|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Группа | Дисциплина | Вид занятия | Ф.И.О. |
| ***16.11.2021г.******IV пара*** ***5занятие*** | ***3 ТО*** | ***Социология*** | ***Лекция*** | ***Кузнецова И.М.*** |

|  |
| --- |
| ***Домашнее задание:*** |
| 1. | Изучить лекционный материал и презентацию по данной теме. |
| 2. | Письменно ответить на вопросы для самоконтроля. |
| 3. | Посмотреть видеоролик «Социальный конфликт» -<https://www.youtube.com/watch?v=kXYr1NdoYLY>  |
| 4. | **Фото с готовым домашним заданием отправить на адрес**: kira.kuz.ira@mail.ru |

 5. Домашнее задание выполнить **до 19.11.2021г.**

**Тема:**Конфликт как проявление социальных отношений.

**Вид занятия**: лекция

**Тип занятия**: представление и усвоение нового учебного материала

**Цель занятия-** сформировать представление об обществе как социокультурной системе, основных концепциях развития общества и вырабатывать научный подход к анализу общественных явлений, о социальной структуре общества, видах социальных структур и социального контакта, и вырабатывать научный подход к анализу механизма социального взаимодействия.

**- дидактическая:** познакомить студентов с материалами темы, сформировать навыки общения в процессе межличностного взаимодействия;

**- воспитательная:**

а) воспитывать профессиональные качества личности: аккуратность, наблюдательность, дисциплинированность, самоконтроль;

б) воспитывать чувство ответственности за свою работу и работу коллектива;

в) формировать основы этической культуры, логику.

-**развивающая:** способствовать развитию умений учащихся обобщать полученные знания, проводить анализ, сравнения, делать необходимые выводы.

**Задачи:**

1. Обеспечить первоначальное знакомство с учебным материалом, организация его начального восприятия;
2. Формирование основы для дальнейшего самостоятельного изучения и овладения знаниями;
3. Формирование научного мировоззрения, воспитание у обучающихся познавательных интересов.

# Информационное обеспечение обучения

**Основные источники:**

1. Андрущенко Н.И. Социология. – К – Х,2000 – 421с.

2.Кравченко А.И. Социология.-СПб.:Питер,2007.-432с.

3. Касьянов В.В. Социология. Ростов-Н-/Д:МарТ,2006.-512с.

4.Социология/под ред.В.Н. Лавриненко.- М.: ИНТИ-ДАНА,2005.-407с.

5.Нурышев Г.Н. Социология. – СПб : Питер,2002. -389с.

6.Радугин А.А. Социология /П.С.Емшин.-СПб.:2006.-400с.

7. Поправко Н.В., Рыкун А.Ю., Пирогов С.В., Бондаренко Л.Ю. и др. Основы социологии: Учебник / под ред. Н.В. Поправко. – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 608 с.

8 Социология. Учебник. / под ред. Ю.Г.Волкова. – М.: Изд-во Гардарики, 2003. – 512 с.

9.Фролов С.С. Социология: Учебник. – М.: Изд-во Гардарики, 2004. – 344 с.

10. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества. – М.: Логос, 2005. – 664 с.

**Дополнительные источники:**

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь/ Пер. с англ. Под ред. С.А. Ерофеева. – Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 1997.

2. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.И. Добренькова. – М.: Гардарика, 1998

3.Губаева Г.А. Социология. М.:МАЭП, ИИК, Калита, Собрание, 2006.-304с.

4.Тщенко Ж.Т. Социология: - М.: Прометей, Юрай,2007.-511с.

5.Кравченко А.И. Социология: хрестоматия. - Екатеринбург: Деловая книга,2008.-368с.

6.Мостовая И.В. Зачёт по социологии в кармане.- Ростов-Н-/Д: Феникс,2004.-320с.

7.Хьелл Л., Зиглер Д. Психология личности. - СПб.: Питер,2006.-607с.

**Интернет-ресурсы**

1. [www.nhtk-edu.ru/…i/osnovi-sotsiologii-i-politologii](http://www.nhtk-edu.ru/metodichki/osnovi-sotsiologii-i-politologii)

2. [www.collegemvd.by/sgd\_materials\_oso.html](http://www.collegemvd.by/sgd_materials_oso.html)

3.[www.mkgt.ru/…06 Основы социологии и политологии .pdf](http://www.mkgt.ru/files/materials/395/06%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%20%EF%BF%BD%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD.pdf)4. [volhonchino2008.narod.ru/soc.docx](http://volhonchino2008.narod.ru/soc.docx)

***Тема:* Конфликт как проявление социальных отношений.**

План

1.Понятие «социальный конфликт».

