ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ И ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ МОЛОДЁЖИ

«МЕНЯ ОЦЕНЯТ В XXI ВЕКЕ»

Направление: ПСИХОЛОГИЯ

Тема: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА. СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Соискатели:	**Коновалова Дарья Евгеньевна, Пономарева Ева Станиславовна**
Научный руководитель:	**Жаровцева Валерия Геннадьевна**
Место выполнения работы:	**БПОУ УР «СМК», Удмуртская республика, г. Сарапул**

2026

Аннотация

В условиях современного динамично меняющегося мира социальные конфликты приобретают всё большую остроту и масштабность. Их успешное разрешение способствует укреплению межличностных и межгрупповых связей, развитию социального диалога и обеспечению стабильности в обществе.

Понимание механизмов возникновения и разрешения социальных конфликтов является важной задачей не только для специалистов в области социологии, психологии, политологии и юриспруденции, но и для обычных граждан, особенно для молодых людей, желающих, улучшить качество своей жизни и образования.

Данная работа позволяет молодым людям понять, что такое конфликт, какие виды конфликтов существуют и получить алгоритм действий при возникновении конфликта, чтобы разрешить его, минимизировав негативные последствия.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение **4**
1.Теоретическая часть **5**
1.1 Что такое социальный конфликт **5**
1.2 Типы и виды социальных конфликтов **6**
1.3 Последствия социальных конфликтов **8**
1.4 Способы разрешения социального конфликта **9**
2. Практическая часть **11**
2.1 Анкетирование среди обучающихся БПОУ УР «СМК» по теме «Социальные конфликты» **11**
2.2 Создание рекомендаций по разрешению социальных конфликтов **15**
Заключение **16**
Список литературных источников **17**
Приложения
Приложение А Анкета по теме «Социальные конфликты»
Приложение Б Рекомендации по разрешению социальных конфликтов

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе социальные конфликты являются неотъемлемой частью жизни и развития социума. Они возникают в различных сферах общественной деятельности — от межличностных отношений до конфликтов между государственными структурами и гражданским обществом. Причинами конфликта могут служить различия в ценностях, интересах, уровнях власти и социального статуса, что зачастую приводит к напряжённости, недоверию и дестабилизации общественного порядка. Понимание механизмов возникновения и разрешения социальных конфликтов является важной задачей не только для специалистов в области социологии, психологии, политологии и юриспруденции, но и для обычных граждан, желающих улучшить качество своей жизни и образования.

Актуальность работы обусловлена тем, что в условиях современного динамично меняющегося мира социальные конфликты приобретают всё большую остроту и масштабность. Их успешное разрешение способствует укреплению межличностных и межгрупповых связей, развитию социального диалога и обеспечению стабильности в обществе.

Цель работы:

Выяснить, что относят к социальным конфликтам и как их можно разрешить.

Задачи работы:

1. Выяснить что такое социальный конфликт.
2. Изучить типы и виды социальных конфликтов.
3. Провести анкетирование о последствиях социальных конфликтов среди обучающихся БПОУ УР «СМК» по теме социальные конфликты.
4. Создать рекомендации по разрешению социальных конфликтов.

Гипотеза работы:

Предположим, что конфликт является неотъемлемой частью общества и неизбежно возникает из-за столкновения интересов, потребностей и ресурсов, но его можно и нужно разрешать, используя необходимые знания и навыки.

Методы исследования:

1) Анализ литературных источников по теме «Социальные конфликты и пути их разрешения».
2) Анкетирование.

Практическая значимость работы заключается в создании рекомендаций по разрешению социальных конфликтов, формировании положительной мотивации к разрешению и предотвращению конфликтных ситуаций.

1.Теоретическая часть

1.1 Что такое социальный конфликт

Социальный конфликт (от лат. conflictus – столкновение), тип социального взаимодействия, противоборство сторон, обусловленное противоречием интересов, ценностей и целей. В число дисциплин, изучающих конфликт, входят философия, социология, социальная антропология, психология, политология, педагогика, правоведение, военная и историческая науки, этология и др. Со 2-й половины 20 в. формируется междисциплинарная область исследования конфликтов – конфликтология.

