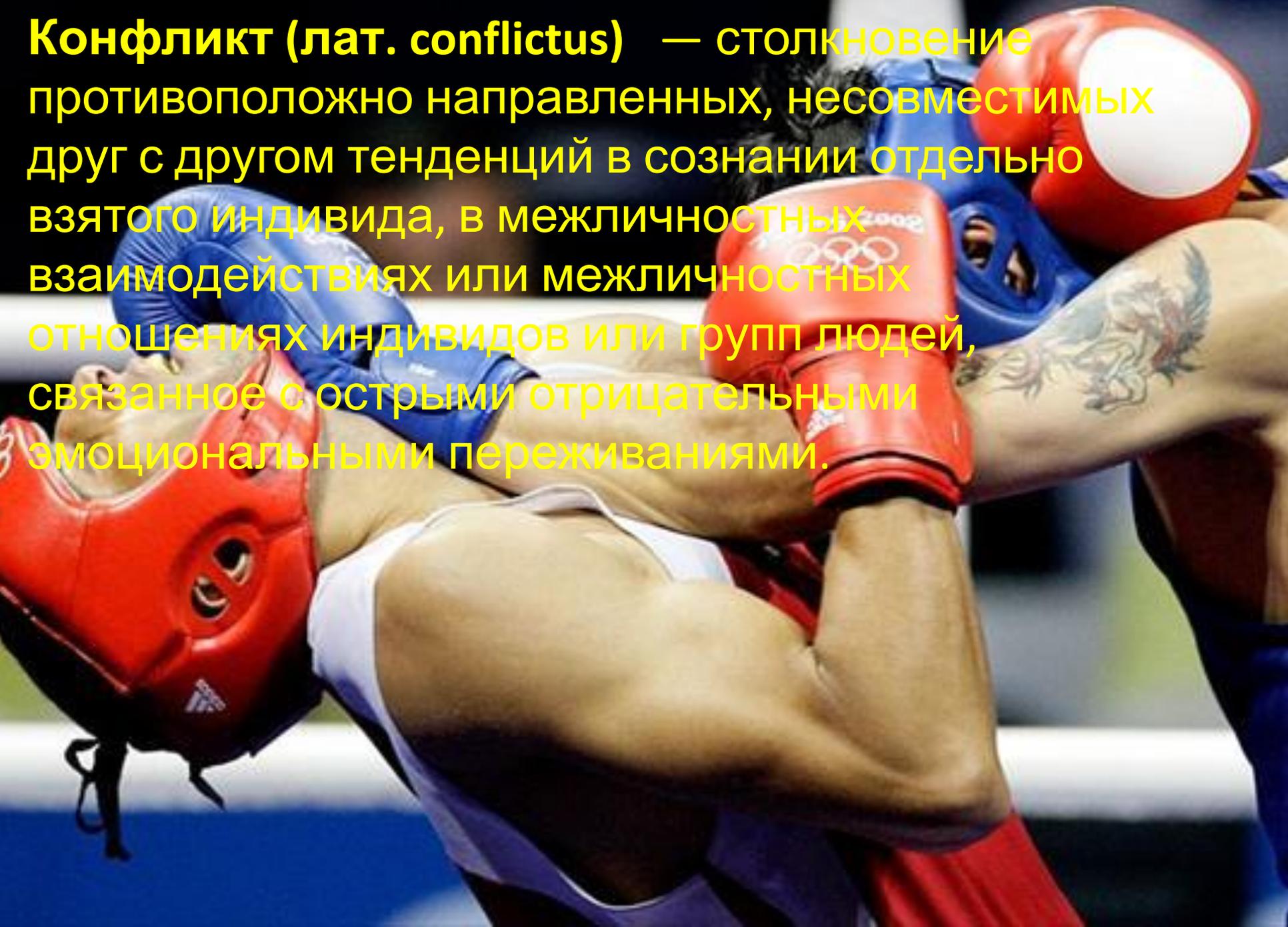
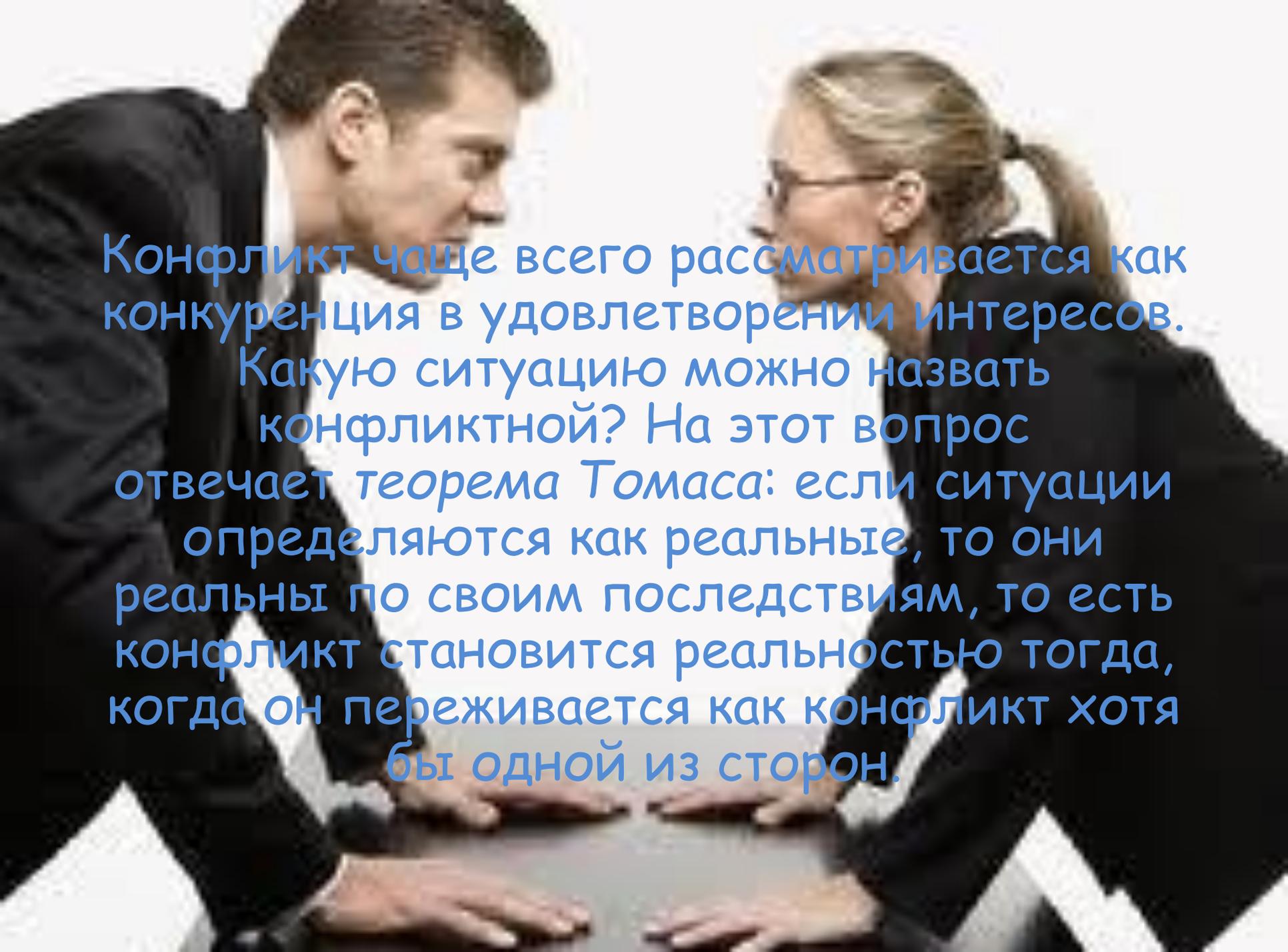