2. Причины социальных конфликтов, их классификация, функции.

3.Структура, механизм конфликта.

4.Предупреждение и разрешение конфликтов.

***Содержание лекции.***

**1.Понятие «социальный конфликт»**

Социальные конфликты объективно неизбежны в любой соци­альной структуре. Более того, они являются необходимым условием общественного развития. Весь процесс развития общества состоит из конфликтов и консенсусов, согласия и противоборства. Сама со­циальная структура общества с ее жесткой дифференциацией раз­личных классов, социальных слоев, групп и отдельных индивидов представляет собой неиссякаемый источник конфликтов. И чем сложнее социальная структура, чем более дифференцированно об­щество, чем больше в нем свободы, плюрализма, тем больше несов­падающих, а порой и взаимоисключающих интересов, целей, цен­ностей и, соответственно, больше источников для потенциальных конфликтов. Однако в сложной социальной системе существует и больше возможностей и механизмов для успешного решения кон­фликтов, для нахождения консенсуса. Поэтому проблема любого общества, любой социальной общности состоит в том, чтобы не до­пустить (максимально снизить) негативные последствия конфликта, использовать его для позитивного решения возникших проблем.

**Конфликт**(от лат. *сопflictus)* означает столкновение (сторон, мнений, сил). Причинами столкновений могут быть самые разные проблемы нашей жизни (например, конфликт по поводу материаль­ных ресурсов, по поводу ценностей и важнейших жизненных уста­новок, по поводу властных полномочий (проблемы доминирова­ния), по поводу статусно-ролевых различий в социальной структуре, по поводу личностных, в том числе эмоционально-психологических различий и т. д.). Таким образом, конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отноше­ний, социального взаимодействия. Конфликт по сути является од­ним из видов социального взаимодействия, субъектами и участниками которого выступают отдельные индивиды, большие и малые социальные группы и организации. Однако конфликтное взаимо­действие предполагает *противоборство* сторон, т. е. действия, на­правленные друг против друга.

В основе конфликта лежат субъективно-объективные противоре­чия, но эти два явления (противоречия и конфликт) не следует отож­дествлять. Противоречия могут существовать довольно длительный период времени и не перерастать в конфликт. Поэтому необходимо иметь в виду, что в основе конфликта лежат лишь те противоречия, причиной которых являются несовместимые интересы, потребности и ценности. Такие противоречия, как правило, трансформируются в открытую борьбу сторон, в реальное противоборство.

Противоборство может быть более или менее интенсивным и более или менее насильственным. Интенсивность, по мнению Р. Дарендорфа, означает «вкладываемую участниками энергию, и вместе с тем социальную важность отдельных конфликтов». Форма столкновений — насильственная или ненасильственная — зависит от множества факторов, в том числе и от того, имеются ли реальные условия и возможности (механизмы) ненасильственного разреше­ния конфликта и какие цели преследуют субъекты противоборства.

Итак, *социальный конфликт — это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимо­действия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности.*

**2. Причины социальных конфликтов, их классификация, функции.**

Конфликт является сложным многомерным явлением. Как социальный феномен, он сохраняет тенденцию к осложнению, обновлению структуры, фак­торов, которые его порождают. Разные типы конфликтов, взаимодействуя, до­полняют друг друга, приобретая новые черты. Это обусловлено динамизацией и осложнением системы социальных отношений. Конфликты различаются по масштабам и типам, причинами и следствиям, составу участников и про­должительности, по средствам урегулирования и т.п. По формам проявления различают: социально-экономические, этнические, межнациональные, политические, идеологические, религиозные, семейные, воинские, юридические, бытовые и прочие типы конфликтов.

По функциям различают положительные (конструктивные) и отрицательные (деструктивные) конфликты.

По принципу целесообразности - нецелесообразности: закономерные (неминуемые), необходимые, вынужденные, функционально неоправданные.

Рассмотрение конфликтов в динамике дает возможность определить их разновидности:

-         на этапе возникновения: стихийные, запланированные, спровоцированные, инициативные;

-         на этапе развития: кратковременные, продолжительные, затяжные;

-         на этапе устранения: управляемые, ограничено управляемые, неуправляемые;

-         на этапе затухания: спонтанно прекращающиеся; прекращающиеся под действием средств, найденных противоборствующими сторонами; разрешаются посредством вмешательства внешних сил.

