**Содержание**

Введение……………………………………………………………... 3

1. Понятие конфликта………………………………………… ……. 4

2. Конфликт потребностей…………………………………………. 8

3. Конфликт интересов……………………………………………... 12

4. Конфликт ценностей………………………………………. …….. 13

5. Основные способы разрешения конфликтов…………….. …….. 16

Заключение………………………………………………………….. 21

Библиографический список………………………………………... 22

**Введение**

Проблема социального конфликта всегда была в той или иной степени актуальна для любого общества. Войны, революции, борьба за власть, борьба за собственность, межличностные и межгрупповые конфликты в организациях, семейные конфликты. Жизнь доказывает, что конфликт не относится к тем явлениям, которыми можно эффективно управлять на основе жизненного опыта и здравого смысла. А именно так, в основном, управляют социальными конфликтами сегодня руководители разных уровней.

Конфликт представляет собой столкновение интересов различных групп, сообществ людей, отдельных индивидуумов. При этом само по себе столкновение интересов должно быть осознано обеими сторонами конфликта: люди, действующие лица, участники общественных движений, в самом развитии конфликта начинают понимать его содержание, приобщаются к тем целям, которые выдвигают конфликтующие стороны и воспринимают их как свои собственные.

В некоторых исследованиях «духовным» отцом теории конфликтов считается Гераклит, встречаются ссылки на Сократа и Платона. Достаточно часты обращения к Гегелю, к его учению о борьбе противоположностей.

Начало современным теориям конфликта положили исследования ряда немецких, австрийских и американских социологов, выполненных в начале ХХ века.: Г.Зиммеля, Л. Гумпловича, Д. Смолли, У. Самнера. Значительный вклад в развитие теории конфликта, как социального явления внесли Л. Козер, Р. Дарендорф. Они считают, что полное отсутствие конфликта - условие не только невозможное, но и нежелательное.

1. **Понятие конфликта**

В основе «теории конфликта», или идеи «социального изменения» лежат следующие подходы:

- в основе социальной жизни интересы,

- общественная жизнь порождает противостояние, враждебных сторон,

- общественная жизнь порождает структурный конфликт,

- социальная жизнь включает побуждения, принуждение проистекающие от социальных напряженностей,

- социальная жизнь порождает столкновение групповых интересов,

- социальные системы раздираемы противоречиями,

- социальные системы стремятся к изменениям.

На вышеприведенных «базисных предположениях», строится модель конфликтного понимания общественной жизни, впервые изложенная Козером в 1956 в работе «Функции социального конфликта» Главная идея заключается в стремлении обосновать позитивные функции социального конфликта в общественной жизнедеятельности, его полезность в деле обновления социальных систем и отношений.

По Козеру, конфликт — «страхующий клапан системы, позволяющий через последующие реформы и интегративные усилия на новом уровне приводить социальный организм в соответствие с изменившимися условиями». «Эластичное общество, — по его словам, — извлекает пользу из конфликтов, поскольку такие процессы помогают модифицировать и создавать нормы, которые обеспечивают его продолжение в изменившихся условиях.»

Сторонники «теории конфликта» исходят из следующего представления об обществе:

— социальный мир можно рассматривать как систему различным образом взаимосвязанных частей;

— в любой социальной системе, состоящей из разнообразных связанных частей, обнаруживаются дисбаланс, напряженность, конфликты интересов;

— процессы, протекающие в составных частях системы и между ними, при определенных условиях содействуют сохранению, изменению, возрастанию или ослаблению интеграции адаптивных способностей ее;

— многие процессы, обычно считающиеся разрушающими систему (насилие, разногласия, отклонения, конфликты), при определенных условиях можно рассматривать как средства, укрепляющие основы интеграции системы, а также ее приспособляемость к окружающей среде.

