1. Диалектическое учение о противоречии и конфликте Карла Маркса.

Существенный вклад в общую теорию конфликта внес Карл Маркс разработав учение о противоречии и развив модель конфликта револю­ционного класса и социального изменения.

Американский социолог ДЖ.Тернер который считал Маркса одним из создателей теории конфликтам на основе изучения работ Маркса сформулировал следующие основные положения Марксового учения о конфликте:

*1.* Несмотря на то что социальные отношения проявляют свойства система они все же содержат большое количество конфликтных интере­сов;

2. Это обстоятельство свидетельствует о том что социальная система систематически порождает конфликты;

3. Следовательно конфликт является неизбежным и очень расп­ространенным свойством социальных систем;

4 . Подобные конфликты имеют тенденцию проявляться в полярной противоположности интересов;

5. Конфликты чаще всего происходят из-за недостаточности ресурсов особенно власти;

6. Конфликт - главный источник изменений социальных систем;

7. Любой конфликт имеет антагонистический характер. Далее в целях систематизации и наглядности Тернер свел ос­новные положения учения о противоречии и конфликте Маркса в своеоб­разную таблицу. Таблица (фрагмент)

Ключевые тезисы Маркса

1.Чем более неравномерно распределены в системе дефицитные ресурсы тем глубже конфликт интересов между господствующими и подчи­ненными сегментами (социальными группами) системы.

2.Чем глубже подчиненные группы начинают осознавать свои интересы тем более вероятное что они будут сомневаться в законности и справедливости существующей в настоящее время формы распределения дефицитных ресурсов.

3.Чем больше подчиненные группы системы сознают свои интересы чем больше они сомневаются в законности распределения дефицитных ресурсов тем более вероятное что они должны будут сообща вступить в открытый конфликт с доминирующими группами системы.

4.Чем сильнее поляризация господствующих и подчиненных тем более насильственным будет конфликт.

5.Чем более насильственным является конфликта тем больше структурные изменения системы и перераспределение недостающих ре­сурсов.

Эти ключевые тезисы Маркса в интерпретации Тернера поясняют причины и факторы конфликта и их влияние на особенности развития конфликта.

Маркс развивал теорию социального конфликта общества. Но изло­женные тезисы применимы и для теории конфликта социальной группы меньшего уровня - организации трудовой группы. Так согласно наз­ванным положениям конфликт - неизбежное и распространенное свойс­тво развития организации.

Одной из основных причин организационного конфликта является де­фицит ресурсов и в частности власти а также неравномерное и несправедливое распределение этих ресурсов.

Более высокий уровень развития организации и следовательно бо­лее высокий уровень осознания подчиненными своих групповых мотива - ционных компонентов (интересов, целей, ценностей) вызывают более частые позитивные открытые конфликтные ситуации. Усиление рассогласованности интересов подчиненных и руководства

вызывает более насильственные формы конфликтов.

Насильственные формы организационных конфликтов влекут за собой более кардинальные организационные изменения и перераспределения ресурсов (мирные формы лучше урегулируют межличностные отношениям но не всегда кардинально устраняют истинные причины конфликтам а при урегулированных отношениях создается иллюзия устранения конф­ликта).

Слабое проявление руководством своих интересов как администраторов разрозненность административных структура с большей вероят­ностью вызывает коллективные массовые конфликтные выступления под­чиненных.

Подтверждение правильности названных интерпретаций положений учения Маркса применительно к организации можно найти в современных исследованиях конфликта и описаниях практического опыта конфликтных ситуаций.

Аналогично можно переложить теории других классиков конфликто- логии к условиям организации (самостоятельно остальные три теории описать для предприятия).