Структура конфликта включает в себя факторы и причины возникновения субъектов, объекты и предметы противоборства, динамика конфликта – стадии и этапы конфликтного процесса, механизмы противоборства оппонентов, реализующиеся посредством избранных сторонами стратегий и тактик, моделей конфликтного поведения, а также «образов конфликта» в восприятии людей. Субъектами конфликта могут выступать отдельные люди, политические, этнические, религиозные и другие социальные группы, организации, государства и коалиции государств. Конфликты интересов могут возникать как в форме борьбы за дефицитные ресурсы (власть, собственность, статус), так и в виде конфронтации ценностных ориентаций (идеологических убеждений, нравственных норм) социальных субъектов. Конфликты различаются по характеру, уровню и масштабам, сфере возникновения, способам разрешения, остроте, результатам и ряду других параметров.

1.2 Типы и виды социальных конфликтов

Существует несколько классификаций видов и типов социальных конфликтов. Рассмотрим наиболее распространенные варианты.

Виды социальных конфликтов:

По количеству участников конфликта:

- внутриличностные (интересны психологам и психоаналитикам);
- межличностные (например, между друзьями);
- межгрупповые (например, конкуренция фирм).

По направленности конфликта:

- горизонтальные (между людьми одного уровня, например, менеджер против менеджера);
- вертикальные (работник против начальства);
- смешанные (и те, и другие).

По функции социального конфликта:

- деструктивные (драка на улице, ожесточенный спор);
- конструктивные (поединок на ринге по правилам, интеллигентная дискуссия).

По длительности протекания:

- кратковременные;
- затяжные.

По средствам разрешения:

- мирные или ненасильственные;
- вооруженные или насильственные.

По предмету конфликта:

- экономические;
- политические;
- производственные;
- бытовые;
- духовно-нравственные и т. д.

По характеру развития:

- спонтанные (непреднамеренные);
- преднамеренные (заранее спланированные).

По объему:

- глобальные (II мировая война);
- локальные (Чеченская война);
- региональные (Израиль и Палестина);
- групповые (менеджеры против бухгалтеров);
- личные (бытовые, семейные).

Существуют следующие типы конфликтов:

1. По количеству участников конфликтного взаимодействия:

— внутриличностное-состояние неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, которые связаны с наличием противоречивых потребностей и интересов, устремлений и могут вызывать аффекты

— межличностные-разногласия между двумя или более членами другой группы или нескольких групп

— межгрупповые-возникают между социальными группами, которые преследуют несовместимые цели и своими практическими действиями мешают друг другу
2. По направлению конфликтного взаимодействия:
— горизонтальные-между людьми, не подчиняющимися друг другу
— вертикаль-между людьми, которые подчинены друг другу
— смешанный-в котором представлены оба
3. По источнику возникновения:
— объективно-обусловленные-вызванные объективными причинами, устранить которые можно только путем изменения объективной ситуации
-субъективно-обусловленные-связанные с личностными особенностями конфликтующих людей, а также ситуациями, создающими препятствия для удовлетворения их желаний, стремлений и интересов по своим функциям:
— социальные (интегративные) — способствующие обновлению, внедрению новых структур, политики, лидерства
— разрушительные (дезидеративные) — дестабилизирующие социальные системы
4. По продолжительности потока:
— краткосрочные — вызванные взаимными недоразумениями или ошибками сторон, которые быстро реализуются
— длительные — связанные с глубокой морально-психологической травмой или с объективными трудностями
5. По своему внутреннему содержанию:
— рациональный-охватывающий сферу разумной деловой конкуренции, перераспределения ресурсов
— эмоциональный-в котором участники действуют на основе личной неприязни
6. По методам и средствами разрешения:
— мирный
— вооружен
7. По учету содержания проблем, вызвавших конфликтные действия:
— экономический
— политические
— семейные и бытовые услуги
— производственные мощности
— духовно-нравственные ценности
— юридические требования
— экологические вопросы
— идеологическая

1.3 Последствия социальных конфликтов

Когда мы говорим о социальном конфликте и о том, к чему он может привести, в голову сразу приходят негативные последствия. Такова особенность восприятия данного явления. Давайте подробнее разберем такие последствия.