Причины конфликта в конечном итоге коренятся в таких условиях, когда наличествующему социальному неравенству, существующей системе распределения диффицивтных ресурсов начинают отказывать в законности. Последнее же оказывается результатом действия таких социальных структурных переменных, как возможность открыто выражать недовольство в пределах социальной системы, уровень минимальной взаимной лояльности, необходимой для сохранения целости системы, и уровень допускаемой в системе мобильности, а также интенсификация обнищания и различные структурные ограничения, налагаемые на неимущие слои. Особо подчеркивается значение личных психических переменных, например, личных лишений, подавления. влияющих на вероятность возникновения открытого конфликта.

Основными субъектами социального конфликта являются крупные социальные группы. Поскольку их потребности, интересы, цели, притязания могут реализоваться только через использование власти, постольку в конфликтах непосредственное участие принимают такие политические организации, как государственный аппарат, партии, парламентские фракции, «группы давления» и т. д. Именно они являются выразителями воли больших социальных групп и основными носителями социальных интересов. В конечном счете, социальный конфликт обычно принимает форму не конфликта больших социальных групп (массы выходят на улицу лишь в редкие моменты наивысшего обострения ситуации), а конфликты политичес­ких, этнических и других лидеров, которые действуют на основе сформировавшихся в том или ином обществе механизмов

Вместе с тем, следует отметить, что социальный конфликт — это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых, но не индивидуальных интересов. Крупный конфликтолог Р. Дарендорф к субъектам конфликта относит три вида социальных групп:

Первичные группы — непосредственные участники конфликта, которые находятся в состоянии взаимодействия по поводу достижения объективно или субъективно несовместимых целей.

Вторичные группы, которые стремятся быть незамешанными непосредственно в конфликт, но носят свой вклад в разжигание конфликта На стадии обострения конфликта они могут стать первичной стороной

Третьи силы, заинтересованные в разрешении конфликта

Позитивными функциями конфликта, следует рассматривать сохранение институционализированных образцов как во всей социальной системе, так и в ее подсистемах. Конфликт возможно рассматривать как функциональные процесс способствующий поддержанию жизненно важных условий функционирования «социального организмам» Конфликтные процессы, протекающие в отдельных частях общества и между ними, при определенных обстоятельствах содействуют сохранению, изменению и адаптивности системы, т. е. постоянному «приспособлению» ее к изменяющимся условиям, жизнеспособности и устойчивости ее институционализированных образцов. Конфликт может содействовать более четкому разграничению между группами, способствовать централизации принятия решений, укреплять идеологическое единство, усиливать социальный контроль

Таким образом, конфликт - это ситуация, в основе которой противоречие, воспринимаемое и переживаемое участниками ситуации как значимая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая ак­тивность сторон, направленную на преодоление возникшего противоречил и разрешение ситуации в интересах обеих или одной из сторон.

Конфликт как факт разногласий, разных позиций, разных интересов сам по себе ни плох, ни хорош. Как и кризис, он содержит в себе риск, опасность ухудшения или разрушения отношений, но и возможность их прояснения, снятия напряжения и прихода к взаимопониманию.

Конфликт является, сигналом неблагополучия, сигналом к изменению Общая формула возможного позитивного эффекта конфликта может быть, сформулирована следующим образом конфликт ведет к изменениям, изменения - к адаптации, адаптация - к выживанию.

**2. Конфликт потребностей**

Современная ситуация в мире выдвигает проблему ресурсов или жизненных потребностей на одно из первых мест.

Конфликты по поводу потребностей могут быть подразделены на два типа: во-первых, конфликт из-за реальной или кажущейся ограниченности ресурсов; во-вторых, из-за соотношения краткосрочных и долгосрочных потребностей. Несомненно, что к числу наиболее существенных долгосрочных потребностей всего человечества относится освоение околоземного космического пространства. Однако реализация соответствующих программ - дело чрезвычайно дорогостоящее. В условиях кризиса это дополнительная нагрузка на бюджет, в связи с чем появляются аргументы против развертывания соответствующих программ. Примерно таким же образом обстоит дело и с вопросами финансирования фундаментальных научных исследований, которые не могут дать непосредственной отдачи в краткосрочной перспективе. Однако свертывание этих программ означает некоторый выигрыш с точки зрения ближайшей перспективы и проигрыш в долгосрочном варианте.

