ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ПРИБОРОСТРОЕНИЯ И ИНФОРМАТИКИ

Кафедра **«Социология и политология»**

**Реферат**

на тему:***«*Социальный конфликт и его разновидности*»***

Выполнил:

студент 1 курса

очно-заочного отделения

Преподаватель:

Москва - 2010

**Содержание:**

1. Введение………………………………………………………………………..3

1. Понятие социального конфликта………………………………...………….4
2. Положительные и отрицательные воздействия конфликтов..…………….6
3. Разновидности социальных конфликтов……………………………...........7
4. Управление конфликтами…………………………………………………..12
5. Заключение…………………………………………………………………..16
6. Список использованной литературы……………………………................17

**Введение**

Конфликты являются неотъемлемой частью общественной жизни. Социальная неоднородность общества, различие в уровне доходов, власти, престиже и т. д. нередко приводят к конфликтам. Особенно богата на конфликты современная жизнь российского общества. Все это обуславливает пристальное внимание социологов к исследованию конфликтов. Противоречия пронизывают все сферы жизни: социально-экономическую, политическую, духовную. Одновременное обострение всех этих видов противоречий создает кризис общества. Кризис общества - это результат глубоких изменений в содержании и формах жизни различных социальных групп, серьезное нарушение механизма контроля в экономике, политике, культуре. Проявлением кризиса общества служит резкий подъем социальной напряженности. Социальное напряжение нередко перерастает в конфликт.

Конфликты, их проявления, причины, этапы, разновидности и прочее изучает наука конфликтология. Объектом изучения данной работы является более узкое понятие - социальные конфликты. Цель, которую автор ставил перед собой при написании работы, является желание определить понятие «социальный конфликт», изучить его особенности, отличия от других подтипов конфликтов, а так же рассмотреть разновидности социальных конфликтов. Задачи работы перекликаются с ее главами, а именно: 1) Определить понятие социального конфликта; 2) Рассмотреть положительные и отрицательные воздействия конфликтов; 3) Перечислить основные разновидности социальных конфликтов; 4) Понять методы управление конфликтами; 5) Ответить на главные вопросы работы: «Возможно ли существование общества без конфликтов? Является ли конфликт проявлением дисфункции организаций, отклоняющегося поведения индивидов и групп, аномалий в общественной жизни или же это нормальная, необходимая форма социального взаимодействия между людьми?».

**Понятие социального конфликта**

Конфликт (от латинского «conflictus») - столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом, тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

Социальный же конфликт - это конфликт, причиной которого являются разногласия социальных групп или личностей, преследующих социально и общественно значимые цели. Он возникает тогда, когда одна сторона конфликта стремится к осуществлению своих интересов в ущерб другой.

Еще задолго до официального рождения социологии существовали теории, рассматривающие общество в качестве организованного конфликта или борьбы между индивидами и социальными группами, между различными социальными слоями общества, между разными странами, религиями, поколениями, полами и т. д. Говоря о социологических теориях социального конфликта, следует остановиться на трех основных, фундаментальных концепциях[[1]](#footnote-1):

• концепция позитивно-функционального конфликта Льюиса Козера;

• конфликтная модель общества Ральфа Дарендорфа;

• общая теория конфликта Кеннета Боулдинга.

1) Согласно концепции Л. Козера:

• обществу присуще неизбежное социальное неравенство = постоянная психологическая неудовлетворенность его членов = напряженность в отношениях между индивидами и группами (эмоциональное, психическое расстройство) = социальный конфликт;

• социальный конфликт как напряженность между тем, что есть, и что должно быть в соответствии с представлениями тех или иных социальных групп или индивидов;

• социальный конфликт как борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы, борьбу, в которой целями противников являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника.

2) Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа:

• постоянные социальные изменения в обществе, переживание социального конфликта;

• любое общество опирается на принуждение одних его членов другими = неравенство социальных позиций по отношению к распределению власти;

• разница в социальном положении различных социальных групп и индивидов вызывает взаимные трения, противоречия = как результат — изменение социальной структуры самого общества.

