

# Структура и динамика Межличностного конфликта

Содержание:

- 1. Структура и функции конфликта.*
- 2. Причины возникновения конфликта.*

# Структура и функции конфликта

# СТРУКТУРА КОНФЛИКТА

## КОНФЛИКТНАЯ СИТУАЦИЯ

Окружающая среда

Окружающая среда



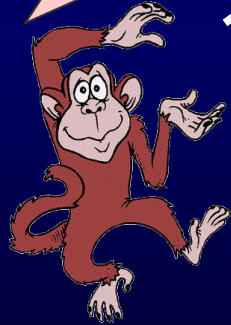
Цель,  
МОТИВЫ,  
интересы,  
ценности,  
установки

**Предмет  
конflikта**

Цель,  
МОТИВЫ,  
интересы,  
ценности,  
установки

Группа  
поддержки

Группа  
поддержки



Субъект  
конflikта

Субъект  
конflikта

Стратегия

Стратегия

Тактика

Тактика



Конфликтное  
взаимодействие

Микро- и  
макросреда



Другие  
участники

Другие  
участники



# БАЗИСНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

## СОЦИАЛЬНЫЕ

*Межличностные*

*Между личностью и группой*

*Между малыми социальными группами*

*Между средними социальными группами*

*Между большими социальными группами*

*Межгосударственные*

*Между отдельными государствами*

*Между коалициями государств*

## ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ

*Между «хочу» и «хочу»*

*Между «могу» и «не могу»*

*Между «хочу» и «не могу»*

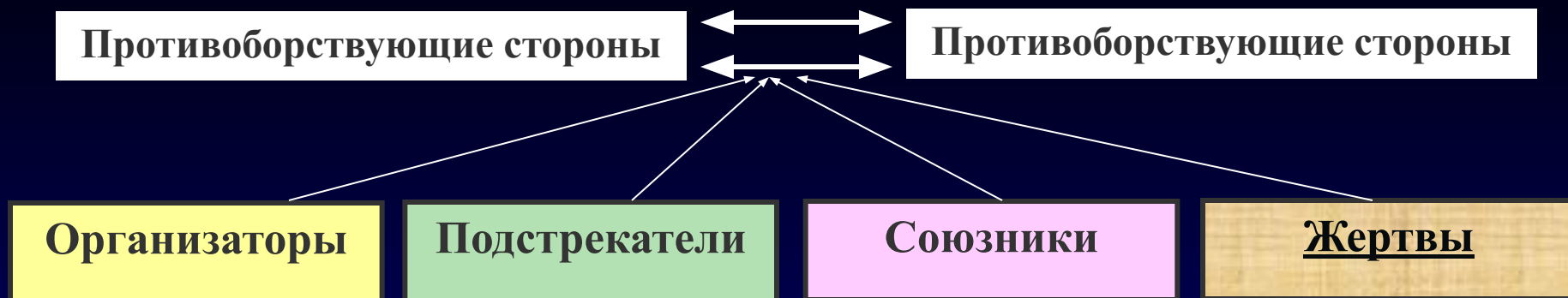
*Между «нужно» и «нужно»*

*Между «хочу» и «нужно»*

*Между «нужно» и «не могу»*

**Существенный признак конфликта – характер и особенности участвующих в нем сторон**

## РОЛИ КОСВЕННЫХ УЧАСТНИКОВ КОНФЛИКТА



**Организаторы** – группа лиц (или отдельное лицо), разрабатывающая общий план противоборства с оппонентом с целью разрешения противоречия в свою пользу

**Подстрекатели** - участники социального конфликта, которые сами в нем не участвуют, но подталкивают к нему противоборствующие стороны

**Союзники (пособники, соучастники)** – это опосредованные участники конфликта, которые через советы, идеологическую, экономическую, военную и другую помощь оказывают содействие одной из конфликтующих сторон

**Посредники (медиаторы) и судьи** – это участники, которые становятся между противоборствующими субъектами для завершения социального конфликта

# ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ – УЧАСТНИКОВ КОНФЛИКТА

## Количественный состав

Суть состоит в определении того, сколько личностей участвует в конфликте в качестве самостоятельных его субъектов. В групповом же отношении оно состоит не только в определении того, каков наличный состав участников вовлеченной в конфликт группы, но и каков ее возможный мобилизационный потенциал, то есть в определении тех, кто реально может пополнить их число.