Проблема ориентации на ближайшие и отдаленные цели является общечеловеческой и вечной проблемой. Она касается не только человечества в целом, но и жизнедеятельности любых сообществ, социальных институтов, социальных групп, жизненных потребностей любой семьи и каждого отдельного индивида. Во всех структурах человеческого взаимодействия эта проблема возникает вновь и вновь, решается и вновь перерешается. Примеры, иллюстрирующие значение этой проблемы, могут быть приведены из самых разных областей. Так, каждая семья в современном обществе самостоятельно решает вопрос о количестве детей, т. е. о продолжении своей жизни в потомстве. При этом семейная политика призвана учитывать с помощью семейного планирования “качество” будущих новых членов семьи - их здоровье, уровень образования, характер жилищных условий и т.д. Все это связано с долгосрочными потребностями воспроизводства на индивидуальном уровне. Выбор в пользу этих потребностей несомненно означает определенный ущерб текущему благосостоянию семьи. В кризисных условиях ущерб этот может быть весьма существенным. Совокупный результат решений, принимаемых на индивидуально-семейном уровне, может стать и становится подчас важнейшим фактором неблагоприятной демографической ситуации для населения данной страны или данной этнической группы.

Следующая линия конфликта, связанного с динамикой потребностей, проходит через формы и способы организации совместной жизни людей. Сами эти способы неверно представлять в качестве некоторой внешней силы по отношению к данному сообществу. Случаи навязывания политического строя имеют место в истории, но лишь в редких случаях они оказывают определяющее воздействие на потребности людей. По большей части эти формы совместной жизни вырабатываются обществом и являются существенной характеристикой народного образа жизни. В современной политологической литературе принято деление политических систем на четыре группы: либеральные, демократические, авторитарные и тоталитарные. Каждый из вариантов политической системы опирается на определенную сумму стереотипов политического поведения, которые и составляют потребности определенного рода.

Новые политические потребности - потребность участия в политической жизни - складываются с большим трудом. Главный вопрос здесь заключается в формировании нового нравственно целостного отношения к власти, которая сама по себе далека от демократического идеала. Конфликт между нравственностью и политической практикой сегодняшнего дня оказывается глубинным конфликтом, развивающимся на уровне жизненных потребностей человека. Этот конфликт не сразу дается массовому сознанию, как бы отступая на второй план по сравнению с жесткой борьбой политических интересов, разыгрывающихся на поверхности.

Третья сфера конфликта на уровне потребностей связана с выработкой баланса рационально осмысленных и эмотивных стремлений, в которых проявляются подчас подсознательные сферы мотивации. Здесь мы также сталкиваемся с общечеловеческими свойствами. Конфликт рационального и эмоционального пронизывает все структуры человеческой жизни. Он лежит в основе разделения между собой высших сфер духовной деятельности - науки и искусства, которые пытаются найти компромисс между собой при помощи философии и религиозного сознания.

Рассмотрение конфликта потребностей в трех взаимодействующих между собой и все же самостоятельных сферах жизнедеятельности человека и общества показывает, что потребности нельзя сводить лишь к сумме внешних требований, проистекающих из социальных и экономических условий. Они представляют собой определенные стержневые линии организации всей системы взаимодействия в социуме. Они проявляются в массовых привычках и навыках культуры, которые усваиваются людьми в ходе их социализации, индивидуального развития, воспитания.

Вместе с тем проблема определения приоритетности тех или иных потребностей остается важнейшей проблемой социально-политического характера.

