**СЕВЕРО-ЗАПАДНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

РЕФЕРАТ

##### СОЦИОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

**Выполнила: Фоменко А.В.**

Мировая экономика, 205 гр.

**Проверила:**

###### Санкт-Петербург

**2002г.**

**Содержание:**

Введение 3

Понятие конфликта 4

Что такое социальный конфликт? 4

Субъекты и участники конфликта 4

Объект конфликта 6

Основные виды социальных конфликтов. 7

Конфликт потребностей 8

Конфликт интересов. 9

Ценностный конфликт. 11

Основные стадии развития конфликта 13

Предконфликтная стадия 13

Стадия развития конфликта 16

Стадия разрешения конфликта 17

Послеконфликтная стадия 19

Функции социального конфликта 21

Типы социальных конфликтов. 23

Внутриличностные конфликты 23

Межличностные конфликты 29

Конфликты между личностью группой. 34

Межгрупповые конфликты. 39

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 41

Сноски 42

Список использованной литературы: 43

# Введение

В нашей жизни мы сталкиваемся с конфликтами повсеместно. Начиная от банальных ссор в транспорте и до вооружённых столкновений – всё это конфликты, со временем различных типов конфликтов становится всё больше, так как развитие общества обуславливает появление всё новых интересов и ценностей.

 Конфликты имеют как положительное, так и отрицательное влияние. С одной стороны, конфликты не дают обществу костенеть, заставляют перестраиваться и изменяться, с другой – становятся причинами разногласий, ссор, обид и прочих столкновений, вплоть до войн.

 Сделать же так, чтоб не осталось негативных конфликтов, а позитивных стало больше, человечество не может на протяжении всей истории.

 В этом реферате я не ставлю перед собой задачу полностью осветить все всевозможные типы конфликтов – их слишком много. И у меня нет возможности детально изучить каждый из них. Политические, межэтнические, юридические и экономические конфликты – слишком широкие понятия, которые достойны отдельного глубокого изучения, написания отдельных работ.

 В данном реферате я попытаюсь раскрыть само понятие конфликта, описать основные виды и некоторые способы их разрешения. Я постараюсь заложить некоторую базу, которая сможет послужить как для начала изучения конфликтов, так и для написания в последующем более крупных научных работ.

# Понятие конфликта

## Что такое социальный конфликт?

«Понятием «социальный конфликт» объединяются те ситуации, в которых интересы индивидов не совпадают, и, защищая эти интересы, они сталкиваются друг с другом»1

Слово «конфликт» (от лат.- confliktus) означает столкновение (сторон, мнений, сил). Причинами столкновений могут быть самые разные проблемы нашей жизни. Например, конфликт по поводу материальных ресурсов, ценностей и важнейших жизненных установок, по поводу властных полномочий, по поводу личностных различий и т. д. Таким образом, конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений, социального взаимодействия. Конфликт по сути является одним из видов социального воздействия, субъектами и участниками которого выступают отдельные индивиды, большие и малые социальные группы и организации. Однако конфликтное взаимодействие предполагает противоборство сторон, т. е. действия, направленные друг против друга.

Итак, социальный конфликт — это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности.

## Субъекты и участники конфликта

Понятия «субъект» и «участник» конфликта не всегда тождественны. Субъект - это «активная сторона», способная создать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в соответствии со своими интересами. Участник конфликта может сознательно, или не вполне сознавая цели и задачи противостояния, принять участие в конфликте, а может быть случайно или помимо его (участника) воли вовлеченным в конфликт. Следовательно, субъект конфликта, вступая в противоборство, сознательно преследует и отстаивает свои цели и интересы. В ходе развития конфликта статусы «участников» и «субъектов» могут меняться местами.

Также необходимо различать прямых и косвенных участников конфликта. Последние представляют собой определенные силы, преследующие в предполагаемом или реальном «чужом» конфликте свои личные интересы. Косвенные участники могут:

1. провоцировать конфликт и способствовать его развитию
2. содействовать уменьшению интенсивности конфликта или полному его прекращению
3. поддерживать ту или иную сторону конфликта или обе стороны одновременно.

В социологии конфликта часто используется понятие «сторона конфликта». Это понятие может включать в себя как прямых, так и косвенных участников конфликта. Иногда косвенных

участников за их особый интерес в конфликте называют «третьей стороной» или «третьим участником».

Нередко возникает ситуации, когда достаточно сложно определить непосредственных субъектов конфликта. Ярким примером служит этнополитические конфликты (чеченский или осетино-ингушский), когда непросто ответить на вопрос, кто же представляет стороны в конфликте: лидеры противостоящих сторон, или те, кто принимает непосредственное участие в силовых операциях, или же те, кто воспринимает друг друга как соперников и поддерживает позиции своих лидеров в конфликте? Или все они вместе как представители и участники определенной социальной группы?

Весьма часто конфликт, начавшись как межличностный, с появлением у каждой из его сторон своих активных приверженцев переходит в межгрупповой. Столь же часто можно наблюдать и обратную картину: включившись в конфликт в составе определенной группы, личность начинает в нем вести свою собственную линию, вследствие чего он переходит для нее в личностно групповой. В свою очередь, и личностно групповой конфликт нередко преобразуется в межгрупповой, если личности удается отколоть от противостоящей группы часть ее членов сделать их своими приверженцами либо приобрести последних откуда-то со стороны. Все эти «переливы» меняют течение конфликта и потому требуют внимательного учета при его анализе.

## Объект конфликта

Одним из непременных элементов конфликта является объект, из-за которого создается конфликтная ситуация. Объект — это конкретная причина, мотивация, движущие силы конфликта. Все объекты подразделяются на основные три вида:

1. Объекты, которые не могут быть разделены на части**,** и владеть ими совместно с кем-либо невозможно.
2. Объекты, которые могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта.
3. Объекты, которыми оба участника конфликта могут владеть совместно.

Определить объект в каждом конкретном конфликте далеко не просто. Субъекты и участники конфликта, преследуя свои реальные или мнимые цели, могут скрывать, маскировать, подменять искомые мотивы, побудившие их к противоборству. Например, в политической борьбе объектом конфликта является реальная власть в обществе, но каждый из субъектов политического противоборства старается доказать, что основной мотив его конкретной конфликтной активности — стремление добиться максимально возможных благ для своих избирателей.

Определение основного объекта является непременным условием успешного разрешения любого конфликта. В противном случае конфликт или не будет разрешен в принципе (тупиковая ситуация), или будет разрешен не в полной мере, и во взаимодействии субъектов останутся тлеющие угли для новых столкновений.

