**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «Социология»

Тема **«Социология конфликта»**

**Содержание**

Введение 3

Из истории изучения конфликта 4

Проблема определения 6

Теории конфликтов 9

Стадии конфликта 10

**Предконфликтная стадия.** 10

**Непосредственно конфликт** 11

**Разрешение конфликта** 12

Пути разрешения конфликта 13

Классификация, типы и виды проявления конфликтов 15

Ролевой конфликт 18

Параметры конфликта 19

Заключение 22

Список литературы 23

Приложение 24

**Введение**

Каждый человек хотя бы раз в жизни принимал участие в конфликте. Все начинается еще в детстве, когда ребенок не хочет что-то делать и вступает в конфликт со старшими. Одних еще с детства раздражают конфликты, и тогда они начинают их избегать. Другие же наоборот еще с малых лет «входят во вкус» и постоянно принимают участие в конфликтах, порой даже становясь зачинщиками. Зачастую такие люди решают все свои проблемы путем конфликта. Бывают и такие случаи, когда статус индивида в группе высок только в ситуации конфликта.

Весь наш мир состоит из конфликтов. Вы можете быть против конфликта, но вы становитесь его участником невольно, например, если страна, гражданином которой вы являетесь, начинает воевать с другой страной. Большинство глобальных изменений проходили именно в ходе военных конфликтов.

Я выбрала эту тему для своего курсового проекта для того, чтобы понять, конфликты от и до, поскольку сама часто встречаюсь с ними напрямую или косвенно, и, что самое главное, понять, как их нужно разрешать.

В целом, я считаю, что каждый должен понимать все плюсы и минусы конфликта, для того, чтобы в какой-то момент его избежать, а в другой воспользоваться им.

**Из истории изучения конфликта**

Изучение конфликта началось еще в VII-VI вв. до н.э. в Китае. Китайские философы полагали, что развитие всего живого заключается именно в борьбе противоположностей. Конфликты изучали и в Древней Греции. В работах Н. Макиавелли, которые были посвящены римской истории, немало места было уделено конфликтам и их положительному влиянию на общественное развитие.

В XVIII в. Адам Смит более основательно рассмотрел конфликт. В одной из своих работ он писал, что классовое деление общества и экономическое соперничество между ними лежат в основе конфликта.

Конфликт был рассмотрен и Гегелем. Он полагал, что одной из его причин является социальная поляризация между «накоплением богатства» и «привязанным к труду классом».

Такие социологи как М. Вебер и Л. Гумпилович полагали, что конфликт идет на пользу обществу, что он неизбежен и что он стимулирует социальное развитие. Карл Маркс и Фридрих Энгельс считали, что в первую очередь социальное неравенство порождает конфликт, который проявляется в классовой борьбе, которая не только неизбежна, то еще и необходима.

В первой четверти XX в. Георгом Зиммелем было сформулировано современное понятие «социального конфликта». Уже в середине XX в. В социологии появилось отдельное направление, которое исследовало проблему социальных конфликтов глубоко и с разных сторон. Одним из исследователей был Ральф Дарендорф, который создал **теорию конфликтной модели общества**, смысл которой заключался в том, что общество подвержено социальным изменения, и уже вследствие этих изменений возникают социальные конфликты. По мнению Дарендорфа причина социальных конфликтов кроется в конфликте интересов. Дарендорф делает вывод, что чтобы понять природу конфликта, нужно прежде всего понять природу интереса и то, как его осознают субъекты конфликта. По его мнению, в основе конфликта часто лежат политические цели: желание заполучить власть, престиж, авторитет. Дарендорф относится к той группе ученых, которые полагают, что конфликт развивает общество, вносит в него новую, нужную ему волну, а так же социальные перемены.

Социолог Льюис Козер посвятил социальным конфликтам несколько работ. Он пишет, что в любом обществе можно наблюдать социальное неравенство, которое приводит к появлению напряженности, и именно благодаря конфликтам эта напряженность может быть снята.

Конфликт изучал и американский ученый Кеннет Эварт Боулдинг, который утверждал, что необходимо контролировать конфликты, происходящие в современном обществе. Он так же был сторонником того, что конфликты необходимы для полноценного развития общества.

Советские же ученые в основном развивали марксистскую концепцию материально-экономической и классовой природы конфликта.

