

Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского

ЭТНОКОНФЛИКТОЛОГИЯ

*Учебно-методическое пособие для студентов,
обучающихся по направлениям подготовки
в области образования «Науки об обществе»*

Под редакцией *Я.А.Никифорова*

Саратов
Издательство Саратовского университета
2015

УДК 316(072.8+075.8)

ББК 60.5я73

Э91

1. Авторы-составители:

*Бегина И.А., Дорошин И.А., Ивченко С.Г., Калинин М.В., Никифоров Я.А.,
Пашина Т.А., Храмова О. В., Шахматова Н.В., Шинчук Б.Л.*

Э91 **Этноконфликтология:** учебно-методическое пособие для студентов направлений подготовки области образования «Науки об обществе» / сост.: Бегина И.А., Калинин М.В., Никифоров Я.А. и др.; под ред. Я.А. Никифорова. - Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2015. - 140 с.
ISBN 978-5-292-04324-9

Учебный курс «Этноконфликтология» нацелен на изучение сущности этнических конфликтов, причин и механизмов их возникновения, способов управления ими. Сегодня эти проблемы являются одними из наиболее актуальных, главная причина пристального внимания к ним заключается в трудноразрешимости подобного рода конфликтов, которые сегодня стали одним из наиболее распространенных источников общественных противоречий и политической нестабильности. Курс позволяет сориентироваться студентам в традиционных и новейших подходах в изучении этнических конфликтов.

Для студентов направления бакалавриата входящих в область образования «Общественные науки», магистров, аспирантов, а также всех интересующихся проблемами этноконфликтологии.

Рекомендуют к печати:

доктор социологических наук, профессор *О.А. Романовская*
доктор социологических наук, профессор *Е.Б. Дудникова*

Печатается по решению научно-методической комиссии
социологического факультета Саратовского государственного университета
им. Н. Г. Чернышевского

*Работа издана по тематическому плану 2015 года
(утвержден на совете Саратовского государственного университета, протокол № 3
от 24 февраля 2015 года)*

УДК 316(072.8+075.8)

ББК 60.5я73

Предисловие

При постановке проблемы **ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ** сегодня возникают сомнения: а надо ли задавать национальные вопросы? Ведь семимильными шагами на планете идет глобализация, стираются этнические и национальные различия, не проще ли забыть об этом? Однако история на протяжении тысячелетий учит, что замалчивание национальных проблем, когда с помощью разнообразных паллиативных концепций (релятивизм («все культуры равные, но различные»); абсолютизм («культуры одинаковые, но неравные»); универсализм («культуры равные, внешне разные, но в основе своей одинаковые»)) попытки загнать их вглубь приводит к тому, что они до поры до времени тлеют, накапливая взрывной потенциал, пока разрушительная энергия не вырывается наружу. В результате, в начале XXI в. ни один выпуск новостей не обходится без сообщения из многочисленных горячих точек планеты об этнически мотивированных столкновениях с жертвами, как среди военных, так и мирного населения, потоками беженцев и миллионами искалеченных судеб.

Национальная проблематика находит свое место в экономике, демографии, политологии, этнографии и других науках. Особенность социологического подхода к изучению этнических групп заключается в том, что этнические общности рассматриваются как элементы социальной структуры общества. Этничность в современном мире является важным показателем социальной позиции личности и его этнической группы в целом. Это заставляет учёных разбираться в уже существующих теориях и

строить новые объяснения феномену этнических отношений, который казался давно растолкованным.

В настоящем пособии, предназначенного для студентов, специализирующихся в общественных науках, авторы постарались максимально сжато и концентрированно изложить основные современные подходы дисциплины «Этноконфликтология» и дать методические рекомендации для самостоятельного изучения рассматриваемых проблем.

Тема 1. Объект и предмет социологии конфликта. Основные понятия.