Конфликт

**Конфликт (лат. conflictus)** — столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями.



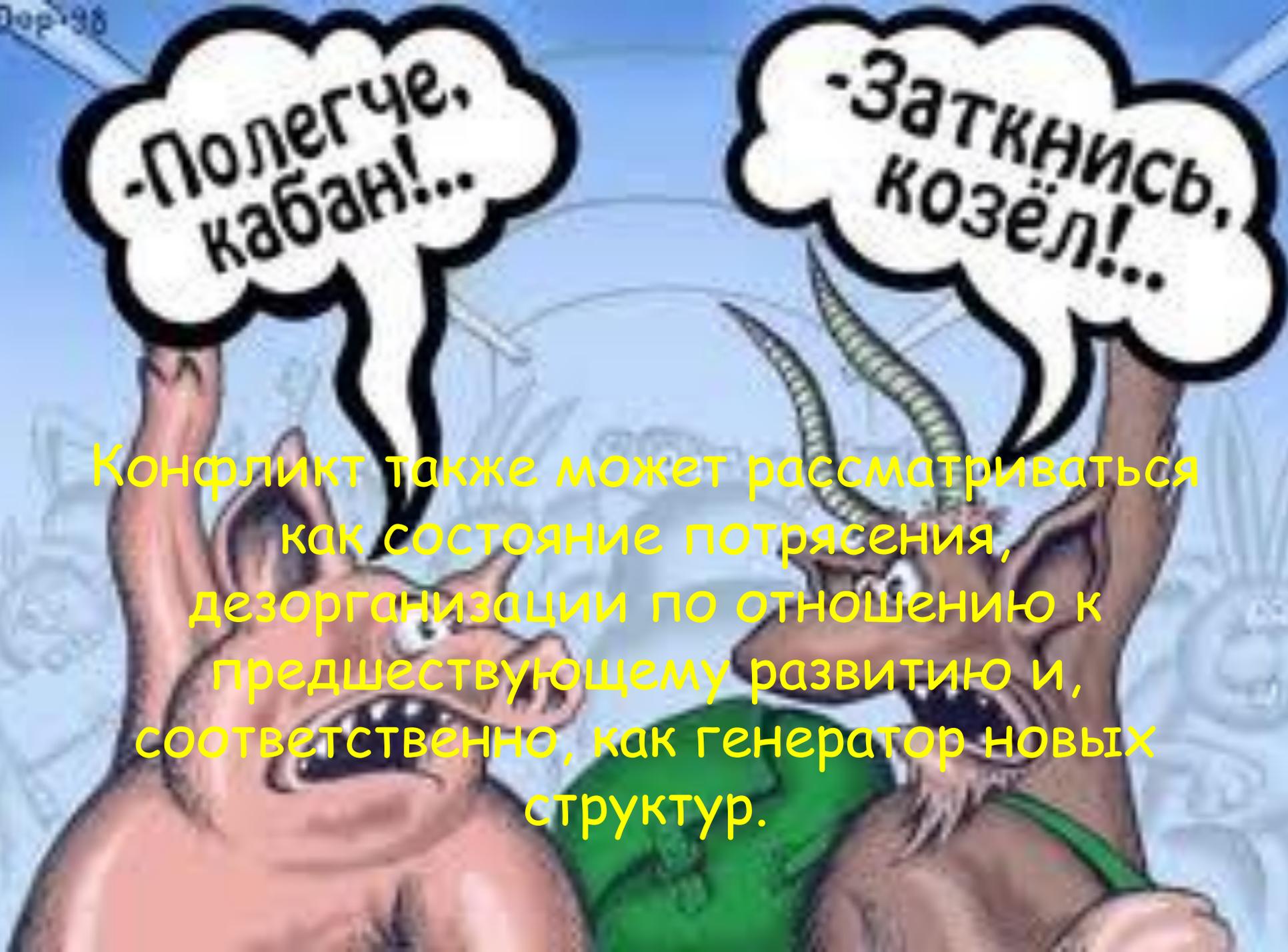
A man and a woman in business attire are leaning over a table, looking at each other. The man is on the left, and the woman is on the right. They appear to be in a meeting or discussion.