Конфликты и в наше время продолжают активно исследоваться, поскольку эта тема очень актуальна, в связи с войнами и периодически возникающей напряженностью между разными странами, организациями и т.д.

**Проблема определения**

Понятию «конфликт» очень сложно дать определение, сам конфликт – это сложное явление, которое проявляется в различных сферах деятельности людей, с помощью разных механизмов и в разных формах. Конфликт чаще всего непостоянен, у него может быть множество причин и последствий, именно поэтому его современники и последующие поколения смотрят на него по-разному. Само понятие изучается многими науками, каждая изучает его по-разному, в зависимости от своих целей, задач, объекта и предмета исследований. Именно поэтому разные науки имеют расхождения в понимании сущности социального конфликта, и разные люди его трактуют так, как им выгоднее и используют полученное определение в своих целях.

Важно отметить, что «именно социология призвана обеспечить теоретико-методологические основания наук, изучающих конфликт, именно поэтому выработка определения конфликта представляет собой актуальную теоретическую проблему».[4]

Для того, чтобы дать правильное определение, необходимо выявить сущность конфликта, установить наиболее характерные для него признаки, а так же «выявить социальный феномен, противоположный конфликту как социальному явлению».[4], которым является органическая солидарность.

Подробнее о том, что же такое социальный конфликт, я бы хотела рассказать в следующем разделе.

**Что такое конфликт?**

Коротко говоря, конфликт – это навязывание своей воли. В зависимости от масштаба целью может стать подавление (в случае конфликта в семье) или даже уничтожение противника (в случае войны).

Конфликт представляет собой наивысшую стадию противоречия и его сложно остановить.

Он может происходить между несколькими индивидами, а может и между группами. В первом случае чаще всего конфликт основан на эмоциях и личной неприязни, во втором конфликт носит безличный характер, хотя, бывают случаи, когда конфликт завязываются между лидерами двух групп и перерастает в межгрупповой конфликт.

Как же появляется конфликт? Когда одну сторону не устраивают действия другой, первая начинает агрессивно действовать, на что вторая дает агрессивную реакцию и в этот момент начинается конфликт – здесь приведены две составляющие конфликта:

* недовольство поведением других людей;
* ответная агрессивная реакция.

Важным фактором, способствующим возникновению конфликтов в обществе или социальных группах, является дезорганизация, следствием которой является снижение эффективности действия социальных институтов.

Причиной конфликта является **объект**, из-за которого, собственно, и зарождается конфликт. Этот объект должен быть неделимым, или должен казаться таковым в глазах конкурентов.

Конфликт складывается из ситуации, которая формируется на предконфликтной стадии, и инцидента. Об этих стадиях будет сказано подробнее в разделе «Стадии конфликта».

Каждая из сторон обладает определенными ресурсами, которые можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним относятся:

* личностные ресурсы (интеллектуальные, физические, морально-волевые, психологические способности);
* социальный потенциал (то, насколько группа сплочена, насколько сильно люди поддерживают друг друга; наличие сильного лидера);
* экономический потенциал и финансовые ресурсы;
* организационный потенциал (то, насколько хорошо организованы и дисциплинированы индивиды);
* материальный потенциал (вода, питание, медицинские препараты, топливные ресурсы);
* культура;
* время.

Внешние ресурсы:

* союзники, с которыми нужно наладить отношения;
* политические ресурсы (суд, право, официальные документы и т.д.);
* природные ресурсы.

**Теории конфликтов**

Некоторые ученые при исследовании проблем и разногласий, возникающих в обществе, опираются на теорию конфликтов.

Так, например, сторонники конфликтологического подхода к девиации и социальному контролю полагают, что причиной конфликта между различными группами может стать так же создание и подчинение законам.

В вопросе сексуального неравенства ученый Рэнладд Коллинз придерживался теории конфликта: причиной полового неравенства он считал конфликт между группами господствующих мужчин и зависимых от них женщин.

Теория конфликта имела место и в объяснении семейной структуры. К примеру, Карл Маркс и Фридрих Энгельс считали, что семья – это микрокосм конфликта в «большом» обществе. Современный вариант был изложен Хартманн, сутью которого является то, что семья – это «место борьбы». Она так же пишет, что сущность семьи заключается вовсе не в родственных или эмоциональных отношениях. В семье происходят конфликты по самым разным причинам: кто зарабатывает деньги и сколько он их зарабатывает, кто убирает квартиру и т.д.

