**Социальные конфликты**

*Социальный конфликт* - это конфликт как объективное проявление социальных связей людей; специфический способ взаимодействия личностей и социальных групп при расхождении во мнениях и взглядах, столкновении интересов, противоборстве преследующих свои цели сторон.

Конфликтующими сторонами могут быть общественные группы, группы животных, отдельные личности и особи животных, технические системы.

***Виды конфликтов:***

Существуют четыре основных вида конфликта: внутриличностный конфликт, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт.

Внутриличностный конфликт представляет собой внутриличностное противоречие, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу сознания, направленную на его преодоление.

Выделяют следующие виды внутриличностных конфликтов:

**Истерический** — характеризуется завышенными претензиями личности в сочетании с недооценкой объективных условий или требований окружающих.

**Обессивно-психастенический** — характеризуется противоречивыми собственными потребностями, борьбой между желанием и долгом, между моральными принципами и личным поведением.

**Неврастенический** — характеризуется противоречием между возможностями личности и ее завышенными требованиями к себе.

Безусловно, говоря о внутриличностных конфликтах, нужно понимать, что в «чистом виде» внутриличностный конфликт не существует. Они всегда — результат воздействия на личность социальной среды.

В общей группе внутриличностных конфликтов можно выделить две подгруппы:

* конфликты, возникающие как результат перехода объективных противоречий во внутренний мир (моральные конфликты, адаптационные)
* конфликты, возникающие из противоречий внутреннего мира личности (мотивационные, неадекватной самооценки). Они отражают отношение личности к окружающей среде.

*Межличностный конфликт* — это открытое столкновение индивидов, вызванное несогласованностью и несовместимостью их целей в конкретный момент времени или ситуацию. Конфликт возникает между двумя и более лицами. Противостояние происходит в непосредственных отношениях этих индивидов.

Межличностные конфликты тесно связаны с другими типами конфликтов. Очень часто межличностные конфликты вытекают из внутриличностных проблем: противоречивые тенденции внутри личности ведут к столкновениям с другими людьми. Не находя ответов на свои вопросы, человек начинает обвинять других людей в своих сложностях, начиная вести себя неадекватно. Партнеры по общению, не всегда представляя трудности оппонента, поддаются на провокацию и вступают в конфликт, закручивая спираль межличностного конфликта.

***Межгрупповой конфликт.*** Межгрупповыми, по Н.В. Гришиной, принято называть взаимодействия как между собственной группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации , в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая друг друга и себя как членов разных групп.

Из объективно складывающихся социальных общностей обычно выделяют:

* группы, возникающие на основе разделения труда (социально профессиональная дифференциация людей);
* группы, основанные главным образом на различии их отношения к средствам производства (классы);
* группы, основанные на базе общности языка, территории, культурных особенностей (этносы, нации);
* социально демографические группы (дифференцируются по полу, возрасту, семейному положению);
* территориальные группы (город, село, регион) и т.д.

**Межгрупповые конфликты, как правило, сопровождаются:**

Проявлениями деиндивидуализации, т. е. члены группы не воспринимают других людей как индивидуумов, как самобытных личностей, а воспринимают их как членов другой группы, которой приписывается негативное поведение.

Проявлениями групповой атрибуции, т. е. склонны считать, что именно «чужая группа ответственна за негативные события».

*Конфликт между личностью и группой.* Группа включает в себя целую систему отношений: в ней имеется формальный, а иногда еще и неформальный лидер, складывается структура командования и подчинения. Вместе с тем группа состоит из отдельных людей, каждый из которых имеет свои личные потребности и интересы. Из противоречий между групповыми и личными, общими и частными интересами и возникает потенциальная возможность конфликтов этого типа. То или иное отступление члена группы от общепринятых норм группа рассматривает как негативное явление.

***Стадии развития конфликта:***

Первую стадию называют скрытой. Конфликт всегда имеет причины, он не возникает на пустом месте, хотя наличие конфликтных интересов не всегда сразу осознается. На этой стадии противоречия не осознаются участниками конфликта. Конфликт проявляется лишь в явном или неявном недовольстве ситуацией. Несоответствие ценностей, интересов, целей, средств их достижения не всегда выливается в непосредственные действия, направленные на изменение ситуации: противоположная сторона иногда либо смиряется с несправедливостью, либо ожидает своего часа, затаив обиду.

Вторая стадия — это формирование конфликта. На этой стадии четко осознаются претензии, которые могут быть высказаны противоположной стороне в виде требований. Оформляются группы, принимающие участие в конфликте, в них выдвигаются лидеры. Аргументы высказываются противоположной стороне, аргументы противников критикуются. Используется также провокация, то есть действия, которые сориентированы на формирование выгодной одного стороне общественного мнения.

Третья стадия — инцидент. На данном этапе происходит некоторое событие, которое переводит конфликт в стадию активных действий, то есть стороны решают вступить ли в открытую борьбу. Это событие может быть как значительным, так и незначительным, особенно в ситуации, когда оппоненты долгое время не проявляют чувств по касательству к противнику.

Четвертая стадия — активные действия сторон. Конфликт требует большого количества энергии, поэтому он быстро достигает максимума конфликтных действий — критической точки, а затем быстро идёт на убыль.

Последнюю стадию называют завершением конфликта. На этом этапе конфликт завершается, что, однако, не означает, что притязания сторон удовлетворены.

***Способы разрешения конфликта:***

Стратегия выхода из конфликта представляет собой основную линию поведения оппонента во время решения конфликта.

Выделяют пять основных стратегий (по К. Томасом):

1) Компромисс состоит в желании оппонентов завершить конфликт частичными уступки. Он характеризуется отказом от части требований, которые ранее выдвигались, готовностью признать претензии другой стороны частично обоснованными, готовностью простить.

2) Приспособление или уступка, рассматривается как вынужденная или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Принять такую стратегию оппонента вынуждают различные мотивы: осознание своей неправоту, необходимость сохранения хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него; несерьезность проблемы.

3) Уход от решения проблемы или Избегать является попыткой выйти из конфликта при минимальных потерь. Отличается от аналогичной стратегии поведения во время конфликта тем, что оппонент переходит к ней после неудачных попыток реализовать свои интересы с помощью активных стратегий. Собственно, речь идет не о решении, а о угасания конфликта. Уход может быть вполне конструктивной реакцией на длительный конфликт. Избегать применяется при отсутствии сил и времени для устранения противоречий, стремление выиграть время, наличия трудностей в определении линии своего поведения, нежелании решать проблему вообще.

4) Сотрудничество считается наиболее эффективной стратегией поведения в конфликте. Оно предполагает стремление оппонентов к конструктивному обсуждению проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. Наиболее эффективным является в ситуациях сильной взаимозависимости оппонентов; склонности обоих игнорировать различия во власти; важности решения для обеих сторон; беспристрастности участников.

5) Соперничество заключается в навязывания другой стороне выгодного для себя решения. Соперничество оправдано в случаях: явной конструктивности предлагаемого решения; выгодности результата для всей группы, организации, а не для отдельного лица или микрогрупы; важность результата борьбы для того, кто поддерживает эту стратегию; отсутствия времени на домовлення с оппонентом.