Л. Конфликтный функционализм Георга Зиммеля Зиммеля большинство ученых относит к основателям теоретической конфликтологии. Он считала что конфликт в обществе неизбежен и не­отвратим. Но если Маркс социальную структуру общества представил в виде господствующих и подчиненных страт конфликт по его мнению произрастает в системе "господство-подчинение" и всегда ведет к разрушению или социальным изменениями то Зиммель социальную струк­туру общества представил в виде неразрывно взаимосвязанных процес­сов ассоциации и диссоциации ее элементов конфликт является ес­тественной составляющей этих процессов а так как конфликт присущ и диссоциации и ассоциации то он необязательно приводит к разруше­нию системы или социальным изменениям.

Зиммель отмечает положительные последствия конфликтов: сохра­нение и укрепление социальной системы как целостности сплочение и унификация социального организма.

В качестве источников конфликта Зиммель называет не только столкновение интересов но и проявление людьми так называемых им "инстинктов враждебности". Инстинкт враждебности может усилить ост­роту конфликта. Смягчить же конфликт возможно благодаря гармонии отношений между людьми и инстинкту любви.

Т. о. Зиммель выделяет своеобразные факторы влияющие на ха­рактер протекания конфликта - инстинкты любви и ненависти.

Зиммель рассматривает конфликт в качестве изменчивой переменной которая проявляет различные степени интенсивности или силы. Крайними точками шкалы интенсивности являются конкуренция и борьба. Борьбу Зиммель определил как беспорядочную непосредственную битву сторон. Конкуренция это более упорядоченная взаимная борьба сторона приводящая к их взаимному обособлению.

В отличии от Маркса. который считал, что конфликт в конце кон­цов обязательно усиливается, приобретает революционный характер и приводит к структурным изменениям системы. Зиммель чаще анализиро­вал менее интенсивные и острые конфликты, которые укрепляют проч­ность и интеграцию социальной системы. Однако Зиммель высказал нес­колько значимых для общей конфликтологии суждений об остроте и силе конфликта. Эти суждения были формализованы и сведены в виде таблицы Тернером.

Таблица (фрагмент) Ключевые положения Зиммеля, касающиеся

- 3 - остроты конфликтов

1. Чем больше группы вовлечены в конфликт эмоциональное тем острее конфликт.

2. Чем лучше "сгруппированы" группы, втянутые в конфликта тем он острее.

3 . Чем выше относительная сплоченность участвующих в конфликте групп тем острее конфликт.

4. Чем крепче было раньше согласие участвующих в конфликтен тем острее конфликт.

5. Чем менее изолированы и обострены конфликтующие группы бла­годаря широкой социальной структурен тем острее конфликт.

6. Чем больше конфликт становится самоцелью, тем он острее.

7. Чем большее по представлению его участников конфликт выхо­дит за пределы индивидуальных целей и интересов, тем он острее.

Из высказываний следуете что более сильные эмоции, вызванные конфликтом с большей вероятностью ведут к применению насилия. В межличностных конфликтах чувствам вызванные прежней близостью, враждой или ревностью усилят остроту конфликта. В межгрупповых конфликтах внутренняя сплоченность групп, внутренняя гармоничность отношений участвующих в конфликте групп с большей вероятностью вы­зывает насилие.

Вопрос: означают ли эти наблюдения Зиммеля, что снизить остро­ту возможного конфликта можно с помощью ослабления эмоциональных привязанностей членов группы, изолированности и разрозненности груп­пы? Следует ли руководителю во избежании острых конфликтов стремит­ся к снижению сплоченности членов группы?

Итак, своим возникновением теоретическая конфликтология обяза­на Марксу и Зиммелю ( а также Коззеру и Дарендорфу о которых позже)

Маркс представил социально-структурные причины конфликтам ус­ловиям которые могли бы разрешить конфликт и подчеркнул антагонис­тический характер конфликта. А Зиммель описал условия изменения остроты конфликта и интегративные последствия конфликта.

В современной теории конфликта (начиная с 60-х годов) сложи­лось два направлениям в основе которых лежат либо положения Маркса. либо Зиммеля:

1) диалектическая теория конфликта

2) конфликтный функционализм

Ш. Диалектическая теория конфликта Ральфа Дарендорфа.