## Качественный состав

Суть в определении с помощью выяснения типичных форм их поведения, особенностей их психологии, нравственных и социальных норм, которых они придерживаются.

Выделяют два типа групп:  
*гомогенные* (однородные) и *гетерогенные* (разнородные).

## Уровень организации

Показатель систематичности и последовательности их действий в процессе развертывания конфликтного противоборства.

Выделяют два типа групп:  
с более *высоким* и более *низким* уровнями организации.

## Объем ресурсов

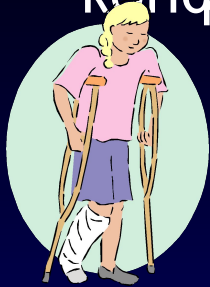
Определяет их решимость участвовать в конфликтном противоборстве и характер их требований по изменению сложившейся ситуации в нужном для себя направлении, а также их готовность нести издержки ради достижения поставленных целей.

К *внутреннему ресурсному потенциалу* конфликтующих субъектов можно отнести их социальные, материальные, физические, интеллектуальные возможности и навыки, а также находящиеся в их распоряжении ресурсы времени. К их *внешнему ресурсному потенциалу* относятся право, средства массовой информации, возможные союзники и т.д.



# ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ КОНФЛИКТА

Предметом конфликта считается та сторона объекта конфликта, из-за которой сталкиваются интересы разных субъектов



Субъекты



Субъекты



Предмет конфликта

*Ресурс*

*Статус*

*Духовные ценности*

**предметы потребления** (питание, жилье и т.д.);  
**полезные ископаемые** (нефть, газ, руда и т.д.);  
**производственные** (средства производства, рабочие места и т.д.);  
**экономические** (деньги, акции, золото, валюта и т.п.);  
**образовательные** (школы, институты, университеты и т.д.);  
**научные** (ученые, НИИ и т.д.);  
**информационные** (знания, компьютеры, библиотеки и т.д.).

**Права и обязанности данного субъекта в обществе.**  
В итоге борьбы происходят возвышение одних социальных субъектов и деградация других. Это выражается в социальной мобильности, т.е. изменении статуса социальных субъектов.

**Духовными являются моральные, правовые, религиозные, эстетические и другие ценности.**  
Представляют собой веру и убеждения людей о добре и зле, справедливости и несправедливости, божественном и бесовском, прекрасном и безобразном, которыми люди руководствуются в своем поведении.

# ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА КОНФЛИКТА

Окружающая среда - совокупность объективных условий конфликта





# ФУНКЦИИ КОНФЛИКТА

Функция конфликта – это роль, которую выполняет конфликт по отношению к обществу и его различным структурным образованиям: индивидам, социальным группам, организациям

## ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ

### На группу:

*Разрядка сложившейся напряженности.*

*Стимуляция социальных процессов.*

*Сплачивание единомышленников.*

*Толчок к изменению и развитию.*

*Устранение противоречия в функционировании группы.*

### На личность:

*Познание друг друга.*

*Ослабление психической напряженности.*

*Стимуляция активности человека.*

*Улучшение качества деятельности.*

*Повышение авторитета в случае правильного поведения.*

*Развитие личности.*

## ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ

### На группу:

*Нарушение межличностных отношений.*

*Ухудшение социально-психологического климата.*

*Ухудшение качества совместной деятельности.*

*Снижение сплоченности группы.*

### На личность:

*Ухудшение настроения.*

*Ощущение насилия.*

*Ухудшение качества индивидуальной деятельности.*

*Закрепление социальной пассивности личности.*

*Угроза здоровью.*



# Причины возникновения конфликта

«Области конфликта» - это потенциальные причины или движущие факторы конфликта



# ОБОБЩЕННЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА



**ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ  
КОНФЛИКТА**

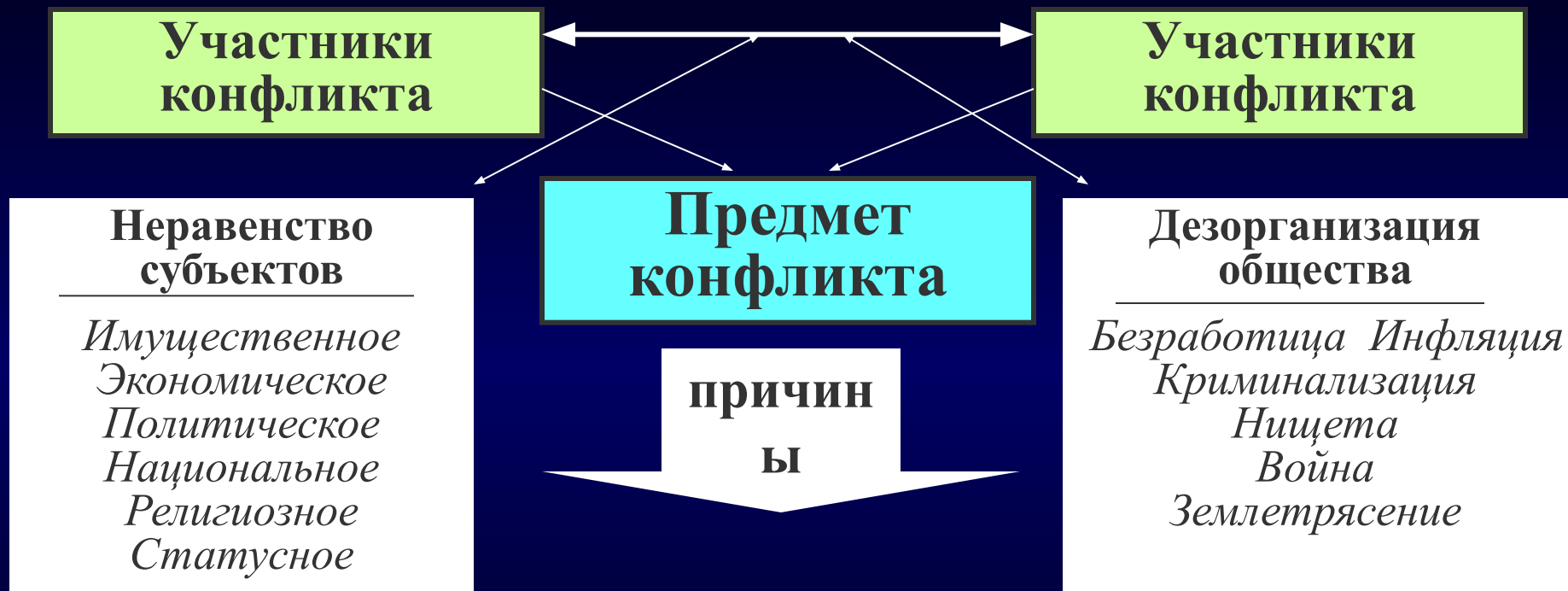
**СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ  
КОНФЛИКТА**



ТЫ ИЩЕШЬ ПРИЧИНУ ЗЛА. ОНА ТОЛЬКО В ТЕБЕ (Ж.-Ж Руссо)

# СТРУКТУРА ОБЪЕКТИВНЫХ ПРИЧИН КОНФЛИКТА

Объективными причинами являются причины, которые находятся вне сознания и воли людей, социальных общностей, институтов, организаций



