

СОЦИОЛОГИЯ

Александрова Августа Игоревна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ СТАДИЙ КОНФЛИКТОВ

Аннотация: в данной статье анализируются стадии конфликтов. В работе определены стадии фазы, характеристики стадий конфликтов, а также рассмотрено понятие «конфликт» в узком и широком смыслах.

Ключевые слова: стадия, конфликт, динамика.

Любой конфликт представляет собой целостную динамическую систему. Конфликт – это всегда процесс, переход от одной ситуации к другой, каждая из которых характеризуется своей степенью напряженности между участниками противоборства.

Рассмотрение конфликта в динамике предполагает выделение трех основных стадий конфликта:

1. Возникновение и осознание объективной конфликтной ситуации.

В большинстве случаев конфликт возникает при объективной конфликтной ситуации, где одна из сторон стремится к достижению некоторого желаемого состояния. При этом никто из сторон не осознает объективную конфликтность. К такому конфликту применима теория Томаса об определении ситуации.

«Определение ситуации» представляет собой теоретический конструкт, используемый нами для обозначения результата восприятия ситуации и ее интерпретации. В возникновении конфликтов именно соответствующее определение

ситуации играет решающую роль. Использование концепта «определение ситуации» в анализе генезиса конфликтов позволяет ввести четкие разграничения между часто смешиваемыми понятиями «конфликт», «конфликтная ситуация», «противоречие», «противоречивая ситуация», отведя последним статус реальной объективной ситуации, а конфликту – содержание «определенной как конфликтной» ситуации, что, собственно, и является пусковым механизмом возникновения конфликта с последующим развитием конфликтного взаимодействия. Тем самым «участники социального взаимодействия выступают как активные субъекты, которые не просто попадают в ситуации, но и в определенном смысле «создают» их» [1].

Первая стадия развития конфликта характеризуется накоплением и обострением противоречий в системе межличностных или групповых отношений. Причиной этого является резкое расхождение интересов, ценностей и установок конфликтантов, что приводит к социальной напряженности, это становится причиной закрепления психологических барьеров и негативных стереотипов, препятствующих нормальному общению, способствует экстраполяции, переносу конфликтных интересов из сферы деловых отношений в личную и наоборот [3].

2. Переход к конфликтному поведению.

Конфликтное поведение, взаимодействие можно определить как действия, направленные на то, чтобы прямо или косвенно блокировать достижения противостоящей стороной ее целей, намерений и др.

По мнению Н.В. Гришиной [2], решающую роль в выборе того или иного типа конфликтного взаимодействия играет опыт прежнего взаимодействия участников ситуации. Таким образом, развитие конфликта представляет собой процесс, основанный на прежнем опыте участников взаимодействия, порождающем их отношение к новой ситуации противоречий между ними, что, в свою очередь, «задает» сценарий их нового взаимодействия.

На этой стадии возможны две стадии фазы: конструктивная и деструктивная. Деструктивная требует вмешательства руководителя, а если стадия была

конструктивной, то возможно следующая стадия – исход, или частичное или полное разрешение конфликта.

3. Разрешение конфликта.

Разрешение конфликта характеризуется нормализацией и ликвидацией конфликта. Это происходит в случае победы одного из сторон, опасений противника понести чрезмерный урон. В этой стадии требуются профилактические меры нейтрализации, снятия стресса. Ведь полное разрешение конфликта подразумевает не только решение предметной проблемы, но и нормализацию эмоционально-волевой сферы человека.

Конфликт можно рассматривать в узком и широком смысле слова. В узком – это непосредственное столкновение сторон. В широком – развивающийся процесс, состоящий из нескольких стадий, которые мы рассмотрели.

Список литературы

1. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта: Автореф. дис. д-ра псих. наук. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995. – С. 18.
2. Гришина Н.В. Психология межличностного конфликта: Автореф. дис. д-ра псих. наук. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995. – С. 13–22.
3. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. – М.: Изд-во МУ, 1992. – С. 29.
4. Исследование конфликта в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referat.ru/referat/issledovanie-konflikta-v-organizacii-12573>