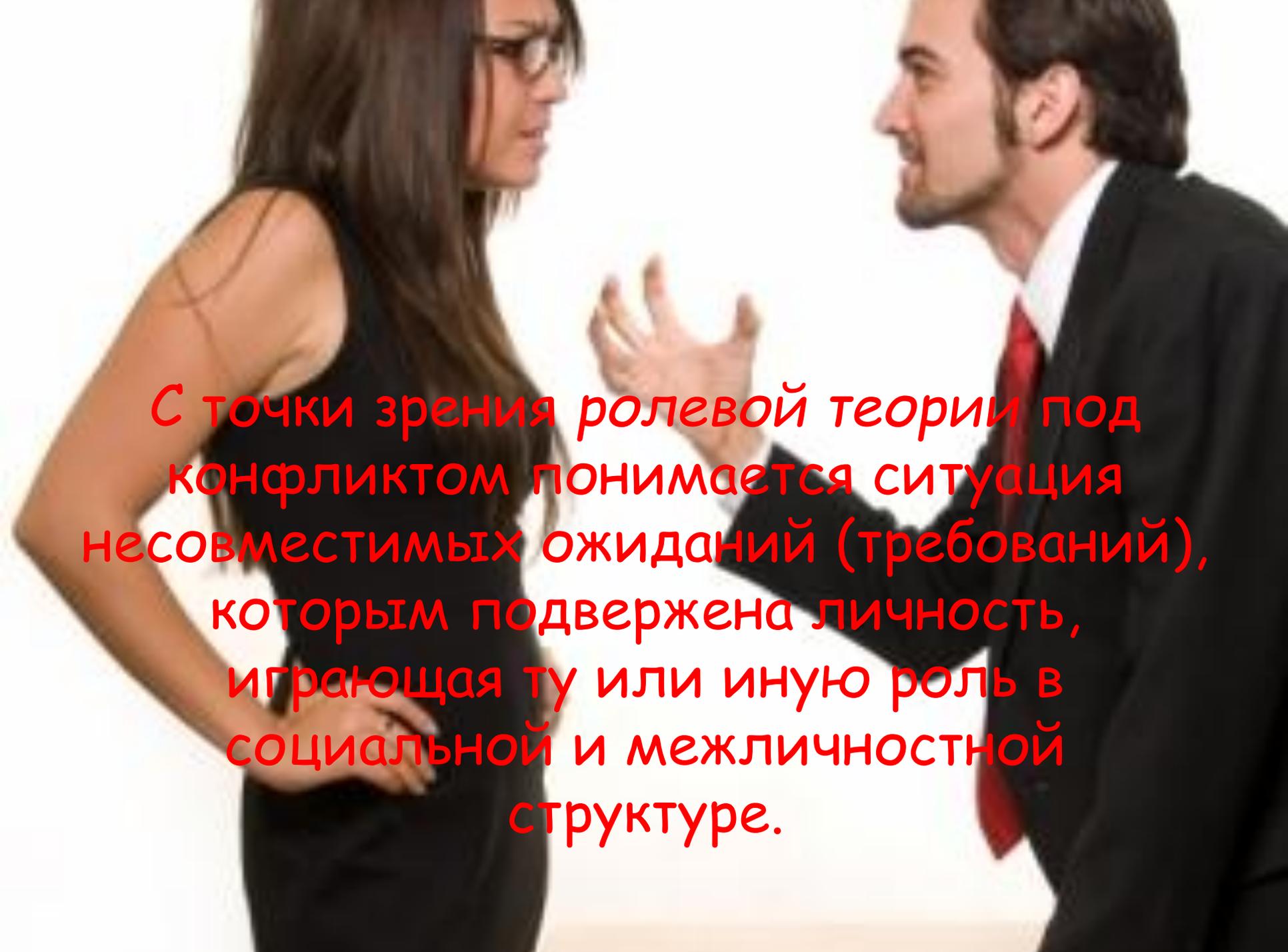
Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Какую ситуацию можно назвать конфликтной? На этот вопрос отвечает теорема Томаса: если ситуации определяются как реальные, то они реальны по своим последствиям, то есть конфликт становится реальностью тогда, когда он переживается как конфликт хотя бы одной из сторон.

