

Конфликты и способы их разрешения

Galushko, Irina; Matsibora, Olga; Markuvinas, Inna

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Galushko, I., Matsibora, O., & Markuvinas, I. (2017). Конфликты и способы их разрешения. *Koncept (Kirov): Scientific and Methodological e-magazine*, 1-5. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-54785-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0>

Галушко Ирина Геннадьевна
Преподаватель ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар
iren58@mail.ru

Мацибора Ольга Андреевна
Студентка ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар
olg.mac@mail.ru

Маркувинас Инна Викторовна
Студентка ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар
innamarkuvinas@gmail.com

Конфликты и способы их разрешения.

Аннотация: Невозможно представить современный мир без конфликтов. Борьба происходит каждый день между людьми за обладание какими-либо благами. Конфликты происходят в разных социальных слоях и между людьми разных возрастов и разных полов. Но что же такое конфликт? И почему они происходят постоянно, даже когда мы этого не замечаем? Как разрешить конфликт в свою пользу или хотя бы без потерь?

Ключевые слова: конфликт, противоречие, формы противодействий, причины конфликтов, социальный конфликт, способы разрешения.

Понятие «конфликт» значит столкновение. Причинами такого противоборства могут выступать различные аспекты жизни. Допустим, конфликт на основе недостатка ресурсов, различных мировоззрений и ценностей, власти, статусных различий. Следовательно, конфликтные ситуации имеют влияние на все стороны жизни людей и их взаимоотношений. Конфликт, по сути своей, имеет вид социального взаимодействия участие, в котором принимают отдельные личности и социальные группы. В том числе, конфликт происходит только при противодействии субъектов взаимодействия.

Конфликт это всегда противодействие нескольких индивидов или групп, происходящий при взаимодействии, причины которого несоответствие интересов, желание овладеть одним и тем же материальным благом или властью, взаимная неприязнь.

Основание любого конфликта – противоречие. Но далеко не любое противоречие становится конфликтом. Противоречие намного глубже, нежели конфликт. Социальные противоречия обуславливают развитие социальной среды. Противоречия присутствуют во всех сферах отношений, но практически никогда не становятся конфликтом. Что бы противоречия, которые возникают периодически, переросли в конфликт, недостаточно только их наличия. Нужно, что бы стороны конфликтного взаимодействия понимали, что данное противоречие мешает им достичь их целей. В связи с этим, мы можем назвать противоречия субъективно-объективными.

Объективом можно назвать только то противоречие, которое реально присутствует в мире и не зависит от желаний сторон конфликта. Например, существует противоречие между начальником и подчиненными. Начальник хочет, что бы подчиненные выполняли свою работу быстро, без ошибок и за небольшие деньги. В то время как подчиненные хотят больше заработать, но при этом не работать. Обе стороны понимают наличие противоречия, а значит, оно существует.

В том числе бывают и мнимые противоречия, которые мы можем назвать субъективно-субъективными. Они возникают лишь в воображении индивида, даже

когда никаких причин для конфликта нет, но этот индивид воспринимает данную ситуацию как конфликтную. Например, жена ждет мужа с работы, а тот опаздывает. Жена воображает, что ее муж гуляет с другой девушкой, тем самым создавая мнимое противоречие. А в это время ее муж заехал купить ей цветов и поэтому опоздал к ужину. Конфликтной ситуации не существует, а противоречие есть.

Бывает и, когда противоречия являются объективно-субъективными, но индивид старается избежать конфликтной ситуации и считает, что противоречия нет. Например, работнику понизили зарплату без объяснения. Противоречие существует, потому что работник не доволен заработной платой, а начальник ее понизил, потому что считает, что работник плохо выполняет свои обязанности. Но работник боится идти разбираться с начальником, поэтому противоречие не перерастает в конфликтную ситуацию.

Так же противоречия, прежде чем стать конфликтом или вовсе не стать им, могут долгое время существовать. Следовательно, только те противоречия, основой которых становятся несовместимость интересов, потребностей и ценностей, могут перерасти в конфликт. И только такие противоречия могут стать основой для открытого противодействия субъектов конфликта.

Основаниями конфликта могут служить различные проблемы, в том числе, материальные ресурсы, ценности и жизненные установки, властные полномочия, социальная структура и социальная лестница, индивидуальные различия и т.д.

Формы противодействий бывают насильственные и ненасильственные, которые зависят от различных факторов, в частности, имеет ли место быть в данных условиях насильственное решение проблемы, какие цели хотят достигнуть стороны конфликта и т.д.

