РЕФЕРАТ

по предмету

„КОНФЛИКТОЛОГИЯ”

НА ТЕМУ:

«КОНФЛИКТ»

КИЇВ 2008

План

Введение

1. Диалектическое учение о противоречии и конфликте Карла Маркса.
2. Конфликтный функционализм Георга Зиммеля.
3. Диалектическая теория конфликта Ральфа Дарендорфа.
4. Конфликтный функционализм Льюиса Козера.

Выводы

Введение

Конфли́кт (от лат. conflictus) — столкновение или борьба, враждебное отношение; ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Конфликтные ситуации изучает конфликтология.

Конфликтология — наука о закономерностях зарождения, возникновения, развития, завершения конфликтов любого уровня. Конфликт — весьма сложное социальное и психологическое явление, успешность изучения которого во многом зависит от качества исходных методологических и теоретических предпосылок, используемых методов. Решение рассматриваемых ниже проблем может способствовать преодолению тех трудностей, которые уже обозначились в связи с определением сущности конфликта, объекта и предмета конфликтологии.

Наиболее распространены два подхода к пониманию конфликта. При одном из них конфликт определяется как столкновение сторон, мнений, сил, т. е. весьма широко. При таком подходе конфликты возможны и в неживой природе. Понятия «конфликт» и «противоречие» фактически становятся сопоставимыми по объему. Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Здесь предполагается, что субъектом конфликтного взаимодействия может быть либо отдельный человек, либо люди и группы людей.

Под социальным конфликтом понимается наиболее острый способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся их негативными эмоциями по отношению друг к другу. Если субъекты социального конфликта противодействуют, но не переживают при этом негативных эмоций (например, в процессе дискуссии, спортивного единоборства), или, наоборот, переживают негативные эмоции, но внешне не проявляют их, не противодействуют друг другу, то такие ситуации являются предконфликтными. Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении, деятельности. Противодействие заключается в общении или действиях с целью выражения несогласия с оппонентом, блокировки его активности или нанесения ему материального (морального) ущерба. Под внутриличностным конфликтом понимается выраженное негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения. В основе любого конфликта лежит противоречие, которое играет системообразующую роль как для различных видов конфликта, так и для различных уровней их изучения. На сегодняшний день исследования конфликта ведутся в рамках военных наук, искусствоведения, истории, математики, педагогики, политологии, правоведения, психологии, социобиологии, социологии, философии и некоторых других (например, психиатрии и экономики). Следует учитиывать, что люди, органы управления имеют дело с целостными реальными конфликтами, а не с отдельными их психологическими, правовыми, философскими, социологическими и другими аспектами.

Эти соображения обосновывают необходимость выделения самостоятельной науки — конфликтологии. Объектом ее комплексного изучения являются конфликты в целом, а предметом — общие закономерности их возникновения, развития и завершения. Конфликтологию должны интересовать два типа конфликтов: с участием человека (внутриличностные и социальные) и зооконфликты. К основным видам социальных конфликтов относятся: межличностные конфликты, конфликты «личность – группа», конфликты между малыми, средними и большими социальными группами, международные конфликты между отдельными государствами и их коалициями. Центральным объектом конфликтологии являются социальные конфликты, а их ядром — межличностные. Исследование межличностных конфликтов, менее сложных среди других социальных конфликтов, может вскрыть основные причины конфликтного взаимодействия. Социальные конфликты тесно связаны с внутриличностными конфликтами. Поэтому понимание мотивов социальных конфликтов будет затруднено без изучения тех процессов, которые происходят в психике и предшествуют конфликтному поведению человека. Каждая из одиннадцати частных конфликтологических наук имеет в общем для этих наук объекте свой предмет. Это та часть, сторона, тот уровень объекта, которые исследует данная наука. Однако и сама конфликтология не в состоянии описать и объяснить конфликты во всей их полноте.

Конфликты — неисчерпаемый объект познания, о котором нельзя узнать абсолютно все. Поэтому предметом конфликтологии являются те закономерности, стороны, характеристики конфликтов, которые в состоянии исследовать наука на данном этапе своего развития. Объект конфликтологии — гораздо более консервативное образование по сравнению с предметом. Объект может изменяться в результате своего собственного развития, кроме того, его границы могут уточняться в связи с более глубоким проникновением науки в суть исследуемых явлений. Объект конфликтологии — социальные, внутриличностные и зооконфликты — в обозримом будущем вряд ли претерпит существенные изменения

1. Диалектическое учение о противоречии и конфликте Карла Маркса

Существенный вклад в общую теорию конфликта внес Карл Маркс, разработав учение о противоречии и развив модель конфликта революционного класса и социального изменения.

