Министерство образования Российской Федерации

Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический Университет

**Кафедра истории и политологии**

**Контрольная работа №1**

По дисциплине

**Социология**

*Тема: «*Социальные конфликты: сущность, структура и функции*»*

**Выполнил:**

Проверил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Санкт-Петербург

2001

# Содержание.

Содержание. 2

Введение. 3

Понятие социального конфликта. 4

Классификация конфликтов. 6

Структура и динамика конфликта. 8

Функции социальных конфликтов. 10

Стили поведения людей в конфликтных ситуациях. 11

Заключение. 14

Список литературы. 15

# Введение.

Возможность возникновения конфликта существует во всех сферах жизни общества. Конфликты рождаются на почве ежедневных расхождений во взглядах, разногласий и противоборства разных мнений, побуждений, желаний, стилей жизни, надежд, интересов, личностных особенностей. Известный философ и социолог Макс Вебер был убежден, что социальный конфликт – вездесущ, и каждое общество в каждой своей точке пронизано рассогласованием и конфликтом.

Проблема социальных конфликтов стала предметом изучения социологов лишь в 19-20 в.в. Первоначально описанием конфликтных ситуаций, изучением причин и последствий конфликтов занимались историки и философы (в большинстве случаев на примере вооруженных столкновений).

Так, выдающийся философ Томас Гоббс полагал, что «война всех против всех» - это естественное состояние общества.

В рамках социологии сложилось специальное научное направление, которое в настоящее время обозначается как «социология конфликта». Проблематике социальных конфликтов (в частности, для теоретического объяснения социокультурных изменений в современном обществе) уделяли внимание в своих работах многие классики социологии: Г.Спенсер, М.Вебер, К.Маркс, Э.Дюргейм, Р.Дарендорф, Н.Смелзер и другие.

Вместе с тем, изучение конфликтов носит не только теоретический, но и сугубо прикладной характер. Например, при решении вполне конкретных ситуаций, в которых наблюдается столкновение интересов двух или большего числа сторон. Интересен также и тот факт, что изначально правительство и предприниматели рассматривали именно социологию как важный инструмент преодоления социальных конфлик­тов и обеспечения социальной стабильности, как инструмент соци­ального контроля и управления, повышающий производительность труда и обеспечение благосостояния граждан.

# Понятие социального конфликта.

Понятие «конфликт» характеризуется исключительной широтой содержания и употребляется в разнообразных значениях. Самым общим образом конфликт понимается как предельный случай обострения противоречий. Социальные психологи также подчеркивают, что трудно разрешимое противоречие связано с острыми эмоциональными переживаниями.

Одно из первых определений конфликта предложено видным американским исследователем L.Cozer, оказавшим значительное воздействие на формирование подхода к пониманию природы конфликта. Согласно L.Cozer, конфликт в собственном смысле слова есть «борьба, возникшая из-за дефицита власти, статуса или средств, необходимых для удовлетворения ценностей и притязаний, и предполагающая нейтрализацию, ущемление или уничтожение целей соперников».

Позже K.Fink дал определение конфликта, которое обнаруживает теснейшую зависимость по позиции L.Cozer. “Социальный конфликт – пишет K.Fink – это любая социальная ситуация или процесс, в котором две или более единицы связаны по крайней мере одной формой психологического или интрактивного антагонизма”. Психологический антагонизм – это эмоциональная враждебность и сходные с ней явления. Интерактивный антагонизм - понимается как взаимодействие, строящееся по типу борьбы или вмешательства в дела противоборствующей стороны.

Известный польский социолог Я.Щепаньский определяет конфликт – как столкновение, вызванное противоречием установок, целей и способов действия по отношению к конкретному предмету или ситуации.

Реальный конфликт представляет собой социально-психологический процесс. Социальные психологи предлагают определять конфликт как возникающее в сфере общения столкновение, вызванное противоречивыми целями, способами поведения, установками людей, в условиях их стремления, к достижению каких-либо целей (Гришина Н.В.). Или же, аналогично, столкновение личностей в виду несовместимости потребностей, мотивов, целей, установок, взглядов, поведения в процессе и в результате общения этих личностей (Ершов А.А.). Согласно К.Боулдингу, конфликт знаменует собой осознание и созревание противоречия и столкновения интересов.

