

Бекназарова Раушан Кадырбековна, магистрант II курса
Айтенов Ержан Еркебаевич, магистр, ст преподаватель
Казахстанский инженерно-педагогический университет дружбы Народов,
г.Шымкент, Республика Казахстан

ПОНЯТИЕ КОНФЛИКТА В ПОДРОСТКОВОЙ СРЕДЕ

Конфликт (от лат. conflictus-столкновение) определяется в психологии как отсутствие согласия между двумя или более сторонами — лицами или группами. Конфликт - способ взаимодействия людей, при котором преобладает тенденция противоборства, вражды, разрушения достигнутого единства, согласия и сотрудничества. В состоянии конфликта могут находиться отдельные люди, социальные общности и гражданские институты, культуры и цивилизации, исторические системы и тенденции общественного развития. Можно сказать, что конфликту доступны все возможные проявления человеческой жизнедеятельности.[6] Даже отдельная личность испытывает состояние внутреннего разлада, конфликта чувств и потребностей, борьбы желаний и запретов. Не случайно древнегреческий мудрец и философ Гераклит считал, что вражда лежит в основе мироздания, и единственный всеобщий закон, царящий в космосе, - это "война - отец всего и царь всего". Проявления конфликта исключительно многообразны.[1]

Конфликты могут возникать между отдельными враждующими группировками в рамках одного коллектива и между различными коллективами, могут характеризовать взаимоотношения религиозных сект или партийных фракций, приобретать форму забастовок и революций, ожесточенных классовых битв и межнациональных столкновений, локальных и мировых войн. В зависимости от целого ряда обстоятельств они могут иметь различный характер, границы, степень остроты и тому подобные качественные состояния. Поэтому в научной литературе можно встретить самые различные определения этого понятия. Каждое из них подчеркивает одну или несколько особенностей состояния конфликта, важных для определенной науки, допустим, психологии, социологии, культурологии, истории, или для особых задач конкретного исследования. Проблематика конфликта с давних пор привлекает внимание ученых разных специальностей.[3]

Типы и виды конфликтов.

Для правильного понимания и толкования конфликтов, их сущности, особенностей, функций и последствий важное значение имеет типологизация, т.е. выделение основных типов конфликтов на основе выявления сходства и различия, надежных способов идентификации конфликтов с общностью существенных признаков и отличий.

Для выбора адекватного метода воздействия и управления соответствующим конфликтом целесообразно проводить классификацию в зависимости от основных признаков: способу решения; сферы проявления;

направленности воздействия; степени выраженности; количества участников; нарушенных потребностей.[4]

На основе классификации определяют виды и разновидности конфликтов. Вид конфликта - вариант конфликтного взаимодействия, выделена по определенному признаку.

1. Способ разрешения конфликтов предполагает их деление на антагонистичные (насильственные) конфликты и компромиссные (ненасильственные).

Насильственные (антагонистичные) конфликты представляют собой способы разрешения противоречий путем разрушения структур всех сторон-конфликтеров или отказа всех сторон, кроме одной, от участия в конфликте. Эта сторона и выигрывает. Например: полное поражение противника в споре, выборы органов власти и т. д.

Компромиссные конфликты допускают несколько вариантов их решения за счет взаимного изменения целей участников конфликта, сроков, условий взаимодействия.[4] Например: поставщик не отправляет производителю заказанную сырье в указанный срок. Производитель имеет право требовать выполнения графика поставок, но сроки поставок груза изменились по причине отсутствия средств транспортировки из-за неплатежей. По взаимной заинтересованности достичь компромисса возможно путем проведения переговоров, изменения графика поставок.[3]

2. Сферы проявления конфликтов крайне разнообразны: политика, экономика, социальные отношения, взгляды и убеждения людей. Выделяют политические, социальные, экономические, организационные конфликты.

Политические конфликты - столкновение по поводу распределения властных полномочий, формы борьбы за власть.