План лекции

1. Актуальность изучения социологии конфликта
2. Социология конфликта как специальная социологическая теория
3. Место социологии конфликта в структуре социологического и научного знания

1. Развитие и исследование актуальных проблем социологии происходит в контексте тех изменений, которые сформировали и продолжают формировать современный мир. Процесс глобализации позволил человечеству реализовать новые, невиданные ранее возможности для развития, но вместе с тем породил серьезные проблемы, которые связаны с обострением глобальных противоречий, появлением новых глобальных вызовов и угроз. Многие страны мира располагают ядерным оружием, а также другими видами оружия массового поражения (химическим, биологическим и т. д.) и продолжают разработку новых, все более разрушительных их разновидностей (США, Россия, Китай, Великобритания, Франция, Индия, Пакистан, КНДР). Существующие между этими государствами экономические, политические и духовные противоречия в ситуации серьезных мировых кризисов могут привести к конфликтам, что может поставить под вопрос выживание всего человечества. Налицо рост противоречий между развитыми капиталистическими странами Северной Америки, Западной Европы и Японией, между странами так называемого «золотого миллиарда», с одной стороны, и всем остальным человечеством - с другой. Пропась между богатыми и сильными странами и бедными и слабыми странами углубляется с катастрофической быстротой. Значительное внимание заслуживают проблемы духовно-нравственного кризиса, демографические и экологические проблемы. Главным противоречием нынешней эпохи, определяющим политическое развитие современного мира, является конфликт на экономическом, политическом и культурно-ценностном уровнях между глобальным Западом (США, Канада, страны Западной Европы, Япония, Австралия, Новая Зеландия) и всемирным Востоком (Россия, Китай, Индия, мусульманский мир, страны Африки и Латинской Америки).

Для России поиск геополитической идентичности предполагает осмысление ее новой роли в мире, определение характера отношений с другими государствами. Национальное самосознание россиян критически оценивает складывающуюся геополитическую перспективу, к числу факторов нестабильности относят как расширение сфер национальных интересов США, НАТО, так и «тихую» миграционную экспансию соседних государств, а также центров международного терроризма на территории Российской Федерации.

Современная российская общественно-политическая ситуация, социально-экономическая дифференциация населения способствуют

возрастанию неравенства, социальной несправедливости и социальной зависимости, что в свою очередь ведет к отчужденной форме социальной связи, служит источником социальных деформаций и становится благоприятной почвой нарастания социальной напряженности и эскалации социальных конфликтов. В современных условиях заметное увеличение количества, остроты и деструктивности социальных конфликтов на самых разных уровнях представляют собой реальную угрозу безопасности личности, социальных групп, общества и государства.

Объективная потребность современного российского социума в конфликтологических знаниях потребовала научно обоснованных знаний о социальных конфликтах, которые способствуют не только выбору эффективных средств осмысления возникающих причин конфликтных ситуаций, но и осуществлению социального контроля за динамикой и управлением конфликта.

2. Само понятие «социология конфликта» прочно вошло в нормативную лексику ученых сообществ. В наиболее общем виде социология конфликта может быть определена как динамично развивающаяся специальная социологическая теория, пытающаяся осмыслить логику и природу социального конфликта, который является частью социального как совокупности общественных отношений общества, интегрированных в процессе совместной деятельности отдельными индивидами или группами.

Для возникновения и становления специальных социологических теорий необходимо два важнейших условия: а) нужно, чтобы данное явление могло быть предметом социологического анализа, и чтобы между этим явлением и обществом объективно существовали специфические связи; б) необходимо, чтобы имелась общественная потребность в рассмотрении этого явления с социологической точки зрения, т.е. в изучении специфических связей между этим явлением и обществом как совокупностью всех общественных отношений.

Основными чертами социального конфликта, характеризующими его как предмет познания социологической науки, являются следующие:

социальный конфликт выступает общим свойством, присущим всем социальным группам и является результатом интеграции этими социальными группами различных свойств общественных отношений;

социальный конфликт обусловлен статусно-ролевым положением личности и социальных групп в существующей системе общественных отношений - политических, экономических, социальных, культурных;

социальный конфликт проявляется в отношениях личностей и социальных групп по отношению друг к другу, к своему положению и статусу в обществе, к процессам и явлениям, происходящим в нем;

социальный конфликт является следствием поведения, общения и деятельности - социального взаимодействия личности и социальных групп, следствием совместной деятельности людей, социальных групп и социальных структур, и организаций.

