

Конфликт



Конфликт (от лат. conflictus) — столкновение или борьба, враждебное отношение. Конфликтные ситуации изучает конфликтология.

Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны.

Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах.

Конфликт — 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. Любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями.

Некоторые определяют конфликт как взаимодействие двух объектов, обладающих несовместимыми целями и способами достижения этих целей. В качестве таких объектов могут рассматриваться люди, отдельные группы, армии, монополии, классы, социальные институты и др., деятельность которых так или иначе связана с постановкой и решением задач организации и управления, с прогнозированием и принятием решений, а также с планированием целенаправленных действий.

Конфликтующими сторонами могут быть общественные группы .группы животных, отдельные личности и особи животных, технические системы.

Так же мы часто наблюдаем конфликт в литературе, юридический конфликт, политический конфликт, супружеские конфликты, что позволяет нам заметить **конфликт** часть нашей жизни и чаще,которая не всегда для нас приятна.

Конфликт в литературе:

Конфликт является основой динамично развивающегося сюжета. Именно конфликт, развертываясь в сюжете, **определяет** те или иные поступки действующих лиц, ход и характер событий. В избранном типе конфликта писатель выражает свое понимание реальных жизненных противоречий. Конфликт может быть мнимым, иллюзорным — в этом случае иллюзорным, призрачным становится и сюжет произведения, как это произошло, например, в пьесе Н. В. Гоголя «Ревизор». Ведь Хлестаков — это мнимая величина, по отношению к нему уездные чиновники ведут себя неадекватно. Их усилия, потраченные на то, чтобы избежать гнева важной петербургской особы, их лихорадочная суета — это всего лишь бег на месте.

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. Обычно такие конфликты делятся на межролевые, внутриролевые и личностно-ролевые.

НО:

С обыденной точки зрения конфликт несет негативный смысл, ассоциируется с агрессией, глубокими эмоциями, спорами, угрозами, враждебностью и т. п. Бытует мнение, что конфликт — явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Современная психология рассматривает конфликт не только в негативном, но и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Конфликт чаще всего рассматривается как конкуренция в удовлетворении интересов. Какую ситуацию можно назвать конфликтной? 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.

Конфликт также может рассматриваться как состояние потрясения, изменения по отношению к предшествующему развитию и, соответственно, как генератор новых структур. В этом определении он указывает на современное понимание конфликта как позитивного явления.



Есть мнение которые характеризует конфликт как ситуацию, в которой на индивида одновременно действуют противоположно направленные силы примерно равной величины. Наряду с «силовыми» линиями ситуации активную роль в разрешении конфликтов, их понимании и видении играет сама личность. Поэтому мы видим на жизненом примере как внутриличностные, так и межличностные конфликты.



В теории социального конфликта...

конфликт — это борьба по поводу ценностей и притязаний из-за дефицита статуса, власти и средств, в которой цели противников нейтрализуются, ущемляются или элиминируются их соперниками. также отмечается позитивная функция конфликтов — поддержание динамического равновесия социальной системы. 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.

Что такое хорошо и что такое плохо?

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..

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. По оценкам психологов конфликты, имеющие вертикальную составляющую, то есть вертикальные и смешанные, — это приблизительно 70-80% всех конфликтов.

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.

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.

Так же их классифицирует по критерию истинности-ложности или реальности:

«подлинный» конфликт — существующий объективно и воспринимаемый адекватно;

«случайный, или условный» — зависящий от легко изменяемых обстоятельств, что, однако, не осознается сторонами;

«смещенный» — явный конфликт, за которым скрывается другой, невидимый конфликт, лежащий в основании явного;

«неверно приписанный» — конфликт между сторонами, ошибочно понявшими друг друга, и, как результат, по поводу ошибочно истолкованных проблем;

«латентный» — конфликт, который должен был бы произойти, но которого нет, поскольку по тем или иным причинам он не осознается сторонами;

«ложный» — конфликт, существующий только в силу ошибок восприятия и понимания при отсутствии объективных оснований.