Американский социолог Дж. Тернер, который считал Маркса одним из создателей теории конфликта на основе изучения работ Маркса сформулировал следующие основные положения Марксового учения о конфликте:

1. Несмотря на то, что социальные отношения проявляют свойства системы, они все же содержат большое количество конфликтных интересов;

2. Это обстоятельство свидетельствует о том, что социальная система систематически порождает конфликты;

3. Следовательно, конфликт является неизбежным и очень распространенным свойством социальных систем;

4 . Подобные конфликты имеют тенденцию проявляться в полярной противоположности интересов;

5. Конфликты чаще всего происходят из-за недостаточности ресурсов, особенно власти;

6. Конфликт - главный источник изменений социальных систем;

7. Любой конфликт имеет антагонистический характер.

Ключевые тезисы Маркса в интерпритации Тернера:

1. Чем более неравномерно распределены в системе дефицитные ресурсы, тем глубже конфликт интересов между господствующими и подчиненными сегментами (социальными группами) системы.

2. Чем глубже подчиненные группы начинают осознавать свои интересы, тем более вероятнее, что они будут сомневаться в законности и справедливости существующей в настоящее время формы распределения дефицитных ресурсов.

3. Чем больше подчиненные группы системы сознают свои интересы, чем больше они сомневаются в законности распределения дефицитных ресурсов, тем более вероятнее, что они должны будут сообща вступить в открытый конфликт с доминирующими группами системы.

4. Чем сильнее поляризация господствующих и подчиненных, тем более насильственным будет конфликт.

5. Чем более насильственным является конфликт, тем больше структурные изменения системы и перераспределение недостающих ресурсов.

Эти ключевые тезисы Маркса в интерпретации Тернера поясняют причины и факторы конфликта и их влияние на особенности развития конфликта.

Маркс развивал теорию социального конфликта общества. Но изложенные тезисы применимы и для теории конфликта социальной группы меньшего уровня - организации трудовой группы. Так согласно названным положениям конфликт - неизбежное и распространенное свойство развития организации.

Одной из основных причин организационного конфликта является дефицит ресурсов и в частности власти, а также неравномерное и несправедливое распределение этих ресурсов.

Более высокий уровень развития организации и следовательно более высокий уровень осознания подчиненными своих групповых мотивационных компонентов (интересов, целей, ценностей) вызывают более частые позитивные открытые конфликтные ситуации. Усиление рассогласованности интересов подчиненных и руководства вызывает более насильственные формы конфликтов.

Насильственные формы организационных конфликтов влекут за собой более кардинальные организационные изменения и перераспределения ресурсов (мирные формы лучше урегулируют межличностным отношениям, но не всегда кардинально устраняют истинные причины конфликтам, а при урегулированных отношениях создается иллюзия устранения конфликта).

Слабое проявление руководством своих интересов как администраторов разрозненность административных структур с большей вероятностью вызывает коллективные массовые конфликтные выступления подчиненных.

Подтверждение правильности названных интерпретаций положений учения Маркса применительно к организации можно найти в современных исследованиях конфликта и описаниях практического опыта конфликтных ситуаций.

Аналогично можно переложить теории других классиков конфликтологии к условиям.

2. Конфликтный функционализм Георга Зиммеля

Конфликтный функционализм Георга Зиммеля большинство ученых относит к основателям теоретической конфликтологии. Он считал, что конфликт в обществе неизбежен и неотвратим. Но если Маркс социальную структуру общества представил в виде господствующих и подчиненных страт конфликт по его мнению произрастает в системе "господство-подчинение" и всегда ведет к разрушению или социальным изменениям, то Г.Зиммель социальную структуру общества представил в виде неразрывно взаимосвязанных процессов ассоциации и диссоциации ее элементов. Конфликт является естественной составляющей этих процессов, а так как конфликт присущ и диссоциации и ассоциации то он необязательно приводит к разрушению системы или социальным изменениям.

Г. Зиммель отмечает положительные последствия конфликтов: сохранение и укрепление социальной системы как целостности, сплочение и унификация социального организма.