Социология конфликта, исследующая конфликтное социальное взаимодействие различных социальных субъектов и объектов и их причины, способы их противоборства, пути разрешения социальных конфликтов, способы и методы предупреждения конфликтного противостояния, выступает системообразующим элементом концептуальной модели системы научного знания о конфликте.

В ряду социологических дисциплин социология конфликта может быть определена как специальная дисциплина, которая пытается в рамках предметной специфики социологии, опираясь на ее научные знания и методы, осмыслить природу, механизмы возникновения и развития, а также способы управления специфическими социальными явлениями, именуемыми конфликтами. Обращение социологии к исследованию конфликтов, выделение отдельной области исследований и последующее формирование социологии конфликта как специальной социологической дисциплины обусловлено как минимум тремя важнейшими факторами: социальной природой конфликта, особой важностью исследования конфликта социологами для понимания многих социальных процессов, значимостью роли управления конфликтом в общественной жизни.

Становление социологии конфликта в России стало закономерным следствием развития знаний о социальных коллизиях, результатом научных исследований, которые были проведены учеными многих отраслей отечественной науки. Приоритетное внимание к вопросам урегулирования конфликтных процессов определило прикладную направленность научного знания социологии конфликта. В отличие от западной социологии конфликта для России стал характерным и ведущим поиск обоснованных и эффективных практических технологий урегулирования и разрешения конфликтов, снижения их остроты, уменьшения деструктивных последствий.

Актуальной проблемой развития социологии конфликта в России является сложившееся противоречие между развитой практической составляющей социологии конфликта, накопленным эмпирическим материалом разрешения конкретных социальных конфликтов российской действительности и недостаточно развитым теоретико-методологическим знанием о социальных конфликтах. Российским ученым предстоит большая работа по созданию целостного теоретически-содержательного уровня социологии конфликта, поскольку без тщательной проработки теоретико-методологических положений отечественной социологии конфликта невозможно осмыслить современные социальные процессы и их последствия.

Зарубежная научная мысль в области социальных конфликтов оказала значительное влияние на российскую науку, особенно в периоды с конца XIX - начала XX в. (середины 70-х гг. XIX в. до 1917 г.) и в период с середины 30-х до начала 90-х гг. XX в. На этих этапах исторического развития западная наука в области социальных конфликтов значительно опережала российскую научную мысль. Значительное влияние на

формирование теоретических и методологических положений в исследовании социальных конфликтов оказали М. Вебер, Г. Зиммель, К. Маркс, Р. Дарендорф, Ч.Р. Милз, К. Боулдинг, Л. Козер, Т. Парсонс, А. Рапопорт, Л. Крисберг, Р. Коллинз, Дж. Бертон, Д. Доллард, Р. Парк, Ч. Кули и другие.

Но именно перенос на российскую почву базовых концепций западной теории социального конфликта, а также приоритетных стратегий и моделей урегулирования конфликтов, в основе которых лежит прагматизм социального взаимодействия без учета национальной культуры и ментальности, стал одной из основных проблем становления и развития социологии конфликта в России.

3. Место социологии конфликта в структуре социологического знания обусловлена также общим состоянием социологической теории. В начале XXI в. в научном знании сложилось понимание, что невозможно существование универсальной социологической теории, которая являлась бы единой для решения всех задач, стоящих перед современным социологическим сообществом. Обозначился разрыв не только между опережающим развитием технических и естественных наук и отставанием общественных наук, но и между отставанием их от опережающего и ускоряющегося развития новых геополитических, геоэкономических, геокультурных исследований.

Социология, с момента ее зарождения, стремится сосредоточиться на изучении социальных законов и закономерностей, которым следуют социальные действия, дать ответ на вопрос: что доминирует - конфликт или консенсус? Эта дилемма: «конфликт - консенсус» или «напряженность - стабильность» сохраняется как важнейшая научная проблема всей теоретической социологии последних ста лет. Именно отношение к этому вопросу любого теоретика раскрывает его подходы к осмыслению причин и форм социальных противоречий.