В основе социального конфликта может быть не один, а несколько спорных вопросов (проблем). Каждый вопрос следует рассматривать как разногласие, противоречие, которое требует своего решения. Спорные вопросы необходимо идентифицировать и сгруппировать в соответствии с причинами их происхождения и характером восприятия.

## Основные виды социальных конфликтов.

В зависимости от мотивации конфликта выделяют три блока социальных конфликтов:

### Конфликт потребностей

Современная ситуация в мире выдвигает проблему ресурсов или жизненных потребностей на одно из первых мест.

Конфликты по поводу потребностей могут быть подразделены на два типа: во-первых, конфликт из-за реальной или кажущейся ограниченности ресурсов; во-вторых, из-за соотношения краткосрочных и долгосрочных потребностей.

Рассмотрение конфликта потребностей в различных сферах жизнедеятельности человека и общества показывает, что потребности нельзя сводить лишь к сумме внешних требований, проистекающих из социальных и экономических условий. Они представляют собой опре­деленные стержневые линии организации всей системы взаимодействия в социуме. Они проявляются в массовых привычках и навыках культуры, которые усваиваются людьми в ходе их социализации, индивидуального раз­вития, воспитания.

Вместе с тем проблема определения приоритетности тех или иных потребностей остается важнейшей пробле­мой социально-политического характера. Ни одно госу­дарство, ни одна политическая партия не может в своей практической политике закрывать глаза на потребностные, по сути дела сущностные конфликты, которые свя­заны не только с определенными вариантами использо­вания ресурсов, но и с выбором определенных вариантов развития самой культуры.

Ресурсы в качестве объекта конфликтов рассматриваются, пожалуй, наиболее часто, главным образом, в предметном плане обладания ими или стремления к их обретению субъектами в интересах пополнения своего ресурсного потенциала. К ресурсам относят все то, что может быть эффективно использовано, то есть с пользой употреблено для удовлетворения потребностей субъекта, реализации его интересов и целей. Отсюда ясно, что речь идет об определенных средствах обеспечения потребностей, вытекающих из них интересов и целей.

Ресурсы – материальные (финансы, техника, технологии, земля, ее недра и т.п.) и духовные (культура, наука, образование и т.п.) – составляют типичный объект конфликтов. В особенности тогда, когда их распределение в обществе неравномерно, непропорционально, несправедливо, облегчая доступ к ним одним социальным субъектам и затрудняя другим или же вообще обеспечивая одних за счет других. Последние, испытывая ущемление и трудности в обеспечение собственного ресурсного потенциала, имеют все основания для противоборства такому положению вещей, оказываясь таким образом в противостоянии с теми, кого оно устраивает.

###  Конфликт интересов.

Общее между потребностями и интересами состоит в том, что в обоих случаях мы имеем дело со стремлениями людей, непосредственно воздействующими на их социаль­ное и экономическое поведение. Однако если потребности ориентируют поведение людей на обладание теми бла­гами, которые оказываются жизненно необходимыми или стимулируют жизненно значимые способы деятельности человека, то интересы — это те стимулы действия, кото­рые проистекают из взаимного отношения людей друг к другу.

 Непосредственный предмет социального интере­са — это не само благо как таковое, а те позиции индивида или социального слоя, которые обеспечивают возможность получения этого блага. Как в повседневной речи, так и в теоретическом анализе инте­ресы гораздо чаще соединяются с социальным поло­жением, которое фиксирует на определенное время со­вокупность возможностей, предоставляемых действующе­му лицу обществом. Именно социальное положение очерчивает границы доступного и возможного для индивида и социальной группы.

Статус, выступая объектом борьбы между определенными социальными субъектами, выступает для них главным образом не как средство, а как условие обеспечения своей нормальной жизнедеятельности, за которое также стоит побороться, если к тому побуждает сложившееся положение вещей. Ведь от него зависит, каким – равноправным или неравноправным – будет положение субъекта в обществе, среди других социальных субъектов, насколько свободными или принужденными будут его взаимоотношения с ними, в какой мере будет сохранено или ущемлено его чувство собственного достоинства, и т. п.

Со стороны общества на формирование интересов ока­зывают наибольшее воздействие институты и системы распределения жизненных благ, сложившиеся в нем. Так или иначе через системы распределения решается наибо­лее существенная задача организации любой социальной общности: соотнесения результата деятельности и при­знания этого результата через вознаграждение. При этом не следует иметь в виду лишь материальное или финан­совое вознаграждение. В качестве вознаграждения может использоваться весьма широкий спектр не только имущественных, но и духовных благ, предоставление которых означает повышение престижа вознаграждаемого лица или социальной группы за то, что считается или признается полезным для общества.

 Через определенные виды соединения пользы и на­грады общество организует интересы социальных групп, направляя их по некоторым более или менее стабильным каналам. Интересы поэтому направлены не на абстрактное общество вообще, а на систему социальных институтов и прежде всего на институты распределения, которые оказываются главными инстру­ментами регулирования социального положения.

### Ценностный конфликт.

Современная культура предполагает достаточно широкие рамки терпимости, то есть возможности общения и совместного действия людей или групп, привер­женных разным системам мировоззрения и различным ценностным ориентациям. Однако терпимость и взаимное признание пока еще не являются доминирующими спо­собами взаимоотношений между ценностными установ­ками. Достаточно часто системы ценностей выступают в качестве самодостаточных источников мотивации, дейст­вующих на основе деления человеческих сообществ на «своих и чужих». Именно в этом случае мы наблюдаем ценностный конфликт. Различия между «своими и чужими», между «нами и ими» приобретают определяющее значение и становятся доминирующим фактором индивидуальной и групповой мотивации. Ценностные противо­стояния и приоритеты — и в этом их особенность — основаны на вере. В соответствии с верой выстраивается и знание, т.е. система рациональных аргументов, объясняющих и оправдывающих исходные символы веры — постулаты, на основе которых строится данная система ценностей.

Ценности, понятые, разумеется, не в широком смысле – как все то, что положительно значимо с точки зрения удовлетворения человеческих потребностей, а более узко - как нечто принципиально важное для определенного социального субъекта и его жизнедеятельности, весьма часто выступают в качестве объекта социальных конфликтов, за которые он готов решительно бороться. Они вообще не могут выступать средством для обеспечения тех или иных его потребностей, интересов, устремлений, как это имеет место с ресурсами, а служат для него только самоцелью, выражением его понимания самого себя, своей собственной сути, с потерей которой исчезает и он сам как нечто самостоятельное, самоопределяющееся, достойное признания и уважения со стороны других субъектов. Конфликты на почве ценностей, также в отличие от конфликтов на почве ресурсов, как правило, возникают из-за навязывания их одним социальным субъектом другому, принудительного к ним приобщения, либо – из-за пренебрежительного к ним отношения со стороны других субъектов.