Стоит так же обратить внимание и на причины возникновения политического конфликта. Они обусловлены тем, что общество – это огромный мир, который состоит из множества групп, подгрупп, которые имеют разные взгляды, разные цели, вероисповедания, место жительства и, самое простое деление – пол. Именно поэтому, когда нужно принять какое-либо важное решение, которое касается всех сразу, эти группы могут столкнуться.

Чтобы полностью разложить конфликт «по полочкам», необходимо подробно разобрать его стадии.

**Стадии конфликта**

**Предконфликтная стадия**

Конфликт не появляется мгновенно. Он очень долго назревает. У индивида или группы в течение определенного промежутка времени появляется недовольство тем, как что-то устроено, организовано. Это приводит к потере доверия, уважения к другим участникам группы, что и становится причиной беспокойства. Так же у индивидов накапливаются злость, обида, раздражение и другие негативные эмоции. Порой предконфликтная стадия протекает настолько долго, что зачинщики забывают первопричину. На этой стадии стороны оценивают свои возможности, прежде чем перейти к активным действиям. На предконфликтной стадии стороны стараются узнать слабые места друг друга, чтобы в дальнейшем сформировать правильную стратегию.

Сама предконфликтная стадия делится на 2 стадии:

* + 1. Каждая сторона ищет способы получения желаемого объекта, не воздействуя на соперника. При нерезультативном завершении этой стадии стороны переходят ко следующей.
    2. *Идентификация* того, что мешает получить объект. На этой стадии так же происходит тщательное изучение конкурента: его силы, его возможности.На этой стадии стороны решают, стоит ли им вступать в конфликт, а так же оценивают свои ресурсы.

**Непосредственно конфликт**

Главная составляющая этой стадии – **инцидент**, другими словами какие-либо социальные действия одной стороны направленные на другую сторону с целью ее изменения.

Важной особенностью этой стадии является наличие критической точки, в которой конфликт достигает своей максимальной по силе и агрессии позиции. После достижения этой точки конфликт либо постепенно идет к разрешению и утихает, либо разгорается с еще большей силой и начинает движение к новой критической точке.

Поскольку для нас важен вопрос разрешения конфликта, стоит сказать, что ни в коем случае нельзя вмешиваться в конфликт, находящийся в критической точке. Воздействовать на конфликт лучше либо до, либо после критической точки.

Важным элементом, который может послужить быстрому разрешению конфликта, может послужить катарсис, явление представляющее собой снижение остроты и интенсивности конфликта при минимальных изменениях факторов, влияющих на них.

Действия соперников, происходящие на второй стадии можно разделить на две группы:

* + - * **Открытые**, например, словесные выпады в сторону соперника, какое-либо физическое воздействие и др. Поскольку открытые действия заметны не только участникам конфликта, но и тем, кто просто оказывается рядом, зачастую наблюдатели могут быть втянуты в сам конфликт.
      * **Скрытые**. Такие действия направлены на то, чтобы запутать противника и замаскировать свои собственные действия. Вследствие таких действий соперники пытаются определить стратегии друг друга. Так же соперники часто прибегают к рефлексивному управлению. Другими словами, одна сторона (А) старается внушить другой (Б) ту информацию, которая бы побудила действовать Б тем путем, который был бы выгоден для А. Таким образом ложь и другие тому подобные действия – рефлексивное управление.

Так же действия в конфликте могут быть:

* Непосредственными
* Опосредованными
* Физическими
* Психологическими
* Идеологическими

Конфликты делятся на рациональные и эмоциональные. *Рациональные* конфликты представляют собой «интеллигентное» решение проблемы. Стороны стараются придти к консенсусу, они не переходят на личности и их действия неагрессивны. Те же конфликты, которые наполнены агрессией, в течение которых стороны делают выпады в сторону друг друга, применяют незаконные, неэтичные, неформальные методы влияния, называются *эмоциональными*. Чаще всего после перехода конфликта на эмоциональный уровень (в большинстве случаев сначала стороны стараются действовать рационально), такой конфликт невозможно погасить, его можно лишь локализовать.