Фактически в первом десятилетии XXI в. доминирует тезис, что именно конфликты и катастрофы, риски, неопределенность и хаос управляют миром.

Содержание категории «консенсусное» определяется тенденцией к устойчивому порядку в обществе на основе общепринятых и укорененных традиций, процедур, норм, ценностей, идеалов. Такое состояние взаимодействий между людьми достигается через общее согласие на базе продуктивного обсуждения, дискуссий и согласованных взаимных уступок.

Смысл «конфликтного» заключен в противостоянии, столкновении двух сторон по поводу различного отношения к интересам каждой из сторон; по поводу вопросов власти, целей, ценностей, решения актуальных проблем, возникающих в различных сферах взаимодействия людей.

Сегодня социология конфликта испытывает ряд трудностей в определении специфических предметов отраслевых социологий конфликта, и соответственно адекватной локализации контекста основных

методов и подходов, нуждаются в дальнейшей последовательной проработке принципов и сущности системного подхода социологии конфликта, который лежит в основе ее методологического инструментария, а также возможности сетевой методологии в исследовании социального конфликта во взаимодействии со средой.

В ряду конфликтологических дисциплин социология конфликта может быть определена как составляющая комплексной конфликтологической науки, именуемой общей теорией конфликта (или просто теорией конфликта). Данная теория основывается на том, что в основе любого конфликта лежит противоречие, играющее системообразующую роль как для различных видов конфликта, так и для различных уровней их изучения, что позволяет связать в систему исследования конфликта, которые ведутся в рамках социологии, психологии, правоведения, искусствovedения, истории, математики, педагогики, политологии, философии, экономики, управления, военных и других наук.

Конфликтология как научная дисциплина сложилась в 50 - 60-х гг. прошлого столетия в контексте развития западной социологии и политологии. Ее предметом стало объяснение процессов жизни, функционирования и развития общественных систем и подсистем посредством категории конфликта, обозначающей столкновение, противоборство субъектов, преследующих противоположные интересы и цели.

Конфликтология - теоретико-прикладная дисциплина, изучающая закономерности возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципы, способы и приемы их конструктивного регулирования. Объектом конфликтологии являются конфликты в целом (с участием человека, в том числе внутриличностные конфликты, а также зооконфликты).

Общая для всех смежных наук цель - выявление и объяснение механизмов, управляющих процессами, связанными с конфликтами, их динамикой, обоснование возможности предвидения тех или иных актов поведения субъектов в конфликтных ситуациях.

Социология конфликта - специальная социологическая теория, исследующая связи и отношения социального конфликта на уровне закономерностей, направлена на получение конкретного научного знания о механизмах его действия и формах проявления в различных социальных системах и сферах социального взаимодействия субъектов.

Объективная необходимость становления социологии конфликта в системе дисциплин социально-гуманитарного цикла обусловлена значительной степенью ориентированности на человека, его интересы и ценности, необходимостью изучения и систематизации сложившихся ранее представлений о конфликте и его роли в жизни общества, измерение социальных связей между людьми и социальными общностями в контексте современного социального конфликта. Отдельные факторы, позволяющие

выделить социологию конфликта в отдельную учебную дисциплину: изменение политики в области гуманитарного образования в высшей школе, расширение границ отечественного обществознания с учетом различных научных традиций в области гуманитарных наук по изучению новых объектов исследования, необходимость реализации компетентного подхода в подготовке высокопрофессиональных социологов.

Изучение социологии конфликта в системе социологического образования является составной частью общей гуманитарной подготовки специалистов, элементом совокупности профессиональных навыков и умений. В процессе изучения и освоения данной дисциплины формируются теоретические представления об объекте, предмете, основных категориях понятийного аппарата, приоритетных подходах и принципах в исследовании социального конфликта, идет освоение важных методологических основ социологии конфликта, методов его изучения, умение анализировать особенности социального конфликта в условиях социальных изменений, происходящих в обществе.