По составу конфликтующих сторон конфликты могут быть:

***1.*** ***Внутриличностные.*** Они являются сугубо психологическими, ограничи­ваются уровнем индивидуального сознания.

В большинстве - это острое отрицательное переживание, вызванное борьбой структур внутреннего мира личности, которое отображает ее противоречивые связи с социальной средой. Сопровождается такой конфликт психоэмоцио­нальным напряжением, психологическим стрессом, ослаблением деловой и творческой активности, отрицательным эмоциональным фоном общения, зани­жением самооценки.

В этом контексте выделяют:

-   мотивационный (между "хочу" и "хочу"),

-   моральный (между «хочу» и «надо»),

-   нереализованного желания (между "хочу" и "могу"),

-   ролевой (между «надо» и «надо»),

-   адаптационный (между «надо» и «могу»),

-   неадекватной самооценки (между "могу" и "могу") виды конфликтов.
Как правило, внутриличностпые конфликты являются сферой научного интереса психологии.

***1.*** ***Межличностные и групповые.*** В любом межличностном конфликте за­действованы, по меньшей мере, две стороны. По своему содержательному наполнению такие конфликты бывают:

-ресурсными

-ценностными.

*Ресурсные*конфликты связаны с распределением материальных благ, тер­ритории, времени и т.п.

*Ценностные*конфликты разворачиваются в плоскости взаимоисключающих культурных традиций, стереотипов, верований (между родителями и детьми). Причины их разнообразны. Всю их совокупность социологи свели в несколько групп:

-     ограниченность ресурсов;

-     разные аспекты взаимозависимости;

-     отличие целей;

-     отличие представлений и ценностей;

-     отличие в жизненном опыте и поведении;

-     неудовольствие коммуникацией;

-     личностные черты конфликтантов.

Межличностные конфликты классифицируют:

-         по сферам их развертывания (деловые, семейные, бытовые, венные и т.п.);

-         по результатам (конструктивные и деструктивные);

-         по критерию реальности их разделяют на:

-         настоящие (конфликт существует объективно и воспринимается аде­
кватно);

-         условные (конфликт зависит от внешних обстоятельств, которые легко
изменяются);

-         смещенные (за явным скрывается другой конфликт);

-         латентные (существует конфликтная ситуация, но конфликт не проис­
ходит);

-         ошибочные (не существует объективных оснований для конфликта. Он
происходит лишь в связи с ошибками восприятия и понимания).

***3.*** ***Конфликты в организациях.*** По составу участников их разделяют на такие категории:

-  личность - личность (межличностные),

-  группа - группа (межгрупповые),

-  личность - группа.

По источникам конфликтной энергии (причинам) конфликты делятся на:

*Структурные* (их связывают разногласия относительно задач, которые решают стороны, например, между бухгалтерией и другими подразделениями).

*Инновационные* (любая инновация поднимает утраченный ритм, традиции, привычки, в определенной мере затрагивает интересы многих сотрудников, что может спровоцировать конфликт).

*Позиционные* (касаются определения первенства, значимости, лидерства, аутсайдерства). Локализованные в сфере символического признания (кто есть главнейший?).

*Справедливости* (возникают на основании расхождений относительно оце­нок трудового вклада, распределения материальных и моральных вознаграж­дений и т.п.).

*Соперничество по поводу ресурсов* (традициоиен для организаций; в кон­фликт перерастает тогда, когда исполнители, между которыми распределяется определенный ресурс, ставят его в зависимость от выполнения собственных служебных обязанностей);

*Динамические* (имеют социально-психологическую природу, часто возни­кают в новых коллективах, где не существует четкой неформальной структуры, где еще не определился лидер).

Организационным конфликтам, как правило, способствуют недостатки в организации трудовой деятельности, управленческие ошибки, неблагоприят­ный социально-психологический климат в коллективе.

***Межгрупповые   конфликты.*** Могут   происходить   между   разными   по Размерам и составу группами. Наиболее часто их порождают: неудовлетворенная потребность, социальное неравенство, разная степень участия в власти, несоответствие интересов и целей.

Социологию, прежде всего, интересуют социальные конфликты, к которым она относит конфликты между обществом и природой.

-     экономические и трудовые,

-     социального планирования,

-     внутриполитические,

-     воинские,

-     межкультурные и межнациональные,

-     этнические,

-     межгосударственные и т.п.