С учетом мотивации конфликта и субъективных восприятий конфликтной ситуации выделяют следующие типы конфликтов:

1. ложный конфликт — субъект воспринимает ситуацию как конфликтную, хотя реальных причин для конфликта нет;
2. потенциальный конфликт — существуют реальные основания для возникновения конфликта, но пока одна из сторон или обе стороны в силу тех или иных причин (например, из-за недостатка информации) еще не осознали ситуацию как конфликтную;
3. истинный конфликт — реально возникшее столкновение между сторонами. В свою очередь истинный конфликт можно разделить на следующие подвиды:
* конструктивный конфликт, возникший на основе реально существующих между субъектами противоречий
* случайный конфликт — конфликт, возникший по недоразумению или случайному стечению обстоятельств;
* смещенный конфликт — конфликт, возникший на ложном основании, когда истинная причина конфликта скрыта
* неверно приписанный конфликт — это конфликт, в котором истинный виновник, субъект конфликта находится за «кулисами» противоборства, а в конфликте задействованы участники, не имеющие отношения к конфликту.

Еслиза основание классификации берется психическое состояние сторон и соответствующее этому состоя­нию поведение людей в конфликтных ситуациях, то кон­фликты делят на рациональные и эмоциональные. В за­висимости от целей конфликта и его последствий конф­ликты подразделяют на позитивные и негативные, конст­руктивные и деструктивные.2

## Основные стадии развития конфликта

Обычно в социальном конфликте выделяют четыре стадии развития: предконфликтную, собственно конфликт (стадию развития конфликта), стадию разрешения конф­ликта, послеконфликтную стадию:

### Предконфликтная стадия

Конфликту предшествует предконфликтная ситуация. Это рост напряженности в отношении между потенциаль­ными субъектами конфликта, вызванный определенными противоречиями. Лишь те противоречия, которые осознаются потенциальными субъектами конфликта как несовместимые противопо­ложности интересов, целей, ценностей и т. д., ведут к обострению социальной напряженности и конфликтам.

Социальная напряженность тоже не всегда является предвестником конфликта. Это сложный социальный феномен, причины возникновения которого могут быть са­мые различные. Вот некоторые наиболее характерные из причин, вызывающих рост со­циальной напряженности:

а) реальные «ущемления» интересов, потребностей и ценностей людей;

б) неадекватное восприятие происходящих в обществе или отдельных социальных общностях изменений;

в) неверная или искаженная информация о тех или иных (реальных или мнимых) фактах, событиях и т. д.3

Социальная напряженность по сути представляет собой психологическое состояние людей и до начала конфликта носит латентный (скрытый) характер. Наиболее характерным проявлением социальной напряженности в этот период являются групповые эмоции.

Одним из ключевых понятий в социальном конфликте является также «неудовлетворенность». Накопление неудовлетворенности существующим положением дел и ходом развития событий ведет к росту социальной напряженности.

Предконфликтную стадию можно условно разделить на три фазы развития, для которых характерны следующие особенности во взаимоотношении сторон:

* возникновение противоречий по поводу определенного спорного объекта; рост недоверия и социальной напряженности; предъявление односторонних или взаимных претензий, уменьшение контактов и накопление обид;
* стремление доказать правомерность своих притяза­нии и обвинение противника в нежелании решать спорные вопросы «справедливыми» методами; замыкание на своих собственных стереотипах; появление предубежденности и неприязни в эмоциональной сфере;
* разрушение структур взаимодействия; переход от взаимных обвинений к угрозам; рост агрессивности; фор­мирование образа «врага» и установка на борьбу.

Таким образом, конфликтная ситуация постепенно трансформируется в открытый конфликт. Но сама по себе конфликтная ситуация может существовать длительный период времени и не перерастать в конфликт. Для того, чтобы конфликт стал реальным, необходим инцидент.

Инцидент — это формальный повод для начала непосредственного столкновения сторон.

Инцидент может произойти случайно, а может быть спровоцирован субъектом (субъектами) конфликта. Инцидент может также явиться результатом естественного хода развития событий. Бывает, что инцидент готовит и прово­цирует некая «третья сила», преследующая свои интересы в предполагаемом «чужом» конфликте.

 Инцидент знаменует собой переход конфликта в новое качество. В сложившейся ситуации возможны три основных варианта поведения конфликтующих сторон.

• стороны (сторона) стремятся уладить возникшие противоречия и найти компромисс;

• одна из сторон делает вид, что «ничего особенной не произошло» (уход от конфликта);

• инцидент становится сигналом к началу открытой противостояния. Выбор того или иного варианта во многом зависит от конфликтной установки (целей, ожиданий) сторон.

### Стадия развития конфликта

Начало открытого противоборства сторон является результатом конфликтного поведения, под которымпонимают действия, направленные на противостоящую сторону с целью захвата, удержания спорного объекта или принуждения оппонента к отказу от своих целей или к их изменению. Выделяют несколько форм конфликтного поведения:

а) активно-конфликтное поведение (вызов);

б) пассивно-конфликтное поведение (ответ на вызов);

в) конфликтно-компромиссное поведение;

г) компромиссное поведение.4

В зависимости от конфликтной установки и формы конфликтного поведения сторон конфликт приобретает свою собственную логику развития. Развивающийся конфликт имеет тенденцию создавать дополнительные причины своего углубления и разрастания.

Можно выделить три основные фазы в развитии конфликта на его второй стадии.

1. Переход конфликта из латентного состояния в открытое противоборство сторон. Борьба ведется пока ог­раниченными ресурсами и носит локальный характер. Происходит первая проба сил. На этой фазе еще суще­ствуют реальные возможности прекратить открытую борь­бу и решить конфликт иными методами.

2. Дальнейшая эскалация противоборства. Для достижения своих целей и блокирования действий противника вводятся все новые и новые ресурсы сторон. Почти все возможности найти компромисс упущены. Конфликт ста­новится все более неуправляемым и непредсказуемым.

3. Конфликт достигает своего апогея и принимает форму тотальной войны с применением всех возможных сил и средств. На этой фазе конфликтующие стороны как бы забывают истинные причины и цели конфликта. Главной целью противоборства становится нанесение максимального урона противнику.

### Стадия разрешения конфликта

Длительность и интенсивность конфликта зависят от многих факторов: от целей и установок сторон, от имею­щихся в их распоряжении ресурсов, от средств и методов ведения борьбы, от реакции на конфликт окружающей среды, от символов победы и поражения, от имею­щихся и возможных способов (механизмов) нахождения консенсуса и т. д.