3) Общая теория конфликта Кеннета Боулдинга:

• все конфликты имеют общие образцы развития = их подробное изучение и анализ предоставляет возможность создать обобщающую теорию — «общую теорию конфликта», которая позволит обществу контролировать конфликты, управлять ими, прогнозировать их последствия;

• Боулдинг утверждает, что конфликт неотделим от общественной жизни (в природе человека — стремление к борьбе с себе подобным);

• Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны;

• 2 аспекта социального конфликта: статический и динамический. Статический — анализ сторон (субъектов) конфликта (личности, организации, группы) и отношения между ними = классификация: этнические, религиозные, профессиональные. Динамический — изучает интересы сторон как побудительные силы в конфликтном поведении людей = определение динамики конфликта = есть совокупность ответных реакций сторон на внешние стимулы.

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная психология и социология рассматривают конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Итак, какую ситуацию можно назвать конфликтной? На этот вопрос отвечает теорема американского социолога Уильям Айзек Томаса [1863-1947 гг.]: если ситуации определяются как реальные, то они реальны по своим последствиям, то есть конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конфликт хотя бы одной из сторон.

**Положительные и отрицательные воздействия конфликтов**

П*оложительное воздействие конфликта* проявляется в следующем:

* конфликт ускоряет процесс самосознания;
* под его влиянием утверждается и подтверждается определенный набор ценностей;
* способствует осознанию общности, так как может оказаться, что у других сходные интересы и они стремятся к тем же целям и результатам и поддерживают применение тех же средств — до такой степени, что возникают официальные и неофициальные союзы;
* приводит к объединению единомышленников;
* способствует разрядке и отодвигает на второй план другие, несущественные конфликты;
* способствует расстановке приоритетов;
* играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций;
* благодаря ему обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом оформлении и разрешении;
* приводит к возникновению рабочих контактов с другими людьми и группами;
* благодаря ему стимулируется разработка систем справедливого предотвращения, разрешения конфликтов и управления ими.

*Отрицательное воздействие конфликта* часто проявляется в следующем:

* конфликт представляет собой угрозу заявленным интересам сторон;
* он угрожает социальной системе, обеспечивающей равноправие и стабильность;
* препятствует быстрому осуществлению перемен;
* приводит к потере поддержки;
* ставит людей и организации в зависимость от публичных заявлений, от которых невозможно легко и быстро отказаться;
* вместо тщательно взвешенного ответа он ведет к быстрому действию;
* вследствие конфликта подрывается доверие сторон друг к другу;
* вызывает разобщенность среди тех, кто нуждается в единстве или даже стремится к нему;
* в результате конфликта подрывается процесс формирования союзов и коалиций;
* конфликт имеет тенденцию к углублению и расширению;
* конфликт в такой степени меняет приоритеты, что ставит под угрозу другие интересы.

**Разновидности социальных конфликтов**

Существуют многочисленные классификации конфликтов. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат. Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д.

По форме проявления существуют неантагонистические (примиримые) и антагонистические конфликты. В определённых условиях неантагонистические конфликты могут перерастать в неразрешимые, антагонистические конфликты.

По степени охвата бывают конфликты полные и развёрнутые, когда в него вовлечена вся совокупность потребностей, интересов и ценностей общества, и конфликты частичные, когда они основываются на противоречии какой-либо одной сферы жизнедеятельности (семья, образование, быт, религия, этнические проблемы).

По сферам распространения в социологии выделяют конфликты экономические, политические, социально-экономические, национально-этнические, религиозные, духовно- идеологические и пр.

Политические конфликты — это конфликты, причиной которых является борьба за распределение власти, доминирование, влияние и авторитет. Они возникают из различных интересов, соперничества и борьбы в процессе приобретения, распределения и реализации политико-государственной власти. Политические конфликты имеют прямое отношение к завоеванию ведущих позиций в институтах и структурах политической власти. Основные виды политических конфликтов: конфликт между ветвями власти; конфликт внутри парламента; конфликт между политическими партиями и движениями; конфликт между различными звеньями управленческого аппарата и т. д.

Социально-экономические конфликты — это конфликты, причиной которых являются средства жизнеобеспечения, использование и перераспределение природных и иных материальных ресурсов, уровень заработной платы, использование профессионального и интеллектуального потенциала, уровень цен на товары и услуги, доступ и распределение духовных благ.