К межгрупповым конфликтам большей частью приводят:

-     *межгрупповая враждебность.* Так 3. Фрейд утверждал, что она сущест­вует в любом взаимодействии групп. Главной ее функцией является объеди­нение группы;

-     *объективный конфликт интересов,* неизбежность которого обусловлена естественными интересами его субъектов;

-     *групповой фаворитизм,* сущность которого состоит в старании оказывать содействие участникам собственной группы наперекор интересам тех, кто принадлежит к другим группам.

Одним из наиболее распространенных видов межгруппового конфликта является *трудовой конфликт,* в основе которого лежат: условия работы, система распределения ресурсов, принятые договоренности.

Его провоцируют преимущественно бездейственность и забюрократизированность администрации, игнорирование или незнание работодателем норм трудового законодательства и труда. С ним связаны также, низкие социальные гарантии работникам, низкая зарплата, ее несвоевременная выплата и др.

Более сложными и тяжело регулируемыми являются *межэтнические кон­фликты,* которые, как правило, имеют многолетнюю предысторию, порожда­ются комплексом социально-экономических, политических, культурных, этно­психологических проблем.

*Политические конфликты* разделяют на межгосударственные и внутри­политические. Их особенностью является борьба за политическое влияние в обществе или на международной арене.

Среди внутриполитических конфликтов выделяют:

-     классовые,

-     между политическими партиями и движениями,

-     между ветвями власти,

- борьбу за лидерство в государстве, партии, движении.

Межгосударственные конфликты порождает комплекс причин. Их основу составляет столкновенье национально-государственных интересов. Субъектами конфликтов выступают государства или коалиции. Такие конфликты являются продолжением внешней, а иногда и внутренней политики государств-участников. Они несут угрозу массовой гибели, локально и глобально влияют на международные отношения. Их разделяют на:

- конфликты идеологий:

- конфликты, целью которых является политическое господство, защита экономических интересов, территориальной целостности и т.п.

Функции конфликтов.

По своей природе конфликт может быть носителем как конструктивных, так и деструктивных тенденций, которые предопределяют его позитивные и негативные функции.

Позитивные функции конфликтов:

-         выявляют назревшие проблемы;

-         стимулируют исправление недостатков;

-         способствуют обновлению жизни;

-         снимают напряжение в обществе;

-         способствуют объединению людей.

Негативные функции конфликтов:

-         могут создавать стрессовые ситуации;

-         могут дезорганизовать жизнь людей;

-         могут разрешить социальные связи;

-         могут вызвать раскол общества.

**3. Структура, механизм конфликта.**

        **Субъекты и участники конфликта**

Необходимо иметь в виду, что понятия «субъект» и «участник» конфликта не всегда тождественны. Субъект — это «активная сторо­на», способная создать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в соответствии со своими интересами. Участник кон­фликта может сознательно, или не вполне сознавая цели и задачи противостояния, принять участие в конфликте, а может быть слу­чайно или помимо его (участника) воли вовлеченным в конфликт. Следовательно, субъект конфликта, вступая в противоборство, соз­нательно преследует и отстаивает свои цели и интересы. В ходе раз­вития конфликта участники и субъекты могут менять свои статусы.

Необходимо также различать прямых и косвенных участников конфликта. Последние представляют собой определенные силы, преследующие в предполагаемом или реальном «чужом» конфликте свои личные интересы. Косвенные участники могут:

* •         провоцировать конфликт и способствовать его развитию;
* •         содействовать уменьшению интенсивности конфликта или полному его прекращению;
	+ •      поддерживать ту или иную сторону конфликта или обе стороны одновременно. Косвенные участники конфликта состав­ляют определенную часть окружающей социальной среды, в которой протекают конфликты. Поэтому социальная среда может выступать либо катализатором конфликта, либо сдер­живающим или нейтральным фактором в его развитии.

*         **Объект конфликта**

Одним из непременных элементов конфликта является объект, из-за которого создается конфликтная ситуация. *Объект —* это кон­кретная причина, мотивация, движущие силы конфликта.

Определить объект в каждом конкретном конфликте далеко не просто. Субъекты и участники конфликта, преследуя свои реальные или мнимые цели, могут скрывать, маскировать, подменять иско­мые мотивы, побудившие их к противоборству. Например, в поли­тической борьбе объектом конфликта является реальная власть в обществе, но каждый из субъектов политического противоборства старается доказать, что основной мотив его конкретной конфликт­ной активности — стремление добиться максимально возможных благ для своих избирателей.