На определенной стадии развития конфликта у конфликтующих сторон могут существенно измениться представления о своих возможностях и о возможностях про­тивника. Наступает момент «переоценки ценностей», обусловленный новыми, возникшими в результате конф­ликта отношениями, новой расстановкой сил, осознанием невозможности достичь целей или непомерной цены успеха. Все это стимулирует изменение тактики и страте­ги конфликтного поведения. В этой ситуации одна или обе конфликтующие стороны начинают искать пути выхо­да из конфликта и накал борьбы, как правило, идет на убыль. С этого момента фактически начинается процесс завершения конфликта, что не исключает новых обострений.

На стадии разрешения конфликта возможны следующие варианты развития событий:

1) очевидный перевес одной из сторон позволяетей навязать более слабому оппоненту свои условия прекращения конфликта;

2) борьба идет до полного поражения одной из сторон;

3) из-за недостатка ресурсов борьба принимает затяжной, вялотекущий характер;

4) исчерпав ресурсы и не выявив явного (потенциаль­ного) победителя, стороны идут на взаимные уступки в конфликте;

5) конфликт может быть также остановлен под давле­нием третьей силы.5

Социальный конфликт будет продолжаться до тех пор, пока не появятся очевидные, четкие условия его прекра­щения. В полностью институализированном конфликте такие условия могут быть определены еще до начала противоборства (например, как в игре, где существуют правила ее завершения), а могут быть выработаны и взаимно согласованы уже в ходе развития конфликта. Если же конфликт институализирован частично или не институализирован совсем, то возникают дополнительные проблемы его завершения. Существуют также абсолютные конфликты, в которых борьба ведется до полного' уничтожения одного или обоих соперников.

Существует много способов для завершения конфликта. В основном они направлены на изменение самой конфликтной ситуации либо путем воздействия на участников конфликта, либо путем изменения характеристики объекта конфликта, либо иными способами.

Завершающий этап стадии разрешения конфликта предполагает проведение переговоров и юридическое оформление доступных договоренностей. В межличностных и межгрупповых конфликтах результаты переговоров могут иметь форму устных договоренностей и взаимных обязательств сторон. Обычно одним из условий для на­чала переговорного процесса является временное пере­мирие. Но возможны варианты, когда на стадии предва­рительных договоренностей стороны не только не прекра­щают «боевых действий», но идут на обострение конф­ликта, стремясь упрочить свои позиции на переговорах. Переговоры предполагают взаимный поиск компромисса конфликтующими сторонами и включают следующие возможные процедуры:

• признание наличия конфликта;

• утверждение процедурных правил и норм;

• выявление основных спорных вопросов (оформление протокола разногласий);

• исследование возможных вариантов решения проблем;

• поиск соглашений по каждому спорному вопросу и урегулированию конфликта в целом;

• документальное оформление всех достигнутых дого­воренностей;

• выполнение всех принятых взаимных обязательств.6

Переговоры могут отличаться друг от друга как уров­нем договаривающихся сторон, так и существующими между ними разногласиями. Но основные процедуры (элементы) переговоров остаются неизменными.

### Послеконфликтная стадия

Завершение непосредственного противоборства сторон не всегда означает, что конфликт полностью разрешен. Степень удовлетворенности или неудовлетворенности сторон заключенными мирными договоренностями во многом будет зависеть от следующих положений:

— насколько удалось в ходе конфликта и последующих переговоров достичь преследуемой цели;

— какими методами и способами велась борьба;

— насколько велики потери сторон (людские, материальные, территориальные и др.);

— насколько велика степень ущемленности чувства собственного достоинства той или иной стороны;

— удалось ли в результате заключения мира снять эмоциональное напряжение сторон;

— какие методы были положены в основу переговор­ного процесса;

— насколько удалось сбалансировать интересы сторон;

— был ли компромисс навязан под силовым давлением (одной из сторон или некой «третьей силой»), или явился результатом взаимного поиска путей решения конфликта;

— какова реакция окружающей социальной среды на итоги конфликта.

Если одна или обе стороны считают, что подписанные мирные соглашения ущемляют их интересы, то напряженность во взаимоотношениях сторон сохранится,а прекращение конфликта может восприниматься как вре­менная передышка. Мир, заключенный вследствие обо­юдного истощения ресурсов, также не всегда способен разрешить основные спорные проблемы, ставшие причи­ной конфликта. Наиболее прочным является мир, заклю­ченный на основе консенсуса, когда стороны считают, конфликт полностью разрешенным и строят свои отноше­ния на основе доверия и сотрудничества.

## Функции социального конфликта

Конфликт выполняет самые разнообразные социальные функции, как положительные, так и отрицательные. Суще­ствуют объективные и субъективные оценки последствий конфликта.

Позитивное или негативное воздействие конфликта во многом обусловлено также той социальной системой, в которой присутствует конфликт. В свободно структурированных группах и открытых обществах, где конфликт считается нормой и где существуют разнообразные механизмы его урегулирования, конфликт, как правило способствует большой жизнеспособности, динамизму и восприимчивости к прогрессу. В тоталитарном обществе социальный конфликт не признается в принципе, а единственным механизмом его разрешения является подавление силой

Вот некоторые позитивные функции конфликта, характерные для открытых социальных структур.

1. Конфликт вскрывает и разрешает возникающиевотношениях между людьми противоречия и тем самым способствует общественному развитию. Своевременна выявленный и разрешенный конфликт может предотвратить более серьезные конфликты, ведущие к тяжелым последствиям.

2. В открытом обществе конфликт выполняет функции стабилизации и интеграции внутригрупповых и межгрупповых отношений, снижает социальное напряжение.

3. Конфликт многократно увеличивает интенсивность связей и отношений, стимулирует социальные процессы и придает обществу динамичность, поощряет творчество и инновации, способствует общественному прогрессу.

4. В состоянии конфликта люди более четко осознают как свои, так и противостоящие им интересы, полнее выявляют существование объективных проблем и противоречий общественного развития.

5. Конфликт способствует получению информации об окружающей социальной среде, о соотношении силового потенциала конкурирующих формирований.

6. Внешний конфликт способствует внутригрупповой интеграции и идентификации, укрепляет единство группы, нации, общества, мобилизует внутренние ресурсы. Он также помогает находить друзей и союзников и выявляет врагов и недоброжелателей.

 7. Внутренние конфликты (в группе организаций, обществ) выполняют следующие функции:

— создание и поддержание баланса сил (в том числе и власти);

— социальный контроль за соблюдением общепринятых норм, правил, ценностей;

— создание новых социальных норм и институтов и обновление существующих;

 — адаптация и социализация индивидов и групп;

— группообразование, установление и поддержание нормативных и физических границ групп;

— установление и поддержание относительно стабиль­ной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений,

 — установление неформальной иерархии в группе и обществе, в том числе выявление неформальных лидеров.

