

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Осетинская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения Российской Федерации



Презентация на тему **Конфликт**

Выполнила
Студентка 212
группы
Лечебного
факультета
Саракаева Залина

Владикавказ 2016

Г

Конфликт

Конфликт – это открытое противоборство, столкновение двух и более субъектов и участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности.



В современной психологии выделяют ряд основных элементов конфликта:

- стороны(участники, субъекты) конфликта;
- условия протекания конфликтов; - образы конфликтной ситуации;
- возможные действия участников конфликта;
- исход конфликтной ситуации

Типы конфликтов:

1. Внутрличностный
2. Межличностный
3. Личностно-групповой
4. Межгрупповой



Условия протекания конфликта:

1. Пространственно-временные
2. Социально-психологические
3. Социальные



Позитивные функции конфликта:

- 1) конфликт вскрывает и разрешает возникающие в отношениях между людьми противоречия и тем самым способствует общественному развитию. Своевременное выявление и разрешение конфликта может предотвратить более серьезные конфликты, ведущие к тяжелым последствиям;
- 2) в открытом обществе конфликт выполняет функции стабилизации и интеграции внутригрупповых и межгрупповых отношений, снижает социальное напряжение;
- 3) конфликт многократно увеличивает интенсивность связей и отношений, стимулирует социальные процессы, придает обществу динамичность, поощряет творчество и инновации;

- 4) в состоянии конфликта люди более четко осознают как свои, так и противостоящие им интересы, полнее выявляют существование объективных проблем и противоречий общественного развития;
- 5) конфликт способствует получению информации об окружающей социальной среде, о соотношении силового потенциала конкурирующих формирований;
- 6) внешний конфликт способствует внутригрупповой интеграции и идентификации, укрепляет единство группы, нации, общества, мобилизует внутренние ресурсы. Он также помогает находить друзей и союзников и выявляет врагов и недоброжелателей;



7) внутренние конфликты (в группе организаций, обществ) выполняют следующие функции:

- а) создание и поддержание баланса сил (в том числе и власти);
- б) социальный контроль за соблюдением общепринятых норм, правил, ценностей;
- в) создание новых социальных норм, институтов и обновление существующих;
- г) адаптация и социализация индивидов и групп;
- д) группообразование, установление и поддержание относительно стабильной структуры внутригрупповых и межгрупповых отношений;
- е) выявление неформальных лидеров;
- ж) выявление позиций, интересов и целей участников, принятие сбалансированного решения возникающих проблем.

Конфликт несет в себе негативные функции:

- 1) когда он ведет к беспорядку и нестабильности;
- 2) когда общество не в состоянии обеспечить мир и порядок;
- 3) когда борьба ведется насильственными методами;
- 4) когда следствием конфликта являются большие материальные и моральные потери;
- 5) когда возникает угроза жизни и здоровью людей

Можно выделить основные причины, по которым член группы нарушает групповые нормы и требования:

- 1) индивид преднамеренно нарушает групповые нормы, преследуя (защищая) свои личные цели, интересы, ценности;
- 2) индивид нарушает групповые нормы случайно или вследствие того, что еще не в полной мере усвоил эти нормы (например, новый член группы);
- 3) индивид не в состоянии по тем или иным причинам выполнить предписываемые группой требования.

Можно выделить целый ряд причин, лежащих в основе конфликта между личностью и группой:

- 1) противоречие ожиданий личности ожиданиям группы (например, качественные характеристики личности, ее поведение не соответствует групповым ожиданиям или сама группа не соответствует ожиданиям личности);
- 2) противоречия между личностью и группой в целях, ценностях, интересах, позициях и т. д.;
- 3) борьба за повышение своего статуса в группе, в том числе и за место лидера;
- 4) конфликт между руководящими органами и неформальной группой;
- 5) поиск и нахождение реального и мнимого виновника (козла отпущения) каких-либо неудач в деятельности группы.

Основные межличностные стили разрешения конфликтов были разработаны *К. Томасом*.

Он указывает, что существуют 5 основных стилей поведения при конфликте:

- -приспособление, компромисс,
- -сотрудничество,
- -уклонение,
- -соперничество (или конкуренция)

Стиль конкуренции, соперничества может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с другой стороной и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы.



Стиль сотрудничества можно использовать, если, отставив собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания и выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из факторов делает этот стиль неэффективным.

Стиль компромисса.

Суть его заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, если обе стороны хотят одного и того же, но знают, что это одновременно невыполнимо (например, стремление занять одну и ту же должность или одно и то же помещение для работы). При использовании этого стиля акцент делается на решении, которое можно выразить словами: «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».



Стиль уклонения реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить на это время и силы. Такой стиль рекомендуется также в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов.

Стиль приспособления означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы. К. Томас считает, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существенен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой



*Спасибо за
внимание*

