

ДИСЦИПЛИНА :ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫХ ЗНАНИЙ

Группа : П-220921

16.12.2023

Преподаватель: Полякова Юлия Александровна
Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru

1 ПАРА

Раздел 1. Основы социализации и социальной адаптации.

Тема 1.8. Условия конструктивного разрешения конфликтов.

План работы

1. Изучение нового материала.

Задание к уроку

1. Проработать вопрос, используя лекции преподавателя (прочитать всё). См. Приложение 1
2. Составить конспект.

Требования по оформлению тетради:

1. тетрадь должна быть подписана;
2. страницы в тетради должны быть пронумерованы;
3. номер поставить посередине верхнего поля каждой страницы, а рядом написать фамилию студента (для удобства проверки выполненной работы).

(Например: 4 – Иванов, 5 – Иванов и т.д.)

После выполнения заданий работу необходимо отправить на проверку преподавателю на электронную почту.

Электронная почта: polyakova.yur@yandex.ru

ЖЕЛАЮ ВАМ УСПЕХОВ!

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Несмотря на многочисленные проявления конфликтных взаимодействий в социальной жизни, все они обладают рядом общих характеристик, изучение которых позволяет классифицировать основные параметры конфликтов, а также выявить факторы, влияющие на их интенсивность. Всем конфликтам присущи четыре основных параметра: причины конфликта, острота конфликта, его длительность и последствия³. Рассматривая эти характеристики, можно определить сходство и различия в конфликтах и особенности их протекания.

Причины конфликтов.

Определения понятия характера конфликта и последующий анализ его причин имеет важное значение в изучении конфликтных взаимодействий, так как причина является тем пунктом, вокруг которого разворачивается конфликтная ситуация. Ранняя диагностика конфликта в первую очередь направлена на отыскание его реальной причины, что позволяет осуществлять социальный контроль за поведением социальных групп на предконфликтной стадии.

Анализ причин социального конфликта целесообразно начинать с их типологии. Можно выделить следующие типы причин:

1. Наличие противоположных ориентаций. У каждого индивида и социальной группы имеется определенный набор ценностных ориентаций относительно наиболее значимых сторон социальной жизни. Все они различаются и обычно противоположны. В момент стремления к удовлетворению потребностей, при наличии блокируемых целей, достичь которых пытаются несколько индивидов или групп, противоположные ценностные ориентации приходят в соприкосновение и могут стать причиной возникновения конфликта.

2. Идеологические причины. Конфликты, возникающие на почве идеологических разногласий, являются частным случаем конфликта противоположности ориентации. Разница между ними состоит в том, что идеологическая причина конфликта заключается в разном отношении к системе идей, которые оправдывают и узаконивают отношения субординации, доминирования и в основополагающих мировоззрениях у различных групп общества. В данном случае элементы веры, религиозные, социально-политические устремления становятся катализатором противоречий.

3. Причины конфликтов, заключающиеся в различных формах экономического и социального неравенства. Этот тип причин связан со значительным различием в распределении ценностей (доходов, знаний, информации, элементов культуры, и т.п.) между индивидами и группами. Неравенство в распределении ценностей существует повсеместно, но конфликт возникает только при такой величине неравенства, которая расценивается одной из социальных групп как весьма значительная, и только если такое значительное неравенство приводит к блокаде важных социальных потребностей у одной из социальных групп. Возникающая в этом случае социальная напряженность может послужить причиной социального конфликта. Она обусловлена появлением дополнительных потребностей у людей, например потребности обладать одинаковым количеством ценностей.

4. Причины конфликтов, лежащие в отношениях между элементами социальной структуры. Они появляются в результате разного места, которое занимают структурные элементы в обществе, организации или упорядоченной социальной группе. Конфликт по этой причине может быть связан, во-первых, с различными целями, преследуемыми отдельными элементами. Во-вторых, конфликт по этой причине бывает связан с желанием того или иного структурного элемента занять более высокое место в иерархической структуре.

Любая из перечисленных причин может послужить толчком, первой ступенью конфликта только при наличии определенных внешних условий. Помимо существования причины конфликта вокруг нее должны сложиться определенные условия, служащие питательной средой для конфликта. Поэтому нельзя рассматривать и оценивать причину конфликта без учета условий, в разной мере влияющих на состояние отношений индивидов и групп, которые попали в сферу действия этих условий.