Национально-этнические конфликты — это конфликты, возникающие в ходе борьбы за права и интересы этнических и национальных групп. Их разделяют на: конфликт между косвенно конкурирующими подгруппами; конфликт между непосредственно конкурирующими подгруппами; конфликт внутри иерархии по причине вознаграждения.

По направленности конфликты делятся на «горизонтальные» и «вертикальные», а также «смешанные». К горизонтальным относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным конфликтам относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого. В смешанных конфликтах представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие. По оценкам психологов конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, — это приблизительно 70-80% всех конфликтов.

По значению для группы и организации конфликты делятся на конструктивные (созидательные, позитивные) и деструктивные (разрушительные, негативные). Первые приносят делу пользу, вторые — вред. От первых уходить нельзя, от вторых - нужно.

По характеру причин конфликты можно разделить на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, вторые — субъективными, личностными. Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно, субъективный, напротив, как правило, разрешается деструктивно.

Классифицируют конфликты по критерию истинности-ложности или реальности:

«подлинный» конфликт — существующий объективно и воспринимаемый адекватно;

«случайный, или условный» — зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что, однако, не осознается сторонами;

«смещенный» — явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основании явного;

«неверно приписанный» — конфликт между сторонами, ошибочно понявшими друг друга, и, как результат, по поводу ошибочно истолкованных проблем;

«латентный» — конфликт, который должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами;

«ложный» — конфликт, существующий только в силу ошибок восприятия и понимания при отсутствии объективных оснований.

Классификация конфликтов по типу социальной формализации: официальные и неофициальные (формальные и неформальные). Эти конфликты, как правило, связаны с организационной структурой, ее особенностями и могут быть как «горизонтальными», так и «вертикальными».

По своему социально-психологическому эффекту конфликты делятся на две группы:

1) развивающие, утверждающие, активизирующие каждую из конфликтующих личностей и группу в целом;

2) способствующие самоутверждению или развитию одной из конфликтующих личностей или группы в целом и подавлению, ограничению другой личности или группы лиц.

По объему социального взаимодействия конфликты классифицируют на межгрупповые, внутригрупповые, межличностные и внутриличностные.

Межгрупповые конфликты предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. Это может быть конфликт между представителями различных социальных категорий (например, в организации: рабочие и ИТР, линейный и офисный персонал, профсоюз и администрация и т. д.). В социально-психологических исследованиях показано, что «своя» группа в любой ситуации выглядит лучше «другой». Это так называемый феномен ингруппового фаворитизма, который выражается в том, что члены группы в той или иной форме благоприятствуют своей группе. Это источник межгрупповой напряженности и конфликтов. Основной вывод, который делают из этих закономерностей социальные психологи, следующий: если мы хотим снять межгрупповой конфликт, то необходимо уменьшить различия между группами (например, отсутствие привилегий, справедливая оплата труда и т. д.).

Внутригрупповой конфликт включает, как правило, саморегуляционные механизмы. Если групповая саморегуляция не срабатывает, а конфликт развивается медленно, то конфликтность в группе становится нормой отношений. Если же конфликт развивается быстро и нет саморегуляции, то наступает деструкция. Если конфликтная ситуация развивается по деструктивному типу, то возможен ряд дисфункциональных последствий. Это могут быть общая неудовлетворенность, плохое состояние духа, уменьшение сотрудничества, сильная преданность своей группе при большой непродуктивной конкуренции с другими группами. Довольно часто возникает представление о другой стороне как о «враге», о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как отрицательных, уменьшается взаимодействие и общение между сторонами, больше значения придается «победе» в конфликте, чем решению реальной проблемы.

Группа более устойчива к конфликтам, если она кооперативно взаимосвязана. Следствием этой кооперации являются свобода и открытость коммуникаций, взаимная поддержка, дружелюбие и доверие по отношению к другой стороне. Поэтому вероятность межгрупповых конфликтов выше в диффузных, незрелых, малосплоченных и ценностно разрозненных группах.

Внутриличностный конфликт — это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.

Межличностный конфликт — это наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений. Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин — с профессиональной деятельностью.