Манипуляция объектом способна принести значительные выго­ды одной из сторон конфликта и существенно осложнить положе­ние другой. Например, человек, совершивший убийство, может быть оправдан судом, если адвокат докажет, что его подзащитный вынужден был применить оружие в целях самообороны. Трудности в нахождении действительного объекта конфликта чаще всего воз­никают в сложных конфликтах, когда одни противоречия наклады­ваются на другие, или одни причины конфликта подменяются дру­гими.

Определение основного объекта является непременным услови­ем успешного решения любого конфликта. В противном случае конфликт или не будет разрешен (тупиковая ситуация), или будет урегулирован не в полной мере, и во взаимодействии субъектов ос­танутся тлеющие угли для новых столкновений.

*         **Основные стадии развития конфликта**

Обычно и социальном конфликте выделяют четыре стадии раз­вития:

1)   предконфликтная стадия;

2)   собственно конфликт;

3)   разрешение конфликта;

4)   послеконфликтная стадия.

***1.******Предконфликтная стадия.***Конфликту предшествует предконфликтная ситуация. Это рост напряженности в отношении между потенциальными субъектами конфликта, вызванный определенны­ми противоречиями. Однако противоречия, как уже говорилось, не всегда влекут за собой конфликт. Лишь те противоречия, которые осознаются потенциальными субъектами конфликта как несовмес­тимые противоположности интересов, целей, ценностей и т. д., ве­дут к обострению социальной напряженности и конфликтам.

Социальная напряженность представляет собой психологиче­ское состояние людей и до начала конфликта носит латентный (скрытый) характер. Наиболее характерным проявлением социаль­ной напряженности в этот период являются групповые эмоции. Следовательно, определенный уровень социальной напряженности в оптимально функционирующем обществе является вполне естест­венным как защитная и адаптивная реакция социального организ­ма. Однако превышение определенного (оптимального) уровня со­циальной напряженности может привести к конфликтам.

Одним из ключевых понятий в социальном конфликте является *неудовлетворенность.* Накопление неудовлетворенности существую­щим положением дел или ходом развития событий ведет к росту со­циальной напряженности. При этом происходит трансформация не­удовлетворенности из субъективно-объективных отношений в субъ­ективно-субъективные. Суть этой трансформации заключается в том, что потенциальный субъект конфликта, недовольный объек­тивно существующим положением дел, выявляет (персонифицирует) реальных и предполагаемых виновников неудовлетворенности. Одновременно происходит осознание субъектом (субъектами) кон­фликта неразрешимости сложившейся конфликтной ситуации обычными способами взаимодействия.

Таким образом, конфликтная ситуация постепенно трансфор­мируется в открытый конфликт. Однако сама по себе конфликтная ситуация может существовать длительный период времени и не пе­рерастать в конфликт. Для того чтобы конфликт стал реальным, не­обходим инцидент.

*Инцидент —* это формальный повод для начала непосредствен­ного столкновения сторон. Например, убийство в г. Сараево на­следника австро-венгерского престола Франца Фердинанда и его жены, осуществленное группой боснийских террористов 28 августа 1914 г., послужило формальным поводом для начала Первой миро­вой войны, хотя напряженность между Антантой и Германским во­енным блоком существовала уже много лет.

Инцидент может произойти случайно, а может быть спровоци­рован субъектом (субъектами) конфликта. Инцидент может также явиться результатом естественного хода развития событий. Бывает, что инцидент готовит и провоцирует некая «третья сила», пресле­дующая свои интересы в предполагаемом «чужом» конфликте.

Инцидент знаменует собой переход конфликта в новое качест­во. В сложившейся ситуации возможны три основных варианта по­ведения конфликтующих сторон:

1)  стороны (сторона) стремятся уладить возникшие противоре­чия и найти компромисс;

2)  одна из сторон делает вид, что ничего особенного не про­изошло (уход от конфликта);

3)  инцидент становится сигналом к началу открытого противо­стояния.

Выбор того или иного варианта во многом зависит от кон­фликтной установки (целей, ожиданий, эмоциональных ориента­ции) сторон.

***2.******Собственно конфликт.*** Начало открытого противоборства сто­рон является результатом *конфликтного поведения,* под которым по­нимают действия, направленные на противостоящую сторону с це­лью захвата, удержания спорного объекта или принуждения оппо­нента к отказу от своих целей или к их изменению. Конфликтологи выделяют несколько форм конфликтного поведения:

* •      активно-конфликтное поведение (вызов);
* •      пассивно-конфликтное поведение (ответ на вызов);
* •       конфликтно-компромиссное поведение;
* •       компромиссное поведение.