Конфликты следует отличать от других форм конфронтации в обществе, которые могут быть следствием:

1. отсутствия согласия между участниками дискуссии,
2. противоречия интересов,
3. коллизии,
4. соперничества,
5. соревнования.

Важно подчеркнуть, что конфликт - это столкновение интересов различных социальных субъектов, происходящий публично. Часто конфликт имеет политическое измерение (так как социальный конфликт задевает управленческие системы) - социальный конфликт чреват политическим конфликтом. Накопление конфликтов в обществе называется кризисом. Политический конфликт связан с взаимоотклонением ответственности и власти.

Западными социологами и философами конфликты признаются важнейшими факторами социального развития. Английский философ и социолог Г. Спенсер считал конфликт "неизбежным явлением в истории человеческого общества и стимулом социального развития".

Немецкий философ и социолог Г. Зиммель, называя конфликт “спором”, считал его психологически обусловленным явлением и одной из форм социализации.

Классик социологии Р. Дарендорф указывал в своих трудах на тесную связь конфликта с понятиями кризиса и противоречий. Кризис, по Р. Дарендорфу, - это результат патологических изменений в содержании и формах жизни населения, серьезных изменений механизма контроля в политике, экономике и культуре, взрыва массового недовольства граждан, радикального разрыва с традиционными нормами и ценностями. По мнению Р.Дарендорфа, 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. Существенная сторона социального конфликта состоит в том, что эти субъекты действуют в рамках некоторой более широкой системы связей, которая модифицируется (укрепляется или разрушается) под воздействием конфликта.

Таким образом, под **социальным конфликтом** в современной социологии понимают любые виды борьбы между индивидами, цель которых - достижение либо сохранение средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также завоевание, нейтрализация или устранение действительного либо мнимого противника.

# Классификация конфликтов.

Разные авторы приводят классификацию конфликтов с различных точек зрения, например, с позиции причин возникновения, основных форм жизнедеятельности (конфликты в трудовой, религиозной, политической, экономической сферах жизни), по группам участников, по степени их вовлеченности в конфликт, по продолжительности и т.д.

Рассмотрим некоторые из классификаций.

Например, классификацию конфликтов можно провести по двум параметрам: по типам субъектов (личностный, групповой, организационный, нация как специфическая макрогруппа, государство как специфический институт) и по протеканию конфликта внутри системы или вне системы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Внутри системы | Вне системы |
| Личностный | Внутриролевые | Межличностные |
| Групповой | Внутригрупповые | Межгрупповые |
| Организационный | Внутриорганизационные | Межорганизационные |
| Нация |  | Межэтнические |
| Государство | Внутригосударственные | Межгосударственные |

По отношению к субъекту выделяются следующие типы конфликтов:

1). Внутриличностный конфликт, который выражается борьбой противоречий внутри человека, сопровождаемой эмоциональной напряженностью. Одна из самых распространенных форм – ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы.

2). Межличностный конфликт. Этот тип конфликта самый распространенный. Конфликт между личностями возникает там, где сталкиваются разные школы, манеры поведения, их может питать и желание получить что-то, неподкрепленное соответствующими возможностями. Межличностный конфликт может также проявляться как столкновение людей с различными чертами характера, взглядами и ценностями.

3). Конфликт между личностью и группой может возникнуть, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. В процессе функционирования группы вырабатываются групповые нормы, стандартные правила поведения, которых придерживаются её участники. Соблюдение групповых норм обеспечивает принятие или не принятие индивида группой.

4). Межгрупповые конфликты часто возникают из-за отсутствия четкого согласования функций и графиков работы между группами. Межгрупповые конфликты часто возникают и между неформальными группами.

По формам конфликты можно разделить на:

- полномасштабный - открытая социальная борьба, в которой четко представлены противоборствующие стороны, их интересы, объект борьбы, стратегия и тактика поведения.

- неполный конфликт - вовлекает меньшее число участников, у него слабо структурированы интересы и состав сторон, он в меньшей степени легализован и не отличается открытым поведением (например, скрытый или вялотекущий конфликт интересов администрации предприятия и рабочих, непринимающий формы массовой забастовки).

