**Конфликт, конфликтное взаимодействие, возможности регулирования**

конфликт объект предмет руководитель

Ни для кого ни секрет, что зарождение и развитие общества не проходило простейшим путем, а имело многоуровневую структуру существования и развития, а так же что развитие и существование в любом обществе на стадиях зарождения, и последующего взаимодействия основывалось на разрешении объективных и субъективных противоречий. Причинами их могут быть самые разные проблемы жизни: материальные ресурсы, важнейшие жизненные установки, властные полномочия, статусные 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. Конфликтное взаимодействие предполагает противоборство сторон, т.е. действия, направленные друг против друга. Сложившиеся в современной России социально-экономические и политические условия расширяют поле социальной напряженности и конфликтности. Конфликты возникают в различных взаимодействующих структурах. Глубокие экономические преобразования, происходящие в современной России, связанные с переходом на рыночные механизмы функционирования и регулирования требуют нового подхода к регулированию конфликтного взаимодействия.

Конечно же взаимодействие субъектов в конфликте происходит в необходимости отстаивания своих интересов, т.е в ходе разрешения конфликтных ситуаций. Столкновение двух или более субъектов участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности порождают социальный конфликт. Социальный конфликт включает в себя также активность индивида или групп, блокирующих функционирование противника или наносящих ущерб другим людям (группам). Заметим, что проблематика конфликтов использует и такие термины, как споры, дебаты, торги, соперничество и контролируемые сражения, косвенное и прямое насилие. У многих исследователей конфликт ассоциируется и с масштабными, историческими изменениями.

Конфликтное взаимодействие наблюдается так же и в столкновении граждан с государственной властью, наблюдаются активные формы конфликтного взаимодействия, инициируемым самим населением, так и, как отметил В.В. Путин в послании Федеральному собранию "...между разными интересами уровней власти - порою. Остро конфликтными. Это касается как споров о различных способах устройства местного самоуправления". Следует отметить, что возросшее число конфликтов и их участников, сложность и переплетение конфликтного взаимодействия снижают уровень управляемости ими. С одной стороны, конфликты, безусловно, вредны, поскольку нередко ведут к беспорядку, нестабильности, замедляют принятие решений. С другой - существует мнение в обществе они имеют очень серьезное позитивное значение и конструктивную функцию, которое часто не берут в расчет.

В момент разрешения споров, взаимодействующие стороны могут прийти к решению, а могут посредствам определенных рычагов надавить на своего оппонента.

Структура конфликта включает в себя несколько "составляющих". Объект, предмет конфликта затрагивает интересы взаимодействующих сторон. Предмет конфликта - это и есть то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство. Субъекты конфликта осуществляют направленные действия друг на друга с целью разрешения конфликта, возникает конфликтное взаимодействие. При умелом управлении этим взаимодействие можно добиться правильного урегулирования, для одного из участников.

Понятия «субъект» и «участник» конфликта не всегда тождественны. Субъект - это активная сторона, способная создать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в зависимости от своих интересов. Участник конфликта может сознательно (или не вполне сознавая цели и задачи противостояния) принять участие в конфликте, а может случайно или помимо своей воли быть вовлеченным в конфликт. В ходе развития конфликта статусы участников и субъектов могут меняться местами. Также необходимо различать прямых и косвенных участников конфликта. Последние представляют собой определенные силы, преследующие в чужом конфликте свои интересы.

Предмет конфликта - это и есть то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство.

На данном слайде я выделяю, предмет конфликта вызванного тремя факторами, это ресурс, статус и духовные ценности. Под предметом конфликта мы понимаем объективно существующую или мыслимую (воображаемую) проблему, служащую причиной раздора между сторонами. Каждая из сторон заинтересована в разрешении этой проблемы в свою пользу. Предмет конфликта - это и есть то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство. Это может быть проблема власти, обладания теми или иными ценностями, проблема первенства или совместимости (в когнитивном конфликте это и есть то, что называют предметом дискуссии).