Дарендорф анализирует социальную организацию любого уровням начиная от индивидам небольшой группы или учреждениям до общества в целом, которую он называет "императивно координированной ассоциаци­ей". Для этой организации характерно четкое разделение ролей и ста­тусов ее членов, а основными ролевыми позициями, согласно Дарендорфу, являются позиции, обусловленные дифференциацией властных отноше­ний. То есть в любой организации индивиды и группы выполняют опре­деленные роли согласно своей принадлежности властным стратам.

Далее Д говорит о томе что в организации отношения власти стремятся стать узаконенными. Следовательно, их можно рассматривать как отношения авторитета, где некоторые индивиды или группы имеют общепризнанное, узаконенное или нормативное право властвовать над

- 4 -

упорядоченное функционирование организации поддерживается при помо­щи процессов, создающих отношения авторитета и власти.

Однако, власть и авторитет - дефицитные ресурсы. За них идет борьба и конкуренция между подгруппами организации. Отсюда основными источниками конфликта и изменений в организации является де­фицит власти и авторитета,

Особенности протекания конфликта зависят от того каково отно­шение и принадлежность к власти и авторитету различных ролевых под - групп и личностей.

Д отмечает, что в любой организации можно выделить два основ­ных типа ролей - правящих и управляющих. Правящие заинтересованы в сохранении своего положениям а управляющие - в перераспределении власти или авторитета. При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает и организация делится на две конфликтующие группы. Решение конфликта влечет за собой пере­распределение власти. Но перераспределение власти узаконивает новые группы правящих и управляемых ролей, которые снова начинают конку­рировать друг с другом. Таким образом, развитие организации - это цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти.

Проведем сравнительный анализ теоретических положений Маркса и Дарендорфа как представителей одного научного течения.

Во-первых, у этих двух теоретиков схожи модели разворачивания конфликтной ситуации и социальной. реорганизации. Эти модели можно представить схематично следующим образом (см.верхняя часть рисунка).

Во-вторых, при внешней схожести общих моделей возникновения и развития конфликтам у Маркса и Дарендорфа существенно различаются подходы к источникам конфликта. Маркс в качестве источника называет - неравномерность распределения собственности и соответствующей до­ли власти, т.е. в первую очередь экономические причины. Дарендорф источниками называет - ролевые отношения и неравномерное распределе­ние власти, вытекающей из ролевых позиций и не всегда связанной как у Маркса с долей собственности, то есть называет внутриорганизаци- онные субкультурные причины.

В-третьих, исходя из различных подходов к причинам конфликта отличаются и конкретные, выраженные в конкретных эмпирических категориях, схемы возникновения конфликта (см. рисунок)

Дарендорф сделал попытку выяснить, какие условия вызыва­ют превращение обычных групп в конфликтные группы, а также какие условия влияют на остроту конфликта, степень и темп изменений, выз­ванных конфликтом. Ответы на эти вопросы сведены в обобщающую таб­лицу.

Таблица (фрагмент) Положения схемы Дарендорфа

1. Чем более члены подгрупп в организации могут осознать свои интересы и образовать конфликтную группу, тем с большей вероят­ностью произойдет конфликт.

2.Чем больше распределение авторитета связано с распределением других вознаграждений, тем острее конфликт.

3. Чем меньше мобильность между подчиненными и господствующими группами, тем острее конфликт.

4 . Чем больше обнищание подчиненных переключается с абсолютно­го на относительный уровень сравнения, тем более насильственным яв­ляется конфликт.

5. Чем меньше конфликтные группы способны приходить к соглашениям, тем более насильственный конфликт.

6. Чем острее конфликт, тем больше он вызовет структурных из­менений и реорганизаций.

- **5** -

7. Чем более насильственным является конфликта тем выше темпы структурных изменений и реорганизаций.

IV. Конфликтный функционализм Льюиса Козера.

Теория конфликта Козера является наиболее обширной, рассмат­ривающей комплекс вопросов, а именно: причины конфликтам остроту конфликтам длительность конфликтам функции конфликта.