Конфликты по протеканию делятся на:

* кратковременные (предмет конфликта исчерпывается в процессе контактных взаимоотношений);
* продолжительные (затянувшиеся процессы по отношению к ожиданиям участников, часто носят деструктивный характер).

По природе возникновения выделяют конфликты:

* деловые - имеют производственную основу и возникают в связи с поиском путей решения сложных проблем, с отношением к имеющимся недостаткам, выбора стиля руководителя и т.д. Они неизбежны.
* эмоциональные - имеют сугубо личностную природу. Источник этих конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости;

По направленности взаимодействия - вертикальные и горизонтальные, то есть между оппонентами разных рангов и одного ранга.

Предметная сторона конфликта зависит от интересов, актуальной мотивации. Так, трудовые конфликты связаны с удовлетворением потребностей конкретных целей в процессе трудовой деятельности, политические – с властными отношениями, экологические - порождены глобальными проблемами современного поведения участников.

# Структура и динамика конфликта.

Конфликт вырастает из конфликтной ситуации, которая составляет базу конфликта. Конфликтной ситуацией называют такую ситуацию, в которой проявилась и осознана сторонами несовместимость действий одной стороны с нормами и ожиданиями другой.

Конфликтная ситуация включает прежде всего объект конфликта. Объект конфликта – то, из-за чего возник конфликт между оппонентами, на что претендует каждый из его участников. Объект конфликта может быть материальным (например, какая-нибудь престижная вещь), так и идеальными (например, правила поведения, статус в коллективе и т.п.).

В конфликтную ситуацию входят и участники конфликта (оппоненты). Участники конфликта обладают разной «силой», имеют разный ранг в зависимости от того, кого они представляют (например, человек говорит только от своего имени или выражает мнение большинства людей).

В структуре конфликта также выделяют внутреннюю и внешнюю позицию участников.

# Внешняя

позиция

ОБЪЕКТ

КОНФЛИКТА

Внутренняя позиция

Внутренняя позиция

Внешняя

позиция

Рис.1. Структура конфликтной ситуации.

Во внутренней позиции участников можно выделить цели, интересы и мотивы участников; она непосредственно влияет на течение конфликтной ситуации, находится как бы за кадром и часто не проговаривается в ходе конфликтного взаимодействия. Внешняя позиция проявляется в речевом поведении конфликтующих, она отражается в их мнениях, точках зрения, пожеланиях.

Различать внутреннюю и внешнюю позиции участвующих в конфликте людей необходимо, чтобы увидеть за внешним и ситуативным – внутреннее и существенное.

Оппоненты и объект конфликта, со всеми их отношениями и характеристиками, составляют конфликтную ситуацию, которая всегда предшествует собственно конфликту и может существовать задолго до его возникновения, никак не проявляясь.

Чтобы из конфликтной ситуации вырос конфликт, должен возникнуть инцидент, то есть действия участников конфликта, притязающих на объект. При этом люди могут начать инцидент, когда реального противоречия нет (конфликт иллюзорен). Либо, напротив, конфликтная ситуация может существовать задолго до начала инцидента (конфликт «тлеющий»).

Структура конфликта по мере своего развития может измениться: в нем может происходить (преднамеренно или стихийно) подмена объекта конфликта, могут изменяться и участники (некто может дирижировать конфликтом). Подмена участников может быть вымышлена (один представляет участников так, как ему хочется). Все эти реальные и воображаемые изменения сути конфликта надо учитывать.

Динамика конфликта складывается из трех основных стадий: предконфликтную (нарастание), конфликтную (реализация) и послеконфликтную (затухание).



Рис.2. Динамика конфликта.

1. *Первая стадия* - накопление обострения противоречий из-за резкого расхождения интересов, ценностей, установок; фрустрация, неудовлетворенность, угрозы.
2. *Вторая стадия* - острые разногласия, разрушение прежней структуры, нормальных связей; атака одной из сторон своего противника через открытое противоборство.
3. *Третья стадия* - тенденция к нормализации конфликта и ликвидации его как такового. Однако настроение участников некоторое время еще подогревается воспоминаниями о причиненных друг другу неприятностях. Отсюда - необходимость профилактических мер для снятия стресса.

На первой стадии нарастает напряженность между двумя участниками.

Конфликт разгорелся (стадия 2): страсти бушуют, участники возбуждены и всячески демонстрируют «силовые приемы».