Поиск путей разрешения конфликта, как правило, начинается с определения его предмета, и сделать это часто оказывается весьма трудно. Многие конфликты имеют столь запутанную и сложную предысторию, что специалист вынужден как археолог вскрывать один слой за другим. В конфликтах напластование проблем может сделать сам предмет конфликта абсолютно диффузным, не имеющим четких границ, перетекающим. Конфликт может иметь основной предмет, рассыпающийся на частные предметы, множественные «болевые точки». К таким примерам относятся длящиеся семейные неурядицы или межнациональные конфликты.

По мнению В.А. Ядова, «на самом деле во всех конфликтах речь идет о двух вещах или даже об одной: о ресурсах и о контроле над ними. Власть с этой точки зрения - это вариант контроля над ресурсами, а собственность и есть сам ресурс. Можно ресурсы разделить на материальные и духовные, а последние, в свою очередь, дифференцировать на составляющие. Эта точка зрения, правда, не в столь категоричной форме, высказывается и многими другими специалистами. Высказывая сходные мысли, нередко используют понятие «объекта конфликта, под которым подразумевают ту конкретную материальную или духовную ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся обе стороны конфликта. Объектом конфликта, по сути дела, может выступать любой элемент материального мира и социальной реальности, способный служить предметом личных, групповых, общественных, государственных интересов. Чтобы стать объектом конфликта, этот элемент должен находиться на пересечении интересов различных социальных субъектов, которые стремятся к единоличному контролю над ним. Примеров таких ситуаций можно найти множество: от ссоры малышей из-за красивой игрушки до напряженности в отношениях двух государств из-за неурегулированности вопроса о принадлежности той или иной территории.

Объект конфликта в конкретной системе отношений - это некий дефицитный ресурс. Одна должность директора, на которую претендуют два заместителя, последний батон колбасы, из-за которого возникает драка в очереди; один Черноморский флот и военный порт... Действительно, компенсация дефицита ресурсов во многих случаях может устранить возникшую неожиданно проблему. Именно этого хотел добрый старик Хоттабыч, наколдовавший каждому футбольному игроку по мячу. К сожалению, подобным же образом нельзя ликвидировать те многочисленные проблемы, с которыми люди сталкиваются в повседневной жизни. Вычленив объекты рядовых, типичных конфликтов, нетрудно обозначить круг проблем более общего характера. Например, очевидно, что характерные для нашей действительности мелкие конфликты в очередях и в транспорте напрямую связаны с дефицитом товарных и транспортных ресурсов на государственном уровне. Дело, однако, не только в объективной «неделимости» объекта между двумя сторонами, но и в неделимости субъективной. Даже если двум малышам дать две красивые игрушки, каждый из них может захотеть только ту, с которой играет другой, или пожелает заполучить обе. Иными словами, дефицит ресурсов и определение характера и границ объекта - вещь чаще всего относительная и изменчивая по своей сути.

Определить объект в 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.

Манипуляция объектом способна принести значительные выгоды одной из сторон и существенно усложнить положение другой. Трудности в нахождении действительного объекта конфликта возникают в сложных конфликтах, когда одни противоречия накладываются на другие, или одни причины конфликта подменяются другими. Иногда и сам субъект конфликта не в полной мере осознает реальные мотивы противоборства. Выявление основного объекта - непременное условие успешного решения любого конфликта. В противном случае он или не будет решен в принципе (тупиковая ситуация), или будет решен не в полной мере и во взаимодействии субъектов останутся «тлеющие угли» для новых столкновений.