В качестве источников конфликта Г. Зиммель называет не только столкновение интересов, но и проявление людьми, так называемых, им "инстинктов враждебности". Инстинкт враждебности может усилить остроту конфликта. Смягчить же конфликт возможно благодаря гармонии отношений между людьми и инстинкту любви.

Г. Зиммель выделяет своеобразные факторы влияющие на характер протекания конфликта - инстинкты любви и ненависти.

Г. Зиммель рассматривает конфликт в качестве изменчивой переменной, которая проявляет различные степени интенсивности или силы. Крайними точками шкалы интенсивности являются конкуренция и борьба. Борьбу Зиммель определил как беспорядочную непосредственную битву сторон. Конкуренция - это более упорядоченная взаимная борьба сторон, приводящая к их взаимному обособлению.

В отличии от Маркса. который считал, что конфликт в конце концов обязательно усиливается, приобретает революционный характер и приводит к структурным изменениям системы, Зиммель чаще анализировал менее интенсивные и острые конфликты, которые укрепляют прочность и интеграцию социальной системы. Однако Зиммель высказал несколько значимых для общей конфликтологии суждений об остроте и силе конфликта. Эти суждения были формализованы и сведены Тернером:

1. Чем больше группы вовлечены в конфликт эмоциональное, тем острее конфликт.

2. Чем лучше "сгруппированы" группы, втянутые в конфликт, тем он острее.

3 . Чем выше относительная сплоченность участвующих в конфликте групп, тем острее конфликт.

4. Чем крепче было раньше согласие участвующих в конфликте, тем острее конфликт.

5. Чем менее изолированы и обострены конфликтующие группы благодаря широкой социальной структуре, тем острее конфликт.

6. Чем больше конфликт становится самоцелью, тем он острее.

7. Чем большее по представлению его участников конфликт выходит за пределы индивидуальных целей и интересов, тем он острее.

Из высказываний следует, что более сильные эмоции, вызванные конфликтом с большей вероятностью ведут к применению насилия. В межличностных конфликтах чувствам вызванные прежней близостью, враждой или ревностью усилят остроту конфликта. В межгрупповых конфликтах внутренняя сплоченность групп, внутренняя гармоничность отношений участвующих в конфликте групп с большей вероятностью вызывает насилие.

Вопрос: означают ли эти наблюдения Зиммеля, что снизить остроту возможного конфликта можно с помощью ослабления эмоциональных привязанностей членов группы, изолированности и разрозненности группы? Следует ли руководителю во избежании острых конфликтов стремится к снижению сплоченности членов группы?

Итак, своим возникновением теоретическая конфликтология обязана Марксу и Зиммелю (а также Коззеру и Дарендорфу о которых позже).

Маркс представил социально-структурные причины конфликтам условиям, которые могли бы разрешить конфликт и подчеркнул антагонистический характер конфликта. А Зиммель описал условия изменения остроты конфликта и интегративные последствия конфликта.

В современной теории конфликта (начиная с 60-х годов) сложилось два направлениям в основе которых лежат либо положения Маркса. либо Зиммеля:

1) диалектическая теория конфликта;

2) конфликтный функционализм.

3. Диалектическая теория конфликта Ральфа Дарендорфа

Дарендорф анализирует социальную организацию любого уровням начиная от индивида небольшой группы или учреждения до общества в целом, которую он называет "императивно координированной ассоциацией". Для этой организации характерно четкое разделение ролей и статусов ее членов, а основными ролевыми позициями, согласно Дарендорфу, являются позиции, обусловленные дифференциацией властных отношений. То есть в любой организации индивиды и группы выполняют определенные роли согласно своей принадлежности властным стратам.

Далее Дарендорф говорит о том, что в организации отношения власти стремятся стать узаконенными. Следовательно, их можно рассматривать как отношения авторитета, где некоторые индивиды или группы имеют общепризнанное, узаконенное или нормативное право властвовать над более низшими. Упорядоченное функционирование организации поддерживается при помощи процессов, создающих отношения авторитета и власти.

Однако, власть и авторитет - дефицитные ресурсы. За них идет борьба и конкуренция между подгруппами организации. Отсюда основными источниками конфликта и изменений в организации является дефицит власти и авторитета,

Особенности протекания конфликта зависят от того каково отношение и принадлежность к власти и авторитету различных ролевых подгрупп и личностей.

