**Сущность и структура конфликта. Причины конфликта. Динамика конфликта. Классификация конфликтов.**

*Конфликт*(с лат.) означает столкновение сторон, мнений, сил. Причинами столкновений могут быть самые разные проблемы жизни: материальные ресурсы, важнейшие жизненные установки, властные полномочия, статусно-ролевые различия в социальной структуре, личностные (эмоционально-психологические) различия и т. д. 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.

*Структура конфликта.*В упрощенном виде структура социального конфликта состоит из следующих элементов: *объекта***-** конкретной причины столкновения субъектов;

* двух и более*субъектов*, конфликтующих из-за какого-либо объекта;
* *инцидента***-** формального повода для начала открытого противоборства.

+Конфликту предшествует возникновениеконфликтной ситуации**.** Это противоречия, возникающие между субъектами по поводу объекта.

**Динамика конфликта** – это процесс его изменения. Всякий **конфликт** в собственном смысле слова может быть представлен тремя этапами: 1) начало; 2) развитие; 3) завершение. К собственно конфликту примыкают еще два периода: предконфликтный и послеконфликтный.

**Возможные этапы (или стадии) конфликта**:

1) предконфликтная стадия (латентный этап);

2) стадия открытого конфликта;

3) стадия завершения конфликта;

4) послеконфликтная стадия (этап нормализации отношений).

На латентном этапе возникает противоречие между субъектами или проблемная ситуация, которая после осознания сторонами вызывает определенные действия. Эти действия направлены на бесконфликтное разрешение проблемной ситуации. Участники аргументируют свои цели, определяют свое положение по отношению к другому участнику в возникшей ситуации. Если проблемная ситуация не разрешается, то предконфликтная стадия завершается возникновением объективной предконфликтной ситуации.

**Стадия открытого конфликта**– это непосредственные действия противоборствующих участников, составляющих конфликтное взаимодействие. Этап начинается со столкновения сторон – инцидента, а затем продолжается взаимным обменом конфликтных действий. Каждое новое действие, направленное на оппонента, увеличивает эмоциональную составляющую взаимодействия, затрудняет рациональное восприятие действий и позиции другого участника. Это приводит к усилению столкновения и делает взаимодействие более агрессивным – наступает эскалация конфликта. На стадии завершения конфликта степень противоборства ослабевает, взаимодействие становится не столь интенсивным и негативно окрашенным. Участники конфликта видят, что все их действия не приводят к поставленным целям и не разрешают противоречия, поэтому ищут другие способы урегулирования конфликтной ситуации. После чего конфликт разрешается. Форм разрешения конфликтов может быть достаточно много, но основными считают: затухание, разрешение, устранение проблемы, видоизменение конфликта в другой конфликт.

Послеконфликтная стадия необходима, чтобы восстановить разрушенные конфликтом межличностные отношения между участниками. Если конфликт разрешен способом, не полностью удовлетворяющим индивида, могут оставаться условия, которые мешают построить прежние отношения. В этом случае на послеконфликтной стадии происходит частичная нормализация отношений. Если участники завершенного конфликта видят необходимость совместной конструктивной деятельности и обоюдно стремятся восстановить прежние отношения, наступает полная нормализация межличностного взаимодействия.

**Причины конфликта** – это явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и, при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия, вызывают его.

Среди огромного множества причин конфликтов прежде всего выделим так называемые **общие причины,** которые проявляются так или иначе практически во всех возникающих конфликтах. К ним можно отнести следующие причины.

***Социально-политические и экономические причины*** связаны с социально-политической и экономической ситуацией в стране.

***Социально-демографические причины*** отражают различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам и др.

***Социально-психологические причины*** отражают социально-психологические явления в социальных группах: взаимоотношения, лидерство, групповые мотивы, коллективные мнения, настроения и т. д.

***Индивидуально-психологические причины*** отражают индивидуальные психологические особенности личности (способности, темперамент, характер, мотивы и т. п.).

**Вторую группу причин** назовем ***частными***. Эти причины **непосредственно связаны с конкретным видом конфликта**.

Вот лишь некоторые из них:

• неудовлетворенность условиями деятельности;

• нарушение служебной этики;

• нарушение трудового законодательства;

• ограниченность ресурсов;

• различия в целях, ценностях, средствах достижения целей;

• неудовлетворительные коммуникации.

Типы конфликтов:

Внутриличностные конфликты представляют собой столкновение двух противоположно направленных целей (потребностей, мотивов, интересов) у одного и того же человека.  
Как было уже сказано выше, ситуация временной незанятости может вызвать негативные переживания, которые влекут за собой внутриличностный конфликт. У некоторых людей наблюдается переживание утраты смысла жизни. В этой ситуации социальный работник должен помочь человеку справиться с внутренними конфликтами, преодолеть переживаемое состояние профессиональной или общей жизненной неопределенности, научить справляться с возникшими проблемами, помочь сформировать более устойчивую позицию по отношению к незанятости. Специалист центра занятости может посоветовать безработному обратиться к профконсультанту или психологу, но при этом не допускать принуждения.  
**Межличностные конфликты**- для них характерны ситуации противоречия, разногласия, столкновения между людьми. Межличностные конфликты могут охватывать все сферы человеческих отношений.  
Например, столкновение интересов клиента, ищущего работу, и специалиста службы занятости (первый считает, что предлагаемая ему вакансия не является подходящей, а второй – наоборот.

**Межгрупповые конфликты**- менее распространены между людьми, но они тяжелы по своим последствиям. Например, в службе занятости может наблюдаться противоборство между группой безработных и сотрудниками в случае несвоевременной выплаты пособия по безработице, наличии нездоровой психологической обстановки в коллективе центра занятости.

Узучить тему, сделать конспект в тетради.