Свойства конфликтов

Острота конфликта.

Говоря об остром социальном конфликте, прежде всего, подразумевают конфликт с высокой интенсивностью социальных столкновений, в результате которых в короткий срок расходуется большое количество психологических и материальных ресурсов. Для острого конфликта характерны в основном открытые столкновения, которые происходят настолько часто, что сливаются в единое целое. Острота конфликта в наибольшей степени зависит от социально-психологических характеристик противоборствующих сторон, а также от ситуации, требующей немедленных действий⁴.

Острый конфликт бывает гораздо более кратковременным, чем конфликт с менее сильными столкновениями и с большими перерывами между ними. Однако острый конфликт безусловно более разрушителен, он наносит значительный урон ресурсам противнику, их престижу, статусу и психологическому равновесию.

Длительность конфликта.

Длительность конфликта имеет большое значение для противоборствующих сторон. Прежде всего от нее зависит величина и стойкость изменений в группах и системах, являющиеся результатом расходования ресурсов в конфликтных столкновениях. Кроме того, в длительных конфликтах увеличивается расходование эмоциональной энергии и повышается вероятность возникновения нового конфликта из-за разбалансировки социальных систем, отсутствия равновесия в них.

Последствия социального конфликта.

Конфликты, с одной стороны, разрушают социальные структуры, приводят к значительным необоснованным затратам ресурсов, а с другой - являются тем механизмом, который способствует решению многих проблем, сплачивает группы и в конечном счете служит одним из способов достижения социальной справедливости. Двойственность в оценке людьми последствий конфликта привела к тому, что социологи, занимающиеся теорией конфликтов, не пришли к общей точке зрения по поводу того, полезны или вредны конфликты для общества.

Так, многие считают, что общество и отдельные его элементы развиваются в результате эволюционных изменений, т.е. в ходе непрерывного совершенствования и возникновения более жизнеспособных социальных структур на базе накопления опыта, знаний, культурных образцов и развития производства, и, вследствие этого, предполагают, что социальный конфликт может носить только негативный, разрушительный и деструктивный характер.

Другая же группа ученых признает конструктивное, полезное содержание всякого конфликта, так как в результате конфликтов появляются новые качественные определенности. По мнению сторонников этой точки зрения, любой конечный объект социального мира с момента своего зарождения несет в себе собственное отрицание, или собственную гибель. По достижении определенной границы или меры, в результате количественного роста противоречие, несущее отрицание, вступает в конфликт с существенными характеристиками данного объекта, в связи с чем образуется новая качественная определенность.

Стадии протекания социальных конфликтов

Любой социальный конфликт имеет довольно сложную внутреннюю структуру. Анализ содержания и особенностей протекания социального конфликта целесообразно проводить по четырем основным стадиям: предконфликтная стадия, непосредственно конфликт, стадия разрешения конфликта и после конфликтная стадия.

1. Предконфликтная стадия.

Ни один социальный конфликт не возникает мгновенно. Эмоциональное напряжение, раздражение и злость обычно накапливаются в течение некоторого времени, поэтому предконфликтная стадия иногда затягивается. На этой стадии можно говорить о скрытой (латентной) фазе развития конфликта.

Значительная группа отечественных конфликтологов (А. Зайцев, А.Дмитриев, В.Кудрявцев, Г. Кудрявцев, В.Шаленко) считают необходимым охарактеризовать эту стадию понятием “социальная напряженность”. Социальная напряженность - это особая социально-психологическое состояние общественного сознания и поведение индивидов, социальных групп и общества в целом, специфическая ситуация восприятия и оценки событий, характеризуется повышенной эмоциональной возбужденностью, нарушением механизмов социальной регуляции и контроля. В каждой форме социального конфликта могут быть свои специфические индикаторы социальной напряженности. Социальная напряженность возникает тогда, когда еще конфликт не оформился, когда отсутствуют четко обозначенные стороны конфликта.

Характерной особенностью каждого конфликта является наличие объекта, обладание которым (или достижение которого) связано с фрустрацией потребностей двух субъектов, втягиваемых в конфликт. Этот объект должен быть принципиально неделимым или казаться таковым в глазах соперников. Неделимый объект является причиной конфликта. Наличие и размеры такого объекта должны быть хотя бы частично осознаны его участниками или противоборствующими сторонами. Если же этого не происходит, то противникам трудно осуществить агрессивное действие, и конфликта, как правило, не бывает.

