**Содержание**

Введение 3

1. Понятие групповых конфликтов, их виды и классификация 4

2. Межгрупповые конфликты, их причины и функции 6

Заключение 11

Список использованной литературы 12

**Введение**

Актуальность темы работы. Как свидетельствует опыт человеческих отношений, конфликтуют между собой не только индивиды, но и социальные группы, малые и большие. Социальная психология выделяет весьма разнообразные их типы от микрогрупп до макрогрупп. Групповые конфликты не менее распространены в социальной практике, чем межличностные. Практически вся история человечества – это история разноуровневых разнотипных групповых конфликтов. Они, как правило, более масштабны, тяжелы по своим последствиям, так как в них могут быть втянуты от нескольких человек до десятков миллионов.

В процессе группового взаимодействия каждый может оказаться вовлеченным в групповой конфликт. Само вхождение человека в социальную группу, без которого невозможна его социализация, самореализация, сохранение и проявление индивидуальности, создает объективные предпосылки для возникновения группового конфликта.

Цель работы – изучение сущности групповых конфликтов.

 Для достижения поставленной цели выделены задачи:

- изучение понятия групповых конфликтов, их виды и классификация,

- изучение межгрупповых конфликтов, их причины и функции.

 Предмет изучения – конфликтология, объект – групповой конфликт.

При написании работы использовалась литература: Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология, Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций.

**1. Понятие групповых конфликтов, их виды и классификация**

Групповые конфликты представляют собой не что иное, как противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой [1, с. 69].

Такое противоборство возникает на основе столкновения противоположно направленных групповых мотивов. Исходя из сказанного, можно выделить два основных типа групповых конфликтов: конфликт «личность — группа» и конфликт «группа — группа».

Каждый из выделенных типов групповых конфликтов имеет свою специфику по основным признакам.

**Конфликт «личность — группа».** Конфликты между личностью и группой возникают в среде групповых взаимоотношений и отличаются некоторыми особенностями, которые следует учитывать в управлении этими конфликтами.

Первая особенность связана со структурой такого конфликта. Субъектом в нем, с одной стороны, выступает личность, а с другой — группа. Стало быть, конфликтное взаимодействие здесь происходит на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены первым субъектом в индивидуальных взглядах и оценках, а вторым — в групповых.

Вторая особенность отражает специфику причин рассматриваемого конфликта. А такие причины непосредственно связаны с положением индивида в группе, которое характеризуется такими понятиями, как «позиция», «статус», «внутренняя установка», «роль», «групповые нормы».
Позиция — официальное, определяемое должностью положение личности в группе.

**Статус** — реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности. Статус может быть высоким, средним и низким.

Внутренняя установка — субъективное восприятие личностью своего статуса в группе.

**Роль** — нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности в группе.

Групповые нормы — общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

Причины возникающих между личностью и группой конфликтов всегда связаны: а) с нарушением ролевых ожиданий; б) с неадекватностью внутренней установки статусу личности (особенно конфликтность личности с группой наблюдается при завышении у нее внутренней установке); в) с нарушением групповых норм.

Третья особенность находит свое отражение в формах проявления данного конфликта. Такими формами могут быть: применение групповых санкций; существенное ограничение или полное прекращение неформального общения членов группы с конфликтующим; резкая критика в адрес конфликтующего; эйфория со стороны конфликтующего и т. д.

**Любая социальная группа** — сложное социальное, социально-психологическое образование. В ней одновременно могут функционировать формальная и неформальная системы отношений. В свою очередь, неформальные отношения в группе включают ценностно-нормативную систему, статусно-ролевую структуру и систему межличностных связей и предпочтений. Такая группа находится в сложной системе взаимоотношений с другими группами. Образно говоря, в социальной группе, как в капле воды, отражается все многообразие общества. Поэтому в ней, в той или иной степени, могут возникать самые разнообразные конфликты. Наиболее характерными из них являются [1, с. 71]:

1. Внутриличностный конфликт:
а) вызванный внутригрупповыми проблемами;
б) привнесенный из вне и вызывающий внутригрупповую напряженность.
2. Межличностный конфликт:
а) ценностно-нормативный;
б) статусно-ролевой;
в) психологической несовместимости.
3. Конфликт между группой (подгруппой) и членом группы.
4. Конфликт между подгруппами в отдельной группе.
5. Конфликт между формальной и неформальной системами отношений.
6. Межгрупповые конфликты.