Самыми распространенными причинами конфликтных ситуаций выступают:

- различное мировоззрение, ценности, интересы и поведение людей (например, конфликты между людьми разных религий);
- разные социальные статусы (например, отношения начальник – подчиненный);
- неоправданные ожидания и поступки (например, родители, ожидавшие от своего сына хороших оценок, за которые обещали подарить ему компьютер);
- ошибки в процессе общения (например, девушка попросила своего парня подать воды немного громко, а парень воспринял это как крик);
- недостоверность информации (например, ребенок пришел из детского сада и сказал родителям, что его побила воспитатель, а на самом деле она его легонько шлепнула по попе);
- разное восприятие мира.

Главной причиной конфликта является невозможность удовлетворения их потребностей.

Допустим, недостаточность денег порождает все экономические конфликты. Конечно же, если бы все материальные потребности людей были удовлетворены – конфликтов бы не существовало. Но тогда, это бы привело к остановке в развитии общества. Жизнь не может обходиться без противоречий, которые являются основой любого конфликта.

В связи с этим, существует закономерность в существовании конфликтов: чем меньше средств для существования у общества, тем больше в нем конфликтных ситуаций.

Тем не менее, присутствует другая связь: если в обществе толерантный режим, но оно бедно – конфликтов практически нет.

Конфликт в сущность есть социальное взаимодействие, участники которого отдельные личности и определенные социальные группы. Несмотря на это конфликт по сути своей является противодействием сторон.

Форма столкновения — бывает насильственной и ненасильственной — имеет зависимость от различного рода факторов, так же от того, возможно ли разрешить конфликт ненасильственным способом, в том числе от целей конфликта и установок противодействующих сторон.

Следовательно, социальный конфликт — это явное противостояние, противодействие двух и более субъектов (сторон) социального взаимодействия, вследствие несовместимости ценностей, установок, потребностей.

Наипростейшей структурой социального конфликта является: 1. Объект — конкретная причина противоречия; 2. Два или более конфликтующих субъекта; 3. Инцидент — формальный повод для начала открытого противостояния. Прежде чем появляется конфликт, сначала существует конфликтная ситуация. Противоречия между субъектами конфликта относительно объекта. Открытый социальный конфликт формируется в связи с нарастанием социальной напряженности. Тем не менее, эта напряженность долгое время может присутствовать, но не становится конфликтом.

Необходим инцидент, для того что бы конфликт стал реальным и перерос в открытое противоборство. Не смотря на это, реальный конфликт состоит из большего числа подструктур конфликта. Допустим, кроме субъектов в нем принимают участие участники (непосредственные и косвенные), сторонники, сочувствующие, подстрекатели, посредники, арбитры и др. И абсолютно каждый участник конфликта имеет свою качественную или количественную характеристику. Даже объект имеет ряд своих особенностей. В том числе, развитие реального конфликта может происходить лишь в определенных социальных и материальных условиях.

Г. Зиммел впервые определил структуру и рассмотрел социальный конфликт. В своей работе «Социальный конфликт» он говорит о том, что общество развивается лишь через социальный конфликт, когда уходят на второй план, «сносятся» устаревшие культурные формы и появляются новые. В данный момент теорией и практикой относительно урегулирования социальных конфликтов занимается целая отрасль социологии - конфликтология. Наиболее известными представителями этой отрасли являются Р. Дарендорф, Л. Козер. К. Боулдингер. Теорию конфликтной модели общества создал Р. Дарендорф. Ученый считал, что в каждом обществе в любой момент времени могут появляться социальные конфликты, на основе противодействия интересов. Дарендорф считает, что конфликты — обязательный атрибут общества, который является источником инноваций и способствует постоянному развитию социума. Следовательно, главная задача — научиться контролировать их.

Американский социолог Л. Козер разработал теорию позитивно-функционального конфликта. Он считал, что социальный конфликт это всегда борьба ценностей и статуса, власти и ресурсов, эта борьба при которой целью противника является нанесения вреда или ущерба другому.

Следовательно, эта теория доказывает что существует социальное неравенство и существует оно абсолютно в каждом обществе, а так же оно вызывает неудовлетворённость общества, что провоцирует конфликты. Но так же Л. Козер видит в конфликте и позитивную сторону. Он считает, что они провоцируют обновление общества и стимулируют социальный и экономический прогресс. Общая теория конфликта принадлежит американскому социологу К. Боулдингу. Он считает что конфликт - это когда стороны понимают из-за чего происходит этот самый конфликт и стараются победить соперника любой ценой. Так же он считает, что в современном мире конфликты неизбежны и следует научиться управлять ими. Основные признаки конфликта:

- ситуация, которая воспринимается как конфликтная;
- противоположные цели;
- наличие взаимодействия у субъектов конфликта;

- выход из конфликтной ситуации;
- применение силы.