-Полегче,  
кабан!...

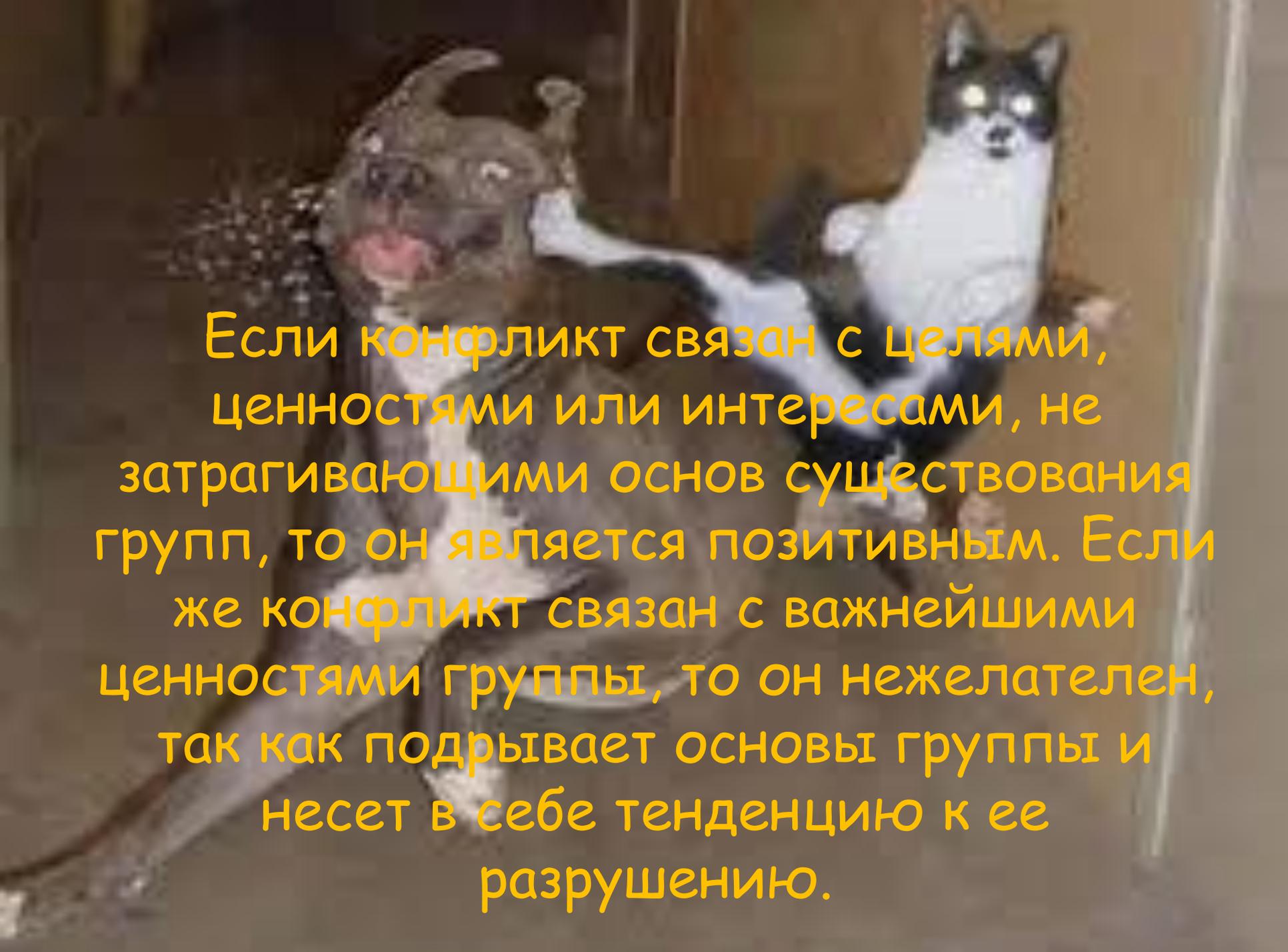
-Заткнись,  
козёл!...

Конфликт также может рассматриваться как состояние потрясения, дезорганизации по отношению к предшествующему развитию и, соответственно, как генератор новых структур.



A woman with long dark hair and glasses, wearing a black sleeveless dress, stands on the left with her hand on her hip, looking towards a man on the right. The man is wearing a dark suit, a white shirt, and a red tie, and is gesturing with his right hand as if speaking. The background is plain white.

С точки зрения ролевой теории под конфликтом понимается ситуация несовместимых ожиданий (требований), которым подвержена личность, играющая ту или иную роль в социальной и межличностной структуре.

A black and white dog, possibly a pit bull mix, is sitting on a wooden floor. A black and white cat is sitting next to it, looking towards the camera. The dog's mouth is slightly open, and it appears to be barking or making a sound. The cat is looking directly at the camera with its eyes reflecting light.