Социальный конфликт представляет собой противоречия в системе отношений людей (групп), которая характеризуется усилением противоположных интересов, тенденций социальных сообществ и индивидов. Разновидностью социальных конфликтов считаются конфликты трудовые и социально-трудовые, т.е. в сфере трудовой деятельности. Это большая группа конфликтов, что в последнее время возникают в нашей стране очень часто в виде забастовок, пикетов, выступлений больших групп работников. [4]

Экономические конфликты представляют собой широкий спектр конфликтов, в основе которых лежат противоречия между экономическими интересами отдельных личностей, групп. Это борьба за определенные ресурсы, льготы, сферы экономического влияния, распределение собственности и т.д. Указанные виды конфликтов распространены в разных уровнях управления.[2] Организационные конфликты являются следствием иерархических отношений, регламентирования деятельности человека, применение распределительных отношений в организации: использование должностных инструкций, функционального закрепления за работником прав и обязанностей; внедрения формальных структур управления; наличия положений по оплате и оценки труда, премирования сотрудников.

3. По направленности воздействия выделяют вертикальные и горизонтальные конфликты. Характерной чертой их является распределение объема власти, который находится в оппонентов на момент начала конфликтных взаимодействий.

В вертикальных конфликтах объем власти уменьшается по вертикали сверху вниз, что и определяет разные стартовые условия для участников конфликта: начальник - подчиненный, высшая организация - предприятие, основатель - малое предприятие.[2]

В горизонтальных конфликтах происходит взаимодействие равноценных по объему имеющейся власти или иерархическим уровнем субъектов: руководители одного уровня, специалисты между собой, поставщики - потребители.

4. Степень выраженности конфликтного противостояния предполагает выделение скрытых и открытых конфликтов.

Открытые конфликты характеризуются явно выраженным столкновением оппонентов: ссоры, споры, столкновение. Взаимодействие регулируется нормами, соответствующими ситуации и статуса участников конфликта.

В случае скрытого конфликта отсутствуют внешние агрессивные действия между сторонами-конфликтерами, но при этом используются косвенные способы воздействия. Это происходит при условии, что один из участников конфликтного взаимодействия опасается другого, или же у него нет достаточной власти и сил для открытой борьбы.

5. Количество участников конфликтного взаимодействия позволяет разделять их на внутриличностные, межличностные, межгрупповые.

Внутриличностные конфликты представляют собой столкновение внутри личности равных по силе, но противоположно направленных мотивов, потребностей, интересов. Особенностью данного вида конфликта есть выбор между желанием и возможностями, между необходимостью выполнять и соблюдением необходимых норм.[1] На выбор правильного решения в случае внутриличностного конфликта человек может потратить много сил и времени, а следовательно, стремительно растет эмоциональная напряженность, может возникнуть стресс, а перед принятием решения поведение личности может стать неконтролируемой.

Следует отметить: выбор происходит из двух благоприятных вариантов, однако необходимость выбора может быть настолько сложной и мучительной, что будет сопровождаться стрессовыми ситуациями.

Конфликты «плюс-минус» - это конфликты притяжения и отталкивания, принятие решения, когда каждый из вариантов может иметь и позитивные, и негативные последствия, а выбрать надо один, с учетом решения общего задания.

Другим видом внутриличностного конфликта является ролевой конфликт, когда в одной личности возникает необходимость одновременного выполнения различных своих ролей, которые к тому же противоречат друг другу. Встает вопрос выбора, что делать.

Внутриличностный конфликт может также возникнуть в результате того, что производственные требования не совпадают с личными потребностями или ценностями.[5]

Сложность решения внутриличностных конфликтов заключается в том, что иногда происходит столкновение трех составляющих, необходимых для достижения поставленной цели: желание («хочу»), возможности («могу»), необходимости («надо»).