Козер определяет конфликт как процесса который при определен­ных условиях может "функционировать"\* чтобы сохранить "социальный организм". Основные подходы к конфликту Козера:

1. в любой социальной системе обнаруживаются отсутствие равно­весиям напряженностью конфликтные отношения;

2. многие процессы, которые, как обычно считается, разрушают систему (например, насилием разногласия, конфликт)\* при определен­ных условиях укрепляют интеграцию системы, а также ее "приспособля­емость " к окружающим условиям.

Видно, что определение конфликта и его функций Козером во мно­гом схоже с понятием конфликта Зиммеля.

На основе сформированных подходов к конфликту Козер развил це­лое теоретическое направление о функциях конфликта. Козер подверг критике Дарендорфа за то, что тот не придавал должного значения позитивным функциям конфликта. Согласно Козеру, конфликт выполняет интегративные и адаптивные функции в социальной системе. Также как и Зиммель, Козер считаете что конфликт содействует сохранению ус­тойчивости и жизненности организации. Конфликт может содействовать более четкому разграничению между группами, способствовать центра­лизации принятия решениям укреплять единство группы, усиливать со­циальный контроль.

Козер выделяет "причинные цепи"\* описывающие каким образом конфликт сохраняет или восстанавливает интеграцию системы и ее приспособляемость. Этот ряд причинных зависимостей выглядит следую­щим образом: 1) нарушение интеграции составных частей социальной системы 2) приводит к вспышкам конфликтов между составными частя­ми \* что \* в свою очередью 3) вызывает временную дезинтеграцию систе­мы\* это 4) делает социальную структуру более гибкой\* что в свою очередь 5) усиливает способность системы избавляться при помощи конфликта от грозящих ей в будущем нарушений равновессия\* а это приводит к тому\* что 6) система обнаруживает высокий уровень прис­пособляемости к изменяющимся условиям.

Подробно описав функции конфликтам Козер подобно своим пред­шественникам излагал односторонний подхода а именно не обращал вни­мание на разрушительные последствия насильственного неконструктив­ного конфликта.

Рассматривая причины конфликтам Козер приходит к выводу\* что они коренятся в таких условиях\* когда существующей системе распре­деления дефицитных ресурсов начинают отказывать в законности. Это проявляется через снижение возможности открыто выражать недовольст­вом уровня минимальной взаимной лояльности\* необходимой для сохра­нения целостности системы\* уровня допускаемой в системе мобильнос­ти\* а также через увеличение обнищания и ограничений неимущих и слабоимущих слоев. Подходы к причинам конфликта Козера обобщены в таблице

Таблица Причины конфликта

1. Чем больше неимущие группы сомневаются в законности сущест­вующего распределения дефицитных ресурсов\* тем вероятнее\* что они

- **6 -**

должны будут разжечь конфликт.

а) Чем меньше каналов\* по которым группы могут излить свое недовольство по поводу распределения ресурсов\* тем более вероятное что они должны усомниться в законности

б) Чем больше члены неимущих групп пытаются перейти в привиле­гированные группы\* чем меньше допускаемая при этом мобильностью тем вероятнее\* что они не станут придерживаться законности

2 . Чем больше обнищание групп из абсолютного превращается в относительное\* тем более вероятно, что эти группы станут зачинщика­ми конфликтов

а) чем в меньшей степени социализациям испытываемая членами неимущих групп, порождает у них внутреннюю личную принужденностью тем более вероятно, что они должны испытывать относительное обнища­ние

б) чем меньше внешних принуждений испытывают члены неимущих групп, тем больше вероятность того\* что они испытывают относитель­ное обнищание.

Острота конфликта Козером определяется такими переменными как эмоции, вызванные у участников конфликта, уровень реализма этих участников, связь конфликта с основополагающими ценностями и проб­лемами.