В зависимости от конфликтной установки и формы конфликт­ного поведения сторон конфликт приобретает собственную логику развития. Развивающийся конфликт имеет тенденцию создавать до­полнительные причины своего углубления и разрастания. Каждая новая «жертва» становится «оправданием» для эскалации конфлик­та. Поэтому каждый конфликт является в определенной степени уникальным.

Можно выделить три основные фазы в развитии конфликта на его второй стадии:

1)  переход конфликта из латентного состояния в открытое про­тивоборство сторон. Борьба ведется пока ограниченными ресурсами и носит локальный характер. Происходит первая проба сил. На этой фазе еще существуют реальные возможности прекратить открытую борьбу и решить конфликт иными методами;

2)  дальнейшая эскалация противоборства. Для достижения сво­их целей и блокирования действий противника вводятся все новые и новые ресурсы сторон. Почти все возможности найти компромисс упущены. Конфликт становится все более неуправляемым и непред­сказуемым;

3)  конфликт достигает своего апогея и принимает форму тоталь­ной войны с применением всех возможных сил и средств. На этой фазе конфликтующие стороны как бы забывают истинные причины и цели конфликта. Главной целью противоборства становится нане­сение максимального урона противнику.

***3.******Стадия разрешения конфликта.*** Длительность и интенсивность конфликта зависят от многих факторов: от целей и установок сто­рон, от имеющихся в их распоряжении ресурсов, от средств и мето­дов ведения борьбы, от реакции на конфликт окружающей среды, от символов победы и поражения, от имеющихся и возможных спо­собов (механизмов) нахождения консенсуса и т. д.

На определенной стадии развития конфликта у конфликтую­щих сторон могут существенно измениться представления о своих возможностях и о возможностях противника. Наступает момент «переоценки ценностей», обусловленный новыми, возникшими в результате конфликта отношениями, новой расстановкой сил, осоз­нанием невозможности достичь целей или непомерной ценой успе­ха. Все это стимулирует изменение тактики и стратегии конфликт­ного поведения. В этой ситуации одна или обе конфликтующие стороны начинают искать пути выхода из конфликта и накал борьбы, как правило, идет на убыль. С этого момента фактически начи­нается процесс завершения конфликта, что не исключает новых обострений.

На стадии разрешения конфликта возможны следующие вари­анты развития событий:

1)  очевидный перевес одной из сторон позволяет ей навязать более слабому оппоненту свои условия прекращения конфликта;

2)  борьба идет до полного поражения одной из сторон;

3)  из-за недостатка ресурсов борьба принимает затяжной, вяло­текущий характер;

4)  исчерпав ресурсы и не выявив явного (потенциального) побе­дителя, стороны идут на взаимные уступки в конфликте;

5)  конфликт может быть остановлен   под давлением третьей силы.

***4.******Послеконфликтная стадия.***Завершение непосредственного противоборства сторон не всегда означает, что конфликт полностью разрешен. Степень удовлетворенности или неудовлетворенности сторон заключенными мирными договоренностями во многом будет зависеть от следующих положений:

* •       насколько удалось в ходе конфликта и последующих перего­ворах достичь преследуемой цели;
* •       какими методами и способами велась борьба;
	+ •       насколько велики потери сторон (людские, материальные, территориальные и др.);
	+ •       насколько велика степень ущемленности чувства собственно­го достоинства той или иной стороны;
	+ •       удалось ли в результате заключения мира снять эмоциональ­ное напряжение сторон;
	+ •       какие методы были положены в основу переговорного про­цесса;
	+ •       насколько удалось сбалансировать интересы сторон;
		- •       был ли компромисс навязан под силовым давлением (одной из сторон или некоей «третьей силой») или явился результа­том взаимного поиска разрешения конфликта;
		- •       какова реакция окружающей социальной среды на итоги кон­фликта.

Если одна или обе стороны считают, что подписанные мирные соглашения ущемляют их интересы, то напряженность во взаимоот­ношениях сторон сохранится, а прекращение конфликта может вос­приниматься как временная передышка. Мир, заключенный вслед­ствие обоюдного истощения ресурсов, также не всегда способен разрешить основные спорные проблемы, послужившие причиной конфликта. Наиболее прочным является мир, заключенный на ос­нове консенсуса, когда стороны считают конфликт полностью раз­решенным и строят свои отношения на основе доверия и сотрудни­чества.

Послеконфликтная стадия знаменует собой новую объективную реальность: новую расстановку сил, новые отношения оппонентов друг к другу и к окружающей социальной среде, новое видение существующих проблем и новую оценку своих сил и возможностей.