Если конфликт связан с целями, ценностями или интересами, не затрагивающими основ существования групп, то он является позитивным. Если же конфликт связан с важнейшими ценностями группы, то он нежелателен, так как подрывает основы группы и несет в себе тенденцию к ее разрушению.

## По У. Линкольну, положительное воздействие конфликта проявляется в следующем:

- конфликт ускоряет процесс самосознания;
- под его влиянием утверждается и подтверждается определенный набор ценностей;
- способствует осознанию общности, так как может оказаться, что у других сходные интересы и они стремятся к тем же целям и результатам и поддерживают применение тех же средств — до такой степени, что возникают официальные и неофициальные союзы;
- приводит к объединению единомышленников;
- способствует разрядке и отодвигает на второй план другие, несущественные конфликты;
- способствует расстановке приоритетов;
- играет роль предохранительного клапана для безопасного и даже конструктивного выхода эмоций;
- благодаря ему обращается внимание на недовольство или предложения, нуждающиеся в обсуждении, понимании, признании, поддержке, юридическом оформлении и разрешении;
- приводит к возникновению рабочих контактов с другими людьми и группами;
- благодаря ему стимулируется разработка систем справедливого предотвращения, разрешения конфликтов и управления ими

## Отрицательное воздействие конфликта часто проявляется в следующем:

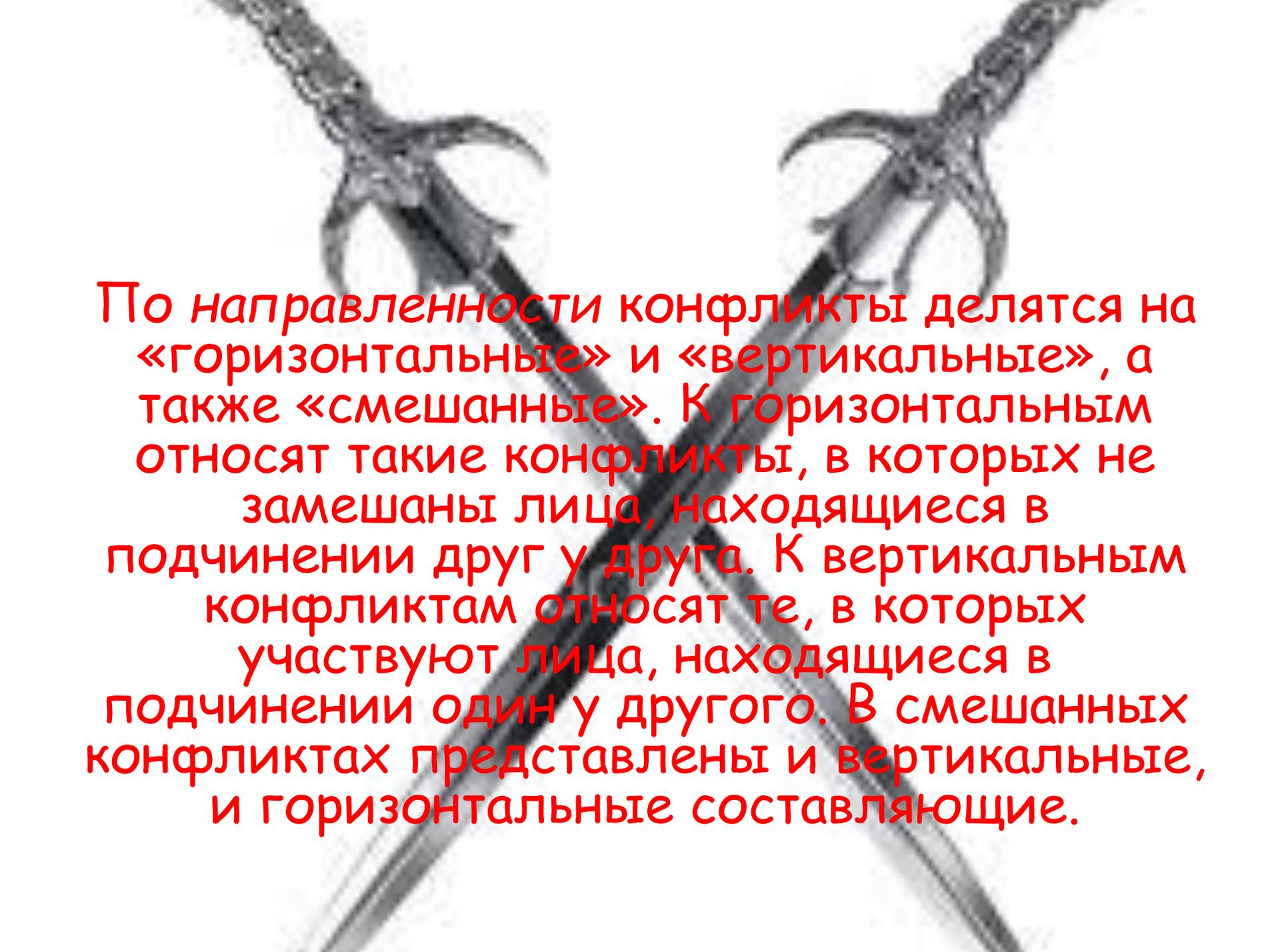
- конфликт представляет собой угрозу заявленным интересам сторон;
- он угрожает социальной системе, обеспечивающей равноправие и стабильность;
- препятствует быстрому осуществлению перемен;
- приводит к потере поддержки;
- ставит людей и организации в зависимость от публичных заявлений, от которых невозможно легко и быстро отказаться;
- вместо тщательно взвешенного ответа он ведет к быстрому действию;
- вследствие конфликта подрывается доверие сторон друг к другу;
- вызывает разобщенность среди тех, кто нуждается в единстве или даже стремится к нему;
- в результате конфликта подрывается процесс формирования союзов и коалиций;
- конфликт имеет тенденцию к углублению и расширению;
- конфликт в такой степени меняет приоритеты, что ставит под угрозу другие интересы