  Классификацию групповых конфликтов можно рассматривать также в зависимости от разновидностей социальных мотивов внутригруппового взаимодействия. Ч. Макклинток выделил шесть разновидностей таких мотивов:

1. Мотив максимилизации общего выигрыша (кооперация).
2. Мотив максимилизации собственного выигрыша (индивидуализм).
3. Мотив максимилизации относительного выигрыша (соперничество).
4. Мотив максимилизации выигрыша другого (альтруизм).
5. Мотив минимизации выигрыша другого (агрессия).
6. Минимизация различий между собственными и чужим выигрышем (равенство).

  Каждый из перечисленных мотивов предполагает свои причины возникновения противоречий, свою конфликтную установку и свои способы конфликтного взаимодействия.

**2. Межгрупповые конфликты, их причины и функции**

Человек в процессе своей жизни одновременно является членом нескольких социальных групп. Это членство носит изменчивый характер (меняются возраст человека, его статус, место работы, профессия и др.). Так как интересы различных групп, как правило, не совпадают, а в отдельных случаях противостоят друг другу, это приводит к возникновению между ними конфликтных ситуаций, конфликтного взаимодействия, в которое втягиваются члены этих групп. Опасность таких конфликтов заключается в том, что они часто возникают из-за амбиций лидеров, а большинство участников конфликта не осознают, чьи истинные интересы они отстаивают и почему. С одной стороны, оказать решающее влияние на ход и исход этих конфликтов по большей части они не могут [4, с. 56].

А с другой, уклониться от них они тоже не могут. Чтобы снизить негативные последствия такой ситуации, необходимо формирование осознанного понимания того, что собой представляют межгрупповьые конфликты, в чем их сущность и особенности, почему они неизбежны. Каковы их последствия, основные приемы и способ., конструктивного разрешения.

Знание теории и практики групповых конфликтов является не только ключевой составляющей профессиональной подготовки менеджеров, но и важнейшим ориентиром для каждого в групповых взаимоотношениях. Данная тема посвящена рассмотрению различных аспектов этих конфликтов.

В общем виде под групповым конфликтом понимается конфликт, в котором хотя бы одна из сторон представлена социальной группой. Выделяют два основных типа групповых конфликтов.

К специфическим особенностям конфликтов первого типа следует отнести столкновение личностных и групповых интересов и мотивов, а также специфику причин противостояния и форм его проявления: применение групповых санкций, полное прекращение неформального общения членов группы с конфликтующим и тд К особенностям конфликтов второго типа относят [4, с. 59]:

- во-первых, ярко выраженный субъективный характер,

- во-вторых, специфичность форм их протекания (забастовки
митинги, демонстрации и др.);

- в-третьих, антагонизм субъектов конфликта, обусловленный тем, что члены конфликтующих групп воспринимают обычно друг друг а по принципу «мы – они» и «свои – чужие».

В рассмотрении групповых конфликтов следует выделять два основных подхода: социологический и психологический Социологический подход в большей степени делает упор на рассмотрение межгрупповых конфликтов, в частности конфликтов больших социальных групп (классов, наций, государств, культур и т.д.). Психический подход больше внимания уделяет внутригрупповым.

Конфликтам, рассматривая групповой конфликт как процесс групповой динамики. Межгрупповой конфликт рассматривается как столкновение малых социальных групп.

Наряду с объективными основаниями для дифференциаци людей, которые обусловлены естественно историческим ходом общественного развития, существуют и субъективные. Они обуславливают сознательное, целенаправленное объединение людей в те или иные социальные образования (партии, общественные движения, профессиональные союзы, религиозные конфессии, добровольные сообщества и др.).

Социальные группы, создаваемые в результате действия субъективных факторов, как правило, противопоставляются другим аналогичным группам. Таким образом, можно выделить два основных способа создания (возникновения) социальных групп.

Способы возникновения социальных групп [4, с. 63]:

- Биполярный

- Многополюсный

Биполярный способ порождает парную структуру, состоящую из двух взаимосвязанных, но изначально неравных элементов: наемный работник и собственник работодатель, управленец и исполнитель, политическая, экономическая элита и масса, городское и сельское население и т.д. Стороны этих пар связаны меж собою неразрывно, но связаны в рамках объективной конфликтной ситуации, которая при определенных условиях может перерасти в открытое конфликтное противостояние в жестких агрессивных формах.

Многополюсный, то есть множественный способ образования социальных групп приводит к возникновению профессиональных объединений, наций, различных территориальных общностей. Общество в данном случае «дробится» на множество различных частей.