Негативные последствия конфликта:

- Создание стрессовых ситуаций.

Пример: Выпускники не смогли договориться по поводу формата проведения выпускного. Теперь обстановка в классе накаленная, многие переживают из-за ссоры с друзьями. Следствием конфликта явилась стрессовая ситуация.

- Дезорганизация социальной жизни.

Пример: В компании произошел конфликт в отделе маркетинга, где сотрудники поняли поставленную задачу по-разному. Снизилась продуктивность работы отдела, пропало слаженное взаимодействие коллег, которое существовало ранее. Таким образом, из-за конфликта произошла дезорганизации социальной жизни.

- Разрушение социальной системы.

Пример: В стране N. произошел конфликт действующей власти и военных, что повлекло за собой ввод войск в столицу государства, свержение существующего строя. Это разрушило созданную ранее социальную структуру общества.

1.4 Способы разрешения социального конфликта

Методы разрешения социального конфликта:

Эффективные:

1. Сотрудничество (попытка совместного разрешения конфликта);
2. Переговоры (коммуникация между участниками для разрешения конфликта);
3. Уступка (одна из сторон конфликта частично отказывается от своих интересов);
4. Компромисс (взаимные уступки);
5. Посредничество/арбитраж (привлечение третье стороны для разрешения конфликта).

Неэффективные;

1. Уход от конфликта (одна из сторон полностью отказывается от коммуникации с другой, при этом конфликтная ситуация не исчезает);
2. Противоборство (открытое противостояние сторон, зачастую сопровождающееся столкновениями, в ходе которых стороны растрачивают свои ресурсы).

Отметим, что некоторые конфликты не могут быть полностью разрешены за короткий промежуток времени и переходят в латентную, скрытую стадию, когда предмет конфликта остается, но стороны не предпринимают попыток разрешения конфликта или заключают договор о перемирии, которое может носить временных характер.

Например, проблема принадлежности южных Курильских островов – территориальный спор между Россией и Японией, который является неурегулированным со времени окончания Второй мировой войны. Стороны периодически возобновляют переговоры по этому вопросу, однако он до сих пор не решен.

Условия успешного разрешения конфликта:

1. Своевременное определение причин конфликта;
2. Определение зоны конфликта – причин, противоречий, интересов, целей конфликтующих сторон;
3. Взаимное желание сторон преодолеть противоречия и завершить конфликт;
4. Совместный поиск путей к преодолению конфликта.

Последствия конфликта не обязательно будут исключительно негативными. Конфликты, дестабилизируя общество, после завершения приводят к состоянию нового равновесия, что способствует развитию социальной среды.

Последствия конфликта:

Позитивные

- Разрешение накопившихся противоречий;
- Сближение конфликтующих групп;
- Усиление сплоченности каждого из соперничающих лагерей и увеличение возможности единства во мнениях т.д.

Негативные

- Напряженность (ухудшение отношений между индивидами и группами, увеличение противоречий и разногласий во мнениях);
- Дестабилизация (снижение социального контроля, распад системы социальных норм и ценностей);
- Дезинтеграция (распад отношений между индивидами, социальными группами) и т.д.

Наиболее страшные и разрушающие формы социальных конфликтов – это война и революция.

Таким образом, мы видим, что в теоретической части работы рассмотрены причины и виды социальных конфликтов, а также основные методы их разрешения, такие как переговоры, компромисс и уступки. Подчеркивается, что конфликты — естественная часть общества, возникающая вследствие противоречий и интересов. Эффективное разрешение конфликтов способствует поддержанию стабильности и гармонии в обществе. Важен комплексный подход, объединяющий правовые, социальные и межличностные методы, что позволяет минимизировать негативные последствия и достигнуть согласия.

2. Практическая часть

2.1 Анкетирование среди обучающихся БПОУ УР «СМК» по теме «Социальные конфликты»

Изучив теоретические источники по теме работы, мы пришли к выводу о необходимости проведения исследовательской части.

Для этого нами была составлена анкета, состоящая из 10 вопросов.

Подробно ознакомиться с анкетой можно в Приложении А.