**Разрешение конфликта**

Смысл этой стадии прост - конфликтное взаимодействие между сторонами прекращается.

Наиболее эффективным методом разрешения конфликта является устранение его причины. Именно таким путем идет разрешение рациональных конфликтов. Эмоциональные конфликты разрешаются:

а) когда соперники перестают видеть друг в друге соперников

(например, одна сторона теряет интерес к объекту);

б) когда стороны идут на уступки;

в) когда у сторон истощаются ресурсы;

г) когда появляется третья сторона, которая создает перевес одной из сторон;

д) когда одна из сторон полностью поражена.

Поскольку для нас важно понять, как же разрешить конфликт, я выделила для этого отдельный раздел в своей работе.

Пути разрешения конфликта

Лучший способ разрешения конфликта – это его предотвращение. Именно поэтому лидер любой организации, группы должен следить за обстановкой, чтобы появившееся социальное напряжение можно было устранить на его начальной стадии, не дав перерасти в конфликт.

Однако если конфликт все же разгорелся, прежде чем предпринимать какие-либо действия, нужно его изучить. Необходимо выявить:

- объект, из-за которого разгорелся конфликт;

- его участников, причем среди них нужно выявить активных, пассивных, организаторов, конфликтеров, провокаторов;

- мотивы участников;

- цели участников (какие проблемы они хотят решить);  
- насколько цели участников соответствуют их интересам;

- объективные и субъективные причины конфликта;

- какие функции конфликт выполняет относительно его участников;

этапы;

- стратегии и тактики каждой стороны;

- эмоциональный фон;

- круг интересов, благодаря которым можно сблизить конфликтующие стороны;

И только после этого выбрать нужный метод решения конфликта: компромисс, подавление одной из сторон, итегративный способ, который заключается в поисках третьего варианта, который каждая из сторон будет считать своим собственным, при этом этот вариант будет отличаться от первых двух вариантов, которые изначально были у сторон.

Завершают конфликт путем урегулирования и разрешения. Рассмотрим методы урегулирования и разрешения.

1. Уход от конфликта. Одна из сторон избегает конфликт, уходя с «поля боя».
2. Метод «сглаживания». Используется в случае, если расхождение между сторонами не велико. Так же этому методу свойственно коллективное воздействие на враждующих и выделение общих интересов.
3. Метод «скрытых действий». Включает в себя политику «разделяй и властвуй», культурные переговоры и т.п.
4. Метод «быстрого разрешения». Данный метод используется в том случае, когда нужно немедленно завершить конфликт с целью сокращения издержек.
5. Метод «компромисса», представляет собой нахождение золотой середины для конфликтующих сторон.
6. Метод «сотрудничества». Стороны стараются вместе найти лучший вариант разрешения конфликта.
7. Метод «силы» – одна сторона силой навязывает свое мнение другой стороне.

**Классификация, типы и виды проявления конфликтов**

**1. Личностный конфликт.** Такие конфликты происходят внутри человека в связи с его переживаниями, недовольствами. Однако часто конфликт в душе одного человека выливается в групповой конфликт. К примеру, мужчине не нравится то, как к нему относится начальство, и он начинает подговаривать других, что в итоге выливается в забастовку.

Некоторые ученые полагают, что личностный конфликт не относится к социальным конфликтам. Однако это не так, ведь иначе получается, что такие формы его проявления, как алкоголизм или наркомания, не относятся к социологии.

**2. Межличностный конфликт.** В нем принимают участие два и более индивида, к которым могут присоединяться и другие индивиды, при этом, не образовывая групп. Например, в молодежном лагере в одной комнате живут 3 девочки. Одна из них уже спит, две другие приходят и начинают громко ругаться из-за того, что они что-то не поделили. Они мешают спать третей, и та тоже вливается в конфликт.

**3. Межгрупповой конфликт.** Одна группа, состоящая из нескольких человек, реагирует на агрессивные действия другой. Пример такого конфликта – конфликт двух параллельных классов в школе по поводу того, «какой лучше».

**4. Конфликт принадлежности,** который заключается в том, что индивид(ы) одновременно принадлежит(ат) к двум противостоящим группам. Довольно распространенный пример, индивид дружит с двумя компаниями, между которыми завязывается конфликт. И индивид не знает, на чью сторону встать.