Социальный конфликт и его динамика обычно рассматривается процессами или структурами. Процесс рассматривает течение конфликта, смену его фаз, форм поведения; а структура — условия протекания конфликта.

Динамика конфликта характеризуется стадиями:

- 1) предконфликтная;
- 2) конфликтная;
- 3) стадия разрешения конфликта;
- 4) послеконфликтная стадия.

Каждая из стадий имеет на несколько фаз. Первая стадия имеет две фазы: латентную (скрытую) фазу — формирование конфликтной ситуации и открытой фазы, в том случае когда применяются различные формы поведения.

Вторая стадия, которая называется конфликтной, является основной стадией. Ей присущи конкретные действия, которые направлены против действий конфликтующей стороны. В первой фазе происходит формирование собственных целей и интересов относительно этого конфликта, в том числе формируется психологическая установка на борьбу. Во время этой фазы стороны готовы к усиленной борьбе, откровенно враждебно настроены друг против друга, “образ врага”. На действия участников конфликта так же имеет влияние эмоциональный фон, при котором формируется отношение участников друг к другу. А окружающая социальная среда может ускорить или понизить темпы развития конфликта и предполагает определенные средства. Во время второй фазы происходит переоценка ценностей. Стороны конфликта лучше вдумываются в объект конфликта и просчитывают, стоит ли борьба данного объекта. Появляется реальное представление об оппоненте и его средствах.

Поведение в конфликтной ситуации:

- 1) Наивысшая степень напряженности в конфликте,
- 2) Поиск компромисса,
- 3) Разрешение конфликта. Во время третьей стадии выявляется цель, которая имеет значимость для каждой стороны. В послеконфликтной, четвертой стадии, происходит затухание конфликта и урегулирование противоречий.

Существует 5 главных стратегий разрешения конфликтов:

1. Соперничество – когда одна сторона пытается навязать решение конфликта в свою пользу другой стороне. Например, при конкурентной борьбе двух организаций за проект одна из них плетет интриги про другую, пытается доказать сопернику что этот проект им нужнее и прочее. Этот тип подходит, когда мало времени для решения конфликта, когда выгода всей группы больше чем выгода одного человека.

2. Компромисс – частичные уступки друг другу. Например, брату и сестре поручили убирать в доме, но каждый хочет играть и перекидывает обязанности на другого. Но потом они делят обязанности, и каждый во время заканчивает уборку и идет играть. Такая стратегия подходит, когда силы равны, когда надо быстро решить проблему.

3. Уступка – отказ от борьбы. Допустим, ребенка посадили под домашний арест из-за плохой успеваемости и он подчиняется. Такую стратегию стоит применять тогда, когда надо сохранить хорошие отношения, когда сильно зависим от стороны конфликта.

4. Уход – игнорирование конфликта. Отличается от предыдущей тем, что применяется только после применения других активных стратегий. Например, ребенок, сидящий под домашним арестом, сначала пытался сбежать гулять, а потом вовсе перестал общаться с родителями.

5. Сотрудничество – обсуждение проблемы и поиск совместного решения. Подходит, когда оба оппонента игнорируют власть друг друга, проблема очень серьезна и ее разрешение важно обоим.

Выбор стратегии зависит от факторов, которые являются личными особенностями, уровню ущерба, ресурсы, статус, последствия, сама проблема, время конфликта.

Конфликт это всегда шаг вперед. Поэтому конфликтных ситуаций не нужно избегать, но всегда надо уметь подобрать правильную тактику в разрешении конфликта.

Ссылки на источники:

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для студ. вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 551 с.

2. Вишнякова Н.Ф. Конфликтология: Учебное пособие. – Минск: Университетское, 2002. – 317 с.

3. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 238с.

4. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2001. – 464 с.

5. Козырев Г.И. Введение в конфликтологию. – М.: Владос, 2000. – 176 с.

6. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Учеб. пособие для студ. высш. уч. заведения – М.: Аспект Пресс, 1996. – 317 с.

7. Социальная конфликтология: Учеб. пособие для студ. вузов / Под ред. А.В. Морозова. – М.: Академия, 2002. – 331 с.

Matsibora Olga Andreevna
Student of the Kuban State University, Krasnodar
olg.mac@mail.ru

Markuvinas Inna Viktorovna
Student of the Kuban State University, Krasnodar
innamarkuvinas@gmail.com

Conflicts and ways to resolve them.

Abstract: It is impossible to imagine a modern world without conflicts. Struggle occurs every day between people for the possession of any good. Conflicts occur in different social strata and between people of different ages and different sexes. But what is conflict? And why are they constantly, even when we do not notice it? How to resolve the conflict in your favor or at least without losses?

Keywords: conflict, contradiction, forms of counteraction, causes of conflicts, social conflict, methods of resolution.