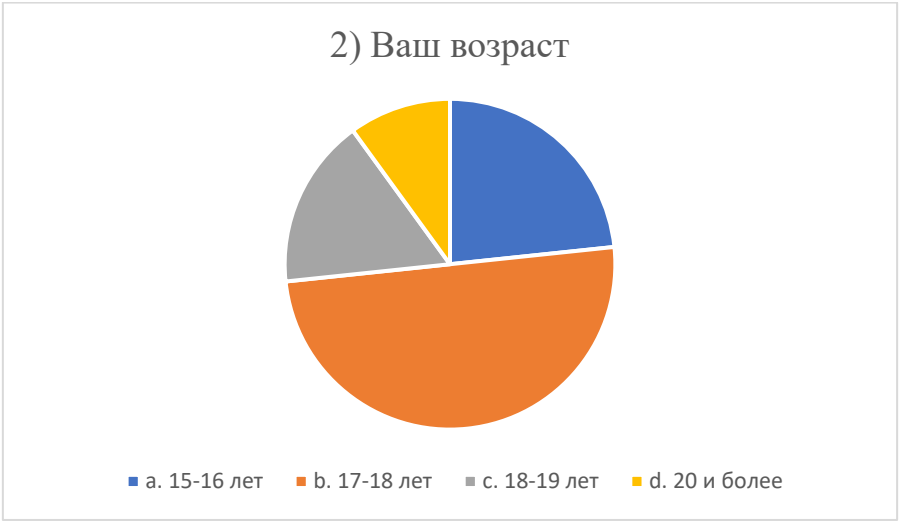
[Приложение А
Анкета по теме «Социальные конфликты»]

Нами было опрошено 30 респондентов, обучающихся БПОУ УР «СМК» первых и вторых курсов.

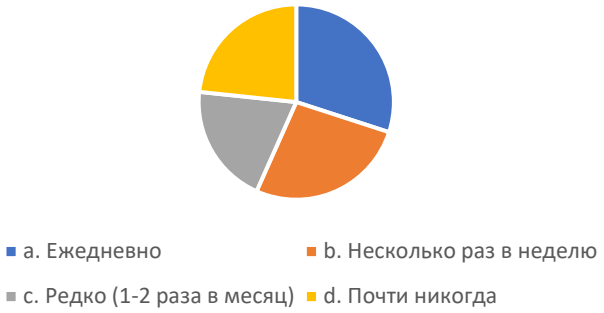
Были получены следующие результаты:

На вопрос первый:

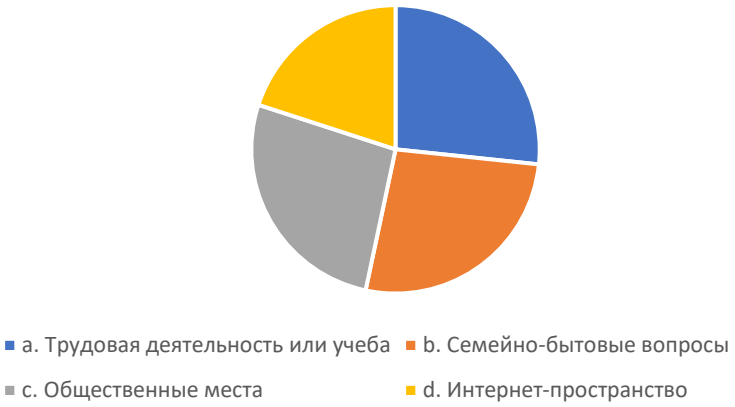




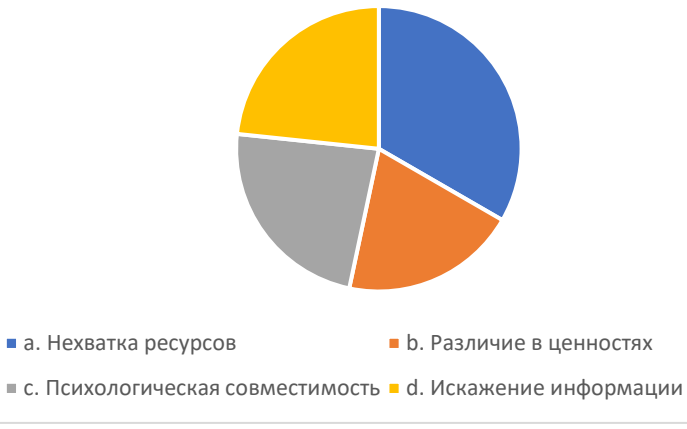
3) Как часто в повседневной жизни вы становитесь участником или свидетелем социальных конфликтов (в семье, на работе, в общественных местах)?



