**ВВЕДЕНИЕ.**

Источником  активности человека, являются его потребности - биологические, социальные, высшие. Вызывая мотивацию ("Я хочу!"), побуждают к деятельности. Мы существа социальные и что бы удовлетворить свои потребности взаимодействуем с окружающим миром, другими субъектами – общаемся, которые имеют собственные потребности. В качестве одного из субъектов общения могут выступать любые объекты природа, бог, море, собака, а также общение как форма отношения человека с самим собой и др. Часто потребности разных субъектов или групп направлены на одну цель или противоречат друг другу, тогда возникает конфликт.

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

Конфликт – это, не всегда осознанные, противоречия, разногласия, возникающие в одной личности, между двумя и более субъектами или группами. Из-за взаимно противоположных, несовместимых, исключающих друг друга потребностей, интересов, взглядов, установок, стремлений, целей, отношений, ценностей, сущест­венно значимых для личностей и групп. Возможна борьба, взаимное противодействие, противоборство, активное столкновение личностей, т.е. осознанная практическая деятельность по преодолению этих противоречий, не всегда приводящая к подчинению или устранению противника.

Наряду с понятием конфликта используются близкие по смыслу, но не тождественные по содержанию термины: враждебность, соперничество, конкуренция, кризис, соревнование, противоречие.

То какой вид приобретает общение, зависящий от многих обстоятельств, в первую очередь – от уровня культуры человека, которая и определяет потребности, интересы, стремления субъекта.

**МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ КОФЛИКТ.**

Конфликт всегда сопровождается большим психологическим напряжением, а питает это напряжение то, что называется в психологии *личностным смыслом*.

Конфликт, как явление действительности, становится конфликтом лично для нас тогда, когда столкнувшиеся в нем противоречия личностно для нас значимы. “Личностный смысл” – то, что данное явление “означает – для – меня”, то что значимо и затрагивает нашу душу.

До тех пор, пока нет столкновения личностных смыслов, нет конфликтов, есть лишь различные мнения по поводу одного и того же предмета. Мы можем любить осень, а кто-то зиму, но это противоречие не породит конфликта, пока не возникает вопрос предоставления отпуска. Кто-то любит тишину, а кто-то другой любит шумное веселье. И такое противоречие не приведет к конфликту, пока обстоятельства не столкнут наши интересы в одном месте и времени. Конфликт вокруг истины “22=4” не возникает именно потому, что данная объективная истина никак не касается наших интересов, момента проживания жизни. Но если вдруг сведения об истине повышают либо понижают статус человека в группе, он станет сражаться за истину в том ее виде, в каком она предстает перед ним.

Конфликт – явление сложное, многообразное и далеко не однозначное. Несмотря на усложненность данного социально-психологического феномена, возможно выделить его существенные признаки:

- субъективность носителя противоречия;

- личностный смысл предмета противоречия для каждого из субъектов;

- обстоятельства, выявившие противоречие и столкнувшие интересы субъектов.

Поведение человека в конфликте характеризуется большой степенью напряженности, как физической, так и психологической, потому что столкновение требует концентрации сил и направленности всех духовных, психологических ресурсов на выход из положения.

**ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОФЛИКТ.**

Чем сложнее конфликт, тем больших сил он требует. Если мы не выдерживаем напряжения, то скрываем, нарушаем границы общения и поведения: повышаем голос, кричим, размахиваем руками, используем недозволительные приемы подавления противника. Потом очень сожалеем о случившемся, терзаем себя за потерю контроля над собой, нам стыдно за некрасивое поведение. Иногда человек долго не успокаивается, вновь и вновь проживает в мыслях ситуацию, проговаривает еще раз то, что сказал, ищет другие варианты собственной реакции, жует интеллектуальную жвачку. Даже понимая, что следует забыть о незначительном эпизоде, упорно возвращается к происшедшему: ах, если бы все заново, я вел бы себя иначе! Я бы сказал... я бы сделал ... я бы был спокоен, как скала, и достойным, как джентльмен ...

Успокоение придет позже. Но след останется. Порезы души зарубцуются.

Внутриличностные конфликты представляют собой столкновение внутри личности равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов. Особенностью данного вида конфликта является *выбор* между желанием и возможностями, между необходимостью выполнять и соблюдением требуемых норм. Говоря языком классического психоанализа «ид» пытается реализовать свои желания, влечения, потребности (Я хочу), ему мешает равное по силе «супер эго» навязывая рамки приличия, правила, нормы, (Ты должен). «Эго» выполняет то что получается в результате конфликта между ними (Могу).

Распространенная форма внутриличностного конфликта –это ролевой конфликт**,** ког­да различные роли человека предъявляют к нему противо­речивые требования.