Таблица Острота конфликта

1. Чем больше осуществляется условий, вызывающих возникновение конфликта, тем он острее

2. Чем больше эимоций вызывает конфликт, тем он острее

а) Чем больше участников конфликта связывают первичные (тесные) отношения, тем больше эмоций он у них вызывает

- чем меньше первичные группы, в которых происходит конф­ликт, тем сильнее его эмоциональный накал

- чем больше связи между участниками конфликта являются пер­вичными, тем меньше вероятность открытого выражения враждебности, но тем сильнее она проявляется в конфликтных ситуациях

б) Чем больше вторичных (менее тесных) связей между участника­ми конфликта, тем фрагментарнее их участие в нем, тем меньше они вовлечены в него эмоционально

- чем больше вторичных отношений, тем конфликты чаще, а их эмоциональный накал слабее

- чем крупнее вторичные группы, тем конфликты чаще, а их эмо­циональный накал слабее

3. Чем больше группы, вовлеченные в конфликт, преследуют свои реалистические (объективное) интересы, тем мягче конфликт

а) чем больше группы, принимающие участие в конфликте, пресле­дуют свои реалистические интересы, тем выше вероятность того, что они попытаются найти компромиссные способы реализовать свои интересы

- чем больше различия в распределении власти между группами, принимающими участие в конфликте, тем меньше вероятность того, что они попытаются отыскать альтернативные средства

- чем более жесткой (негибкой) является система, в кторой про­исходит конфликт, тем меньше в ней альтернативных средств

4. Чем в большей мере группы конфликтуют из-за нереалистичных спорных вопросов (ложных интересов), тем острее конфликт

а) чем в большей мере конфликт происходит из-за нереалистичес­ких проблем, тем сильнее эмоции его участников, тем острее конфликт

б) чем острее были предыдущие конфликты между данными группа­ми, тем сильнее их эмации по поводу последующих конфликтов

в) чем более жеской явялется системам в которой происходит конфликта тем выше вероятность того\* что конфликт окажется нереа­листичным

г) чем дольше длится реалистический конфликта тем больше воз­никает нереалистических спорных проблем

д) чем в большей мере возникновение конфликтных групп было обусловлено целями конфликтам тем нереалистичнее последующие конф­ликты

*5.* Чем в большей мере конфликты объективируются за пределами индивидуальных интересов и на более высоком уровнен тем острее конфликт

а) чем в большей мере группа едина в идеологическом отношении\* тем дальше выходят конфликты за пределы личных интересов

- чем выше идеологическое единство группы\* тем большее расп­ространение получают в ней ее общие цели\* тем больше они выходят за пределы личных интерсов

- чем выше идеологическое единство группы\* тем лучше осознают- ся конфликты\* тем дальше они выходят за пределы личных интересов

6. Чем больше конфликт в группе связан с наиболее существенны­ми ценностями и проблемами\* тем он острее

а) чем более жесткой является структурам в которой происходит конфликта тем более вероятное что возникновение конфликта связано с самыми основными ценностями и проблемами

б) чем больше эмоций вызывает конфликта тем выше вероятность того\* что его возникновение связано с самыми существенными ценнос­тями и проблемами

Самостоятельно: по теориям Зиммеля\* Дарендорфа и Козера подго­товить вопрос "Факторы влияния на остроту конфликта" (описать фак­торы остроты конфликтам разработать рекомендации руководителю по снижению остроты возможного конфликта)

Длительность конфликта зависит от ясности целей конфликтных групп\* степени их соглассия по поводу смысла победы или поражениям способности лидеров к трезвым оценкам своих действий и возможных результатов. Эти переменные\* влияющие на длительность конфликтам были введены Козером впервые. Таблица

Таким образом\* основателями теории конфликта являются Козер\* Зиммель\* Дарендорф\* и некторые ученые называют Марксам Вебера\* Кол- линза\* Рекса. Эти теоретики разбились на два лагеря и развивали два течения - диалектическую и функциональную теорию конфликта. Общими недостатками всех рассмотренных теорий является:

- не определено понятие конфликтам что является конфликтом\* а что им не является;

- понятие конфликт распространялось и на иные процессы (напри­мер\* на любые острые столкновения интересов)

- причины и функции конфликта представлены односторонне\* не­полно и часто размыто

- теории имеют общий абстрактный уровень\* не рассматривают специфические типы конфликтов.