Вот яркий пример сложнейшего социального конфликта и его рассмотрения. Франция 1968 год. Волнения студентов, борющихся за свои права, а за ними трудящихся и интеллигенции, грозящее перерасти в гражданскую войну и приведшее к смене правящих кругов.

Кризис был открыт массовым студенческим выступлением, которое, по словам В. Роше, “явилось детонатором массового забастовочного движения рабочих инженерно-технических работников, служащих”. Эти волнения студенчества имели несколько причин, как внешнего, так и глубинного характера. Они были вызваны сохранившимися с наполеоновских времен консервативными порядками в системе образования Франции, особенно в высшей школе, которая отстала от современных требований, запрещением политической деятельности в университетах, отстранение студентов от какого-либо участия в решениях университетских дел. Молодежь отвергла ценности генерала де Голля. Последней каплей стала проведенная в 1965-1966 гг. “реформа Фуше”, которая предусматривала создание 2-годичных технологических институтов при университетах, которые должны были обеспечить более быструю подготовку специалистов среднего звена, не устранив основных недостатков французской системы высшего образования, еще более усугубила классовый характер отбора студентов.

Студенты выдвигали ультра коммунистические лозунги. Позже их поддержали профсоюзы. Перспектива анархии не устраивало большинство населения и, использовав страх перед революцией, де Голль добился стабилизации положения. Но доверие было утрачено, и через год он ушел в отставку.

“... К концу 60 годов Франция пережила наиболее серьезный за весь послевоенный период социально политический кризис. Этот кризис, обнажив глубину и силу протеста, накопившегося в недрах французского общества, охватил основные слои и группы населения. В ходе этого кризиса самой жизнью были подняты проблемы социально-экономической политики правительства «Пятой республики...»" - так пишут советские учебники 70-80 годов - “... В результате более строгих условий перевода студентов на старшие курсы пострадали в первую очередь те, кто в силу своего материального и социального положения вынужден был совмещать учебу с работой”. Все советские газеты того времени трубили о том, как коммунистически настроенная молодежь и рабоче-крестьянские массы, еще не сломленные оковами империализма, строят баррикады и под красным знаменем с антиправительственными лозунгами доблестно сражаются против капитализма. Все просто ликовали в преддверии французской коммунистической революции. Это пример использования конфликта в определенных целях. Какие же это цели? Советское правительство, так интерпретируя события, хотело показать, что единственная сила - есть коммунизм.

**Управление конфликтами**

Управление конфликтом предполагает умение поддерживать его ниже того уровня, на котором он становится угрожающим для организации, группы, межличностных отношений. Умелое управление конфликтом может привести к его разрешению, то есть к устранению проблемы, вызвавшей конфликт, и восстановлению взаимоотношений сторон в том объеме, который необходим для обеспечения деятельности. Управление конфликтом может выражаться в урегулировании, завершении, предотвращении, достижении консенсуса, ослаблении, подавлении, отсрочке и т. д.

Межличностное управление конфликтом отражается известной схемой Томаса, описывающей различные стратегии поведения в конфликтной ситуации в зависимости от двух основных характеристик: степени настойчивости в удовлетворении собственных интересов и степени сотрудничества в удовлетворении интересов других. В терминологии Томаса это избегание (уклонение), приспособление, конкуренция (подавление), компромисс и сотрудничество.[[2]](#footnote-2)

Необходимо дать понятия использованных в графике терминов:

Конкуренция: соперничество, подавление, открытая борьба за свои интересы, отстаивание своей позиции.

Приспособление: изменение своей позиции, перестройка поведения, сглаживание противоречий, отказ от своих интересов.

Избегание: уклонение от конфликта, стремление выйти из конфликтной ситуации, не разрешая ее.

Компромисс: урегулирование разногласий через взаимные уступки.

Сотрудничество: совместный поиск решения, удовлетворяющего интересы обеих сторон.