Главная цель данной дисциплины - сформировать практические навыки управления социальными конфликтами, освоить методы проведения социологических исследований социальных конфликтов с целью их предупреждения и поиска компромисса. Выступая целостной системой социально-гуманитарного знания, она играет важную роль инструментария социальной адаптации и успешной социализации в жизни молодого специалиста, в формировании знаний, навыков и компетенций в тех областях социальной деятельности, которая связана с регулированием отношений индивидов, социальных групп, коллективов и общества в целом.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Объект и предмет социологии конфликта
2. Методы исследования конфликта. Диагностика и экспертиза конфликта
3. Конфликты в условиях переходного кризисного развития российского общества

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

Социология конфликта – отрасль социологии, изучающая сущность, обусловленность, последствия и управление конфликтом как соц. явлением, а также изучающая природу, механизмы возникновения и развертывания, способы предупреждения и разрешения соц. конфликтов. *Объектом* социологии конфликта как научной теории выступает социальный конфликт во всех его проявлениях, во всех сферах и областях общества. Конфликт - это столкновение противоположных целей, позиций, субъектов взаимодействия. Конфликт с точки зрения социологии - это,

прежде всего модель поведения с особым распределением ролей, последовательностью событий. Это способы выражения взглядов, ценностных ориентации и формы отстаивания интересов, целей. *Предмет социологии конфликта* - система социальных взаимодействий, характеризующихся столкновением сторон или субъектов. К предметной области конфликтологии относятся: конфликты как общественные противоречия; стороны конфликтов - чувства, идеи, ценности; индивиды с разными интересами; социальные институты; социальные общности; национальные общности и т.п.; конфликты как процессы, имеющие определенную структуру и условия протекания - становление, развертывание, разрешение, предупреждение; конфликтные ситуации, социальные напряженности, социальные депривации; причины, условия, поводы конфликтов; основные типы предметных конфликтов в обществе - экологические, экономические, политические, юридические и т.п.; основные типы субъектных конфликтов в обществе (институциональные, формационные, цивилизационные и т.д.); прогнозирование, предупреждение, разрешение конфликтов и т.п. Специфическим аспектом социологического анализа конфликта является исследование его как субъект-объектного отношения. С одной стороны, социальный конфликт представляет собой субъективное действие или состояние, поскольку его участниками и движущими силами его развития выступают социальные субъекты - индивиды, группы, общности, классы, государства. С другой стороны, в любом социальном конфликте находят свое воплощение и продолжение объективные противоречия, существующие независимо от воли участников конфликта, но проявляющиеся через их чувства, мысли и действия. Любой конфликт разворачивается вокруг некоего объекта - собственности, власти, статуса, культурных ценностей и идеалов. Социология конфликта рассматривает его так, чтобы уяснить, как и почему в данных социальных условиях объективные противоречия развиваются до уровня открытого противостояния субъектов социального действия.

1. Среди общих методов исследования конфликта можно назвать такие, как: системный и историко-генетический подход, методы социальной психологии, социологии, психологии, психоанализа. Среди специальных методов применяются такие, как: конфликтологическая диагностика и экспертиза, ситуационный метод. Исследования конфликта проводятся в настоящее время комплексно. Специфика социологического изучения конфликта заключается в выяснении социальных характеристик конфликтующих сторон, факторов социального конфликта, стереотипов конфликтного взаимодействия и социальных механизмов регулирования конфликтов разного уровня. Комплексная диагностика социального конфликта включает в себя следующие моменты: а) возможно более полное описание условий конфликта, его участников; б) непосредственный повод конфликта; в) симптомы его проявления и содержание; г) предварительная оценка социальной напряженности и конфликтности диагностируемого случая. Производится также сравнительный анализ

схожих случаев и дается их характеристика. Методики диагностики социального конфликта строятся по общей схеме, но всякий раз применительно к конкретному явлению. Экспертиза социального конфликта состоит в оценке достоверности полученной информации и данных о конфликте, в анализе причин и оснований конфликта, возможных направлений протекания и последствий конфликта, способов регулирования и разрешения конфликта. Имеются различные процедуры экспертизы конфликта. Например, разработаны социальные экспертные шкалы, по десятибалльной шкале оценивается значимость последствий конфликта и их вероятность.