**5. Конфликт с внешней средой** представляет собой конфликт между группой индивидов с различными нормами, предписаниями. Именно в такой конфликт вступает большая часть субкультур. Современный пример такого конфликта – это «эмо», которых общество не принимает. Люди не понимают их стиля одежды, не понимают их идеологию (см. Рис 4. в «Приложении»).

Так же конфликты можно классифицировать по следующим основаниям:

* количеству участников;
* социальным статусам конфликтующих сторон;
* реальности причин;
* длительности и характеру протекания;
* остроте и степени управляемости;
* психологической форме проявления.

Конфликты так же бывают разных типов:

* + *схватки*, когда противники не видят никаких путей решения, кроме активной борьбы, которая может проявляться абсолютно в любой форме, начиная словесными выпадами, заканчивая физической агрессией;
  + *дебатов*, когда возможен спор, без применения грубых слов, без излишней агрессии и физической силы. В таком типе конфликта стороны полагают, можно хоть как-то договориться, и считают возможным компромисс;
  + *игр*, когда обе стороны «играют» по одним и тем же правилам, поэтому конфликт не завершается.

Конфликт может проявляться в виде:

а) *словесной агрессии* – распространение сплетен про соперника, оскорбления, выдвижения обвинений. Бернард Шоу говорил «Люди только тогда сообщают нам интересные сведения, когда мы им противоречим», многие люди это понимают и специально начинают раздражать других людей какими-либо заявлениями, заведомо противоречащими мнению, ценностям, взглядам оппонента.

б) *саботажа*, когда одна сторона сознательно наносит урон другой стороне. Саботаж может заключаться в неисполнении важной части обязанности т.е. это неполное исполнение работы, которое наносит серьезный ущерб другой стороне. Так же саботаж может проявляться и в скрытом противодействии осуществлении чего либо.

в) *травли (преследования)* – одна сторона преследует другую, чтобы ослабить ее;

г) *бойкота*,когда индивид полностью или частично отказывается от выполнения своих обязанностей, что наносит вред другой стороне;

д) *физическая агрессия* – достижение цели при помощи драк, нападений, убийств и т.п. (см. Рис 2 в «Приложении»);

е) *бунта*, который представляет собой массовые стихийные выступления.(см. Рис. 3 в «Приложении»)

Так же форма борьбы может состоять из двух других. Например, общественный протест. Он может начаться в виде бойкота где-нибудь на окраине города у местного ЖЭКа и закончится поджогом Государственной Думы в центре города.

**Ролевой конфликт**

Помимо социальных конфликтов, о которых было много сказано выше, мне бы хотелось рассказать и о *ролевом конфликте*, который может послужить развитию личностного конфликта. Мертон дает ему следующее определение: «Ситуация, связанная с необходимостью удовлетворять требования двух или более ролей». Такой конфликт возникает у любого человека, который живет в современном развитом обществе, в котором он играет огромное количество ролей. Например, мужчина становить директором крупной компании, ему приходится много командовать, управлять. И он переносит эти черты своего поведения домой, где к нему все привыкли как к любящему мужу и заботливому отцу, а не к «вышестоящему лицу».

Решением такого конфликта становится признание лицом одну роль более важной, чем другую. То есть мужчина решает, что для него важнее, семья или работа. Однако такое решение было бы слишком жестким в данной ситуации, хотя в целом является одним из главных путей решения ролевого конфликта. В этой ситуации конфликт можно решить шуткой. Шутки помогут облегчить ситуацию. Однако часто людям приходится обращаться за помощью к психологу, чтобы разобраться в себе и выбрать одно из двух, либо найти золотую середину.

**Параметры конфликта**

В этом разделе мне бы хотелось рассмотреть основные параметры конфликта, чтобы дать ему наиболее полную характеристику. Итак, к параметрам конфликта относятся:

* причины;
* острота;
* длительность;
* последствия.

Ниже я разберу каждый из пунктов отдельно.

**1. Причины конфликта**

Причина является началом всех остальных параметров, так как именно из-за нее и начинается конфликт. От того, насколько она серьезна, глобальна, важна, будут зависеть острота, длительность и последствия. Самое важное, что нужно сделать на предконфликтной стадии для предотвращения или контролирования конфликта – это определить его РЕЛЬНУЮ причину.