Механизм возникновения групповых конфликтов между «биполярными» социальными образованиями иной. Система отношений них изначально неустойчива, не сбалансирована. Для поддержании в равновесии (предупреждение конфликта) требуются значительные усилия. Если их не хватает, то система не колеблется вдруг равновесия, а переходит в стадию открытого противоборства. Конечно, социальное равновесие через некоторое время восстанавливается, но уже в «другой системе», на ином социальном уровне. Таким образом, сам способ образования социальной группы во многом определяет ее место в системе «социальных координат» и характер конфликтного взаимодействия.

По мнению социальных психологов Г. Дебона, Г. Тарда («Психология толпы»), Д.В. Ольшанского («Психология масс»), полярност этого усиления не всегда положительная, зачастую наблюдаете деградация личностного поведения, особенно в условиях конфли ного взаимодействия.
Это позволяет предположить, что групповые конфликты находятся в зависимости от множества дополнительных факторов, не свойственных межличностным конфликтам.

Социальная фасилитация (от англ. facility – легкость благоприятные условия) – эффект усиления доминирующих реакций в присутствии других. Простое присутствие кого-либо другого как правило, повышает энергичность наших действий (в том числе и конфликтных). Действие этого феномена неоднозначно. Это означает, что присутствие других положительно сказывается на решении индивидами простых задач, в которых доминирует правильный ответ. Решение сложных задач, напротив, затрудняется.

Социальная леность – тенденция людей уменьшать свои усилия, если они объединяются с другими, для достижения обшей цели но не отвечают за конечный результат. Но и здесь есть обратное правило: коллективность усилий не приводит к их ослаблению если общая цель необыкновенно значима и важна, или, если известно, ко индивидуальный результат будет проконтролирован. Данный феномен способствует формированию внутригрупповой конфликтной ситуации.

Деиндивидуализация – утрата индивидом в групповых ситуациях чувства индивидуальности и сдерживающих норм самоконтроля Обезличенность, анонимность индивида в группе могут «отпускать социальные тормоза». Чем больше группа, тем сильнее деиндивидуализация и тем вероятнее проявление актов насилия, вандализма и прочих асоциальных действий.

Групповая поляризация – вызванное влиянием группы усиление первоначального мнения индивида, склонного принять рискованное или, наоборот, осторожное решение. Групповое обсуждение не усредняет мнений индивидов, а напротив – смещает их к одному из полюсов. Свойство группы поляризовать имеющиеся тенденции мо-Квт приводить и к усилению ее агрессивных намерений и действии.

Огрупление мышления – стремление к единообразию мнений в группе, которое мешает реалистично оценивать противоположные точки зрения. Выделяют следующие основные общие черты и элементы группового мышления, характерные для членов групп
и состоянии конфронтации.

Эти групповые феномены, выявленные и подтвержденные соответствующими экспериментами (С. Аша, М. Шерифа, Ф. Зимбардо), наблюдаются у реальных индивидуумов как в малых, так и в больших социальных группах.

**Заключение**

Групповые конфликты представляют собой не что иное, как противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.

1. Внутриличностный конфликт:а) вызванный внутригрупповыми проблемами; б) привнесенный из вне и вызывающий внутригрупповую напряженность.
2. Межличностный конфликт: а) ценностно-нормативный; б) статусно-ролевой; в) психологической несовместимости и др.

Классификацию групповых конфликтов можно рассматривать также в зависимости от разновидностей социальных мотивов внутригруппового взаимодействия. Ч. Макклинток выделил шесть разновидностей таких мотивов: мотив максимилизации общего выигрыша (кооперация), мотив максимилизации собственного выигрыша (индивидуализм) и др.

К специфическим особенностям конфликтов первого типа следует отнести столкновение личностных и групповых интересов и мотивов, а также специфику причин противостояния и форм его проявления: применение групповых санкций, полное прекращение неформального общения членов группы с конфликтующим и тд К особенностям конфликтов второго типа относят:

- во-первых, ярко выраженный субъективный характер,

- во-вторых, специфичность форм их протекания (забастовки
митинги, демонстрации и др.);

- в-третьих, антагонизм субъектов конфликта, обусловленный тем, что члены конфликтующих групп воспринимают обычно друг друг а по принципу «мы – они» и «свои – чужие».

**Список использованной литературы**

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Белкин А.С., Жаворонкоа В.Д., Зимина И.С. Конфликтология: Наука о гармонии. – Екатеринбург: Глаголь, 1995.
3. Гришина Н. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2000.
4. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», ЭКМОС, 2000.