 8. Позитивные функции конфликта заключаются также в том, что он выявляет позиции, интересы и цели учас­тников и тем самым способствует сбалансированному решению возникающих проблем. В открытой социальной системе конфликт выполняет роль «предохранительного клапана», своевременно выявляя возникающие противоречия и сохраняя социальную структуру в целом.

Конфликт несет в себе негативные функции:

— когда он ведет к беспорядку и нестабильности;

— когда общество не в состоянии обеспечить мир и порядок;

— когда борьба ведется насильственными методами;

— когда следствием конфликта являются большие материальные и моральные потери;

— когда возникает угроза жизни и здоровью людей. К негативным можно отнести большинство эмоциональ­ных конфликтов, и в частности конфликты, возникающие вследствие социально-психологической несовместимости людей. Негативными считаются также конфликты, затруд­няющие принятие необходимых решений. Негативные последствия может иметь и затянувшийся позитивный конфликт.

# Типы социальных конфликтов.

### Внутриличностные конфликты

 Решение внутриличностных конфликтов прежде всего зависит от самого человека, от способности и возможности жить в согласии (в гармонии) с самим собой и окружающей средой. Такие конфликты можно условно обозначить как конфликты «между тем, что есть и тем, что хотелось бы иметь». Другие варианты таких конфликтов: «между тем, чего вы хотите и тем чего не хотите», «между тем, кто вы есть и тем, кем хотели бы быть» и т. д. С оценочной точки зрения внутриличностные конфликты можно представить как борьбу двух позитивных или двух негативных тенденций или как борьбу позитивной и негативной тенденции в психике одного субъекта. Возможны варианты, когда тенденции содержат в себе и положительные, и отрицательные моменты одновременно (например, предложенное повышение в должности предполагает нежелательный переезд на новое место жительства).

Личность представляет собой устойчивую систему социально значимых черт, обусловленных существующей системой общественных отношений, культурой и биологическими особенностями индивида. Внутриличностный кон­фликт, как и любой другой социальный конфликт, пред­полагает конфликтное взаимодействие двух и более сто­рон. В одной личности могут одновременно существовать несколько взаимоисключающих потребностей, целей, цен­ностей, интересов. Все они социально обусловлены, даже если носят чисто биологический характер, так как их удов­летворение связано с целой системой определенных социальных отношений. Поэтому и внутриличностный кон­фликт является социальным конфликтом.

Любое действие человека представляет собой и вза­имодействие с Другим внутри него самого, и противодей­ствие Другому как участнику диалога. Но конфликт вы­зывают лишь равные по значимости взаимоисключающие тенденции, когда личность как бы раздваивается в принятии решения, когда выбор той или иной тенденции предполагает силовое давление Одного на Другого, т. е. противоборство и насилие.

 Выделяют психологи­ческий конфликт, когда преграда для тех или иных действий кроется в нас самих. Это проблемы выбора из двух различных стремлений:

а) конфликт потребностей (самому хочется съесть и угостить надо);

б) конфликт между социальной нормой и потребнос­тью (любовь и норма);

в) конфликт социальных норм (дуэль и церковь).7

Одним из видов внутриличностного конфликта являет­ся неосознанный внутренний конфликт. В основе его лежат любые не полностью разрешенные в прошлом конфликтные ситуации, о которых мы уже забыли. Но на бессознательном уровне мы продолжаем нести груз неразрешенных в прошлом проблем и непроизвольно вос­производим старые конфликтные ситуации, как бы пыта­ясь решить их вновь. Поводом для возобновления нео­сознанного внутреннего конфликта могут стать обстоятель­ства, схожие с прошлой неразрешенной ситуацией.

Соревновательность и соперничество пронизывают все сферы нашей жизни, и нередко превосходство для одного означает неудачу для другого. Потенциальное враждебное напряжение порождает страх. Источником страха может быть также перспектива неудачи и угроза потерять чувство самоуважения. Рыночные отношения предполагают агрессивно-конкурентное взаимодействие, а христи­анская мораль проповедует братскую любовь людей друг, к другу. Реклама стимулирует наши потребности, а ре­альная жизнь становиться препятствием на пути их удов­летворения. В таких условиях окружающая человека среда становится одним из основных источником внутриличностных конфликтов.

Нетрудно заметить, что в примерно одинаковых конф­ликтных ситуациях разные люди ведут себя далеко не одинаково. Социальная психология выделяет четыре наи­более распространенных типа поведения людей в конф­ликтных ситуациях: «Первый тип — агрессивное поведе­ние, способствующее развитию конфликта; второй — по­ведение, свидетельствующее о склонности к компромис­су; третий связан со склонностью к подчинению, т. е. к принятию решения противоположной стороны; четвертый тип обнаруживает склонность к уходу от конфликта».8 В реальной жизни каждый из этих типов в чистом виде не встречается, но большинство людей, с определенны­ми оговорками, можно отнести к тому или иному типу конфликтного поведения.

#### Способы разрешения внутриличностных конфликтов

Одним из основных способов выхода из внутриличностных конфликтов является адекватная оценка ситуации, в которой оказался индивид. Она включает в себя само­оценку индивида и оценку сложности существующих проблем. В социальной психологии есть понятие «реф­лексия». Это способность человека взглянуть на свою си­туацию с позиции внешнего наблюдателя, одновременно осознать себя в этой ситуации и то, как он воспринима­ется другими людьми. Рефлексия помогает человеку выявить истинные причины своего внутреннего напряже­ния, своих переживаний и тревог, правильно оценить сложившуюся ситуацию и найти разумный выход из кон­фликта.

Д.Карнеги рекомендует в конфликтных ситуациях (для преодоления стресса) не паниковать, а принимать слу­чившиеся как свершившийся факт и действовать, отбро­сив эмоции. «Мне кажется, — пишет Карнеги, — 50% моих волнений исчезают, когда я принимаю ясное, ос­мысленное решение; еще 40% обычно улетучиваются, когда я приступаю к его осуществлению.

Итак, я преодолеваю свое беспокойство примерно на 90% благодаря выполнению следующих принципов:

1. Точное описание волнующей меня ситуации.

2. Запись возможных действий, которые я могу пред­принять.

3. Принятие решения.

4. Немедленное осуществление этого решения».9

Особый подход нужен при разрешении неосознанного внутреннего конфликта. Проблема заключается в том, что такой конфликт существует на подсознательном уровне и его причины не ясны для самого носителя конфликта. Человек может болезненно реагировать на определенные жизненные ситуации, его могут раздражать какие-то со­бытия или действия окружающих, он может испытывать неприязнь к определенного типа людям. Причины таких конфликтов надо искать прежде всего в себе самом. Для этого необходимо тщательно проанализировать несколько типичных ситуаций, которые вызывают вашу негативную реакцию и задать себе несколько вопросов типа:

* что меня раздражает в этом ...?
* почему я так реагирую на это ...?
* как я себя веду при этом ...?
* почему другие на это ... реагируют иначе?
* насколько адекватно я реагирую на это ...?
* в чем причина моего раздражения?
* не случалось ли со мной нечто подобное прежде?10

Возможны и другие варианты вопросов, которые по­могут лучше разобраться в себе самом. Если человек сумеет осознать реальные источники своих внутренних конфликтов, он освободится от груза старых проблем и будет реагировать на кризисные ситуации адекватно.