В дальнейшем ученые\* занимающиеся конфликтологией\* либо вели постоянные дискуссии по поводу достоинств и недостатков рассмотрен -

- **8** -

ных нами теорий\* либо делали попытки синтезировать имеющиеся тео­рии\* тем самым устранив недостатки? наиболее серьезные попытки ана­лиза и объединения различных теорий были предприняты Пьером ван ден Бергом и Джоном Тернером.

- **9** -

Понятие конфликта.

Существует множество определений и толкований конфликта. Клас­сики теоретической конфликтологии не давали четкого определния по­нятию конфликта. Лишь по их общим высказываниям можно представить некоторые подходы к тому\* что же такое конфликт.

Одна группа ученых-социологов считаете что конфликт должен включать особую переменную - разноглассия (Дарендорф). Согласно мнению других ученых-социологов\* конфликт существует в том случаев когда налицо устранимые разноглассия или противоречия интересов (Томас\* Аксельрод)\* Для терьих представителей социологической конф- ликтологии конфликт возникает в тех случаях\* когда разноглассия предполагают противоборствующие типы поведения (Козер\* Ц1мидт\* Обер- шалл). Некторые (Поили) различие взглядов относят к ранним и позд­ним стадиям конфликта.

Согласно бихевиористкой (поведенческой) психологической кон­цепции конфликт понимается как осознанное противоборство индивидов или групп с противоречивыми интересами с целью осуществления собс­твенного интереса за счет интересов других.

Социально-психологическое научное течение подразумевает под конфликтом анормальное\* деформированное состояние чувства установок и отношений между разными сторонами.

Из всех этих подходов сложно представить определенное опреде­ление конфликтам поэтому рассмотрим различные определения конфлик­там данные в учебных пособиях\* выявим в них общее и недостатки и попытаемся синтезировать свое определение.

1. Поскони Альберта Хедоури :'' Конфликт - отсутствие согласия между двумя и более сторонами\* которые могут быть конкретными лица­ми или группами." Это ситуациям когда "каждая сторона делает все\* чтобы принята была ее точка зрения или цель\* и мешает другой сторо­не делать тоже самое".

То есть\* а) определяя конфликт оперируют термином соглассие/ отождествляют конфликт с сотоянием "согласие-несоглассие". Чем выше степень разноглассия\* тем выше конфликтность

б) выделяют участников - лица или группы в организации

в) конфликт проявляется через внешние формы поведения его участников

г) в качестве предмета конфликта называют - согласование точек зрения или целей участников. Недостатки определения:

- конфликт - это не только разноглассия

- конфликт - это не только деятельность по утверждению своей позиции и отрицанию чужой\* не раскрыта стадия разрешения конфликта и позитивная деятельность участников конфликта по согласованию то­чек зрения.

2. "Социология труда" под ред. Дряхлова\* Кравченко\* Щербины. Конфликт - "любые виды борьбы между индивидами\* цель которых - достижение (либо сохранение) средств производствам экономических позиций\* власти или других ценностей\* а также подчинением нейтрали­зация либо устранение действительного (или мнимого) противника".

То есть\* а) определяя конфликта оперируют понятиями борьба противник

б) участники - индивиды

в) конфликт рассматривается через поведение участников в раз­личных формах борьбы

г) предмет конфликта - достижение или сохранение ценностей\* интереосв\* подчинение или устранение проттивника

Недостатки:

- 10 -

- Конфликт - это не только борьбам подчинение

- не раскрывают стадию разрешения конфликта

3. Филиппова Липинский\* Князев

Конфликт - "противоречия и разноглассия\* возникающие между людьми из-за несовпадения их интересов\* взглядов\* установок, стрем­лений\* а также борьбам взаимное противодействием противоборством активное столкновение **личностей".**

То есть\* а) определяя конфликт оперируют категориями и разног- лассие как Мескон\* Альберта Хедоури и борьбам противоборство как в Социологии труда

б) Участники - личности в) Конфликт также рассматривается через внешние формы поведения

г) предмет конфликта - отношения взаимного противодействия по поводу согласования интересов\* взглядов.

