

3 - дәріс. Конфликт түрлері, оның даму сатылары және негізгі қызметтері

Жоспар

1. Әлеуметтік конфликттің негізгі түрлері.
2. Конфликт дамуының негізгі сатылары.
3. Әлеуметтік конфликт қызметтері.

Әлеуметтік конфликтті топтастыру мәселелері бойынша зерттеушілер арасында бірыңғай көзқарас жоқ.

Егер топтастыру негізіне тараптардың ерекшеліктері алынса, онда конфликттерді былайша бөле аламыз:

ТҰЛҒА АРАЛЫҚ

ТҰЛҒА МЕН ТОП АРАЛЫҚ

ТОП АРАЛЫҚ

КІШІ ЖӘНЕ ІРІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚАУЫМ АРАЛЫҚ

ҰЛТАРАЛЫҚ және МЕМЛЕКЕТАРАЛЫҚ

Егер топтастыру негізіне қоғамдық өмірдің салалары алынса

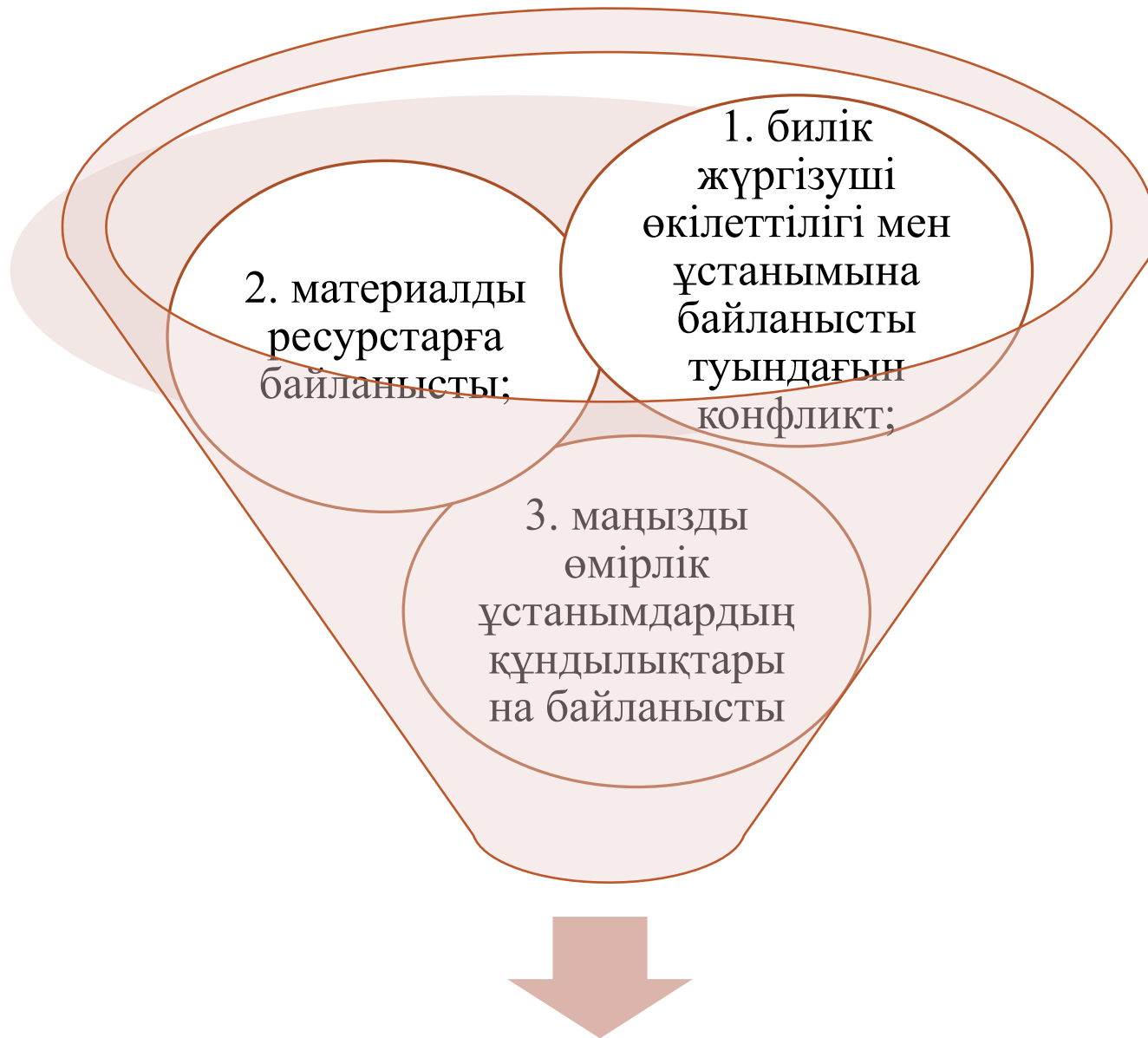
САЯСИ

ИДЕОЛОГИЯЛЫҚ

ӘЛЕУМЕТТІК

ОТБАСЫЛЫҚ - ТҰРМЫСТЫҚ

ЗАҢГЕРЛІК және т.б.



Конфликт мотивациясына байланысты зерттеушілер әлеуметтік конфликттің үш блогын бөліп көрсетеді:

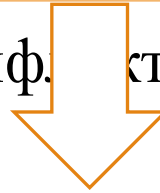
Конфликттің қозғалмалы күші мен тіршілік әрекеті саласының тоғыспалы талдауының схемасын А. Г. Здравомыслов ұсынды.

Кесте 1. Конфликтінің қозғаушы күштері және тіршілік іс-әрекет аясын тоғыспалы талдау

Қозғаушы күштер	Тіршілік іс-әрекет аясы		
	экономика	саясат	рухани өмір
Қажеттіліктер	Ресурстарды қолдану нұсқалары	Өзіндік ұйымдастыру нұсқалары	Адам: рациональды-эмоциональды
Қызығушылықтар	Үлестіру институты	Бөліну интеграциясы	Мәдениет түрі
