**Источники, основания и причины социального конфликта**

1. Внешние и внутренние условия социального конфликта

2. Источник, основания, причины и движущие силы конфликта

3. Фазы развития конфликта

1. К необходимым условиям социального конфликта следует отнести социальную позицию, экономическое положение людей, а также степень идентификации человека с конкретной группой, культурную зрелость. Именно социальная позиция (положение) обеспечивает границы доступного и возможного для индивида и социальной группы. Последние воздействуют на формирование соответствующих реалистических желаний и устремлений. Положение, запечатленное в желаниях, чувствах и жизненных планах, превращается в совокупность сложных стимулов деятельности ? в интересы, которые и выступают в качестве основного мотива социального поведения. Противоречие же социальных интересов является главной причиной конфликтов.

2. Формулу социального конфликта можно представить как единую трихотомическую систему “субъекты ? интересы ? действия”. Таким образом, социальная причинность конфликта определяется такими социологическими категориями как потребности, интересы и ценности. Именно они являются внутренними побудителями активности, т.е. общее между потребностями, интересами и ценностями состоит в том, что во всех случаях мы имеем дело со стремлением людей, воздействующим на их социальное и экономическое поведение. Однако если потребности ориентируют поведение людей на обладание теми благами, которые жизненно необходимы, то интересы и ценности стимулируют действия, исходящие из взаимного отношения людей друг к другу. Непосредственный предмет социального интереса и ценности ? это не само благо как

таковое, а те позиции индивида или социальной группы, которые обеспечивают получение этого блага. А поскольку эти позиции не равны, постольку интересы и ценности в определенном смысле более конфликтогенны, чем потребности. Следовательно, интересы и ценности связаны с социальным положением, которое фиксирует на определенное время совокупность возможностей, предоставленных действующему лицу обществом.

3. Конфликт имеет определенный набор элементов и стадий развития, которые характеризуют различного рода конфликтные взаимодействия как на уровне личности, так и между субъектами. С одной стороны, это стадии развертывания социального противоречия, а с другой ? собственная динамика социального конфликта.

**Формы выражения, структура и функции социального конфликта**

1. Структура конфликта

2. Функции конфликта

3. Формы выражения социального конфликта

1. Структура социального конфликта может быть представлена следующим образом: 1) противоречие, которое выражено в проблеме и является объективной предпосылкой конфликта (источник конфликта); 2) люди как носители данного противоречия, представляющие различные социальные интересы (субъекты конфликта); 3) объект конфликта (скрытые нужды) ? блага, ресурсы, по которых поводу чего возникает конфликт; 4) предмет конфликта (открытые нужды) ? материальные образования с ним связанные; 5) столкновение субъектов конфликта (процесс, активная фаза), в котором как бы происходит “противоречие в действии”. Столкновение также

характеризуется эмоциональной окраской и психологическими установками субъектов. Поскольку конфликт представляет собой высшую (активную) стадию развития противоречия, то в случае отсутствия последней составляющей (столкновения) мы имеем дело с латентным, т. е. скрытым конфликтом, выявление которого наиболее сложно. Такой конфликт также можно назвать “недоразвитым” в силу его остановки своего развития на стадии противоречия.

2. Функции конфликта имеют общий и специальный характер. Они связаны с типом и уровнем конфликта. Могут быть выделены следующие функции: а) интегративная; б) коммуникативная; в) мобилизационная; г) деструктивная; д) конструктивная. Баланс негативного и позитивного начал в структуре каждого конкретного социального конфликта.

3. Формы выражения социального конфликта имеют различные модификации. Они резко

отличаются в зависимости от уровня субъектности. Внутриличностный конфликт представлен многообразно. В частности, такие формы как эмоционально-психическая напряженность (тревога, страх, фрустрация), столкновение противоположных норм, ценностей, оценок, переживаний, настроений и стереотипов поведения свидетельствуют о внутреннем разладе, выражаемом вовне в неакдекватных действиях. Межличностный конфликт всегда представляет собой непосредственные формы очного или заочного контакта, содержащего мотивы соперничества, столкновения и поиска согласия. Внутригрупповой и межгрупповой конфликт, как правило, вначале аморфен (случайные коллизии), но по ходу его развертывания структурируется и воплощается в формировании групповой идентичности (свои и чужие), в организованном

противоборстве, кооперации и конкуренции, борьбе референтных групп, в степени консолидации, сплоченности группы вокруг значимых целей. На уровне социального конфликта имеются структурированные интересы, выражаемые представителями, агентами крупных социальных общностей, как правило, оформленные организационно, обеспеченные материально и идеологически. Это национальные, социально-классовые, государственные конфликты. Конфликты в организациях ? это групповые и социальные разновидности конфликта. Их особенность заключается в их погруженности в формальные и неформальные структуры организаций.