Можно выделить 15 общих рекомендаций по управлению конфликтом:

1. Постоянное внимание к партнеру (партнерам) по общению, предоставление возможности высказаться.
2. Доброжелательное, уважительное отношение.
3. Естественность, отражение своих чувств и чувств собеседника.
4. Сочувствие, участие, терпимость к слабостям.
5. Подчеркивание общности интересов, целей, задач. Нахождение в позиции партнера того, с чем можно согласиться.
6. Признание правоты собеседника там, где это действительно так.
7. Выдержка, самоконтроль, спокойный тон.
8. Обращение к фактам.
9. Лаконичность, немногословность, вербализация основных ключевых мыслей партнера (партнеров).
10. Высказывание вслух и объяснение понимания проблемы, вопросы партнеру (партнерам) по ее прояснению.
11. Предложение рассмотреть альтернативные решения.
12. Демонстрация заинтересованности в решении проблемы и готовности разделить ответственность за это.
13. Повышение значимости партнера.
14. Поддержание контакта вербальными и невербальными средствами на протяжении всей ситуации общения.
15. В случае агрессивной конфликтной ситуации постараться отключиться от нее. Поставить эмоциональный барьер («Защита!»).

Рекомендации для решения конфликта через сотрудничество:

1. Признайте наличие проблемы.
2. Опишите конфликт через:
	* поведение (Когда ты включаешь радио...)
	* последствия (...я отвлекаюсь и не могу сосредоточиться на работе)
	* чувства (...испытываю беспокойство и досаду)
3. Старайтесь не позволять другому человеку менять тему разговора («У всех включено радио...»).
4. Предложите разумное решение на основе общих ценностей («У всех нас бывает время, когда необходимо сосредоточиться...»).
5. Продумайте, что сказать, прежде чем столкнетесь с другим человеком, чтобы выразить просьбу коротко и ясно («Что я должен сказать?»).

В управлении конфликтами большое значение имеет ведение переговоров с целью достижения взаимного согласия. Выдвигая конкретные предложения по конкретным проблемам, партнеры по переговорам ставят целью одновременное удовлетворение своих интересов и интересов других сторон. Результатом переговоров является план решения проблемы, выяснение доли участия партнеров в ее решении и взаимные обещания конкретных действий.

**Заключение**

Конфликт - это столкновение противоположных целей, позиций, мнений и взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Каждое общество, каждая социальная группа, социальная общность в той или иной степени подвержены конфликтам. Широкое распространение этого явления и обостренное внимание к нему общества и ученых способствовали возникновению специальной отрасли социологического знания - конфликтологии. Поэтому можно сделать вывод, что жизнь без конфликтов немыслима. Конфликт - это повсеместное явление.

Перед конфликтологией поставлены многие вопросы, но самый важный из них: является ли конфликт отклонением или это нормальное проявление общественной жизни?

Некоторые социологи придерживаются мнения, что конфликт всего лишь временное состояние общества, которое может быть преодолено рациональными средствами и, следовательно, возможно достижение такого уровня общественного развития, когда социальные конфликты исчезнут.

Большинство же социологов склоняются к мнению, что существование общества без конфликтов невозможно. Они поддерживают давнюю философскую традицию, согласно которой конфликт является неотъемлемой частью бытия, главным двигателем общественного развития. А это значит, что конфликт не дисфункция, не аномалия, а норма отношений между людьми, необходимый элемент социальной жизни, который дает выход социальной напряженности, энергии деятельности, порождая социальные изменения различного масштаба.

Автор данной работы на основе определения социального конфликта, приведенных положительных и отрицательных влияний конфликта на социум поддерживает мнение большинства социологов. Конфликт – это неотъемлемая, но управляемая, часть нашей жизни. И каждый индивид способен и должен использовать его на пользу себе и обществу, а именно – извлекать уроки.

**Список использованной литературы**

1. М.Ю.Горбунова. Конфликтология, Ростов-на-Дону: «Феникс», 2005.

2. Иванова В.Ф. Социология и психология конфликтов. М.: АО Аспект пресс, 2000.

3. Лавриненко В.Н. Социология. - М.: ЮНИТИ, 1998.

4. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. - М.: Наука, 2008.

5. «Российская газета», №218, 02.10.2007 г.

6. http://ru.wikipedia.org/wiki/Теория\_социального\_конфликта.

7. http://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm.

1. http://ru.wikipedia.org/wiki/Теория\_социального\_конфликта [↑](#footnote-ref-1)
2. http://psyfactor.org/personal/personal10-12.htm [↑](#footnote-ref-2)