Конфликт может возникнуть из-за *разных взглядов, ценностей.* Примером может послужить конфликт между людьми разного поколения, который встречается абсолютно везде: на работе, дома, на улице, одним словом там, где понятия, взгляды и мнения пожилых людей встречаются со взглядами людей младшего поколения. На наличие этой причины в своих трудах указывали Эмиль Дюркгейм и Толкотт Парсонс.

Конфликты по *идеологическим причинам* возникают между людьми с разными религиозными концессиями, социально-политическими устремлениями и т.д.

Причиной конфликта могут стать и *различные формы экономического и социального развития.* Например, у одной социальной группы больше возможностей для получения денег, информации, знаний, чем у другой. И если эта разница существенна, то вызванная ею социальная напряженность может послужить поводом для социального конфликта.

Так же часто возникают конфликты *из-за отношений* *между элементами* *социальной структуры*. Проще говоря, это конфликты между теми, кто «выше» и теми, кто «ниже». Например, один сотрудник фирмы хочет делать проект отдельно от группы, руководитель же ему этого не разрешает.

**2. Острота конфликта**

Острым конфликт считают тогда, когда столкновения в нем происходят часто, и все они довольно агрессивны. Показателем остроты можно назвать темп сокращения психологических и материальных ресурсов.

Острота конфликта зависит от ситуации (нужно ли незамедлительно действовать), а так же от социально-психологических характеристик. Острый конфликт непродолжителен по времени, но в то же время он гораздо более разрушителен для сторон, поскольку быстро уничтожает их ресурсы, понижает их статус, позиции.

**3. Длительность конфликта.**

Длительность конфликта играет большую роль для сторон, поскольку от нее зависит насколько масштабными и стойкими будут изменения в группах и системах.

Нужно учесть еще и то, что зачастую длительные конфликты приводят к накапливанию обид, что приводят к новым конфликтам, либо еще больше разогревает старые.

**4. Последствия конфликта.**

Точки зрения ученых насчет последствий конфликтов расходятся. Одни считают, что конфликты ведут к беспорядкам, иногда даже кровопролитию, способствуют внутригрупповому напряжению, разрушают устоявшиеся структуры, порядки, взгляды и т.п. Такие конфликты называют **дезинтегративными.**

Другие ученые полагают, что конфликты помогают решить проблемы, найти выход из сложившихся ситуаций, сплачивают людей, помогают наладить отношения с другими группами. Ученые полагают, что именно благодаря конфликтам появляются новые нормы, новые правила, Такие конфликты называют **интегративными**.

**Заключение**

В заключении мне бы хотелось в первую очередь отметить, что все люди очень разные, что у всех разные взгляды и периодически эти люди пересекаются друг с другом и не сходятся во мнении. Даже если при этом не возникает конфликта, то весь негатив, вся агрессия подавляются сторонами, прячутся в себя, вследствие чего они начинают изнутри влиять на отношения индивида к противоположной стороне. И после такого затишья вполне может разгореться большой конфликт, либо люди могут просто перестать общаться.

Поэтому конфликтные ситуации абсолютно нормальны для развивающегося общества, для развивающихся людей. Ведь все наши отношения состоят из взлетов и падений. В одно время мы прекрасно ладим с человеком, в другое чувствуем, что что-то в наших отношениях не так. Лучше всего не скрывать того, что вас что-то не устраивает. Нужно разобраться с возникающими несогласиями сразу же, не откладывая дела в долгий ящик. Главное при оставаться при этом интеллигентным, культурным человеком, который уважает чужое мнение, не смотря на то, что оно расходится со своим.

Главное для конфликтующих – это умение говорить на одном языке, умение прислушиваться к тому, что говорит оппонент, так как чаще всего, как писал Иоганн Вольфганг Гете, «Спорящим кажется, что они возражают, когда они только повторяют собственное мнение и не выслушивают доводов своего противника».

**Список литературы**

1. Казаков В. *Социальный конфликт: проблема определения* // http://www.ecsocman.edu.ru/

2. Кондауров В.И., А.С. Страданченков *Социология. Тексты лекций.*

3. Смелзер Н. *Социология: пер. с англ*. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.

4. Фролов С.С *Социология.* – М.: Гардарики 2007. – 344 с.