Дарендорф отмечает, что в любой организации можно выделить два основных типа ролей - правящих и управляющих. Правящие заинтересованы в сохранении своего положениям, а управляющие - в перераспределении власти или авторитета. При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает и организация делится на две конфликтующие группы. Решение конфликта влечет за собой перераспределение власти. Но перераспределение власти узаконивает новые группы правящих и управляемых ролей, которые снова начинают конкурировать друг с другом. Таким образом, развитие организации - это цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти.

Проведем сравнительный анализ теоретических положений Маркса и Дарендорфа как представителей одного научного течения.

Во-первых, у этих двух теоретиков схожи модели разворачивания конфликтной ситуации и социальной. реорганизации.

Во-вторых, при внешней схожести общих моделей возникновения и развития конфликтам у Маркса и Дарендорфа существенно различаются подходы к источникам конфликта. Маркс в качестве источника называет - неравномерность распределения собственности и соответствующей доли власти, т.е. в первую очередь экономические причины. Дарендорф источниками называет - ролевые отношения и неравномерное распределение власти, вытекающей из ролевых позиций и не всегда связанной как у Маркса с долей собственности, то есть называет внутриорганизационные субкультурные причины.

В-третьих, исходя из различных подходов к причинам конфликта отличаются и конкретные, выраженные в конкретных эмпирических категориях, схемы возникновения конфликта.

Дарендорф сделал попытку выяснить, какие условия вызывают превращение обычных групп в конфликтные группы, а также какие условия влияют на остроту конфликта, степень и темп изменений, вызванных конфликтом. Ответами на эти вопросы являются следующие:

1. Чем более члены подгрупп в организации могут осознать свои интересы и образовать конфликтную группу, тем с большей вероятностью произойдет конфликт.

2. Чем больше распределение авторитета связано с распределением других вознаграждений, тем острее конфликт.

3. Чем меньше мобильность между подчиненными и господствующими группами, тем острее конфликт.

4. Чем больше обнищание подчиненных переключается с абсолютного на относительный уровень сравнения, тем более насильственным является конфликт.

5. Чем меньше конфликтные группы способны приходить к соглашениям, тем более насильственный конфликт.

6. Чем острее конфликт, тем больше он вызовет структурных изменений и реорганизаций.

7. Чем более насильственным является конфликт, тем выше темпы структурных изменений и реорганизаций.

1. Конфликтный функционализм Льюиса Козера

Теория конфликта Козера является наиболее обширной, рассматривающей комплекс вопросов, а именно: причины конфликтам остроту конфликтам длительность конфликтам функции конфликта.

Козер определяет конфликт как процесса который при определенных условиях может "функционировать" чтобы сохранить "социальный организм". Основные подходы к конфликту Козера:

1) в любой социальной системе обнаруживаются отсутствие равновесия напряженностью конфликтные отношения;

2) многие процессы, которые, как обычно считается, разрушают систему (например, насилием разногласия, конфликт) при определенных условиях укрепляют интеграцию системы, а также ее "приспособляемость " к окружающим условиям.

Видно, что определение конфликта и его функций Козером во многом схоже с понятием конфликта Зиммеля.

На основе сформированных подходов к конфликту Козер развил целое теоретическое направление о функциях конфликта. Козер подверг критике Дарендорфа за то, что тот не придавал должного значения позитивным функциям конфликта. Согласно Козеру, конфликт выполняет интегративные и адаптивные функции в социальной системе. Также как и Зиммель, Козер считаете что конфликт содействует сохранению устойчивости и жизненности организации. Конфликт может содействовать более четкому разграничению между группами, способствовать централизации принятия решениям укреплять единство группы, усиливать социальный контроль.

Козер выделяет "причинные цепи" описывающие каким образом конфликт сохраняет или восстанавливает интеграцию системы и ее приспособляемость. Этот ряд причинных зависимостей выглядит следующим образом: нарушение интеграции составных частей социальной системы приводит к вспышкам конфликтов между составными частями, что в свою очередь вызывает временную дезинтеграцию системы – это делает социальную структуру более гибкой, что в свою очередь усиливает способность системы избавляться при помощи конфликта от грозящих ей в будущем нарушений равновесия, а это приводит к тому, что система обнаруживает высокий уровень приспособляемости к изменяющимся условиям.

Подробно описав функции конфликтам Козер подобно своим предшественникам излагал односторонний подход, а именно не обращал внимание на разрушительные последствия насильственного неконструктивного конфликта.