2. Кризисное развитие российского общества сопровождается множеством локальных социальных конфликтов на разных уровнях и в разных сферах. Поэтому можно утверждать, что налицо системный конфликт, охватывающий большинство ключевых сегментов общественной жизни. Этот конфликт цикличен, не сводим к каким-либо частным коллизиям и разворачивается как цепная реакция. Данные свойства конфликтной трансформации российского общества показывают, с одной стороны, мощный заряд конфликтогенности, а, с другой - потенциал возможного перевода социальной напряженности в содержание новых мобильных структур рыночной экономики, политической мобилизации населения для осуществления собственных интересов и т. д. Социальная база конфликтов в российском обществе. Реформы 1990-х годов привели к сильной дифференциации и поляризации населения по доходам, собственности, по реальному уровню и качеству жизни. Социально-психологическая готовность большинства населения к преобразованиям советского народного хозяйства и государства в направлении экономической и политической свободы обернулась для многих личным разочарованием в ее результатах. Таким образом, зыбкая почва для идентификации своих ориентаций с декларируемым реформистским курсом оказалась утраченной и, наоборот, окрепло основание для открытого конфликта с этим курсом и провозглашения своих личных и групповых требований в качестве законных. В частности, социальная база конфликтности была резко увеличена прошедшей в обществе приватизацией народного хозяйства, либерализацией и жесткой финансовой политикой правительства. Перспективы разрешения социальных конфликтов связаны как с демократическими процедурами легализации результатов проводимых преобразований в российском обществе, так и с легитимацией демократичных способов смены носителей политической власти (элит). Гражданское общество в России нуждается в стабильном политическом и правовом порядке, поддерживающем принципы справедливого распределения национального богатства и поощряющем одновременно высокую эффективность в экономической сфере. Социально ориентированная экономика и культурное правовое государство вместе механизмами поиска социального компромисса на разных уровнях - это минимальные условия перспектив снижения остроты

общественных конфликтов в России и превращения их негативной энергии в конструктивное созидание собственной жизни.

Контрольные вопросы

1. Раскройте актуальность изучения социологии конфликта.
2. Особенности структуры социологического знания и место в ней социологии конфликта.
3. Основные черты социологии конфликта как предмета познания социологической науки.
4. Соотношение дисциплин «Конфликтология» и «Социология конфликта».
5. В чем заключается основная цель социологии конфликта как учебной дисциплины?
6. Объект, предмет и функции социологии конфликтов.
7. Понятие конфликта.
8. Эволюция представлений о конфликте
9. Основные направления исследований конфликтов в современной России
10. Закономерности формирования и изменения конфликтного пространства
11. Методика исследования конфликта.
12. Анализ и диагностика конфликта

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Объективные и субъективные факторы возникновения социальных конфликтов.
2. Структура конфликта.
3. Понятие конфликтогена. Виды конфликтогенов.
4. Динамическая модель социального конфликта.
5. Этапы развития социального конфликта.
6. Стратегии поведения в конфликте. Типы конфликтных личностей.
7. Функции социального конфликта.
8. Прогнозирование конфликтов. Способы исследования социальной напряженности.
9. Механизмы предотвращения конфликтов.
10. Регулирование социальных конфликтов.
11. Формы и способы разрешения социальных конфликтов.
12. Медиаторство и переговоры как способ разрешения конфликтов.
13. Типология социальных конфликтов.
14. Характеристика межличностного конфликта.
15. Внутригрупповой и межгрупповой конфликт.
16. Позиционный конфликт.
17. Конфликт интересов.

18. Межэтнические конфликты. Причины, особенности и формы протекания.

19. Конфликты в организациях

20. Трудовые конфликты

21. Формы конфликта.

Темы эссе

1. Эволюция представлений о конфликте

2. Конфликты интересов

3. Закономерности формирования и изменения конфликтного пространства

4. Понятие «жертвы» в конфликте

5. Формирование «образа врага» в конфликте

6. Позиционный конфликт

7. Агрессия как способ достижения интересов. Тактика сдерживания агрессии

8. Насилие как способ конфликтного достижения целей

9. Принцип ненасилия в разрешении конфликта

10. Выбор стиля поведения в соответствующей конфликтной ситуации

11. Конфликты в мире политики

12. Переговоры: стратегии, модели и техники

13. Манипулятивные техники достижения целей и регулирования конфликта

14. Толерантность как принцип социального взаимодействия.