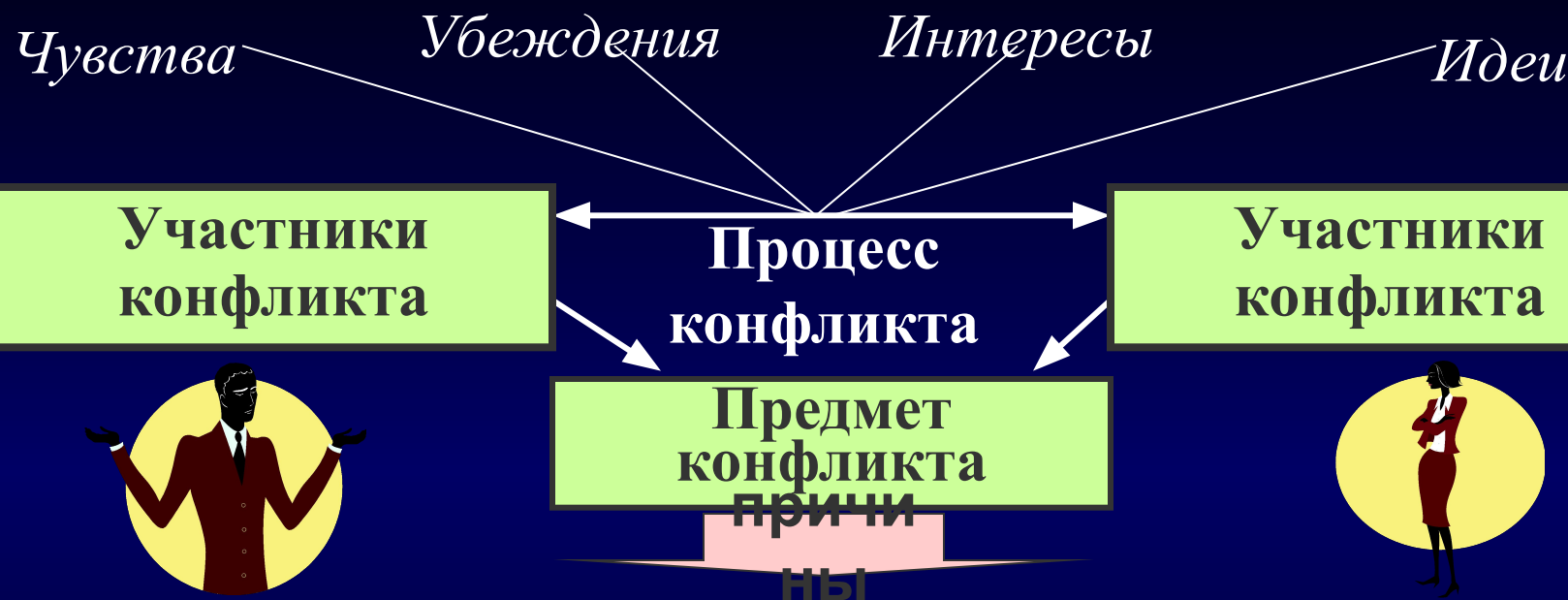
**Неравенство возможностей субъектов в бытовой, экономической, политической национальной, образовательной, религиозной сферах по ресурсам, статусам, ценностям субъектов**



**ЕСЛИ ВСЕ ЧЕТЫРЕ ПРИЧИНЫ ВОЗМОЖНОЙ НЕПРИЯТНОСТИ ЗАРАНЕЕ УСТРАНЕНЫ, ТО ОБЯЗАТЕЛЬНО НАЙДЕТСЯ ПЯТАЯ (Закон Мерфи)**

# СТРУКТУРА СУБЪЕКТИВНЫХ ПРИЧИН КОНФЛИКТА

Субъективные причины конфликтов представляют собой выражение объективных причин и их интерпретаций субъектами



Противоречия между интересами людей и нормами поведения в обществе

Противоречие между одинаковыми интересами разных субъектов, направленными на один и тот же предмет

Противоположные  
интересы  
разных  
субъектов

Непонимание интересов, намерений, действий субъектами, которые начинают видеть в них угрозу себе

**Глубинной основой конфликта являются потребности**



# СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА ЧЕРЕЗ ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРИЧИНЫ

*Объективные причины* приводят к созданию конфликтной ситуации

*Субъективные причины* начинают действовать тогда, когда конфликтная ситуация перерастает в конфликт



**ЕСЛИ ФАКТЫ НА ТВОЕЙ СТОРОНЕ – БЕЙ ФАКТАМИ,  
ЕСЛИ ЗАКОН НА ТВОЕЙ СТОРОНЕ – БЕЙ ЗАКОНОМ. НО  
ЕСЛИ НА ТВОЕЙ СТОРОНЕ НИ ФАКТОВ, НИ ЗАКОНА –  
БЕЙ КУЛАКОМ ПО СТОЛУ** (*Закон Майкла об адвокатуре*)



## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

Социально-психологические причины обусловлены непосредственным взаимодействием людей, фактором

их включения в социальные группы

Возможные значительные  
потери и искажения  
информации в процессе  
межличностной и  
межгрупповой коммуникации