Рассматривая причины конфликтам Козер приходит к выводу, что они коренятся в таких условиях, когда существующей системе распределения дефицитных ресурсов начинают отказывать в законности. Это проявляется через снижение возможности открыто выражать недовольством уровня минимальной взаимной лояльности, необходимой для сохранения целостности системы, уровня допускаемой в системе мобильности, а также через увеличение обнищания и ограничений неимущих и слабоимущих слоев. Подходы к причинам конфликта Козера:

1. Чем больше неимущие группы сомневаются в законности существующего распределения дефицитных ресурсов, тем вероятнее, что они должны будут разжечь конфликт:

а) чем меньше каналов, по которым группы могут излить свое недовольство по поводу распределения ресурсов, тем более вероятно. что они должны усомниться в законности;

б) чем больше члены неимущих групп пытаются перейти в привилегированные группы, чем меньше допускаемая при этом мобильностью, тем вероятнее, что они не станут придерживаться законности.

2 . Чем больше обнищание групп из абсолютного превращается в относительное, тем более вероятно, что эти группы станут зачинщиками конфликтов:

а) чем в меньшей степени социализациям испытываемая членами неимущих групп порождает у них внутреннюю личную принужденностью тем более вероятно, что они должны испытывать относительное обнищание;

б) чем меньше внешних принуждений испытывают члены неимущих групп, тем больше вероятность того, что они испытывают относительное обнищание.

Острота конфликта Козером определяется такими переменными как эмоции, вызванные у участников конфликта, уровень реализма этих участников, связь конфликта с основополагающими ценностями и проблемами.

Острота конфликта:

1. Чем больше осуществляется условий, вызывающих возникновение конфликта, тем он острее.

2. Чем больше эмоций вызывает конфликт, тем он острее:

а) чем больше участников конфликта связывают первичные (тесные) отношения, тем больше эмоций он у них вызывает;

б) чем меньше первичные группы, в которых происходит конфликт, тем сильнее его эмоциональный накал;

в) чем больше связи между участниками конфликта являются первичными, тем меньше вероятность открытого выражения враждебности, но тем сильнее она проявляется в конфликтных ситуациях;

г) чем больше вторичных (менее тесных) связей между участниками конфликта, тем фрагментарнее их участие в нем, тем меньше они вовлечены в него эмоционально;

д) чем больше вторичных отношений, тем конфликты чаще, а их эмоциональный накал слабее;

е) чем крупнее вторичные группы, тем конфликты чаще, а их эмоциональный накал слабее.

3. Чем больше группы, вовлеченные в конфликт, преследуют свои реалистические (объективное) интересы, тем мягче конфликт:

а) чем больше группы, принимающие участие в конфликте, преследуют свои реалистические интересы, тем выше вероятность того, что они попытаются найти компромиссные способы реализовать свои интересы;

б) чем больше различия в распределении власти между группами, принимающими участие в конфликте, тем меньше вероятность того, что они попытаются отыскать альтернативные средства;

а) чем более жесткой (негибкой) является система, в корой происходит конфликт, тем меньше в ней альтернативных средств.

4. Чем в большей мере группы конфликтуют из-за нереалистичных спорных вопросов (ложных интересов), тем острее конфликт:

а) чем в большей мере конфликт происходит из-за нереалистических проблем, тем сильнее эмоции его участников, тем острее конфликт;

б) чем острее были предыдущие конфликты между данными группами, тем сильнее их эмоции по поводу последующих конфликтов;

в) чем более жесткой является системам, в которой происходит конфликт, тем выше вероятность того, что конфликт окажется нереалистичным;

г) чем дольше длится реалистический конфликт, тем больше возникает нереалистических спорных проблем;

д) чем в большей мере возникновение конфликтных групп было обусловлено целями конфликта, тем нереалистичнее последующие конфликты.

5. Чем в большей мере конфликты объективируются за пределами индивидуальных интересов и на более высоком уровне, тем острее конфликт:

а) чем в большей мере группа едина в идеологическом отношении, тем дальше выходят конфликты за пределы личных интересов;

б) чем выше идеологическое единство группы, тем большее распространение получают в ней ее общие цели, тем больше они выходят за пределы личных интересов;

в) чем выше идеологическое единство группы, тем лучше осознаются конфликты, тем дальше они выходят за пределы личных интересов.