Межличностный конфликт — это самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Однако причина конфликта — это не только различия в характерах, взглядах, манерах поведения людей (то есть субъективные причины), чаще всего в основе таких конфликтов лежат объективные причины.[3] Чаще всего это борьба за ограниченные ресурсы (материальные средства, оборудование, производственные площади, рабочую силу и т. п.). Каждый считает, что в ресурсах нуждается именно он, а не кто-то другой. Конфликты возникают также между руководителем и подчиненным, например, когда подчиненный убежден, что руководитель предъявляет к нему непомерные требования, а руководитель считает, что подчиненный не желает работать в полную силу.

Межгрупповые конфликты - конфликты между различными группами, подразделениями, в которых затрагиваются интересы людей, объединенных в период конфликта в единые сплоченные сообщества. Следует отметить, что эта сплоченность может исчезнуть сразу после прекращения конфликта, но в момент отстаивания общих интересов единство группы может быть достаточно значительной.[7] Межличностные конфликты представляют собой столкновение индивидов с группой, между собой, борьбу за интересы каждой из сторон. Это один из наиболее распространенных видов конфликтов.

В зависимости от нарушенных потребностей выделяют когнитивные конфликты и конфликты интересов.

Конфликт между личностью и группой возникает тогда, когда кто-либо из членов организации нарушает нормы поведения или общения, сложившиеся в неформальных группах. К этому виду относятся и конфликты между группой и руководителем, которые протекают наиболее тяжело при авторитарном стиле руководства.

Конфликт когнитивный – конфликт взглядов, точек зрения, знаний. В таком конфликте целью каждого субъекта является убедить оппонента, доказать правильность своей точки зрения, своей позиции. Конфликты интересов можно представить как противовес конфликта когнитивной, что означает противоборство, основанное на столкновении интересов различных оппонентов (групп, индивидов, организаций).[6]

В связи с тем, что распределение конфликтов на виды представляется весьма условным, четкой границы между различными видами не существует, и на практике возникают такие конфликты: организационные вертикальные межличностные; горизонтальные открытые межгрупповые и т. д.

Конструктивное разрешение конфликта

Основные стадии разрешения конфликта:

1. Признание наличия конфликта (вслух, открыто).
2. Договориться о процедуре разрешения конфликта.
3. Описание конфликта.
4. Исследование возможных вариантов решения (нельзя использовать меньше 2-х вариантов).
5. Выбор приемлемого решения.
6. Воплощение решения в жизнь (как можно быстрее).
7. Оценка принятого решения.
8. Закрепление принятого решения в виде положительных поощрений.

Приемы конструктивного разрешения конфликта:

- конкретность (в споре обсуждать конкретное поведение по принципу «здесь и сейчас»);
- вовлеченность;
- коммуникация;
- «честная игра».

Деструктивные приемы воздействия на партнера в конфликте:

- запугивание, угроза;
- унижение, оскорбление партнера;
- знаки превосходства;
- ссылка на свой авторитет или отрицание авторитета другого;
- общение по принципу «вообще»: навсегда данная точка зрения неверна;
- уклонение от обсуждения проблемы.

ЛИТЕРАТУРА

- 1.Зубок Ю. А. Конфликты. Издание Знание. Понимание. Умение 2005г. номер 2 | стр. 179—182
- 2.Социальный конфликт: современные исследования. Под ред. Н.Л. Полякова // Реферативный сборник. - М, 1991, с. 70
- 3.Зубок Ю. А. Конфликты // Знание. Понимание. Умение. — 2005. — № 2. — С. 183.
- 4.Анцупов А. Я. Шипилов А.И. Конфликтология.— М.: ЮНИТИ, 2001 стр.61-63.
- 5.Леонов Н.И., Конфликты и конфликтное поведение.Питер 2005г.стр.7
- 6.Громова О. М. Конфликтология. — М.: ГАУ. 1999. Стр. 21-24.
- 7.Козырев Г.И. Введение в конфликтологию.— М.; Владос, 1999.стр.24