Польский конфликтолог Е.Вятр предлагает охарактеризовать эту стадию при помощи социально-психологического понятия депривации. Депривация - это состояние, для которого характерно явное расхождение между ожиданиями и возможностями их удовлетворения. Депривация с течением времени может либо усиливаться, либо уменьшаться, либо оставаться неизменной.

Предконфликтная стадия - это период, в который конфликтующие стороны оценивают свои ресурсы, прежде чем решиться на конфликтные действия или отступить. К таким ресурсам относятся материальные ценности, с помощью которых можно воздействовать на соперника, информация, власть, связи, престиж и т.п. В это же время происходит консолидация сил противоборствующих сторон, поиск сторонников и оформление групп, участвующих в конфликте.

Предконфликтная стадия характерна так же в формировании каждой из конфликтующих сторон стратегии или даже нескольких стратегий. Причем применяется та из них, которая в наибольшей степени соответствует ситуации. Под стратегией понимается видение ситуации участниками конфликта (или, как еще говорят, - “плацдарм”), формирование цели по отношению к противоборствующей стороне и, наконец, выбор способа воздействия на противника. При правильном выборе стратегии, способов действия можно предотвращать возникающие конфликты.

2. Непосредственно конфликт.

Эта стадия характеризуется, прежде всего, наличием инцидента, т.е. социальных действий, направленных на изменение поведения соперников. Это активная, деятельная часть конфликта. Таким образом, весь конфликт складывается из конфликтной ситуации, формирующейся на предконфликтной стадии и инцидента.

Конфликтное поведение характеризует вторую, основную стадию развития конфликта. Конфликтное поведение - это действие, направленное на то, чтобы прямо или косвенно заблокировать достижение противостоящей стороной ее целей, намерений, интересов.

Действия, составляющие инцидент, делят на две группы, каждая из которых имеет в своей основе специфическое поведение людей. К первой группе относятся действия соперников в конфликте, носящие открытый характер. Это могут быть словесные прения, экономические санкции, физическое воздействие, политическая борьба, спортивное состязание и т.п. Такого рода действия, как правило, легко идентифицируются как конфликтные, агрессивные, враждебные.

Ко второй группе относятся скрытые действия соперников в конфликте. Завуалированная, но, тем не менее, чрезвычайно активная борьба преследует цель навязать сопернику невыгодный ему образ действий и одновременно выявить его стратегию. Основным образом действий в скрытом внутреннем конфликте является рефлексивное управление - способ управления, при котором основания для принятия решения передаются одним из действующих лиц другому. Это означает, что один из соперников пытается передать и внедрить в сознание другого такую информацию, которая заставляет этого другого действовать так, как выгодно тому, кто передал эту информацию.

Весьма характерным моментом на этапе непосредственно конфликта является наличие критической точки, при достижении которой конфликтные взаимодействия между противоборствующими сторонами достигают максимальной остроты и силы. Одним из критериев подхода к критической точке можно считать интеграцию, однонаправленность усилий каждой из конфликтующих сторон, сплоченность групп, участвующих в конфликте.

Важно знать время прохождения критической точки, так как после этого ситуация в наибольшей степени поддается управлению. В то же время, вмешательство в критический момент, на пике конфликта бесполезно или даже опасно. Достижение критической точки и ее прохождение во многом зависят от внешних по отношению к участникам конфликта обстоятельств, а также от ресурсов и ценностей, вносимых в конфликт извне.

3. Разрешение конфликта.

Внешним признаком разрешения конфликта может служить завершение инцидента. Именно завершение, а не временное прекращение. Это означает, что между конфликтующими сторонами прекращается конфликтное взаимодействие. Устранение, прекращение инцидента - необходимое, но недостаточное условие погашения конфликта. Часто, прекратив активное конфликтное взаимодействие, люди продолжают переживать фрустрирующее состояние, искать его причины. В этом случае конфликт вспыхивает вновь.

Разрешение социального конфликта возможно лишь при изменении конфликтной ситуации. Это изменение может принимать разные формы. Но наиболее эффективным изменением конфликтной ситуации, позволяющим погасить конфликт, считается устранение причины конфликта. При рациональном конфликте устранение причины с неизбежностью приводит к его разрешению, но для эмоционального конфликта наиболее важным моментом изменения конфликтной ситуации следует считать изменение установок соперников относительно друг друга.