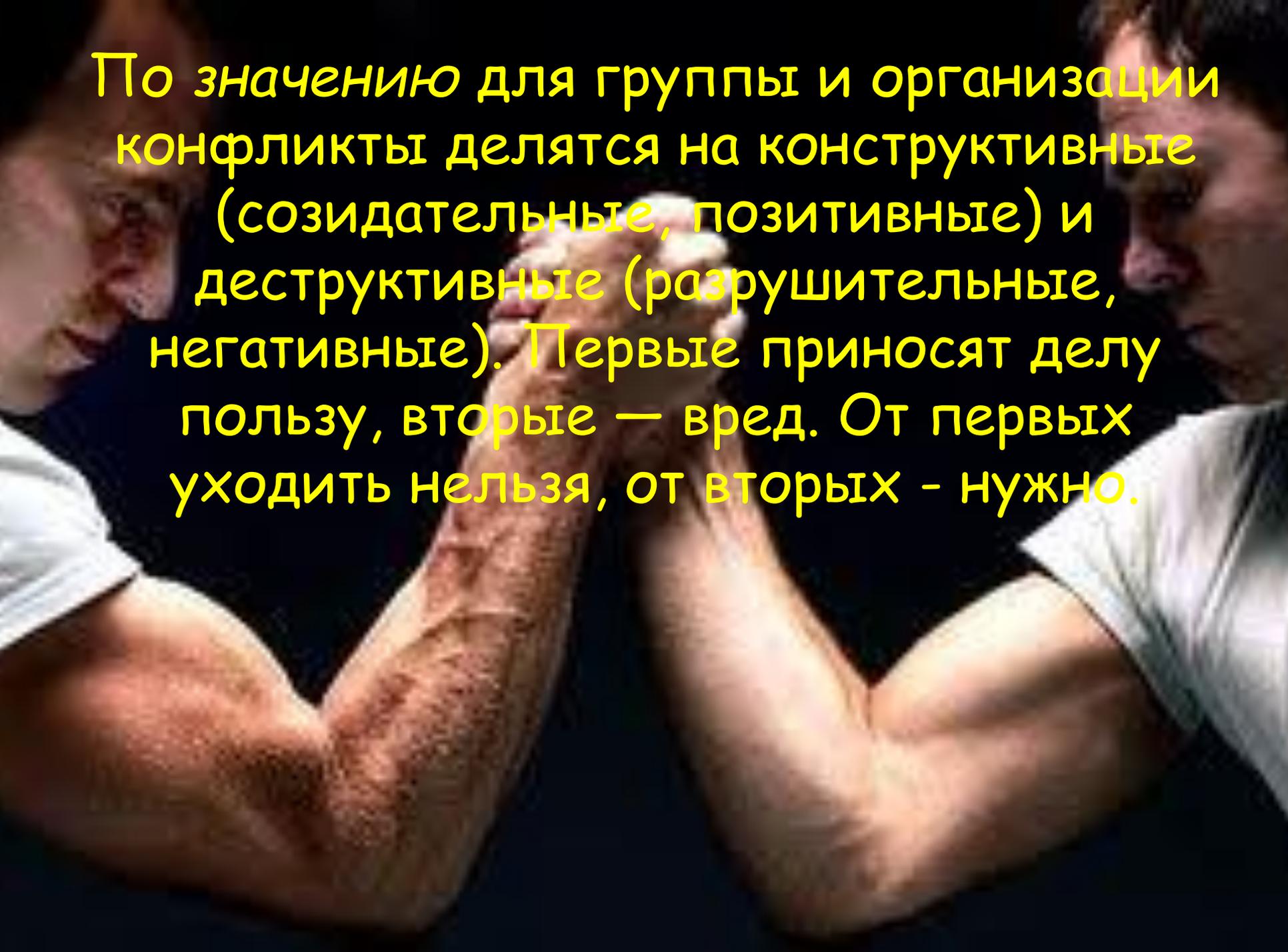
Существуют многочисленные классификации конфликтов. Основаниями для них могут быть источник конфликта, содержание, значимость, тип разрешения, форма выражения, тип структуры взаимоотношений, социальная формализация, социально-психологический эффект, социальный результат.

Конфликты могут быть скрытые и явные, интенсивные и стертые, кратковременные и затяжные, вертикальные и горизонтальные и т. д.



The background of the slide features two crossed swords. The blades are dark and sharp, crossing at the center. The scabbards are made of a lighter, textured material, possibly wood or leather, and are attached to the hilts. The swords are positioned diagonally, creating an 'X' shape across the frame.