Конфликтная ситуация реализовалась, конфликт исчерпал свои силы и энергию, наступает стадия затухания (стадия 3).

Конфликт считается завершенным, если устранена его причина – конфликтная ситуация; устранение инцидента еще не означает ликвидации конфликта.

Конфликт может закончиться или субъективно (по инициативе одного из оппонентов), или объективно (в результате изменения конфликтной ситуации).

# Функции социальных конфликтов.

Большинство людей видят в конфликтах вещь неприятную, часть проклятия рода человеческого. Но можно отнестись к конфликтам по-другому - увидеть в них потенциальный прогресс. То есть, конфликты как неотъемлемый момент социального бытия могут выполнять две функции: позитивную (конструктивную) и негативную (деструктивную). Поэтому, как считают многие исследователи, задача состоит не в том, чтобы устранить или предотвратить конфликт, а в том, чтобы найти способ сделать его продуктивным.

В общем плане возможность конфликта выполнять конструктивную роль связывается с тем, что конфликт предотвращает «застой» и «омертвение» индивидуальной или групповой жизнедеятельности и стимулирует их движение вперед. Кроме того, поскольку основой возникновения всякого конфликта является отрицание предшествующих отношений между сторонами, способствуя созданию новых условий, конфликт одновременно выполняет и адаптивную функцию. Положительные последствия конфликта для отдельного человека могут также состоять и в том, что посредством него будет изжита внутренняя напряженность.

Позитивная функция конфликтов состоит в том, что они часто служат выражению неудовлетворенности или протеста, информированию конфликтующих сторон об их интересах и потребностях.

В определенных ситуациях, когда негативные взаимоотношения между людьми контролируемые, и, по крайней мере, одна из сторон отстаивает не только личные, но и организационные интересы в целом, конфликты помогают сплотиться окружающим, мобилизовать волю, ум на решение принципиально важных вопросов, улучшить психологический климат в коллективе.

Более того, бывают ситуации, когда столкновение между членами коллектива, открытый и принципиальный спор желательней: лучше вовремя предупредить, осудить и не допустить неправильное поведение коллеги по работе, чем попустительствовать ему, не реагировать, опасаясь испортить отношения. Как выразился М. Вебер, "конфликт очищает". Такой конфликт позитивно влияет на структуру, динамику и результативность социально-психологических процессов и служащих источником самоусовершенствования и саморазвития личности.

Тем не менее, конфликт чаще всего ассоциируется с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью. К негативным функциям социальных конфликтов следует отнести в первую очередь, сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами, увеличение враждебности между ними по мере уменьшения взаимодействия и общения. Частым явлением становится представление о другой стороне как о «враге», представление о своих целях - как о положительных, а о целях другой стороны – как об отрицательных.

Конфликт часто настолько меняет приоритеты, что ставит под угрозу истинные интересы сторон, препятствует осуществлению перемен и внедрению нового. Кроме того, прослеживается повышение эмоциональной и психологической напряженности в коллективе, неудовлетворенность, плохое состояние духа (например, как результат, рост текучести кадров и снижение производительности труда), меньшая степень сотрудничества в будущем.

Конфликт является деструктивным в том случае, если участники конфликта не довольны его исходом и чувствуют, что что-то потерпели. Если же участники удовлетворены и что-то получают в результате конфликта – конфликт считается продуктивным.

# Стили поведения людей в конфликтных ситуациях.

При создании конфликтной ситуации или начале развертывания самого конфликта его участникам необходимо выбрать форму, стиль своего дальнейшего поведения с тем, чтобы это в наименьшей степени отразилось на их интересах.

К.Томас и Р.Килменн выделили следующие пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации:

* приспособление, уступчивость;
* уклонение;
* противоборство;
* сотрудничество;
* компромисс.

Основу классификации составляют два независимых параметра:

1. степень реализации собственных интересов, достижения своих целей,
2. уровень кооперативности, учет интересов другой стороны.

Каждый человек может в какой-то степени использовать все эти формы поведения, но обычно имеется приоритетная форма.

Рассмотрим подробнее эти стили поведения.