Құндылықтар	Мемлекет нарығына бағдарлау	Билік, құрал немесе өз қамын ойлаушы ретінде	Жоғары құндылықтар интеграциясы

Конфликт қатысушылары арасындағы өзара қарым-қатынас сипатын ескеретін әлеуметтік конфликт типологиясын В.Н. Амелин ұсынады

Кесте 2. Әлеуметтік конфликт типологиясы



Конфликт ормасы	Қатысушылар		
	тұлғааралық	топаралық	институциональ дық
Рөлдік			
Әкімшілік			
Саяси			

Конфликт мотивациясын және жағдаятты субъективті түрде қабылдауды ескере отырып конфликттің түрлерін

Жалған конфликт

- субъект нақты себеп болмаса да жағдаятты конфликт деп қабылдайды;

Потенциалды конфликт

- конфликттің пайда болуына нақты негіздемелер бар, алайда тараптардың бірі немесе екеуі де қандай да бір себеп негізінде (мысалы, ақпарат жетіспеушілігінен) жағдаятты конфликт деп таныған жоқ;

Шынайы конфликт

- тараптар арасындағы нақты қақтығыс.

сындарлы — субъектілер арасындағы нақты қайшылық негізінде туындаған;

кездейсоқ — түсінбеушілік немесе жағдайлардың кездейсоқ тоғысуы бойынша туындаған;

**ШЫНАЙЫ
КОНФЛИКТТИ
МЫНАДАЙ
ТАРМАҚТАРҒА БӨЛУГЕ
БОЛАДЫ**

аралас — шынайы себеп жасырын болған кезде, жалған дерек негізінде туындаған;

дұрыс тіркелмеген конфликт — нағыз айыпкер болып табылатын конфликт субъектісі қарсыласудың «сыртында», ал конфликтке оған қатысы жоқ адамдар тартылған.