По направленности конфликты делятся на «горизонтальные» и «вертикальные», а также «смешанные». К горизонтальным относят такие конфликты, в которых не замешаны лица, находящиеся в подчинении друг у друга. К вертикальным конфликтам относят те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого. В смешанных конфликтах представлены и вертикальные, и горизонтальные составляющие.

A close-up photograph of two men arm-wrestling. They are both wearing white t-shirts and are leaning towards each other, with their forearms and hands pressed together in a competitive struggle. The background is dark, making the subjects stand out. The text is overlaid on the image in a bright yellow color.

По значению для группы и организации конфликты делятся на конструктивные (созидательные, позитивные) и деструктивные (разрушительные, негативные). Первые приносят делу пользу, вторые — вред. От первых уходить нельзя, от вторых - нужно.

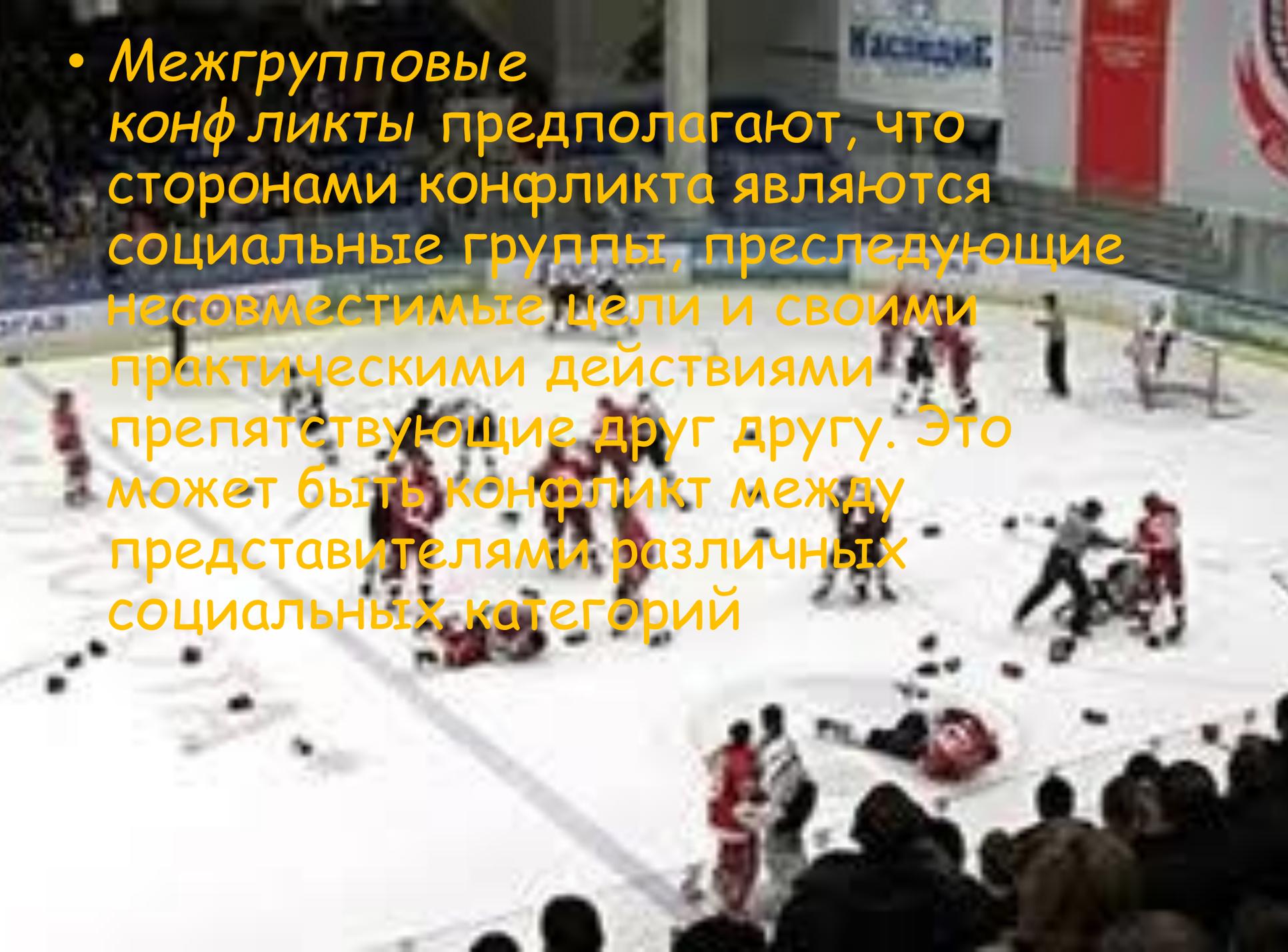
A muscular man with a large, hairy chest and a red loincloth is shown from the waist up. He is holding a small child in his arms, with the child's arms raised. The background is dark and indistinct.

По характеру причин конфликты можно разделить на объективные и субъективные. Первые порождены объективными причинами, вторые — субъективными, личностными. Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно, субъективный, напротив, как правило, разрешается деструктивно.