Исследование конфликта в сфере удовлетворения потребностей людей (питание, жилье, медицинское обслуживание, соотношение заработной платы и цен, пенсионное обслуживание, семейная политика, решение экологических проблем) предполагает пересмотр нормативистского подхода, длительное время доминировавшего при разработке основных проблем социальной политики. Суть этого подхода состояла в определении некоторого среднедушевого показателя обеспечения жизненных потребностей (на пример, научно обоснованного метража жилой площади на человека или научно обоснованных нормативов потребления мяса, овощей и так далее) и сравнения с этим показателем достигнутого на этот год показателя реального потребления опять же в среднедушевом измерении. Этот подход был положен в основу социальной статистики. По сути дела он исходил из уравнительной трактовки потребностей. Он не учитывал реальных механизмов распределения и потребления как составляющих компонентов общего экономического процесса.

Теоретическая модель удовлетворения потребностей населения и реальный процесс находились в вопиющем противоречии друг с другом. Согласно теоретической модели в экономике должен был действовать принцип материальной заинтересованности работника в результате своего труда, однако на практике преимущества в области потребления доставались тем слоям общества, которые контролировали процесс распределения жизненных благ. Этот слой в большей мере овладевал механизмами присвоения общественного богатства и становился стержнем номенклатуры, обеспечивающей себе наиболее высокий жизненный уровень, основанный на использовании гласных и негласных привилегий.

**3. Конфликт интересов**

Конфликты интересов - это ситуации, затрагивающие интересы участников (их цели, планы, устремления, мотивы и т.д), которые ока­зываются несовместимыми или противоречащими друг другу. Например у супругов оказываются разные планы по поводу проведения предстоящего отпуска, начальник намеревается послать в командировку подчиненного, который никак не собирался отлучаться из города до конца месяца, и т.д. Их интересы противоречат друг другу, но, возможно, им удастся найти вариант их совмещения.

Другая разновидность конфликта интересов касается случаев, где они оказываются несовместимыми. Такие ситуации часто называются ресурсными конфликтами, поскольку их участники претендуют на один и тот же ресурс - материальным предмет, финансы, одну и ту же должность и т.д. Каждая сторона заинтересована в получении нужного ей ресурса или более выгодной (с точки зрения количества или качества) части общего ресурса. Они стремятся к одному и тому же, у них одинаковые цели, но в силу единичности или ограниченности ресурсов их интересы противоречат друг другу.

К этому виду конфликтов относятся все конфликтные ситуации, затрагивающие проблемы распределения (ресурса, который может быть поделен) или возникающие на почве соперничества за обладание чем-то (ресурсом, который является неделимым, например, одна должность, на которую претендуют двое). С проблемами такого рода мы постоянно сталкиваемся и в нашей повседневной жизни.

**4. Конфликт ценностей**

Ценностные конфликты — это конфликтные ситуации, в которых разногласия между участниками связаны с их противоречащими друг другу или несовместимыми представлениями, имеющими для них особенно значимый характер. Система ценностей человека, группы отражает то, что является для него наиболее значимым, исполненным смысла, смыслообразующим.

Например, если речь идет о работе, ценностью будет то, в чем человек, организация видят для себя основной смысл работы (является ли она для источником средств существования, возможностью самореализации и др.); ценностями семейных отношений будет то, в чем супруги видят для себя смысл существования семьи и какой соответственно она должна быть, и т.д. В систему основных ценностей могут входить его мировоззренческие, религиозные, нравственные и иные значимые для него представления.

Различия в ценностях, однако, не обязательно ведут к конфликтам, и люди разных убеждений, политических и религиозных взглядов могут успешно работать вместе и иметь хорошие отношения. Конфликт ценностей возникает тогда, когда эти различия оказывают влияние на взаимодействие людей или же они начинают "посягать" на ценности друг друга. Доминантные ценности выполняют регулятивную функцию, направляя действия людей и создавая тем самым определенные модели их поведения во взаимодействии. Если в основе поведения участников взаимодействия разные доминирующие ценности, они могут приходить в противоречие друг с другом и порождать конфликты. Наконец, люди нередко склонны переубеждать друг друга, навязывая свои взгляды, вкусы, точки зрения и т д., что также может вести к конфликтам.

