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

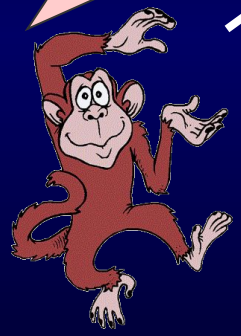
Цель, мотивы, интересы, ценности, установки

Предмет конфликта

Цель, мотивы, интересы, ценности, установки

Группа поддержки

Группа поддержки



Стратегия

Стратегия

Тактика

Тактика

Субъект конфликта

Субъект конфликта

Конфликтное взаимодействие

Микро- и макросреда

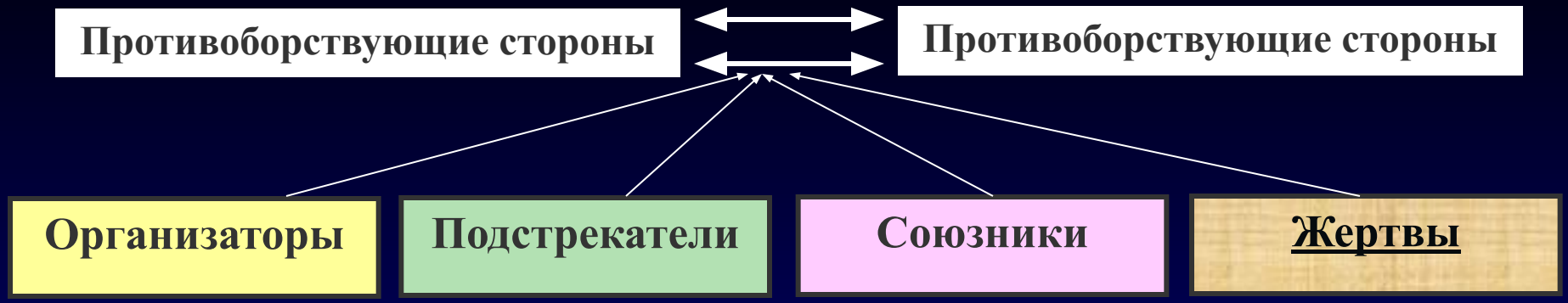
Другие участники

Другие участники

БАЗИСНАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

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.

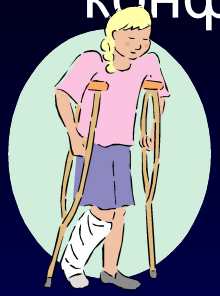
Объем ресурсов

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

Внешняя социальная среда

Средства массовой информации, общественное мнение, вовлечение в конфликтный процесс третьей стороны и т.д.

Макросреда

Социальные группы, представителем которых является сторона, и качества которых она унаследовала

Микросреда

Ближайшее окружение сторон

ХАРАКТЕРИСТИКИ КОНФЛИКТА

- **Пространственные**
- **Временные**
- **Социально-пространственные**

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

- **Ценности**
- **Отношения**
- **Настроения**
- **Информация**
- **Структура**
- **Интересы**

Материальные интересы представляют собой суть вопроса, который рассматривается в ходе конфликта

Процедурные интересы связаны с процессом, при помощи которого будет разрешен конфликт

Психологические интересы связаны с потребностью людей в уважении и наличии чувства собственного достоинства

ОБОБЩЕННЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТА

- Недостаточная согласованность и противоречивость целей отдельных групп и личностей
- Устарелость организационной структуры, нечеткое разграничение прав и обязанностей
- Ограниченность ресурсов
- Неодинаковое отношение к членам коллектива
- Противоречие между функциями и видом деятельности

- Неопределенность перспектив роста
- Неблагоприятные физические условия
- Недостаточная благожелательность внимания со стороны руководителя
- Психологический феномен
- Недостаточный уровень профессионализма
- Различия в манере поведения и жизненном опыте

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

Участники конфликта ⟷ **Участники конфликта**

Предмет конфликта

причины

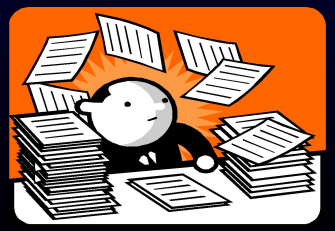
Неравенство субъектов

Имущественное
Экономическое
Политическое
Национальное
Религиозное
Статусное

Дезорганизация общества

Безработица Инфляция
Криминализация
Нищета
Война
Землетрясение

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

Чувства *Убеждения* *Интересы* *Идеи*

Участники конфликта

Процесс конфликта

Участники конфликта

Предмет конфликта

прични

ны

Противоречия между интересами людей и нормами поведения в обществе

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

Противо-положные 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

Возникновение объективной причины

Нарушение психологического равновесия у участников

Невозможность личности реализовать свои интересы

Включение психологических защитных механизмов

Появление личных причин участия в конфликте

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)*

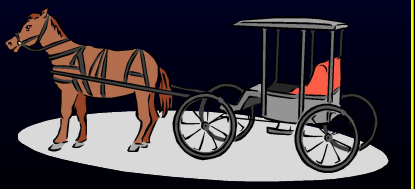
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

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

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

ДЕКОНСТРУКТИВНОЕ

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

Конфликт зондирует общественное мнение, коллективные настроения, социальные установки

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 правового оппонента.