Возможно также разрешение социального конфликта путем изменения требований одной из сторон: соперник идет на уступки и изменяет цели своего поведения в конфликте.

Социальный конфликт может быть также разрешен в результате истощения ресурсов сторон или вмешательства третьей силы, создающей подавляющий перевес одной из сторон, и, наконец, в результате полного устранения соперника. Во всех этих случаях непременно происходит изменение конфликтной ситуации.

Возможности разрешения конфликтов:

- полное прекращение конфронтации путем взаимного примирения сторон;
- компромисс - частичное удовлетворение притязаний обеих сторон; необходимы взаимные уступки типа сделки;
- разрешение конфликта на принципиально деловой основе;
- конструктивно – путем удовлетворения объективных требований, претензий конфликтной стороны;
- организационно прекращение конфликта- или другим способом невозможно.

Разрешение конфликта возможно на двух уровнях:

- частичное - когда исключается только конфликтное поведение, но не устраняется причина конфликта.
- полное, когда конфликт разрешается и на уровне поведения, и на уровне причины.

4. Стадия постконфликтного взаимодействия

Стадия постконфликтного взаимодействия является завершающей фазой конфликта. На этой стадии стороны, которые ранее находились в конфликте, стремятся восстановить отношения и преодолеть негативные последствия конфликта.

Важной задачей на этой стадии является восстановление доверия между сторонами. Для этого необходимо провести открытый и честный диалог, где каждая сторона может выразить свои чувства, опасения и ожидания. Важно, чтобы стороны слушали друг друга и понимали позицию другой стороны.

Кроме того, на этой стадии необходимо обсудить и принять меры по предотвращению будущих конфликтов. Это может включать в себя разработку новых правил и процедур, улучшение коммуникации и установление механизмов регулирования конфликтов.

Стадия постконфликтного взаимодействия также предоставляет возможность для реабилитации и восстановления отношений между сторонами. Это может включать в себя процессы примирения, извинения, компенсации и восстановления утраченного доверия.

Важно отметить, что стадия постконфликтного взаимодействия может быть сложной и требовать времени и усилий от всех сторон. Однако, успешное завершение этой стадии может привести к укреплению отношений и предотвращению будущих конфликтов.

Способы разрешения конфликтов.

Психологами выявлено несколько стилей разрешения конфликтов:

Принуждение. В основе этого стиля лежит использование психологического, административного и т.д. давления, власти над людьми, для принуждения их принять определенное решение. Предполагается жесткое отстаивание собственной позиции и собственного мнения, при полном игнорировании мнения других людей. Такой стиль оправдан, когда используется руководителем в ситуации, угрожающей существованию организации или в ситуации, связанной с отстаиванием интересов производства. Но подавление инициативы подчиненных может привести в будущем к повторным вспышкам конфликта.

Компромисс. Этот стиль предполагает принятие до определенной степени точки зрения оппонента. Способность к компромиссу позволяет разрешить конфликт достаточно быстро, но не устраняет причину, приведшую к конфликту. Через некоторое время конфликт может проявиться в другой форме.

Уклонение. Стремление человека уйти от конфликта может быть оправдано, если предмет конфликта для человека не представляет большой ценности, если ситуация может

разрешиться сама собой и, наконец, если в данный момент условия для конструктивного разрешения конфликта отсутствуют, но могут появиться в будущем.

Сглаживание. Человек, использующий данный стиль, считает что «лучше плохой мир, чем хорошая ссора». Он старается не подчеркивать разногласий сторон и призывает к солидарности. Но временно достигнутое перемирие не решает проблемы, т.к. недовольство и отрицательные эмоции скрыто накапливаются и могут в дальнейшем привести к «взрыву».

Сотрудничество. Этот стиль поведения в конфликте основывается на стремлении понять и проанализировать реальные причины разногласий, признании позиции оппонента и уважении к другому мнению. Применяв несложные правила поведения при возникновении конфликтных ситуаций и выбрав правильный стиль разрешения конфликта, вы с успехом преодолеете препятствия в общении, возникшие по самым разнообразным причинам. Ведь главное – не стремление любыми путями добиться своей цели, а поиск конструктивного и эффективного решения проблемы.