Различать характер конфликта - связан ли он с ценностями, интересами или потребностями - считается важным, так как это во многом определяет и характер их разрешения. Как мы видели, эти типы конфликта отличаются тем, какие именно аспекты отношений или взаимодействия затронуты конфликтом. При этом одни и те же причины могут порождать разные типы конфликтов.

Таким образом, характер конфликта (конфликт ценностей, или интересов, или потребностей) определяется характером проблемы, порождающей противоречия между участниками ситуации, а причина его возникновения - конкретными обстоятельствами их взаимодействия.

Помимо этих параметров, для описания конфликта существенной является такая его характеристика, как острота, которая проявляется в жесткости противостояния сторон.

Острота конфликта зависит от ряда факторов, среди которых можно отметить наиболее существенные. К ним относится прежде всего уже упоминавшийся характер проблем, затронутых конфликтом. Любой конфликт имеет в своей основе существенные проблемы, но степень их значимости может быть различной. Чем более значимы проблемы, затронутые конфликтом, тем меньше склонность к уступкам и компромиссам.

Далее, важную роль играет степень эмоциональной вовлеченности в конфликт. Она, в свою очередь, зависит от значимости затронутых проблем, но определяется и личностными особенностями участников конфликта, а также историей их отношений.

Длительно накапливавшееся напряжение, враждебность, неблагопри­ятный опыт прежнего общения участников ситуации могут приводить к тому, что конфликты из способа решения проблем, существующих между ними, фактически становятся средством выражения враждебности, неприязни, негативных эмоций участников конфликта. Их антагонизм, открытое выражение негативных чувств по отношению друг к другу, эмоциональные "удары", наносимые и получаемые ими, отодвигают на второй план проблему, из-за которой возник конфликт.

Конфликты, в которых целью их участников становится открытое выражение накопившихся эмоций и враждебности, называются нереалисти­ческими. Когда же конфликт направлен на преследование целей, связанных с предметом разногласий, он имеет реалистический характер.

Однако превращение конфликта из угрозы разрушения наших отношений в фактор их обновления и сохранения требует, прежде всего, конструктивного поведения в ситуациях конфликтов.

**5. Основные способы разрешения конфликтов**

Самая большая ошибка, которую можно совершить в кризисной ситуации - это игнорирование конфликтов.

Анализируя конфликты необходимо обращать внимание на стороны конфликта, на промежуточные и конечные цели участников конфликта и на то, при каких условиях следует ожидать, что данный конфликт может привести к обострению ситуации

Вместе с тем признается, что простые схемы разрешения конфликта не всегда эффективны, а часто даже усугубляют его, переводя из категории бурно развивающихся и краткосрочных, в вяло текущий, систематически обостряющийся без видимых очертаний периода его полного разрешения.

Во многом такое положение обусловливается неправильным представлением о природе конкретного конфликта и использованием несоответствующего инструментария.

Нет универсальных способов преодоления конфликта. Для его "решения" единственно возможным является полное вовлечение в ситуацию. Только "вжившись" в сложившуюся на фирме ситуацию можно изучить проблему конфликта и дать рекомендации относительно оптимальной стратегии поведения и методов его преодоления. В этой связи необходимо не только знать классификации конфликтных ситуаций, но и методы для эффективного их разрешения.

По мнению специалистов в области разрешения конфликтов, стратегии взаимодействия, избираемые участниками конфликтной ситуации, становятся решающим фактором ее конструктивного преодоления.

Стратегии поведения участников конфликтной ситуации делятся на три основные категории.

К силовым стратегиям относятся стратегии поведения участников конфликта, направленные на достижение собственных интересов без учета интересов партнера. Они описываются в терми­нах доминирования, конкуренции, соперничества. При этом ориентация на собственные цели может реализовываться в жестком поведении - напористости, использовании жестких аргументов, выставлении ультимативных требований, эмоциональном давлении на партнера и т д; однако участник конфликта может прибегать и к "мягким", манипулятивным формам воздействия на партнера, стремясь переиграть, перехитрить его, с помощью настойчивых просьб и других приемов создавая такое эмоциональное давление на партнера, которому трудно противостоять. При внешнем различии в конкретном поведении эти стратегии отличает исключительная ориентация на достижение собственных целей и игно­рирование интересов партнера. Их использование означает стремление к победе своей точки зрения, их целью является утверждение собственной позиции, реализация своего интереса, т. е. собственная победа.