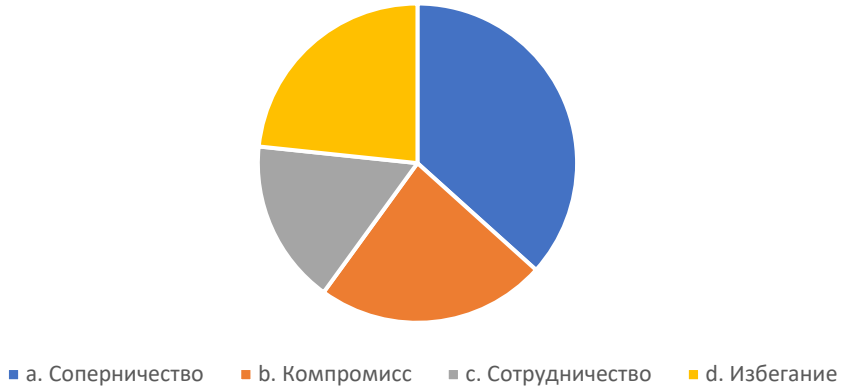
4) В какой сфере жизни, по вашему мнению, конфликты возникают чаще всего?



5) Что, на ваш взгляд, является главной причиной большинства социальных конфликтов?



6) Какой стратегии поведения вы чаще всего придерживаетесь, если конфликт уже начался?



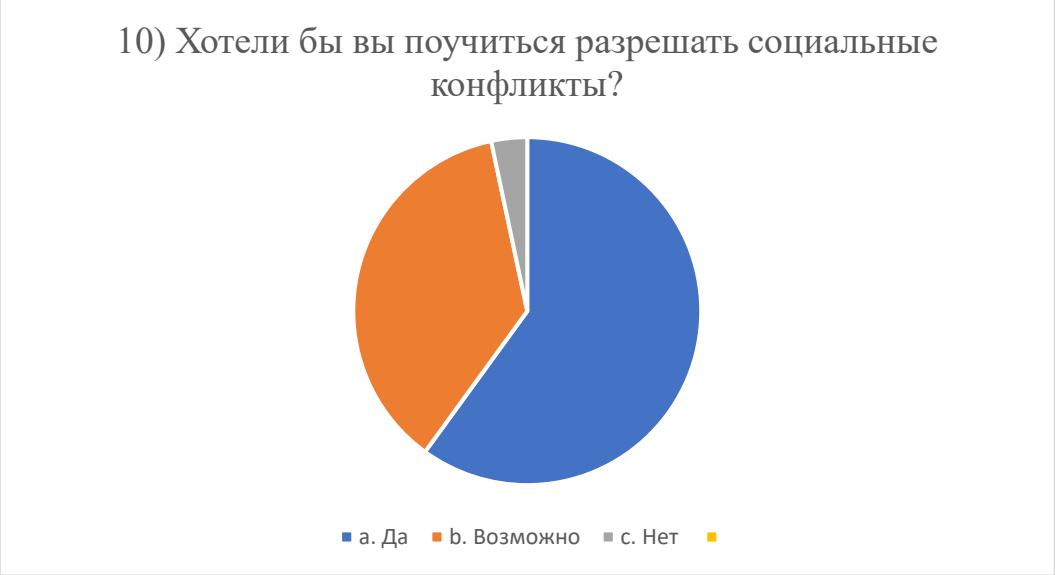
7) Считаете ли вы, что конфликт может иметь положительные последствия?



8) Какое качество человека, на ваш взгляд, больше всего помогает в разрешении конфликта?