Внутриличностные конфликты – константа человеческой жизни, от периода становления личности до смерти человека. Нет жизни без конфликта, если это – жизнь, а не прозябание, не биологическое существование, не болотистый застой. И природа этой закономерности связана с общим законом развития жизни, через преодоление противоречий.

**КОНФЛИКТ ВЗРОСЛОГО И РЕБЁНКА.**

Особое место занимает конфликтвзрослого и ребенка. Он существенным образом отличается от всего того, о чем мы говорили выше. Здесь заведомо субъекты конфликта неравны по уровню развития. Человек (взрослый), обладает большим жизненным опытом, у него развита способность к осмыслению ситуации. Ребенок же имеет небольшой жизненный опыт, поведение его импульсивно, воля слаба, способность аналитической деятельности развита слабо. Именно поэтому взрослый должен взять на себя ответственность за ход конфликта. Он должен умело довести его до логического завершения так, чтобы оно позволило личности ребенка подняться на новый уровень развития.

Дети учатся разрешать конфликты в процессе общения со взрослыми. Благодаря подражанию, они воспроизводят способы разрешения конфликтов без осознания самого конфликта опираясь на накопленный опыт, который дает им наблюдение, они, невольно обобщая, используют этот опыт без боязни конфликтов. Иногда они поражают нас рассудительностью и находчивостью в конфликтной ситуации. Столь же часто умиляют окружающих справедливостью, проявлением в момент столкновения с интересами другого.

Выбирая ту или иную позицию по отношению к конфликту нам стоит помнить о том, как она влияет на развитие личности ребенка и нашей собственной, как она влияет на динамику конфликта, и то, что ребенок усваивает изначально тот стиль и стереотип поведения, который мы ему предлагаем сами. А это значит, разрешая либо не разрешая возникший конфликт с ребенком или на глазах ребенка, мы либо содействуем в будущем одному из путей духовного обогащения ребенка, либо закрываем для него возможность в противоречиях с другим человеком открывать для себя иной мир иного субъекта, понимать, принимать, сопрягать этот мир со своим личностным внутренним миром.

**КОНФЛИКТ МЕЖДУ ЛИЧНОСТЬЮ И ГРУППОЙ.**

Неформальные группы устанавливают свои нормы поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступ­ление от принятых норм группа рассматривает как нега­тивное явление, возникает конфликт между личностью и группой.

Другой распространенный конфликт этого типа — конфликт между группой и руководителем. Наиболее тя­жело такие конфликты протекают при авторитарном сти­ле руководства.

**МЕЖГРУПОВОЙ КОНФЛИКТ.**

Организация состоит из мно­жества формальных и неформальных групп, между кото­рыми могут возникать конфликты. Например, между ру­ководством и исполнителями, между работниками различ­ных подразделений, между неформальными группами внут­ри подразделений, между администрацией и профсоюзом.

К сожалению, частым примером межгруппового кон­фликта служат разногласия между высшим и более низ­ким уровнями управления, т. е. между линейным и штаб­ным персоналом. Это яркий пример дисфункционального конфликта.

Межгрупповые конфликты обусловлены несовмести­мостью целей в борьбе за ограниченные ресурсы (власть, богатство, территория, материальные ресурсы и т. п.), т. е. наличием реальной конкуренции, а также возникновени­ем социальной конкуренции.

Межгрупповые конфликты сопровождаются проявлениями деиндивидуализации, т. е. члены груп­пы не воспринимают других людей как индивидуумов, как самобытных личностей, а как членов другой группы, которой приписывается негативное пове­дение.

Деиндивидуалиэация облегчает проявление агрессивнос­ти к другим группам проявлениями социального, межгруппового сравнения,в ходе которого более высоко и положительно оценивают свою группу, повышают свой престиж и одновременно принижают, обесценивают чужую группу, дают ей отри­цательную оценку («они злодеи, они глупые, они отста­лые» и т. п.). Так положительному поведению своей группы и негативному поведению чу­жой группы приписываются внутренние причины («мы поступаем правильно, потому что мы хорошие», «они пос­тупают плохо, потому что они плохие»). Негативное по­ведение своей группы и положительное поведение чужой группы объясняются внешними причинами, внешними об­стоятельствами. Так, нападения своей группы (негативное, агрессивное поведение) объясняют внешними причинами («нас вынудили обстоятельства»).

**СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ.**

Это ситуация, когда обострения социальных противоречий, явное или скры­тое состояние противоборства, а также ситуация взаимо­действия. Социальный конфликт выражается в столкновении различных социальных общностей – клас­сов, наций, государств, социальных институтов, социаль­ных субъектов. Атак же то, что противодействую­щие стороны преследуют свои различные, противополож­ные цели, интересы и тенденции развития, которые, как правило, противоречат или взаимоисключают друг друга. Таким образом, социальный конфликт – это сложное яв­ление, включающее несколько аспектов. Но именно нали­чие противоборствующих сторон со своими потребностями, интересами и целями является основой конфликта, его осе­вой линией.

Начало конфликта связано, по меньшей мере, с тремя условиями:

1) первый его участник сознательно и активно действу­ет в ущерб другому участнику путем физических дейст­вий, демаршей, заявлений и т. д.;

2) второй участник сознает, что эти действия направле­ны против него;

3) второй участник в ответ предпринимает активные действия против инициатора конфликта; с этого момента можно считать, что он начался.

Из этого следует, что конфликт начинается в случае противоборства сторон. Он возникает лишь тогда, когда стороны начнут активно противодействовать друг другу, преследуя свои цели. Поэтому конфликт всегда начинает­ся как двустороннее (или многостороннее) поведение и ему, как правило, предшествуют инициирующие действия одной из сторон, выступающей в качествезачинщика кон­фликта.

**ВЫВОД.**

Конфликт нужен тогда, когда он помогает нам выйти на новый этап развития личности, на новый уровень развития межличностных отношений. С этой точки зрения, конфликт необходим нам для жизни в равной степени как воздух. Он является своеобразным катализатором формирования, становления личности. Еще раз отметим, что конфликт хорош и нужен, когда он помогает нам достичь в процессе его разрешения иной высоты своего развития.

Русский мыслитель В.Г. Белинский писал: “...без страстей и противоречий нет жизни, нет поэзии. Лишь бы только в этих страстях и противоречиях была разумность и человечность, и их результаты вели бы человека к его цели.”

Конфликт вынуждает нашу душу трудиться. Нужно уметь принимать человека любым, таким, каков он есть на самом деле, и не пытаться его переделать, изменить, подстроить под себя, подогнать под свою мерку.

Единственного человека, которого мы можем изменить – это мы сами.

Всегда легко принять другого, если он согласен с нами. Но сосем иначе обстоит дело, если он против. И здесь нам как нельзя лучше может помочь конфликт. Именно он позволяет нам приоткрыть внутренний мир другого. Понять, что есть человек, который видит, думает, чувствует иначе, чем мы. Конфликт – это своего рода непредвиденная ситуация, которая обнажает обычно недоступные для вас уголки человеческой души. И если мы научимся принимать позицию другого в ситуации конфликта, то принять ее в обычной повседневной жизни нам будет во сто крат легче.

Оговоримся сразу, принять позицию другого человека – не значит полностью согласиться с ней (хотя, такое тоже возможно, но далеко не обязательно). Принять – это увидеть мнение другого субъекта, отличное от нашего, принять, что другой имеет право на свою точку зрения, на свою позицию, и включить его позицию в свой внутренний мир. Такое умение увидеть другого обогащает наш собственный внутренний мир.

Итак, если посмотреть на конфликт с этой точки зрения, то он уже не будет нам казаться таким страшным, ненужным, лишним явлением, которое однозначно должно быть изгнано из нашего повседневного существования.

**ЛИТЕРАТУРА.**

Андреев В.И. Саморазвитие культуры разрешения кофликтов/ Хрестоматия по социальной психологии.   - M.:  Международная педагогическая академия, 1994. C. 76-87

*Дикарева А.А. Мирская М.И.* Социология труда. М.,1989; Социологический словарь. Минск, 1991;

*Запрудский Ю.Г.* Социальный конфликт. Ростов н/Д., 1992

В. Квинн. "Прикладная психология", изд. Питер. 2000

Литвак М.Е. Принцип сперматозоида. Изд. Феникс. Ростов-на-дону 2004

Мартьянова Г.Ю. Лекции по конфликтологии. МСГИ 2005

Московский социально-гуманитарный институт.

**Контрольная работа**

**по Конфликтологии.**

**ВИДЫ И ПОЛЬЗА КОНФЛИКТОВ.**

 Выполнил: студент III курса

 Группы 02 ПП-Вг.

 Смирнов О.В.

 Проверил:

Волгоград 2005г.

**ПЛАН.**

1. ПЛАН.
2. ВВЕДЕНИЕ.
3. МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ.
4. ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ.
5. КОНФЛИКТ ВЗРОСЛОГО И РЕБЁНКА.
6. КОНФЛИКТ МЕЖДУ ЛИЧНОСТЬЮ И ГРУПОЙ.
7. МЕЖГРУПОВОЙ КОФЛИКТ.
8. СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ.
9. ВЫВОД.
10. ЛИТЕРАТУРА