Другую группу стратегий взаимодействия в конфликте образуют такие формы поведения, которые имеют в своей основе стремление к уходу от конфликта. Они могут иметь характер игнорирования проблемы, непризнания существования конфликта, ухода от проблемы вме­сто ее решения. Другая форма ухода от конфликта - это уступчивость, готовность пренебречь, поступиться своими интересами, целями Она может иметь обоснованный, рациональный характер в тех случаях, когда предмет конфликта является не слишком значимым для стороны, когда шансы добиться своего невелики или "цена" победы может оказаться чрезмерной и др. В тех же случаях, когда уступчивость ничем не оправдана, она расценивается, как неспособность отстаивать свои интересы, как неконструктивный подход к разрешению конфликтов

В противоположность рассмотренным третья группа стратегий расценивается, как наиболее эффективный путь к разрешению конфликтов Она объединяет разнообразные переговорные стратегии, ведущие к выработке решений, в большей или меньшей степени удовлетворяющих интересам обеих сторон

Различаются две принципиальные модели переговоров - модель "взаимных выгод" и модель "уступок - сближения" ("торга"). В первом случае возможно нахождение таких вариантов решения проблемы, которые полностью удовлетворяют интересам обеих сторон. Это возможно в тех ситуациях, когда интересы сторон, хотя и противоречат друг другу, но не являются несовместимыми. Вторая модель используется в тех случаях, когда интересы сторон несовместимы и оказываются возможными только компромиссные решения, получаемые с помощью уступок сторон (именно поэтому этот тип переговоров часто иллюстрируют с помощью ситуации "купли-продажи", когда интересы сторон противоположны и в результате торга они приходят к приемлемому для обеих сторон решению) В любом случае переговорные стратегии разрешения конфликтов объединяет то, что взаимодействие участников из противоречивого становится согласованным, основанным на общем интересе ("Мы вместе должны решить эту проблему").

Разрешение конфликта можно считать окончательным только в том случае, если участники конфликтной ситуации не просто находят какое-то решение проблемы, ставшей предметом их разногласий, но приходят к этому решению в результате согласия. Это позволяет рассчитывать не только на устранение разделяющих их спорных вопросов, но и на восстановление, нормализацию их отношений и взаимодействия, которые могли быть нарушены в результате возникшего конфликта. Согласие же сторон относительно того или иного варианта решения возможно только в результате договоренностей сторон, именно поэтому переговорные стратегии - независимо от того, идет ли речь об официальной деловой ситуации или выяснении отношений между супругами считаются действительно конструктивными способами разрешения межличностных конфликтов

Современная позиция специалистов в области человеческих отношений состоит в том, что конфликт, может быть, управляем, причем управ­ляем таким образом, что мы можем усилить его конструктивный выход, результат и, напротив, уменьшить потенциальные неблагоприятные последствия.

Решающим фактором при этом становится заинтересованность самих участников конфликтной ситуации в ее разрешении и в сохранении и продолжении их отношений. Важным, как понятно из предыдущего изложения, является выбор участниками конструктивных, эффективных стратегий поведения. В то же время ряд других факторов могут иметь влияние на то, насколько легко или трудно нам будет найти конструктивный выход из конфликта.

Один из этих факторов - это уже упоминавшаяся острота конфликта, проявляющаяся в жесткости противостояния сторон. Острота конфликта, в свою очередь, определяется характером проблем, затронутых конфликтом Ценностные конфликты, по мнению специалистов, являются наиболее трудно регулируемыми, поскольку особая значимость ценностей для сторон делает уступки и компромиссы в ситуациях их столкновения особенно трудными, поэтому в области ценностных противостояний социальными учеными разрабатываются идеи сосуществования ценностей.