6. Чем больше конфликт в группе связан с наиболее существенными ценностями и проблемами, тем он острее:

а) чем более жесткой является структура, в которой происходит конфликт, тем более вероятно, что возникновение конфликта связано с самыми основными ценностями и проблемами;

б) чем больше эмоций вызывает конфликт, тем выше вероятность того, что его возникновение связано с самыми существенными ценностями и проблемами.

Длительность конфликта зависит от ясности целей конфликтных групп, степени их согласия по поводу смысла победы или поражения, способности лидеров к трезвым оценкам своих действий и возможных результатов. Эти переменные, влияющие на длительность конфликта, были введены Козером впервые.

Таким образом, основателями теории конфликта являются Козер, Зиммель, Дарендорф и некторые ученые называют Маркса Вебера, Коллинза, Рекса. Эти теоретики разбились на два лагеря и развивали два течения - диалектическую и функциональную теорию конфликта. Общими недостатками всех рассмотренных теорий является:

- не определено понятие конфликтам, что является конфликтом, а что им не является;

- понятие конфликт распространялось и на иные процессы (например, на любые острые столкновения интересов);

- причины и функции конфликта представлены односторонне, неполно и часто размыто;

- теории имеют общий абстрактный уровень, не рассматривают специфические типы конфликтов.

В дальнейшем ученые, занимающиеся конфликтологией, либо вели постоянные дискуссии по поводу достоинств и недостатков рассмотренных нами теорий, либо делали попытки синтезировать имеющиеся теории, тем самым устранив недостатки? Наиболее серьезные попытки анализа и объединения различных теорий были предприняты Пьером Ван Ден Бергом и Джоном Тернером.

Понятие конфликта.

Существует множество определений и толкований конфликта. Классики теоретической конфликтологии не давали четкого определения понятию конфликта. Лишь по их общим высказываниям можно представить некоторые подходы к тому, что же такое конфликт.

Одна группа ученых-социологов считаете что конфликт должен включать особую переменную - разногласия (Дарендорф). Согласно мнению других ученых-социологов, конфликт существует в том случае, когда налицо устранимые разногласия или противоречия интересов (Томас, Аксельрод). Для третьих представителей социологической конфликтологии конфликт возникает в тех случаях, когда разногласия предполагают противоборствующие типы поведения (Козер, Обершалл). Некоторые (Поили) различие взглядов относят к ранним и поздним стадиям конфликта.

Согласно бихевиористкой (поведенческой) психологической концепции конфликт понимается как осознанное противоборство индивидов или групп с противоречивыми интересами с целью осуществления собственного интереса за счет интересов других.

Социально-психологическое научное течение подразумевает под конфликтом анормальное, деформированное состояние чувства установок и отношений между разными сторонами.

Из всех этих подходов сложно представить определенное определение конфликта, поэтому рассмотрим различные определения конфликта, данные в учебных пособиях, выявим в них общее и недостатки и попытаемся синтезировать свое определение.

1. Поскони Альберта Хедоури: «Конфликт - отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. Это ситуация, когда каждая сторона делает все, чтобы принята была ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать тоже самое».

То есть:

 а) определяя конфликт оперируют термином согласие, отождествляют конфликт с состоянием "согласие-несоглассие". Чем выше степень разногласия, тем выше конфликтность;

б) выделяют участников - лица или группы в организации;

в) конфликт проявляется через внешние формы поведения его участников;

г) в качестве предмета конфликта называют - согласование точек зрения или целей участников.

Недостатки определения:

- конфликт - это не только разногласия;

- конфликт - это не только деятельность по утверждению своей позиции и отрицанию чужой, не раскрыта стадия разрешения конфликта и позитивная деятельность участников конфликта по согласованию точек зрения.

2. "Социология труда" под ред. Дряхлова, Кравченко, Щербины: Конфликт - "любые виды борьбы между индивидами, цель которых - достижение (либо сохранение) средств производствам экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинением нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника".

То есть:

а) определяя конфликт, оперируют понятиями «борьба», «противник»;

б) участники – индивиды;

в) конфликт рассматривается через поведение участников в различных формах борьбы;

г) предмет конфликта - достижение или сохранение ценностей. Интересов, подчинение или устранение противника.

Недостатки:

- Конфликт - это не только борьба, подчинение;

- не раскрывают стадию разрешения конфликта.

