**Сущность конфликта и его структура**

**Психология конфликта** – это его устройство, другими словами, это то, каким образом он проистекает. Психология конфликтов рассматривает взаимосвязь различных элементов личности. А непосредственно конфликт она определяет как отсутствие единодушия между двумя индивидами (сторонами) или группами субъектов. Конфронтация является одной из вариаций взаимоотношений субъектов. Если она проходит конструктивно, то выступает в качестве развития взаимосвязи между участниками

Конфликт как сложное явление характеризуется многими параметрами, важнейшими из которых являются его сущность, структура (рис. 1), причины и динамика.

Рис. 1. Основные структурные элементы конфликта

Часто для того, чтобы точнее уяснить природу конфликта, необходимо определить его границы, т.е. внешние пределы в пространстве и времени. Можно выделить три аспекта определения границ конфликта: пространственный, временной и внутрисистемный.

Пространственные границыконфликта обычно определяются территорией, на которой происходит конфликт.

Временные границы– это продолжительность конфликта, его начало и конец.

Внутрисистемные границы– всякий конфликт происходит в определенной системе.

## Виды конфликтов

Конфликты, представляющие собой сложное социально-психоло-гическое явление, весьма многообразны. Это не только позволяет классифицировать конфликты по различным основаниям, признакам, но и помогает ориентироваться в их специфических проявлениях, оценить возможные пути их разрешения

**Виды конфликта:**

**Экономические**. В основе лежат экономические противоречия

**Идеологические.** В основе лежат противоречия во взглядах

**Социально-бытовые**. В основе лежат противоречия социальной сферы

**Внутриличностные.** Связаны со столкновением противоположно направленных мотивов личности

**Межличностные.** Субъектами конфликта выступают две личности

**Конфликты «личность – группа».** Субъектами конфликта являются, с одной стороны, личность, а с другой – группа (микрогруппа)

**Межгрупповые конфликты.** Субъектами конфликта выступают малые социальные группы или микрогруппы

**Причины конфликта:**

1. Ограниченность ресурсов, с одной стороны, и стремление человека взять для себя лучшее и в большем количестве – с другой.

2. Противоречивость потребностей, желаний, интересов, целей или ценностей. Рассогласование знаний, умений.

3. Взаимосвязь обязанностей и функций управления.

4. Неудовлетворительная коммуникация.

5. Слабая эргономичность рабочих мест.

6. Нецелесообразный контроль (излишний или недостаточный)

7. Различия в манере поведения и жизненном опыте

**Стадии конфликта**

Можно выделить 4 стадии развития конфликта:

1. Формирование конфликтной ситуации, то есть потенциальный конфликт (не всегда осознается самими субъектами).

2. Осознание противоречия. Притом оно может быть адекватным (реальное видение ситуации), неадекватным (искаженное видение ситуации), неясным (очевидно напряжение, но не ясна причина), ложным («раздули из мухи слона»).

3. Выбор тактики конфликтного поведения. Цель – блокировка намерений и достижений противоположной стороны.

4. Разрешение конфликта. Происходит за счет изменения ситуации или отношения сторон к ней. Возможно частичное (устранены внешние признаки конфликта, но у сторон остались внутренние побуждения к противоборству) и полное (внешнее и внутреннее устранение конфликтного поведения и побуждений) разрешение.

**Формы завершения конфликта**

Конфликт может быть разрешен, урегулирован, затушен, устранен или трансформирован в другой конфликт.

### Разрешение

Возникает при условии, что участники настроены на полное решение проблемы и устранение противодействия. Проходит в несколько этапов:

1. Определение конфликтующих сторон.

2. Выявление личностных особенностей, мотивов, целей и интересов каждой из них.

3. Выявление истиной причины.

4. Определение намерений сторон и их понимания ситуации.

5. Сбор мнений лиц, не задействованных непосредственно в конфликте, но заинтересованных в его благополучном разрешении.

6. Выбор оптимальной стратегии для решения конфликта.

При выборе важно учитывать характер причины, особенности участников, нацеленность на улучшение взаимоотношений.

### Урегулирование

Предполагает включенность в процесс завершения конфликта независимого третьего лица. При этом ему важно быть максимально беспристрастным. В результате урегулирования удается повысить доверие сторон, наладит между ними прямой контакт, организовать совместное спокойное обсуждение, действовать в интересах урегулирования конфликта. Процесс также протекает в несколько этапов:

1. Выяснение причин, а не поводов конфликта.
2. Определение полномочий третьей стороны.
3. Выяснение мотивов конфликтующих сторон (зачем они конфликтуют).

### Затухание

Предполагает переход открытого конфликта в скрытый, то есть это прекращение противодействия, но сохранение напряжения. Конфликт может затухнуть из-за:

* истощения сторон;
* потери мотива, значимости объекта;
* отвлеченность сторон (возникли другие проблемы, конфликт отошел на второй план).

### Устранение

Предполагает устранение конфликтной ситуации (условий, социальной ситуации, предрасполагающей к конфликту) и инцидента (действий оппонентов). Например, работника могут перевести в другой цех.

### Трансформация

В процессе взаимодействия меняются мотивы и интересы сторон, от чего возникает новый объект конфликта. Иногда трансформация появляется на фоне не полностью решенного конфликта.

**Заключение**

Конфликт может возникнуть на фоне любой неудовлетворенной осознаваемой человеком потребности. Согласно пирамиде А. Маслоу, человеку свойственна следующая иерархия потребностей:

- физиологические (еда, сон);

- в защите и безопасности;

- социальные;

- в уважении;

- в самовыражении (самоактуализации).

Чарльз Диксон, американский психолог сказал: «Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс». Люди во многом схожи, но вместе с этим каждый из нас – уникальная личность, индивидуальность со своими интересами, потребностями и убеждениями. В этом состоит и прелесть, и сложность социальных взаимоотношений. Но без них, как известно, немыслима сама жизнь человека. На работе, в семье, на учебе не избежать конфликтов. Но важно пользоваться нашим отличием от животных – разумным интеллектом.

Решать и предотвращать конфликты не сложно, но это требует постоянной практики.