Конфликт, однако, может и не иметь объекта. Наряду с «объективными» конфликтами мы выделяем категорию «безобъектных», не базирующихся на взаимных стремлениях к контролю над чем-то. Поясню, о чем идет речь. Начнем с примера. Легко можно представить себе ситуацию с двумя соседями в стандартном блочном доме с прекрасной слышимостью: один сидит за рабочим столом и пишет научную монографию, а другой играет на скрипке. Первый, которому скрипка мешает сосредоточиться, стучит в стену. Начинается конфликт. Ясно, что причина конфликта здесь не в том, что оба стремятся единолично контролировать какую-либо ценность, а просто в помехах, снижающих эффективность деятельности одного из оппонентов. Типичным для практики уголовного судопроизводства является случай, когда, конфликт разгорается из-за того, что случайный прохожий делает замечание хулигану. Здесь также нет того объекта, обладать или пользоваться которым хотели оба субъекта. Просто один нарушает нравственные представления другого. Наконец, ситуация, в которой отношения индивидов или групп пропитаны взаимной ненавистью и стремлением уничтожить друг друга, также представляет собой ярчайший пример «безобъектности».

Не будем забывать, что конфликты являются существенной стороной социальных связей, взаимодействия и отношения людей. И на сегодняшний день важно знать, возможности, их появления, а так же механизмы регулирования.

Регулирование конфликтного взаимодействия это совокупность форм, методов и способов, общественных, государственно-правовых, политико-правовых правовых отношений в процессе разрешения конфликтов, которое составляют содержание взаимодействия.

Регулирование конфликтного взаимодействия возможно при условии четкого выделения и исследования переменных социального конфликта как "точек приложения" регулятивных воздействий, определению функций управления имеющих отношение к взаимодействию в конфликте, обоснование критериев и показателей, повышение роли правовой, социально- психологической, коммуникативной, поведенческой и социально-политической функций осуществляющих влияние на конфликтное взаимодействие. Необходимо учитывать и правильно применять переменные социального конфликта (структурные, динамические, функциональные и факторные) как "точки приложения" регулятивных воздействий.

Конфликтное взаимодействие в сфере управления, в целях регулирования подразумевает под собой принципиальную возможность целенаправленного воздействия на социальный конфликт посредствам выделения его переменных: структура (предмет конфликтного взаимодействия, его направленность, вызываемые им изменения, участники формы проявления, масштаб конфликта), динамических (стадии конфликтного взаимодействия, его продолжительность, темп, интенсивность, состояние и обратимость), функциональных (деструктивных и конструктивных функций), факторных (источников, условий, факторов).

Регулятивное воздействие на конфликтное взаимодействие образует четырехзвенную структуру:

Целенаправленные действия.

Факторные переменные.

Структурные и динамические переменные.

Функциональные переменные.

Субъект регулирования конфликта целенаправленно использует его факторы, оказывая через них воздействие на структурные и динамические переменные, которые в свою очередь, вызывают функциональное изменение конфликта

Пример: Работник обращается за предоставлением учебного отпуска к работодателю. Работодатель отказывает ему в этом, мотивируя это тем, что традиционно сложилось, что в такие отпуска ни одного работника, за долгий период существования, не было отпущено. Работник вступает в конфликт с работодателем в качестве субъекта, целью которого является, законный выход в учебный отпуск, и получение не менее законной оплаты за него, вместе с оплатой проезда до места прохождения учебы (целенаправленное действие субъекта) при этом работник знает, что на его стороне находиться закон, который работодатель обязан исполнить, если не хочет проблем с прокуратурой (целенаправленно использует его факторы), работодатель не хочет проблем, но и изменять сложившеюся структуру не желает, т.к. данное положение затрагивает влияние на остальных работников, но опять, же является неисполнением закона, с помощью которого работник собирается поменять сложившуюся структуру. (Структура), с помощью факторов, работник при определенной настойчивости может ускорить протекание стадий конфликта (динамическая переменная)