Конфликт дамуының негізгі кезеңдері

Әдетте әлеуметтік конфликтте дамудың төрт кезеңі анықталады:

Конфликтке
дейінгі
кезең

Конфликттің
өзі

Конфликтті
шешу кезеңі

Конфликт-
тен кейінгі
кезең

Әрбір кезеңді нақтырақ қарастырамыз.

Конфликт алды кезеңі. Конфликт алды кезеңі — бұл белгілі бір қарама-қайшылықтан туындаған конфликттің потенциалды субъектілері арасындағы қарым-қатынастағы қарбаластықтың өсуі.

Әлеуметтік қарбаластықтың артуына себепші болатын себептерін атап өтейік:

- Адамдардың мүдделері, құндылықтары мен қажеттіліктерінің шынайы түрде шектелуі.
- -Қоғамда немесе жеке әлеуметтік қауымдастықта болатын өзгерістерді дәлме-дәл қабылдау.
- -Қандай да бір (шынайы немесе жалған) факт, оқиға туралы дұрыс емес немесе бұрмаланған ақпарат және т.б.

Инцидент (дау) — тараптардың тікелей қақтығысуына себеп болатын жағдай, формалды сылтау. Инцидент кенеттен болуы мүмкін, не конфликттің субъект (субъектілер) тарапынан туындауы және оқиғаның табиғи барысы нәтижесі де болуы мүмкін. Ұсынылатын «бөтен» конфликтте өз мүдделерін көздейтін қандай да бір үшінші күш инцидентті дайындайды әрі туындайына негіз болады.

«Внимание: конфликт!» кітабының авторлары Ф. М. Бородкин мен Н. М. Коряк қалыптасу сипатына қарай конфликттік жағдайының төрт түрі мен инциденттің төрт типін атап көрсетті

Ф. М. Бородкин мен Н. М. Коряк бойынша конфликттік жағдайының төрт түрі мен инциденттің төрт типі

Объективті мақсатты (мысалы, оқытудың жаңа формалары еніп жатыр, соған сәйкес оқыту құрылымын өзгерту мен оқытушылық құрамды ауыстыру қажеттілігі туындайды).

Объективті мақсатты емес (өндірістің дамуының табиғи барысы еңбектің ұйымдарымен қақтығысады).

Субъективті мақсатты (адам өз мәселелерін шешу үшін шиеленіске түседі).

Субъективті мақсатты емес (екі немесе бірнеше тараптардың мүдделерінің кездейсоқ қақтығысуы); мысалы, сауықтыру орнына бір ғана жолдама, ал үміткерлер бірнеше.

Конфликт жағымды және жағымсыз әлеуметтік қызметтерді атқарады.

конфликттің кейбір оң қызметтерін қарастырайық.

1. Конфликт қарама-қайшылықты айқындайды және оның шешімін табады, сол арқылы қоғамдық дамуға негіз болады. Уақытылы айқындалып, шешімін тапқан конфликт ауыр салдарға жетелейтін ірі конфликттің алдын алады.

2. Ашық қоғамда конфликттер топшілік және топаралық қарым-қатынастың ықпалдастығы мен тұрақтылығы қызметін анықтайды, әлеуметтік конфликтті төмендетеді.

3. Конфликт байланыстар мен қарым-қатынас қарқындылығын бірнеше рет арттырады, әлеуметтік үдерістерді ынталандырады, қоғамға қарқындылық береді, шығармашылық пен инновацияны ынталандырады, қоғамдық өрлеуге түрткі болады.

4. «Конфликт жағдайында адамдар өздерінің және өздеріне қарсы келетін қызығушылықтарды нақты түсінеді, қоғамдық дамудың объективті мәселелері мен қайшылықтарының бар екендігін толығырақ анықтайды».