Несбалансированное ролевое  
взаимодействие двух людей

Различные способы оценки  
результатов деятельности и  
личности друг друга

Психологическая  
несовместимость




Непонимание людьми того,  
что при обсуждении  
проблемы, особенно  
сложной, несовпадение  
позиций часто может быть  
вызвано не принципиальным  
расхождением во взглядах на  
одно и то же, а подходом к  
проблеме с различных  
сторон

Внутригрупповой  
фаворитизм

ГОРДЫЙ ДОСАДУЕТ ДАЖЕ НА ТЕХ, КТО ПРОДВИГАЕТ  
ЕГО ВПЕРЕД: ОН СМОТРИТ ЗЛОБНО НА ЛОШАДЕЙ  
СВОЕЙ КАРЕТЫ (Ф.Ницше)

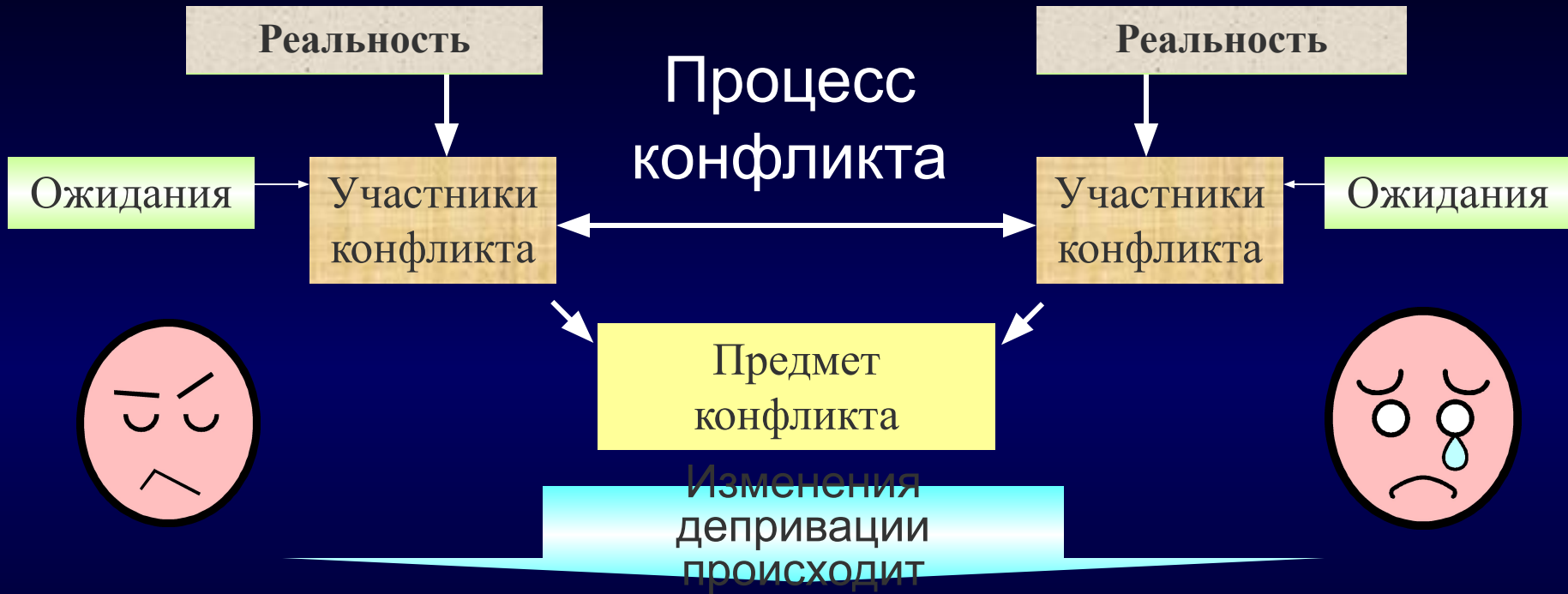


# ТИПЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОНФЛИКТОВ

Тип конфликта	Горизонтальные конфликты	Вертикальные конфликты снизу вверх	Вертикальные конфликты сверху вниз
1. <i>Препятствие достижению основных целей совместной трудовой деятельности</i>	 <p>Действия одного препятствуют успешной деятельности другого</p>	 <p>Руководитель не обеспечивает возможности успешного достижения цели деятельности подчиненным</p>	 <p>Подчиненный не обеспечивает руководителю возможности достижения основной цели его деятельности</p>
2. <i>Препятствие достижению личных целей совместной трудовой деятельности</i>	<p>Действия одного препятствуют достижению личных действий другим</p>	<p>Руководитель не обеспечивает подчиненному возможности достижения его личных целей</p>	<p>Подчиненный создает препятствия для достижения руководителем его личных целей</p>
3. <i>Противоречие действий принятым нормам</i>	<p>Несоответствие поведения личности групповым нормам</p>	<p>Противоречие деятельности руководителя, его стиля работы ожиданию подчиненных</p>	<p>Противоречие деятельности подчиненного как носителя определенной роли ожиданиям руководителя</p>
4. <i>Личные конфликты</i>	<p>Личная несовместимость</p>	<p>Лидеры и авторитеты группы не оправдывают ожиданий последователей</p>	<p>Члены группы не оправдывают ожиданий ее лидеров и авторитетов</p>

# ДЕПРИВАЦИЯ В КОНФЛИКТЕ

Депривация – это расхождение между интересами – ожиданиями (состоянием сознания) субъекта и реальными возможностями их реализации (удовлетворения) на практике



За счет изменения ее субъективной составляющей (интересов) при неизменном их удовлетворении

В случае изменения их удовлетворения при неизменных интересах

При условии одновременного изменения и интересов (качественно и количественно) и условий их удовлетворения

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТА НА ЕГО УЧАСТНИКОВ