**Модели развития социального конфликта на разных уровнях**

1. Динамика внутри- и межличностного конфликта

2. Динамика межгруппового конфликта

3. Динамика социального конфликта

1. Внутри- и межличностный конфликт включает в себя не только чисто психологические, социально-психологические характеристики, но и такие процессы как конфликт мотивов, ценностей, деперсонализацию, самоотчуждение, интериоризацию социальной напряженности, агрессию, и др., показывающие инверсию (превращение) внешнего конфликта в структуру ценностей и поведения личности.

2. Межгрупповой конфликт отличается насыщенностью, напряженностью и разнообразием интерсубъективных связей. При этом формируется особая микросоциальная среда, где индивиды взаимодействуют как представители общностей, отождествляют себя с своей группой и противопоставляют чужой. Феномен “мы” и “они”. Сочетание групповой сплоченности, эмоциально-действенной идентификации и групповой враждебности. Конфликт индивидуальности и типичности в случае слитности с группой.

3. Динамика социального конфликта включает в себя следующие элементы и фазы: 1). Причина конфликта: несовпадение интересов (объективное противоречие); 2). Факторы, влияющие на возможность разрастания, причины конфликта (обострение объективного противоречия); 3). Осознание субъектами конфликт противоречивости интересов (конфликтная ситуация); 4). Инцидент (повод) для конфликта; 5). Реакция субъектов на конфликт. 6а). Пассивная (конфликт не происходит); 6б). Активная (конфликт происходит): деструктивный уровень - конструктивный уровень; 7). Управление конфликтом; 8а). Происходит; 8б). Не происходит; 9а). Функциональные (позитивные) последствия; 9б). Дисфункциональные (негативные) последствия; 10).Регулирование и разрешение конфликта.

**Основные подходы и стили разрешения конфликта**

1. Подходы к разрешению конфликта в разных социальных системах

2. Многообразие стилей разрешения конфликта

3. Управление конфликтом

1. Разрешение конфликтов зависит от общих принципов социально-экономического и политического порядка, принятых в конкретном обществе. Социальные системы могут быть тоталитарными, авторитарными и демократическими. Для анализа применимости разных подходов к разрешению конфликта применяется дифференцированное рассмотрение по критериям социальной значимости (ценность), пригодности (польза) и эффективности (продуктивность).

2. Различные стили, проявляющиеся при разрешении конфликтов, складываются на основе имеющихся в обществе культурных и правовых установлений, поощряющих, безразличных или запрещающих тот или иной стиль поведения при разрешении конфликта. См. материалы к семинару № 3: таблица стилей и подходов разрешения конфликта.

3. Продуктивность конфликта является необходимым условием для налаживания переговорного процесса между сторонами. На фоне конструктивности возникает следующая стадия конфликта как процесса ? это управление. Управление конфликтом ? это прежде всего анализ структуры данного конфликта (выделение субъектов, причин, объекта конфликта и т. д.); определение стадии, на которой находится конфликт; прогнозирование дальнейшего развития конфликта и разработка и применение методов его разрешения. Управление конфликтом подразумевает

посредника (медиатора), который будет непосредственно решать поставленные задачи.

**Способы регулирования и разрешения конфликта**

1. Способы разрешения конфликта

2. Виды принуждения и протеста

3. Виды компромисса

4. Модели поведения в конфликтных ситуациях

1. Технологии разрешения любого конфликта строятся на применении различных способов: а) насильственные (репрессии, демонстрация силы, разные формы принуждения); б) ненасильственные или мирные (переговоры, соглашение, компромиссы); в) протестные (митинг, забастовка, стачка, гражданское неповиновение).

2. Насильственные способы разрешения конфликта, по сути, ведут к упразднению, или подавлению одной из сторон конфликта. При этом используются разнообразные средства принуждения, от психических до физических. Интересен способ переноса вины и ответственности на слабейшую сторону и применения по отношению к ней принудительных санкций. Таким образом, устраняется подлинная причина конфликта интересов и в одностороннем порядке навязывается доминирующая воля.

3. Главный момент динамики мирного разрешения конфликта ? это нахождение пунктов согласия (компромисса), введение его в конструктивные рамки и налаживание переговорного процесса. Надо отметить, что на современном этапе развития российского общества именно конструктивный диалог и техника ведения переговоров являются самым слабым местом на всех уровнях. Переход к рыночно регулируемой экономике, демократическому правовому государству немыслим без установления баланса интересов и соответственно без переговоров. Они ? его важнейшая составная часть процесса разрешения разного рода конфликтов.

4. Модели поведения в конфликтных ситуациях. Культурные и социально-психологические

предпосылки типа поведения в конфликтных ситуациях. Репертуар ролей при выборе поступка и действия. Игровые модели включения в конфликт и выхода из него.