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

Межличностный конфликт — это наиболее часто возникающий конфликт.

Возникновение межличностных конфликтов определяется ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений. Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Для женщин более характерны конфликты, связанные с личными проблемами, для мужчин — с профессиональной деятельностью.

Признаки конфликта

После первых попыток избежать конфликта, следующей стадией работы по его разрешению является выделение его признаков. Иногда конфликт нелегко заметить, иногда он может быть скрытым. Вот некоторые характерные признаки и симптомы конфликта:

- словесное несогласие;
- отсутствие открытого и доверительного общения;
- сохраняющееся разделение во времени или пространстве;
- сплетничанье о противнике;
- негативные образы или фантазии о противнике;
- подозрительность и недоверчивость по отношению к другому.

Возможно, вы захотите записать следующие шаги в разрешении конфликтов и воспользоваться ими при необходимости. Вы можете даже поделиться этим с вашим соперником, так как в такой работе не должно быть секретов, целью в конфликте является не победа, а знание.

Постановка проблемы. Когда вы ставите проблему, определите свои интересы в попытках разрешить конфликт. Вы можете даже отметить, что надеетесь на перемирие или что этому мешает?

Это подходящий момент поговорить о ваших целях и интересах в конфликте. Спросите вашего противника о том, хочет ли он рассматривать данную проблему. Не только предлагайте конфликтную проблему, но и спрашивайте, согласен ли он работать над ней. В случае отказа вашего противника от обсуждения предлагаемой проблемы попросите его высказать свои соображения о путях разрешения конфликта. Если его предложение неприемлемо для вас, спросите, не желает ли он обратиться за помощью к консультанту или к посторонней помощи. Если он против всех ваших предложений, работайте над конфликтом самостоятельно и постарайтесь решить его таким образом. После того как вы использовали свое знание, чтобы отстоять свою позицию, встать на сторону противника или занять нейтральную позицию, конфликт приостанавливается или возобновляется и переходит на новый уровень. Возможно, вы или ваш противник извинитесь за нанесенную обиду. Появляются новые проблемы, новые реакции или новые чувства. На этой стадии конфликта работа продолжается как и раньше. Применяйте свое знание, прислушиваясь к себе, проверяя свои чувства и то, чью сторону вы занимаете в конфликте. Если вы не уверены в своих чувствах или вам кажется, что вы ведете себя бессознательно и неконгруэнтно, отступите на нейтральную позицию. Хорошенько посмотрите на себя со стороны и подскажите себе с этой позиции, как поступить.

Заключение

1. Работайте с конфликтами в момент их возникновения Не ждите, пока они станут излишне поляризованными.
2. Если вы избегаете конфликта потому, что считаете себя бессильным или опасаетесь его, избавьтесь от этого, упражняясь в работе с конфликтами.
3. Используйте свое знание для того, чтобы определить, в какой позиции вы находитесь: на своей стороне, на стороне противника или в нейтральной позиции.
4. Если вы увязли в своей собственной позиции, то не сможете до конца выразить истинные ваши чувства или будете обижены другим человеком и не сможете выразить собственные обиду и гнев.
5. Если вы чувствуете себя нейтральным, не используйте эту позицию лишь для того, чтобы избежать конфликта или действовать покровительственно и отстранение. Используйте ваш нейтралитет для того, чтобы помочь себе и своему противнику наблюдать за конфликтом со стороны и давать полезные рекомендации.
6. То, в чем обвиняет вас ваш противник, даже в малой степени, — это ваши собственные двойные сигналы, чувства и эмоции, которые вы имеете или имели. Не забывайте о том, что ваш оппонент — это также та часть вас самих, которая вас почему-то тревожит.
7. Ни одна из сторон не победит в конфликте, пока обе не поймут и не прольют свет на характер и природу другой из сторон. Просвещение — общая задача: пока не будут просвещены все, не будет просвещен никто.



Теперь надеюсь мы научимся правильно
КОНФЛИТОВАТЬ....