#### Последствия внутриличностного конфликта

Если выход из конфликта не найден, то внутреннее напряжение продолжает усиливаться. Когда рост напряжения превышает определенную величину, то происходит психологический срыв и человек оказыва­ется выведенным из душевного равновесия. В таком со­стоянии он уже, как правило, не в состоянии справиться с возникшей проблемой. Негативные последствия конф­ликта чреваты стрессами, неврозами, повышенной тревож­ностью, общей психологической подавленностью челове­ка или чрезмерной агрессивностью, которая может быть направлена на объекты, не имеющие никакого отноше­ния к конфликту.

Обратной стороной агрессии является регрессия — негативный защитный механизм (бегство от ситуации). Регрессия не решает проблему, ситуация остается и вся энергия конфликта, не нашедшая выхода вовне, направ­ляется на разрушение самой личности.

Таким образом, как бесконтрольный выход энергии конфликта вовне, так и искусственное ее сдерживание негативно воздействуют на личность и окружающих. Наиболее эффективным способом решения внутриличностного конфликта является адекватная эмоциональная ре­акция личности — конгруэнтность.

Итак, внутриличностный конфликт может иметь как положительные, так и отрицательные последствия для личности и окружающих. Поэтому каждый человек дол­жен уметь управлять своей конфликтностью: использовать ее лишь в необходимых случаях, когда другими сред­ствами решить свои проблемы не удается; направлять конфликтную активность в нужное русло, в нужное вре­мя и в адекватных пропорциях; сдерживать свою избыточную конфликтность и использовать ее в других сфе­рах жизнедеятельности с пользой для себя и окружаю­щих. Кроме того, надо отводить конфликту соответствую­щее место (не драматизировать) и уметь извлекать из конфликтной ситуации определенную пользу (например, полезный опыт).

### Межличностные конфликты

Межличностные конфликты можно рассматривать как столкновение личностей в процессе их взаимоотношений. Такие столкновения могут происходить в самых различ­ных сферах и областях (экономической, политической, производственной, социокультурной, бытовой и т. д.). Причины таких столкновений бесконечно многообразны — от удобного места в общественном транспорте до прези­дентского кресла в государственных структурах.

 Межличностные конфликты возникают как между впер­вые встретившимися, так и между постоянно общающи­мися людьми. И в том и в другом случае важную роль во взаимоотношениях играет личное восприятие партнера или оппонента. Препятствием на пути к нахождению согласия между индивидами может стать негативная установка, сформи­ровавшаяся у одного оппонента по отношению к друго­му. Установка представляет собой готовность, предрас­положенность субъекта действовать определенным обра­зом. Это определенная направленность проявления пси­хики и поведения субъекта, готовность к восприятию будущих событий. Она формируется под воздействием слухов, мнений, суждений о данном индивиде (группе, явлении и др.).

Взаимодействуя с другими людьми, человек защища­ет прежде всего свои личные интересы, и это нормаль­но. Возникающие при этом конфликты представляют со­бой реакцию на препятствия достижению целей. И от того, насколько значимым для конкретного индивида представляется предмет конфликта, во многом будет зависеть и его конфликтная установка.

Индивиды сталкиваются в межличностных конфликтах, защищая не только свои личные интересы. Они могут также представлять интересы отдельных групп, институ­тов, организаций, трудовых коллективов, общества в целом. В таких межличностных конфликтах накал борьбы и возможности нахождения компромиссов во многом определяются конфликтными установками тех социальных групп, представителями которых являются оппоненты.

Все межличностные конфликты, возникающие из-за столкновения целей и интересов, можно условно разде­лить на три основных вида.

Первый — предполагает принципиальное столкновение, в котором реализация целей и интересов одного оппонен­та может быть достигнута только за счет ущемления интересов другого.

Второй — затрагивает лишь форму отношений между людьми, но при этом не ущемляет, их духовных, мораль­ных и материальных потребностей' и интересов.

Третий — представляет собой мнимые противоречия, которые могут быть спровоцированы либо ложной (иска­женной) информацией, либо неверной интерпретацией событий и фактов.

Межличностные конфликты можно также разделить на следующие виды:

а) соперничество — стремление к доминированию;

б) спор — разногласия по поводу нахождения наи­лучшего варианта решения совместных проблем;

в) дискуссия — обсуждение спорного вопроса.

В зависимости от причин конфликта и от способов конфликтного поведения оппонентов межличностный, конфликт может иметь следующие варианты исхода:

* уход от разрешения конфликта, когда одна из сто­рон как бы не замечает возникших противоречий;
* сглаживание противоречий, когда одна из сторон либо соглашается с предъявленными ей претензиями (но только в данный момент), либо стремится оправдать себя;
* компромисс — взаимные уступки обеих сторон;
* эскалация напряженности и перерастание конфлик­та во всеобъемлющее противостояние;
* силовой вариант подавления конфликта, когда одну или обе стороны принуждают силой (угрозой применения силы) принять тот или иной вариант исхода противоречия.11

Межличностный конфликт может иметь открытую и латентную формы проявления. Открытый конфликт содержит прямые, непосредственные действия субъектов друг против друга. В условиях латентной формы конфликт осуществляется не путём прямых столкновений и противоборства, а завуалированными методами, посредством создания препятствий для оппонента косвенным путём.

Решающее влияние на выбор модели поведения в межличностном конфликте оказывает сама личность – её потребности, установки, привычки, образ мышления, стиль поведения, её прошлый опыт решения проблем и поведения в конфликте. Существенную роль нередко играют и её внутренние духовные противоречия, поиски и метания.

#### Предупреждение и разрешение межличностных конфликтов

Если возникла конфликтная ситуация, то прежде чем «ввязываться в драку», необходимо серьезно взвесить ее возможные «за» и «против» в предлагаемом конф­ликте и задать себе несколько вопросов:

* действительно ли существуют противоречия, из-за которых стоит конфликтовать?
* возможно ли решить возникшие проблемы другими способами, не прибегая к конфликту?
* существуют ли гарантии, что Вы достигнете желае­мых результатов в предстоящем конфликте?
* какова будет цена победы или поражения для Вас и Вашего оппонента?
* каковы возможные последствия конфликта?
* Как будут реагировать на конфликт окружающие Вас люди?