Таким образом, мы видим, что на вопросы анкеты отвечало больше девушек, в возрасте 17-18 лет. Респонденты считают, что люди чаще всего решают конфликт через соперничество между друг другом. Также считают, что конфликт - это всегда разрушение и негатив. По мнению опрошенных, умение слушать и слышать собеседника чаще всего помогает в разрешении конфликта. По результатам анкеты мы увидели, что большинство респондентов хотели бы научиться разрешать социальные конфликты.

2.2 Создание рекомендаций по разрешению социальных конфликтов

Изучив результаты анкетирования, нами было принято решение - создать рекомендации по разрешению социальных конфликтов, поскольку обучающимся БПОУ УР «СМК» было бы полезно разобраться в данном вопросе.

1) Наш продукт – это практическое руководство по урегулированию социальных конфликтов в виде буклета.

2) Он представляет собой алгоритм и речевые шаблоны, позволяющие сторонам прийти к взаимовыгодному решению.

3) Продукт позволит снизить эмоциональную напряженность в конфликте, сэкономить ресурсы, сохранить отношения между сторонами, и укрепить доверие через демонстрацию готовности к диалогу.

4) Это будет актуально для подростков, социальных работников, активистов, волонтеров и тд.

5) Подробно ознакомиться с рекомендациями можно в Приложении Б.

[Приложение Б
Рекомендации по разрешению социальных конфликтов]

Заключение

Тема конфликтов всегда будет актуальна для человечества. Все мы разные, и, конфликтные ситуации неизбежно возникают в разных жизненных сферах.

Причинами конфликта могут служить различия в ценностях, интересах, уровнях власти и социального статуса, что зачастую приводит к напряжённости, недоверию и дестабилизации общественного порядка.

Главный вопрос состоит в том, как сделать так, чтобы снизить количество данных конфликтов и постараться наиболее эффективно разрешить их.

Понимание механизмов возникновения и разрешения социальных конфликтов является важной задачей не только для специалистов в области социологии, психологии, политологии и юриспруденции, но и обычных граждан.

Наиболее эффективными стратегиями поведения при конфликте являются:

1. Сотрудничество (попытка совместного разрешения конфликта);
2. Переговоры (коммуникация между участниками для разрешения конфликта);
3. Уступка (одна из сторон конфликта частично отказывается от своих интересов);
4. Компромисс (взаимные уступки);
5. Посредничество/арбитраж (привлечение третье стороны для разрешения конфликта).

Большинство обучающихся, как показали данные нашего исследования заинтересованы в том, чтобы научиться разрешать конфликты.

Именно поэтому, нами были составлены рекомендации по разрешению конфликтных ситуаций, которые оказались весьма полезны для студентов.

Список литературных источников

1. **Грамматиков А. И.** Социальные конфликты и пути их разрешения. — Санкт-Петербург: Питер, 2025. — 288 с.
2. **Гришина Н. В.** Психология конфликта. — Санкт-Петербург: Питер, 2022. — 344 с.
3. **Козырев А. В.** Теория и практика разрешения социальных конфликтов. — Москва: Изд-во МГУ, 2023. — 312 с.
4. **Кригер Х.** Социология конфликта: теоретические и практические аспекты. — Москва: Логос, 2025. — 240 с.
5. **Лазарев И. А.** Конфликты в современном обществе: причины, виды, пути решения. — Екатеринбург: Уральское изд-во, 2018. — 350 с.
6. **Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения.** Выпуск 1. Методологические, общетеоретические, технологические подходы. — Под ред. Е. И. Степанова. — Москва: ИСРАН, 1991. — 281 с.
7. **Социология конфликта**. — Под ред. А. С. Кармина. — Санкт-Петербург: Лань, 1999. — 368 с.
8. **Сулимова Т. С.** Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов: учебное пособие для студентов. — Москва, 2025. — 171 с.