5. Конфликт қоршаған әлеуметтік орта және бәсекеге қабілетті құрылымдардың әлеуетінің ара қатынасы туралы ақпарат алуға түрткі болады.

6. Сыртқы конфликт топшілік ықпалдастық пен сәйкестендіруге түрткі болады, топтар, ұлттар мен қоғамның бірлігін арттырады, ішкі ресурстарды жұмылдырады. Ол сондай-ақ достар мен жақтастар табуға, дұшпан мен қаскөйлерді анықтауға көмектеседі.

7. Ішкі конфликтті (топта, ұйымдарда, қоғамда) төмендегі қызметтерді атқарады:

- күш теңгерімін (сондай-ақ билікті) жасау және қолдау;
- жалпы қабылданған ереже, норма мен құндылықтарды сақтау бойынша әлеуметтік бақылау.
- жаңа әлеуметтік нормалар мен институттарды құру, бұрынғыларын жаңарту;
- индивидтер мен топтардың бейімделуі мен әлеуметтенуі;
- топтардың түзілуі, топтардың нормативті және физикалық шектерін орнату және қолдау;
- топшілік және топаралық қарым-қатынастың тұрақты құрылымына қатысты орнату және қолдау;
- топ пен қоғамда формалды емес сатылы лауазымды орнату, сондай-ақ формалды емес көшбасшыларды анықтау.

Конфликт қатысушылардың көзқарасын, қызығушылықтары мен мақсаттарын анықтай отырып, туындаған мәселелердің оңтайлы шешімін табуға негіз болады.

Конфликт төмендегі жағдайлар орын алған сәтте келеңсіз қызмет атқарады:

күрес күштеу
тәсілімен
жүргізіледі.

ретсіздік пен
тұрақсыздыққа
алып келеді;

ҚОҒАМ
бейбітшілік
пен тәртіпті
қамтамасыз
ете алмайды;

адамдар өмірі
мен
денсаулығына
қауіп төнеді

конфликт
нәтижесінде үлкен
материалдық және
рухани шығын
болады;

Көпшілік эмоциялық конфликттерді және адамдардың әлеуметтік психологиялық тұрғыдан үйлеспейтіндігі нәтижесінде туындайтын конфликттерді жағымсыз деп тануға болады. Қажетті шешімді қабылдауды қиындататын конфликттерді де жағымсыз деп атаймыз. Жағымсыз салдар ұзаққа созылған позитивті конфликтке ие болуы да мүмкін.

Өзін-өзі бақылауға арналған сұрақтар:

1. Сіз конфликттің қандай түрлерін білесіз?
2. Эмоционалды конфликт ерекшелігі неде?
3. Конфликттің даму сатыларын және тәсілдерін атаңыз.
4. Конфликтті шешудің негізгі тәсілдерін атаңыз.
5. Конфликт институционализациясы дегеніміз не?
6. Әлеуметтік конфликттің негізгі қызметтерін атаңыз.
7. Әлеуметтік конфликт салдары қандай болуы мүмкін?

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Амелин В. Н. Социология политики. — М., 1992. — С. 149.
2. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание: конфликт! - Новосибирск, 1984. - С. 13,18,
3. Введение в теорию международного конфликта. — М., 1996. — С. 17,96.
4. Конфликт и пути его разрешения. — Куйбышев, 1990. — С. 8.
5. Конфликтные ситуации в трудовых коллективах и методы их разрешения. - Л., 1990. - С. 29-30.
6. Лысихин И. Е. Духовные факторы возникновения и обострения конфликтных ситуаций. Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. — М., 1995. — Вып. 9. - Ч. I. - С. 46.
7. Сперанский В. И. Основные виды конфликтов: проблемы классификации. // Социально-политический журнал, 1995. — № 4. — С. 168.
8. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. / Пер. с англ. - М., 1992. - С. 28.