Желательно, чтобы ваш оппонент в предполагаемом конфликте с этих же позиций проанализировал возникшую конфликтную ситуацию и возможные пути ее развития. Всесторонний анализ конфликтной ситуации способствует нахождению взаимоприемлемых решений, предотвраща­ет открытую конфронтацию сторон и помогает не только сохранить нормальные отношения между бывшими оппо­нентами, но и установить между ними отношения взаи­мовыгодного сотрудничества.

Избежать конфликта можно, также избегая непосред­ственных контактов с конфликтными людьми или с теми, кто Вас чем-то раздражает, и с теми, кого раздражаете Вы. Существуют различные типы так называемых труд­ных людей, общение с которыми чревато возникновени­ем конфликтов.

 Одним из методов предотвращения конфликта являет­ся самоотстранение от конфликтной ситуации. В соответ­ствии с этим методом следует уклоняться от решения проблем, которые не затрагивают ваших интересов, и поэтому ваше участие в их решении ничем не обусловлено.

 Если межличностный конфликт предотвратить не удалось, то возникает проблема его урегулирования и раз­решения. Одним из первых шагов в этом направлении является факт признания существующих между индивидами противоречий. Бывают случаи, когда один из оппонентов еще не в полной мере осознал причины возник­новения проблем во взаимоотношениях с другим (сотруд­ником, соседом, другом, начальником, подчиненным и т. д.). И в этом, и в других случаях (когда наличие противоречий осознают обе стороны конфликта), откровен­ный разговор помогает более четко определить предмет спора, очертить, границы взаимных претензий, выявить позиции сторон. Все это открывает следующую стадию в развитии конфликта — стадию совместного поиска вариантов его разрешения.

Совместный поиск выхода из конфликтной ситуации также предполагает соблюдение ряда условий, например:

а) отделить реальные причины конфликта от инциден­та

б) сконцентрировать внимание на существующих про­блемах, а не на личных эмоциях;

в) действовать по принципу «здесь и сейчас», т. е. решать проблемы, непосредственно ставшие причиной данного конфликта, не вспоминая другие спорные собы­тия и факты;

 г) создавать обстановку равного участия в поисках возможных вариантов урегулирования конфликта;

 д) говорить только за себя; уметь слушать и слышать другого;

 ж) уважительно относиться к личности оппонента, го­ворить о фактах и событиях, а не о качествах той или иной личности;

 з) создавать климат взаимного доверия и сотрудниче­ства.

Важным этапом на пути разрешения конфликта явля­ется сама готовность к его разрешению. Такая готовность появляется вследствие «переоценки ценностей», когда одна или обе конфликтующие стороны начинают осозна­вать бесперспективность продолжения противостояния. В этот период происходят перемены в отношении к конф­ликтной ситуации, к оппоненту и к самому себе. Меняет­ся также конфликтная установка.

 Для успешного разрешения конфликта, в конечном счете: необходимо, чтобы обе стороны проявили желание разрешить конфликт. Но если такое желание будет про­явлено хотя бы одной стороной, то и это даст больше возможностей другой стороне для встречного шага. В межличностном конфликте люди как бы скованы взаим­ными обидами, претензиями и другими негативными эмо­циями. Сделать первый шаг на пути к разрешению кон­фликта довольно трудно: каждый считает, что уступить должен другой. Поэтому готовность к разрешению конф­ликта, проявленная одной из сторон, может сыграть ре­шающую роль в разрешении конфликта в целом.

### Конфликты между личностью группой.

Функционирование и развитие группы невозможно без единых норм и правил внутригруппового общения. Груп­повые нормы складываются спонтанно в процессе внут­ригруппового взаимодействия и представляют собой систему социальной регуляции поведения индивидов в группе. Они формируются естественным образом на базе общности взглядов, интересов, целей, ценностей всех членов группы и той социальной среды, в которой обра­зуется группа. В процессе формирования ценностно-нор­мативной системы в группе (достаточно сложном и противоречивом) происходит своего рода «естественный отбор людей, разделяющих групповые нормы, и «отсев» тех, кто эти нормы не признает. Сформировавшаяся груп­па, как правило, имеет достаточно четкую систему своих групповых норм, соблюдение которых обязательно для всех членов группы.

Чем более сплоченной является группа, тем строже она контролирует исполнение групповых норм и требова­ний, тем более острым может быть конфликт в случае нарушения этих норм. Но не бывает правил без исключе­ний. Как и в обществе в целом, в группе люди занимают разные статусно-ролевые, структурно-функциональные и иные позиции. Поэтому одни члены группы имеют боль­ше возможностей уходить от ответственности за наруше­ние норм, другие же могут стать «козлом отпущения» и отвечать как за свои, так и за чужие «грехи». Но чем привлекательнее группа для индивида, чем ближе ему груп­повые цели, тем больше он считается с ее нормами и требованиями.

#### Причины возникновения групповых конфликтов

 Групповые нормы выполняют двойственную роль в функционировании группы. С одной стороны, они обес­печивают стабильность и предсказуемость групповой деятельности, а с другой — они могут стать препятстви­ем на пути дальнейшего развития группы. Поэтому пери­одически возникает необходимость в изменении группо­вых норм. Она может быть обусловлена как внешними, так и внутригрупповыми причинами. Внешние причины связаны с изменениями во внешней среде и необходимо­стью приспособления групповых норм к изменившимся условиям. Внутренние причины стимулируются внутри­групповыми процессами, например: изменениями в ин­тересах и целях совместной деятельности, сменой лиде­ра и изменением структуры управления, изменением качественного и количественного состава группы, желани­ем отдельных членов группы (отдельной подгруппы) из­менить нормы для достижения своих личных целей,

Изменения групповых норм (какие бы причины ни ле­жали в их основании) — процесс для группы непростой и, как правило, связан с внутригрупповыми противоречиями и конфликтами. Даже если большинство членов группы понимают необходимость этих изменений и одобряют их— отдельные члены группы, по тем или иным причи­нам, могут оказаться в оппозиции и даже выйти из соста­ва группы. Если же нормы пытается изменить отдельный член группы (отдельная подгруппа), без одобрения его деятельности другими членами, то к нему будут приме­нены соответствующие санкции, вплоть до исключения из группы.