Приложение А
Анкета по теме «Социальные конфликты»

Анкета по теме «Социальный конфликт»

1) Ваш пол
   a. Мужской
   b. Женский
2) Ваш возраст
   a. 15-16 лет
   b. 17-18 лет
   c. 18-19 лет
   d. 20 и более
3) Как часто в повседневной жизни вы становитесь участником или свидетелем социальных конфликтов (в семье, на работе, в общественных местах)?
   a. Ежедневно
   b. Несколько раз в неделю
   c. Редко (1-2 раза в месяц)
   d. Почти никогда
4) В какой сфере жизни, по вашему мнению, конфликты возникают чаще всего?
   a. Трудовая деятельность или учеба
   b. Семейно-бытовые вопросы
   c. Общественные места
   d. Интернет-пространство
5) Что, на ваш взгляд, является главной причиной большинства социальных конфликтов?
   a. Нехватка ресурсов
   b. Различие в ценностях
   c. Психологическая совместимость
   d. Искажение информации
6) Какой стратегии поведения вы чаще всего придерживаетесь, если конфликт уже начался?
   a. Соперничество
   b. Компромисс
   c. Сотрудничество
   d. Избегание
7) Считаете ли вы, что конфликт может иметь положительные последствия?
   a. Да, часто конфликты ведут к развитию
   b. Иногда, если стороны готовы слушать друг друга
   c. Нет, конфликт - это всегда разрушение и негатив
8) Какое качество человека, на ваш взгляд, больше всего помогает в разрешении конфликта?
   a. Умение слушать и слышать собеседника
   b. Хладнокровие и контроль над эмоциями
   c. Чувство юмора
   d. Твердость характера
9) Ощущаете ли вы нехватку знаний о том, как правильно веси себя в конфликтных ситуациях?
   a. Да, мне не хватает конкретных навыков
   b. Иногда испытываю трудности

c. Нет, я уверенно справляюсь сама

10) Хотели бы вы поучиться разрешать социальные конфликты?

a. Да
b. Возможно
c. Нет

Приложение Б

Рекомендации по разрешению социальных конфликтов

Первая сторона рекомендаций в виде буклета

5 шагов к успешному разрешению конфликта

Шаг 1: Установите свои границы Важно понимать, что вы не обязаны всегда соглашаться с другими людьми и делать то, что они хотят. Если вы чувствуете, что ваше мнение и чувства не учитываются, скажите об этом. Установите свои границы и не бойтесь выражать свои потребности.

Шаг 2: Слушайте друг друга Правильное понимание друг друга является основой эффективного разрешения конфликтов.

Шаг 3: Не переходите на личности Когда мы находимся в состоянии конфликта, мы можем начать обвинять друг друга или использовать язык, который может привести к обидам. Вместо этого попробуйте сосредоточиться на проблеме, а не на человеке. Используйте язык, который не обвиняет другого человека.

Шаг 4: Попробуйте найти компромисс Старайтесь найти способ, который устроит и вас, и вашего партнера. Ищите решения, которые удовлетворяют обе стороны. Находите компромиссы и договаривайтесь.

Шаг 5: Не держите злобу После того, как конфликт решен, не держите злобу и не обвиняйте друг друга в прошлых ошибках. Научитесь прощать друг друга.

Как вести себя при конфликте:

1) *Не переходить на личности* – избегать оскорблений и унижений
2) *Не подаваться эмоциям* – не кричать, не угрожать, сохранять самоконтроль
3) *Не перебивать* – дать собеседнику высказаться до конца
4) *Не использовать обобщения* («ты всегда…», «ты никогда…») – это усиливает напряжение
5) *Не избегать решения* – не уходить от обсуждения проблемы, надеясь, что все «рассосется» само.



Давайте выбирать диалог вместо противостояния- вместе мы создаем мир, в котором хочется жить!



Вторая сторона рекомендаций в виде буклета

Конфликт—это столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия, которое фиксируется ими в жёсткой форме. Обычно конфликт заключается в противодействии участников, сопровождается негативными эмоциями и выходит за рамки правил и норм.



Ваши первые шаги к разрешению конфликта:

1) Остановитесь и выдохните: эмоции мешают диалогу
2) Сформулируйте свою цель: чего вы действительно хотите?
3) Найдите время и место для спокойного разговора
4) Начните с фразы: *«Давайте попробуем найти решение, которое устроит нас обоих»*



разрешение социальных конфликтов через компромисс посредством переговоров



Конфликтная ситуация может коренным образом изменить вашу жизнь! Постарайтесь, чтобы эти изменения были в лучшую сторону