Процесс управления конфликтом во многом зависит от позиции, которую занимает "руководитель конфликта", от его собственных интересов, а также от того, к каким средствам он прибегает, чтобы не допустить разрастания конфликта. В выборе этих средств руководитель не всегда достаточно свободен. В его распоряжении могут быть весьма ограниченные возможности противодействия начавшемуся конфликту. По крайней мере, два обстоятельства рекомендуется учитывать практически в любой ситуации. Во-первых, реакцию, какую могут вызвать те или иные из предпринимаемых мер со стороны как непосредственных участников конфликта, так и сил, соблюдающих временный нейтралитет. Во-вторых, нормы морали, привычки и обычаи, господствующие в конкретной организации и регулирующие поведение людей в спокойной обстановке и в моменты конфликтов. Необходимо считаться с реальными возможностями, конкретной ситуацией и общественным мнением, избегать как слишком слабых, так и слишком сильных средств воздействия.

В мировой практике обычно проблема управления конфликтом решается не напрямую, а через посредников. К посредничеству чаще всего прибегают при регулировании конфликтов макро уровня. Роль третьей стороны в конфликте могут выполнять не только правительственные, но и любые другие учреждения, организации или отдельные лица. Опыт показывает, что удачно подобранный посредник может быстро урегулировать конфликт там, где без его усилий согласие между сторонами было бы невозможно. Очень часто роль третейского судьи в сложных социальных конфликтах на Западе с успехом выполняют лауреаты Нобелевской премии. Эта практика наглядно демонстрирует те высокие требования, которые предъявляются к личности посредника. В идеале он должен обладать международным авторитетом, безупречной нравственностью, быть политически нейтральным и профессионально компетентным, обладать высоким интеллектом. Манипуляция объектом способна принести значительные выгоды одной из сторон и существенно усложнить положение другой. Трудности в нахождении действительного объекта конфликта возникают в сложных конфликтах, когда одни противоречия накладываются на другие, или одни причины конфликта подменяются другими. Иногда и сам субъект конфликта не в полной мере осознает реальные мотивы противоборства. Выявление основного объекта - непременное условие успешного решения любого конфликта. В противном случае он или не будет решен в принципе (тупиковая ситуация), или будет решен не в полной мере и во взаимодействии субъектов останутся «тлеющие угли» для новых столкновений.

На сегодняшний день задача регулирования конфликтного взаимодействия в области управления состоит в том, чтобы конфликтное взаимодействие протекало конструктивно, не содержало разрушительный потенциал и имело культуру взаимодействия в конфликте. Итак подведем итог.

В современном обществе, говоря о конфликтах, как правило возникают неприятные ассоциации: угрозы, враждебность, непонимание, попытки, порой безнадежные, доказать свою правоту, обиды. В результате сложилось мнение, что конфликт - всегда явление негативное, нежелательное для каждого из нас, а в особенности для руководителей, менеджеров, так как им приходится сталкиваться с конфликтами чаще других. Конфликты рассматриваются как нечто такое, чего по возможности следует избегать.

В наше время исследователи все чаще склоняются к той точке зрения, что некоторые конфликты при самых лучших взаимоотношениях не только возможны, но и желательны. Надо только управлять конфликтом и регулировать конфликтное взаимодействие.

В данной статье мы рассматривали конфликт, как неизбежный атрибут социальных взаимодействий и объект социального управления (регулирования). Более того, как предмет развития общей культуры социальных взаимодействий, и культуры конфликтных взаимодействий, в том числе.

Современное общество представляет собой сложный социальный организм, пронизанный различными взаимодействиями между компонентами и элементами его структуры. Часть этих взаимодействий носят конфликтный характер, что обусловлено объективным содержанием процессов развития общества, функционирования его социально-организационных систем. Конфликт необходим как момент организационного развития, однако конфликтогенная избыточность деструктивно сказывается на этом процессе, чрезмерно усиливая негативное влияние субъективного фактора.

Поэтому, мы говорим о необходимости культуры конфликтного взаимодействия. Придание конфликту цивилизованных форм, повысит культурный уровень конфликтных взаимодействий в современном обществе.