Само членство индивида в группе является конфликт­ным. С одной стороны, человек нуждается в других для реализации своих личностных целей и интересов, а с дру­гой — он вынужден подчиняться групповым нормам и тре­бованиям, которые не всегда соответствуют его личным планам и желаниям. Поэтому нарушение групповых норм является наиболее характерной причиной внутригрупповых конфликтов. Можно выделить основные причины, по которым член (члены) группы нарушает групповые нор­мы и требования:

а) индивид преднамеренно нарушает групповые нор­мы, преследуя (защищая) свои личные цели, интересы, цен­ности;

б) индивид нарушает групповые нормы случайно или вследствие того, что еще не в полной мере освоил эти нормы (например, новый член группы);

в) индивид не в состоянии, по тем или иным причинам, выполнить предписываемые нормами требования.12

 Другим основанием для возникновения групповых кон­фликтов являются структурные и статусно-ролевые изме­нения (попытки изменений) в группе. Если группа функ­ционирует достаточно длительный период времени, то в ней возникает устойчивая социально-психологическая структура. Неформальные групповые отношения посте­пенно формализуются и приобретают относительно ста­бильную систему функций, ролей, норм, прав, обязанно­стей и взаимных ожиданий. Каждый член группы как бы «закрепляется» на определенном групповом месте в груп­повой структуре со своей ролью, статусом и ресурсами.

Статусно-ролевые позиции в группе (как и в больших социальных общностях) дифференцированы по горизон­тали и иерархизированы по вертикали. Одни члены груп­пы занимают более престижные места, выполняют бо­лее ответственные роли и имеют более высокий по отно­шению к другим статус. Члены группы, находящиеся на менее престижных местах внутригрупповой иерархии, как правило, стремятся улучшить свои статусно-ролевые по­зиции. В результате могут возникнуть так называемые статусно-ролевые внутригрупповые конфликты.

Статусно-ролевые изменения могут быть также обус­ловлены ролевыми конфликтами, которые возникают по причине несовпадения принятой (добровольно или под давлением) членом группы роли с групповыми нормами или ожиданиями. Чаще всего такие конфликты случаются тогда, когда вакантное групповое место занимает новый член группы. Адаптация и социализация в группе всегда чреваты конфликтами. Во-первых, требования группы к новичкам, как правило, бывают завышенными. Во-вторых, новый член группы обычно не в полной мере владеет все­ми тонкостями внутригруппового взаимодействия и не всегда адекватно реагирует на групповые нормы и требо­вания, чем также вызывает раздражение у других членов группы.

Можно выделить целый ряд причин, лежащих в осно­вании конфликтов между личностью и группой. Вот некоторые из них:

* ожидания личности противоречат ожиданиям груп­пы, например, качественные характеристики личности, ее поведение не соответствует групповым ожиданиям, или сама группа не соответствует ожиданиям личности;
* противоречия между личностью и группой в целях, ценностях, интересах, позициях и т.д.;
* борьба личности за повышение своего статуса в группе, в том числе и за место лидера;
* конфликт между лидером и группой;
* конфликт между руководителем организации и не­формальной группой;
* поиск и нахождение реального или мнимого винов­ника («козла отпущения») каких-либо неудач в деятель­ности группы.13

### Межгрупповые конфликты.

Межгрупповые конфликты представляют собой столкновение отдельных групп по поводу возникнове­ния между ними конфликтных противоречий. Эти про­тиворечия могут быть обусловлены самыми различными причинами (борьба за ограниченные ресурсы, стремле­ние к доминированию, противоположные (взаимоисклю­чающие) цели, интересы, ценности и др.).

В основе межгруппового взаимодействия лежат такие понятия, как социальная идентичность и социальное сравнение. Эти понятия предполагают деление людей на «своих» и «чужих», выделение своей группы («мы-группы») из общей массы других групп («аут-группы»). Через срав­нение и противопоставление отдельные индивиды идентифицируют себя с определенной социальной общнос­тью и обеспечивают относительную стабильность внутригрупповых отношений.

Феномен социальной (групповой) идентичности вклю­чает следующие основные положения:

1. стремление индивида сохранить позитивный образ «Я» и собственную социальную идентичность;
2. важнейшим источником социальной идентичности является принадлежность к группе;
3. оценка группы базируется на принципах сравнения;
4. результаты сравнения, как правило, предполагают позитивную оценку достоинств собственной группы и не­гативную оценку аут-групп. Таким образом, наряду с по­ложительной функцией — обеспечение психологического благополучия личности — социальная идентичность сти­мулирует негативный процесс социального сравнения (противопоставления) и дискриминации аут-групп.14

К особенностям межгрупповых конфликтов относится также то, что они способствуют укреплению внутригрупповых связей и отношений, объединению всех членов группы для борьбы с внешним врагом.

Феномен сплочения перед лицом внешней угрозы ча­сто используют лидеры групп и больших социальных общностей для сохранения внутригруппового единства и укрепления своей личной власти. В наибольшей степени такая «политика» присуща закрытым группам с автори­тарной системой управления.

В открытых группах с демократическими методами управления внутригрупповое равновесие в значительной степени поддерживается благодаря множественности конфликтных ситуаций и наличию разнообразных спосо­бов и механизмов их разрешения

Взаимодействие различных групп в обществе может быть построено по разным основаниям. Группы могут соблюдать относительный нейтралитет по отношению друг к другу; могут сотрудничать на основе разделения и дополнения функций в совместной деятельности; могут конкурировать в определенных сферах и видах деятельности; могут вести непримиримую борьбу за уничтожение друг друга.

#

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Любой конфликт, как негативный, так и позитивный, может и должен быть решаем, насколько серьезным он бы ни был. Выход существует даже из тупиковой ситуации. Главное – истинное желание решить тот или иной конфликт, готовность пойти на некоторые уступки, которые при ближайшем рассмотрении окажутся несерьезными по сравнению с преимуществами, полученными в результате разрешения конфликта.

В то же время, позитивные конфликты должны и будут существовать, служа определенными стимуляторами для общества.

Таким образом, конфликты должны возникать, а люди должны их решать, дабы сохранять поступательный ход развития прогресса и истории.

# Сноски

1. Э. Асп «Введение в социологию» СПб 1998г. стр.147
2. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г. стр.110
3. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г. стр.112
4. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г. стр.114
5. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г. стр.116
6. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г. стр.117
7. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №2 1999г. стр.104
8. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №2 1999г. стр.105
9. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №2 1999г. стр.108
10. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №2 1999г. стр.109
11. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №3 1999г. стр.86
12. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №6 1999г. стр.112
13. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №6 1999г. стр.114
14. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №6 1999г. стр.120

# Список использованной литературы:

* 1. Э. Асп «Введение в социологию» СПб 1998г.
	2. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №1 1999г
	3. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №2 1999г
	4. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №3 1999г
	5. Журнал «Социально-гуманитарные знания» №6 1999г
	6. А. Г. Здравомыслов «Социология конфликта» Москва 1994
	7. «Конфликты в современной России» под ред. д. ф. н. Е.И.Степанова Москва 1999г.