**4.** **Предупреждение и разрешение конфликтов**

Прогнозирование и предупреждение конфликтов относят к главным задачам правленческой деятельности по регулированию социальных противоречий.

*Прогнозирование конфликтов -* это доказательное предположение воз-ожности их возникновения и развития. Осуществляется на научных основах с четом практического опыта.

*Предупреждение конфликтов -* это организация жизнедеятельности общества, социального сообщества, которое минимизирует достоверность противоречий между его субъектами.

Понятно, что намного легче предупредить конфликт, чем его разрешить, поэтому профилактика конфликта является не менее важной, чем умение его конструктивно решать. Деятельность по профилактике конфликта охватывает такие главные направления как:

-         создание необходимых условий для минимизации их количества и решение неконфликтными средствами;

-         оптимизация организационно-управленческих условий создания и функционирования организаций;

-         ликвидация социально-психологических причин конфликтов;

-         блокирование личностных факторов возникновения конфликтов.

Однако часто упреждающие меры бывают запоздалыми или недостаточно эффективными, а иногда могут даже усилить действие факторов, которые послужили причиной конфликтной ситуации. При таких условиях необходимо сделать все для быстрого разрешения конфликта, имея в виду, что это возмож­но при общих усилиях его участников, направленных па прекращение противодействий и решение проблемы, которая привела к столкновению.

Наиболее распространенными средствами разрешения конфликта являются:

-         устранение причин конфликта, преодоление образа «врага», который сложился у конфликтующих сторон;

-         изменение требований одной из сторон, если оппонент идет на опреде­ленные уступки. Иногда обе стороны соглашаются на компромисс в связи с истощением ресурсов, вмешательством третьей стороны;

-         борьба, которая предусматривает победу одной из сторон;

-         консенсус,   который   является   согласием   значительного   большинства участников конфликта относительно его главных вопросов.

Консенсус может быть основной (отображает степень единства целей и ценностей), процедурный (устанавливает правила действий), по равному отношению к политике, власти, руководству. Часто конфликтующие стороны резко ограничивают возможности разрешения конфликта путем консенсуса.

Разрешение конфликта является одной из форм преодоления конфликтной ситуации. Чаще других с этой целью используются:

-         ***урегулирование конфликта*** *-* отличается от разрешения тем, что в устранении противоречий между конфликтантами принимает участие третья сторо­на;

-         ***затухание конфликта*** *-* временное прекращение противодействия при сохранении напряжения и противоречия, из-за чего конфликт приобретает скрытые формы. Происходит вследствие потери мотива к борьбе, снижения значимости   целей,   переориентации   мотивации   коифликтантов,   истощения ресурсов;

-         ***перерастание в другой конфликт*** *-* наступает, если в отношениях сторон возникает новое, более значащее противоречие;

-         ***устранение конфликта*** *-* состоит в ликвидации его структурных элемен­тов с помощью прекращения на продолжительное время взаимодействия оппонентов, устранения объекта конфликта, преодоления дефицита объекта кон­фликта, изъятия из конфликтной ситуации одного из коифликтантов.

На практике все это обнаруживается как победа одной из сторон, отказ ее от посягательств на объект, который послужил причиной конфликта или согласие на общее его использование. Иногда прибегают к компенсации оппоненту овладение объектом.

Успешность разрешения конфликта зависит от:

-     поиска общих целей и интересов;

-     снижения отрицательных эмоций оппонента;

-     объективного обсуждения проблемы;

-     выбора оптимальной стратегии решения конфликта;

- организационных, исторических, правовых, психологических, культур­
ных факторов.

Непосредственное разрешение конфликта предусматривает

-     анализ и оценку ситуации;

-     выбор средств;

-     формирование плана действий:

-     его реализацию и оценку эффективности.