3. Филиппова, Липинский, Князев:

Конфликт - "противоречия и разногласия, возникающие между людьми из-за несовпадения их интересов, взглядов, установок, стремлений, а также борьба, взаимное противодействием противоборством активное столкновение личностей".

То есть:

а) определяя конфликт оперируют категориями и разногласие как Мескон, Альберта Хедоури и борьба, противоборство как в Социологии труда;

б) Участники – личности;

в) конфликт также рассматривается через внешние формы поведения;

г) предмет конфликта - отношения взаимного противодействия по поводу согласования интересов и взглядов.

Недостатки:

- на первое место ставят - взаимное противодействие, а потом уже разногласия (должно быть наоборот);

- конфликт - не всегда активное столкновение;

4. Смольков В.:

Конфликт - "осознанная практическая деятельность его участников по преодолению противоречий позиций и целей".

5. Похожее определение дается в журнале:

"Конфликт - осознанное столкновением противоборство людей, групп, их взаимно противоположных несовместимых, исключающих друг друга потребностей, интересов, целей, отношений, ценностей, существенно значимых для личностей и групп"

То есть:

а) конфликт определяется через категории осознанная деятельность и противоборство;

б) участники - личности и группы;

в) конфликт проявляется через внешние формы поведения;

г) предмет конфликта - преодоление противоречий в потребностях, интересах, целях.

Недостатки:

- конфликт - не всегда "осознанное столкновение";

- конфликт - не всегда возникает по поводу "взаимно противоположных взаимоисключающих" интересов.

Выявив недостатки в приведенных определениях и установив общие положения, можно дать синтезированное определение конфликта:

Конфликт - это различные виды противодействия, противоборства личностей и групп по поводу рассогласованных существенно значимых для них целей, интересов, ценностей, установок, а также осознанная практическая деятельность по преодолению этих противоречий.

Наряду с понятием конфликта используются близкие по смыслу, но не тождественные по содержанию термины «враждебность», «соперничество», «конкуренция», «кризис».

Конкуренция - это особый тип противоборства, цель которого получением выгоды, прибыли либо благоприятного доступа к дефицитным материальным и духовным ценностям. В конкуренции четко обозначены и осознаваемы цель, конечный результат. Конкуренция может сопровождаться конфликтом, а может не сопровождаться. Особенность конкуренции в применении только тех форм борьбы, которые признаны в качестве морально-правовых в обществе или организации.

Соперничество - это борьба за признание личных достижений обществом, группой, индивидами. Для него характерна демонстрация взаимного превосходства путем достижения общезначимых, престижных целей. Соперничество может вылиться в конфликт, а может протекать спокойно. Объектом соперничества бывают лучшие социальные или профессиональные позиции, награды, оценка подчиненных, признание коллег либо вышестоящего руководства.

Соревнование – более формализованный и мирный тип соперничествам при котором четко определены и записаны формы, цели соперничества.

Враждебность – это фиксированная психологическая установкам готовность к конфликтному поведению. Враждебность не всегда выливается в конфликта также как и не в любом конфликте доминирует враждебность.

Кризис – это состояние системы, при котором невозможно одновременное удовлетворение интересов двух и более групп, стремящихся к разным целям. Кризис - это результат патологических изменений в содержании и формах жизни населениям серьезных нарушений механизма контроля в политике, экономике, культурен взрыва массового недовольства. Кризису часто предшествуют и сопровождают конфликты, но не каждый конфликт порождает кризис.

Противоречие – объективное, не всегда осознаваемое внешне проявляемое состояние системы, при котором рассогласованы интересы, цели, ценности ее элементов. Противоречие всегда лежит в основе конфликта. Но конфликта в отличии от противоречиям внешняя форма проявления противоречиям противоборствующее поведение по поводу противоречия.

Использованная литература

* 1. Берлач А.И. Конфликтология: Учебное пособие для дистанционного образования – К: 2007. – 203 с.
	2. Дружинин В.В., Конторов Д.С., Конторов М.Д. Введение и теорию конфликта. – М.: Радио и связь. 1989
	3. Нагаев В.М. Конфликтология: Практикум./ Харьковский нац. аграр. ун-т им. В.В. Докучаева – Х., 2006. – 108 с.
	4. Олейник А.Н. Основы конфликтологии. – М.: АПО. 1992
	5. Русинка И.И. Конфликтология. – Тернополь. Учебное пособие, 2003. – 293 с.