основам социальных отношений, носят функционально позитивный характер, т.е. приводит к улучшению функционирования социальной структуры, содействуют изменению социальных норм и отношений в соответствии с потребностями групп членов данной социальной структуры.

Если же конфликтующие стороны не разделяют более ценностей, на которых базируется данная социальная структура, то конструктивно управляемый социальный конфликт имеет структурно позитивный характер, т.е. приводит к улучшению самой социальной структуры, возможно с разделением ее на несколько социальных структур.

Различные социальные структуры имеют различные коэффициенты конфликтоустойчивости. Завышенный коэффициент конфликтоустойчивости мешает конструктивному управлению социальными конфликтами.

В социальной структуре любого типа всегда имеется повод для конфликтной ситуации, поскольку время от времени в ней вспыхивает конкуренция отдельных групп по поводу дефицитных ресурсов, власти и престижа. Различные типы социальных структур отличаются друг от друга дозволенными способами выражения конфликтных ситуаций и уровнем терпимости в отношении их. Каждая социальная структура характеризуется свойственным ей уровнем связей между ее членами. Оптимальный уровень связей способствует самореализации личности, недостаточный и избыточный уровни связей мешают самореализации личности.

Авторитарные и тоталитарные типы социальных структур навязывают непомерно избыточный уровень связей своим членам, максимально препятствующий самореализации личности. Социальные структуры, отличающиеся избыточным уровнем внутренних связей, организованным, например, контролем частной жизни и умонастроений своих членов со стороны органов управления социальной структуры, имеют тенденцию к подавлению конфликтов, не позволяющую использовать их конструктивную функцию.

## Заключение

Размышляя над проблемой конфликтов, правомерно задать себе вопрос, а что бы с нами было, если бы в нашей жизни не было конфликтов вообще? Жизнь, была бы, вероятно, скучна и однообразна, рутина и застой сковали бы нас, а монотонность и однообразие жизни были бы просто невыносимы. Но жизнь подбрасывает нам самые разнообразные конфликтные ситуации, перерастающие иногда в конфликт.

Это замечательный шанс проявить себя в разрешении конфликтной ситуации. Это не только повысит Вашу самооценку, уверенность в себе, этим Вы заработаете себе авторитет. Ведь далеко не все могут выходить из конфликтных ситуаций достойно. Используйте свой шанс!

Конфликт не стоит рассматривать как нечто ужасное, помните, он помогает эволюции сделать очередной виток или разве любое нововведение не конфликтует с прошлым укладом? Ну а если конфликт в самом апогее, не паникуйте, вспомните о его конструктивных функциях!

## Список литературы

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1988
2. Дебольский М. Психология делового общения. - М.: 1998
3. Дмитриев А.В., Кудрявцев В.Н. Введение в общую теорию конфликтов. - М.: 2000
4. Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. - Ростов-на-Дону: 1999
5. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии. - Ростов-на-Дону, "Феникс": 2001
6. Немов Р.С. Общие основы психологии. - М.: 1997
7. Скотт Г. Дж. Конфликты: пути преодоления. Пер. с англ. - Киев, изд. 2000
8. Скотт Г. Дж. Способы разрешения конфликтов. Пер. с англ. - Киев, изд. 2000.
9. Сперанский В.И. Управление и самоменеджмент в конфликтных ситуациях. - М.: 2001.