## КОНСТРУКТИВНОЕ

Конфликт устраняет полностью или частично противоречие, возникающее в силу несовершенства организации деятельности, ошибок управления, высвечивает «узкие места» **(65% успеха)**

Конфликт может улучшить качество индивидуальной деятельности **(на 28% повышается качество)**

Конфликт позволяет более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем **(10-15% успеха)**

Конфликт позволяет ослабить психическую напряженность, являющуюся реакцией участников на конфликтную ситуацию

Конфликт служит источником развития личности, межличностных отношений

## ДЕКОНСТРУКТИВНО

Е

Конфликт отрицательно влияет на развитие личности – формирует неверие в торжество справедливости

Конфликт негативно отражается на эффективности индивидуальной деятельности оппонентов

Конфликт закрепляет в социальном опыте личности и группы насильственные способы решения проблем

Конфликт – деструкция системы межличностных отношений, которые сложились до его начала

Конфликт сопровождается стрессом

Конфликт формирует негативный образ другого – «образ врага»

Конфликт сопровождается психологическим и физическим насилием



# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВЛИЯНИЕ КОНФЛИКТА НА СОЦИАЛЬНОЕ ОКРУЖЕНИЕ

## КОНСТРУКТИВНОЕ

Конфликт выступает как средство активизации социальной жизни группы или общества

Конфликт зондирует общественное мнение, коллективные настроения, социальные установки

Конфликт высвечивает нерешенные проблемы в деятельности группы. Межличностные конфликты в организациях влияют на эффективность совместной деятельности почти в 3 раза чаще положительно, чем отрицательно

Конфликт способствует созданию новых, более благоприятных условий

Конфликт создает интеллектуально-эмоциональную напряженность

Конфликт оптимизирует межличностные отношения

## ДЕКОНСТРУКТИВНОЕ

Конфликт неизбежно сопровождается нарушением системы коммуникаций, взаимосвязей в коллективе, организации

Конфликт ослабляет ценностно-ориентационное единство группы, что ведет к снижению групповой сплоченности

Конфликт отрицательно влияет на взаимоотношения в коллективе, на его социально-психологический климат (взаимоотношения ухудшаются на 19-30%)

Конфликт ухудшает качество совместной деятельности коллектива. После завершения конфликта наблюдается ухудшение качества совместной деятельности в 15-16% ситуаций в случаях когда: *конфликт не разрешился и постепенно затухает; своих целей добился оппонент, который был не прав; «пиррова» победа правого оппонента.*