Уклонение (избегание, уход). Данная форма поведения выбирается тогда, когда индивид не хочет отстаивать свои права, сотрудничать для выработки решения, воздерживается от спора. Этот стиль предполагает тенденцию ухода от ответственности за решение. Такое поведение нельзя назвать бесконфликтным, так как затягивание решения конфликта приводит к нарастанию напряженности в коллективе.

Противоборство, конкуренция характеризуется активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей: применением власти, принуждением, других средств давления на оппонентов, использованием зависимости других участников от него. Такое поведение неконструктивно, так как партнер в лучшем случае пассивно подчиняется диктату при внутреннем несогласии.

Уступчивость, приспособление. Действия индивида направлены на сохранение или восстановление благоприятных отношений с оппонентами путем сглаживания разногласий за счет собственных интересов.

Сотрудничество означает, что индивид активно участвует в поиске решения, удовлетворяющего всех участников взаимодействия, но, не забывая при этом и свои интересы. Предполагается открытый обмен мнениями, заинтересованность всех участников конфликта в выработке общего решения.

При компромиссе действия участников направлены на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет. Нередко этот вариант используется для манипулирования партнером.

Существуют различные причины возникновения конфликтов: объективные особенности взаимодействия людей, социально-психологические, индивидуально-психологические, возрастные, половые особенности индивидов, приводящие к обострению внутригрупповых и межгрупповых взаимодействий. В зависимости от того, какие факторы и причины вычленяются при рассмотрении данного конфликта, он может анализироваться на следующих трех уровнях:

1. социологическом (анализ организации процесса взаимодействия людей как определенной системы общественных отношений);
2. социально-психологическом (анализ социально-психологического строения и особенностей участвующих в конфликте групп людей);
3. индивидуально-психологическом (анализ психологических особенностей индивидов – участников конфликта).

Личностные причины конфликтов нередко коренятся в предрасположенности человека к конфликтам, которая имеет либо ситуативные либо характерологические предпосылки.

Ситуативные предпосылки – это такие психические состояния человека, в которых он более склонен к конфликтному реагированию. К ним относятся такие состояния, как неудовлетворенность актуальной потребности, повышенная возбудимость, недостаточная или искаженная информированность, состояние внушаемости и т.д.

К характерологическим предпосылкам конфликта следует отнести те черты характера, которые предрасполагают к столкновению с окружающими, вызывают отрицательное отношение к человеку, чувство антипатии, противодействие. Такими чертами являются: нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, импульсивность к агрессивному поведению, к подчинению других, невнимании к людям, корыстолюбие, эгоизм.

# Заключение.

В отношениях между людьми неизбежно возникают трудности и конфликты, они являются естественной частью нашей жизни.

Широко распространены житейские соображения, что конфликты – это нечто неблагоприятное и опасное, что следует любой ценой их избегать и что хорошим отношениям между людьми свойственно полное отсутствие каких-либо конфликтов. В результате большой популярности подобных воззрений люди стараются скрывать свои конфликты от других и даже от самих себя. Таким образом, часть конфликтов существует во внутреннем, скрытом плане.

Нередко осуждение самого факта существования конфликтов и наивная вера в то, что можно прожить жизнь, ни разу ни с кем не конфликтуя, связаны с недостаточными разграничениями между самим конфликтом и способом его разрешения. А ведь существуют эффективные способы разрешения конфликтов, вызванных различиями во взглядах, установках, несовпадениях целей и поступков. Они укрепляют взаимоотношения и тем необычайно ценны. Совместное успешное разрешение противоречий может сблизить людей больше, чем многие годы проведенные во взаимном обмене любезностями. Однако, наряду с этим есть и такие способы разрешения конфликтов, которые отравляют жизнь и разрушают даже устойчивые многолетние связи.

# Список литературы.

1. Андреев В.И. Конфликтология. М., 1995.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2000.
3. Донцов А.И., Полозова Т.А. Проблема конфликта в западной социальной психологии. // Психологический журнал. 1980. № 6. т.1.
4. Ершов А.А. Психология соактивности людей. СПб., 1992.
5. Здравомыслов А.Г*.* Социология конфликта. / Уч. пособие. М., 1995.
6. Зеркин Д.П. Основы конфликтологии. Ростов-на-Дону, 1998.
7. Радугин А.А. Социология. М., 1995.
8. Фролов С.С. Социология. М., 1996.