Недостатки:

- на первое место ставят - взаимное противодействием а потом уже разноглассия (должно быть наоборот)

- конфликт - не всегда активное столкновение

4. Смольков В.

Конфликт - "осознанная практическая деятельность его участни­ков по преодолению противоречий позиций и целей"

5. Похожее определение дается в журнале

"Конфликт - осознанное столкновением противоборство людей\* групп\* их взаимно противоположных несовместимых\* исключающих друг друга потребностей\* интересов\* целей\* отношений\* ценностей\* сущест­венно значимых для личностей .и групп"

То есть: а) конфликт определяется через категории осознанная деятельность и противоборство

б) участники - личности и группы в) конфликт проявляется через внешние формы поведения

г) предмет конфликта - преодоление противоречий в потребнос­тях\* интересах\* целях.

Недостатки:

- конфликт - не всегда "осознанное столкновение"

- конфликт - не всегда возникает по поводу "взаимно противопо­ложных взаимоисключающих" интересов

Выявив недостатки в приведенных определениях и установив общие положения можно дать синтезированное определение конфликта, (самос­тоятельно в конце изучения курса)

Конфликт - это различные виды противодействия\* противоборства личностей и групп по поводу рассогласованных существенно значимых для них целей\* интересов\* ценностей\* установок\* а также осознанная практическая деятельность по преодолению этих противоречий.

Наряду с понятием конфликта используются близкие по смыслу\* но не тождественные по содержанию термины враждебность\* соперничеством конкуренция\* кризисе.

Конкуренция - это особый тип противоборства\* цель которого по­лучением выгоды\* прибыли либо благоприятного доступа к дефицитным материальным и духовным ценностям. В конкуренции четко обозначены и осознаваемы цель\* конечный результат. Конкуренция может сопровож­даться конфликтом\* а может не сопровождаться. Особенность конкурен­ции в применении только тех форм борьбы\* которые признаны в качест­ве морально-правовых в обществе или организации.

Соперничество - это борьба за признание личных достижений об­ществом\* группой\* индивидами. Для него характерна демонстрация вза­имного превосходства путем достижения общезначимых\* престижных це-

**- 1 1 -**

лей. Соперничество может вылиться в конфликта а может протекать спокойно. Объектом соперничества бывают лучшие социальные или про­фессиональные позиции\* награды\* оценка подчиненных\* признание кол­лег либо вышестоящего руководства.

Соревнование - более формализованный и мирный тип соперничест­вам при котором четко определены и записаны формы\* цели соперни­чества.

Враждебность - это фиксированная психологическая установкам готовность к конфликтному поведению. Враждебность не всегда вылива­ется в конфликта также как и не в любом конфликте доминирует враж­дебность.

Кризис - это состояние системы\* при котором невозможно однов­ременное удовлетворение интереосв двух и более групп\* стремящихся к разным целям. Кризис - это результат патологических изменений в со­держании и формах жизни населениям серьезных нарушений механизма контроля в политике\* экономике\* культурен взрыва массового недо­вольства. Кризису часто предшествуют и сопровождают конфликты\* но не каждый конфликт порождает кризис.

Противоречие - объективное\* не всегда осознаваемое т внешне проявляемое состояние системы\* при котором рассогласованы интересы\* цели\* ценности ее элементов. Противоречие всегда лежит в основе конфликта. Но конфликта в отличии от противоречиям внешняя форма проявления противоречиям противоборствующее поведение по поводу противоречия.