Социология конфликта предусматривает определенные стратегии выхода из конфликта, как главную линию поведения оппонента на его завершающем этапе. К разновидностям стратегии выхода из конфликта относят:

-         ***соперничество*** *-* проявляется в навязывании другой стороне лучшего для себя решения. Оправдано, если предложенное решение будет конструктивным (з-за отсутствия времени для разуверения оппонента, а также в экстремальных ситуациях;

-         ***компромисс*** *-* состоит в желании конфликтантов завершить конфликт частичными уступками, отказом от отдельных требований, которые выдвигались раньше, готовностью признать претензии другой стороны. Эффективен в том случае, если участники конфликта осознают равенство своих прав и обязанностей, ощущают угрозу лишиться всего в случае поражения. Может быть досгигнут с помощью техники открытого разговора;

-         ***приспособление*** *-* это вынужденный или добровольный отказ от борьбы. К такой стратегии побуждает осознание неправоты, необходимость сохранения
хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него, незначимость проблемы, большие убытки и угроза еще больших, давление третьей стороны:

-         ***избежание решения проблемы*** *-* является попыткой выйти из конфликта при минимальных потерях. Разговор идет не о решении, а о затухании конфликта. Применяется из-за отсутствия сил и времени для борьбы, нежелания решать проблему, стремления выиграть время, трудности в формировании линии собственного поведения:

-         ***сотрудничество*** *-* предусматривает направленность конфликтантов на конструктивное обсуждение проблемы, отношение к другой стороне не как к
противнику, а союзнику в ее решении. Наиболее эффективен бывает при сильной взаимозависимости сторон и важности решения для обоих. Может быть достигнут с помощью переговоров.

Переговоры предусматривают использование ненасильственных средств и приемов для решения проблемы. Большей частью они касаются нормализации отношений, перераспределения, создание новых условий, согласований. Переговоры могут выполнять следующие функции:

-         информационную (стороны заинтересованы в обмене взглядами, но не готовы к общим действиям);

-         коммуникативную (создание новых связей и отношений);

-         регулятивную;

-         координирующую:

-         пропагандистскую (дают возможность одной из сторон представить себя в выгодном свете перед общественностью).

Бывает, что их используют для промедления с принятием решения, выяс­нения аргументов, поиска слабых сторон соперника.

Участники переговоров наиболее часто прибегают к одному из трех типов поведения:

-         компромиссу (стороны идут па уступки);

-         относительному компромиссу или асимметрическому решению (уступки
одной стороны значительно преобладают над уступками другой);

-         новому решению, найденного путем сотрудничества.

Переговоры являются сложным процессом, который делится на три этапа.

**Первый этап - подготовка.** Осуществляется как по организационным (формирование делегации, определение места и времени проведения, согласование вопросов и т.п.), так и по содержательным (анализ проблемы, складывание концепции переговоров, определение возможных вариантов решения, подготовка предложений) направлениями.

**Второй этап - проведение переговоров.** Уточняются интересы, концепции, позиции участников, обосновываются взгляды, предложения, согласовываются позиции и готовятся договоренности.

**Третий этап - анализ**результатов переговоров и выполнения достигнутых договоренностей.

Важным фактором, который влияет на результативность завершения конфликта, является участие в его регулировании третьей стороны. Она может действовать как сила, которая поддерживает одну из сторон, и как независимый посредник. В первом случае завершение конфликта осуществляется с помощью насилия и социального давления, во втором - при помощи суда, арбитража, медиации.

*Медиация -* это вид деятельности, который состоит в оптимизации с помо­щью третьей стороны процесса поиска решение проблемы ради прекращения конфликта.

Наиболее часто для этого устраивают переговоры по помощи медиатора (третьей стороны). Эффективность медиации обеспечивают

-     добровольность и равноправие сторон;

-     отсутствие у них процедурных преимуществ;

-     независимость и нейтральность медиатора;

-     конфиденциальность переговоров.

Медиаторство может быть официальным (формальным) и неофициальна (неформальным).

*Официальными медиаторами* выступают межгосударственные организации (ООН),   отдельные   государства,   государственные   правовые   учреждения, государственные   комиссии,   представители   правоохранительных   органов, общественные организации и т.п..

*Неофициальными медиаторами* могут бытьизвестные лица, представители религиозных организаций, профессионалы психологи, неформальные лидеры, друзья, соседи и др.

Стороны обращаются к медиаторам, в том случае, когда:

а) безуспешно утрачены все аргументы, силы и средства для решения конфликта,

б) если в позициях, которые они отстаивают, не удается найти общее,

в)   когда по-разному толкуют главные для решения конфликта критерии или считают обязательным внешний контроль за соблюдением промежуточных временных соглашений.

*Вопросы для самоконтроля:*

1.Раскройте содержание понятия «социальный конфликт».

2. Перечислите причины социальных конфликтов и их классификацию.

3. Перечислите функции социальных конфликтов.

4. Перечислите формы конфликтного поведения.

5. Перечислите стратегии выхода из конфликта.

6. Перечислите этапы переговоров и раскройте содержание этапов.

7. Раскройте содержание понятия «медиация».