К потенциально более острым относят также ресурсные конфликты, в которых интересы их участников являются несовместимыми

Ситуации с принципиально совместимыми интересами участников или с разногласиями по поводу норм и правил взаимодействия, напротив, считаются менее сложными для их урегулирования.

Другой важный фактор - это особенности участников конфликта, т.е. конфликтующих сторон. Среди них стоит отметить значение сходства культурных моделей и норм разрешения спорных ситуаций. Известно, что в разных культурах существуют свои представления о способах улаживания разногласий, о приемлемой "цене" победы, используемых средствах и т д. Чем более схожи в этом отношении представления участников ситуации, тем потенциально им будет легче договориться, "найти общий язык". Немаловажны и чисто психологические особенности людей - их склонность к компромиссу или, напротив, непримиримости и доминированию.

Большое значение имеет и общая ситуация, на фоне которой возникает и развивается конфликт. Особенности этой ситуации могут как ослаблять, так и ужесточать противостояние сторон. Например, общая позитивная атмосфера в отношении сторон, склонность к улаживанию разногласий, окружение, заинтересованное в скорейшем и положительном разрешении конфликта, - все это является благоприятными факторами урегулирования конфликта. Напротив, наличие осложняющих факторов - общая тяжелая ситуация, "третьи силы", заинтересованные в продолжении конфликта, и т д. - затрудняет разрешение конфликтной ситуации

Наконец, как уже отмечалось, поскольку особое значение придается стратегиям поведения участников конфликта, важную роль могут сыграть их навыки поведения в ситуациях спора и переговоров - навыки аргументации и слушания, выработки альтернатив и поиска компромисса и т.д.

В целом, позиция специалистов по отношению к разрешению конфликтов достаточно оптимистична, конфликты управляемы, и их можно успешно разрешать.

**Заключение**

Конфликт — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена про­тивостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Причины конфликта в конечном итоге коренятся в таких условиях, когда наличествующему социальному неравенству, существующей системе распределения диффицивтных ресурсов начинают отказывать в законности.

Характер конфликта, реальное его развертывание и протекание зависит не столько от деклараций о намерениях сторон, интересы которых не совпадают, сколько от тех средств, которые на самом деле используются в конфликте. Крайние полюса — насилие и переговорный процесс. Однако между этими крайними полюсами существует масса промежуточных ступеней, которые де­монстрируются на практике в достаточно очевидных масштабах (скрытое выражение неудовлетворения ).

Конфликт по поводу ценностей, жизненных важнейших установок относится к числу наиболее сложно разрешимых. Конфликты по поводу материальных ресурсов поддаются регулированию с большим эффектом. Прежде всего, эти материальные ресурсы могут так или иначе соизмеряться, и поэтому вопрос о разделе ресурсов может стать и становится, как правило, предметом торга, переговоров. Здесь возможны взаимные уступки и договоренности.

Конфликт как факт разногласий, разных позиций, разных интересов сам по себе ни плох, ни хорош. Как и кризис, он содержит в себе риск, опасность ухудшения или разрушения отношений, но и возможность их прояснения, снятия напряжения и прихода к взаимопониманию.

Конфликт — «страхующий клапан системы, позволяющий через последующие реформы и интегративные усилия на новом уровне приводить социальный организм в соответствие с изменившимися условиями».

**Библиографический список**

1. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. Учебное пособие. 3-е изд. -М., 1996
2. Основы конфликтологии. Учебное пособие. \ Под ред. В.Н. Кудрявцева. - М., 1997
3. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение. М, 1997
4. Социальные конфликты в меняющемся обществе \\ Социс №2 1997
5. Современная американская социология \ Под ред. В.И. Добренькова. - . М., МГУ,1994.
6. Социология: Учебник для вузов. \ Под ред. В.Н. Лавриненко. – М., 1998
7. О природе социальных конфликтов в современной России. \\ Социс №6. 1997