По объему социального взаимодействия конфликты классифицируют на:



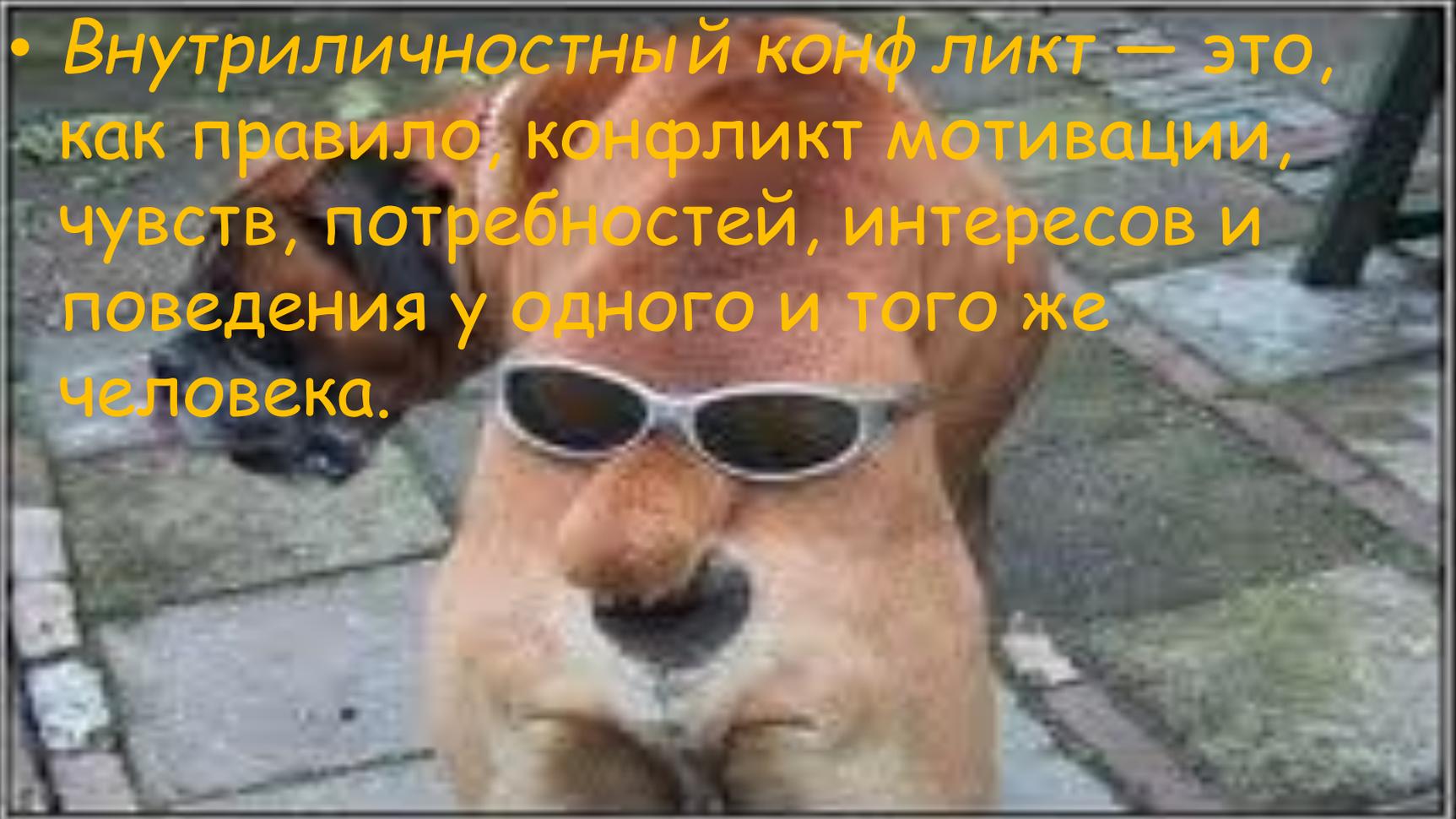
- Межгрупповые конфликты предполагают, что сторонами конфликта являются социальные группы, преследующие несовместимые цели и своими практическими действиями препятствующие друг другу. Это может быть конфликт между представителями различных социальных категорий



A photograph of a business meeting. On the left, three people (two men and one woman) are standing and talking. On the right, three people (two men and one woman) are standing with their arms crossed, looking towards the first group. A long red table is in the foreground. The background is a plain white wall.

• *Внутригрупповой конфликт*

- *Внутриличностный конфликт* — это, как правило, конфликт мотивации, чувств, потребностей, интересов и поведения у одного и того же человека.



**РАЗДВОЕНИЕ ЛИЧНОСТИ**  
это психологическое состояние

- 
- Межличностный конфликт — это наиболее часто возникающий конфликт. Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений.

# КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ



Высокий

1. Разрешение конфликта силой (стиль типа «проигрыш—выигрыш»)

2. Разрешение конфликта через сотрудничество (стиль типа «выигрыш—выигрыш»)

5. Разрешение конфликта через компромисс (стиль типа «невыигрыш—невыигрыш»)

3. Уход от конфликта (стиль типа «проигрыш—проигрыш»)

4. Войти в положение другой стороны (стиль типа «невыигрыш—выигрыш»)

Низкий

Интерес к другим

Высокий

Интерес к себе

Низкий

Любые конфликты можно  
решать...