Основные понятия и категории Социальный конфликт, социология конфликта, конфликтология, объект и предмет социологии конфликта, методы исследования конфликта

Список литературы

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. 2-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 591 с.
2. Дмитриев, А. В. Конфликтология А. В. Дмитриев. - М.: Гардарики, 2008. - 318 с.
3. Зайцев, А.К. Социальный конфликт / А.К. Зайцев. - Изд. 2-е. - М.: Academia, 2007. - 464 с.
4. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 317 с.
5. Зеленков, Михаил Юрьевич. Конфликтология / Михаил Юрьевич Зеленков. - Москва: Издательско- торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 324 с.
6. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Конфликтология. Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 301 с.
7. Козырев Г.И. Конфликтология. Учебник для вузов М., 2010.
8. Мосиенко, Л.И. Конфликтология: лекции / Л. И. Мосиенко - Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. - 64 с.
9. Соломатина, Е. М. Социология конфликта: учеб. пособие / Е. М. Соломатина. - М.: Академический проект Альма Матер. - 2016 - 198 с.
10. Социальная философия. Учебник / Под редакцией И.А. Гобозова. - М.:, 2008. - 528 с.
11. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. - Москва: Инфра-М, 2003

Тема 2. Социологическая традиция изучения социальных конфликтов

План лекции

1. Теоретико-методологические аспекты изучения социальных конфликтов

2. Классические социологические теории конфликта

3. Современные социологические теории конфликта

1. Суть конфликта (от латинского «conflictus», «столкновение») в своем первом сущностном выражении - это философия различного рода столкновений, глубинного противоборства сущностей - природных, общественных, иных стихий и сил, имеющих место в этом мире. Следует отметить, прежде всего, принципиальную конфликтность самого физического бытия окружающего нас мира. Природа буквально наполнена повсеместным противостоянием различных стихий, процессов, вещей, сил, энергий, форм и т.д. Современная наука - вышла на исследование природных процессов и явлений с точки зрения анализа в них именно соотношения и противоборства этих сущностей - порядка и хаоса. Однако за противостоянием порядка и хаоса не обнаруживается его социальная содержательность цели, объекты, субъекты, предмет конфликта и т.д.

Конфликт как предмет исследования может быть рассмотрен в контексте двух основных парадигм. В рамках первой парадигмы, предельно широкой и универсальной интерпретации сущности конфликта, он может рассматриваться как отражение принципиального противостояния различных по отношению друг к другу сторон и граней окружающего нас мира бытия и не-бытия, порядка и хаоса, суши и моря, корпускулярного и волнового начал, сакрального и профанного, рационального и иррационального, духовного и материального, и т.д.

В рамках второй парадигмы, более узкой и антропоцентричной интерпретации сущности конфликта, он может рассматриваться как отражение частного случая - противостояния людей - в мире, разделенном на всевозможные противоборствующие стороны принципиальным различием человеческих ценностей, целей, интересов, мировоззрений, средств и инструментов, применяемых в многообразии их практик.

Конфликт в широком смысле как бы «покрывает» своей сущностью весь мир вообще, ему подвластны все материи и все вещи окружающего нас мира и поэтому в таком понимании конфликт как понятие представляет собой общенаучную категорию.

Конфликт в узком смысле «работает» на пространстве присутствия и активности только самого человека, в пределах материй и вещей гуманитарного и социального плана и поэтому в таком понимании конфликт как понятие представляет собой социально-гуманитарную категорию.

В общественном сознании сложились два различных теоретико-методологических подхода к пониманию сущности общества.

Первый подход, утверждающий в качестве основной сущности общества понятие «порядок», - это признание общества как стабильной социальной системы, которая развивается от порядка к интеграции, гармонизируя и управляя всеми отклонениями от порядка таким образом, чтобы не разрушить главное качество общества - порядок как системообразующий фактор этого общества. Такая трактовка общества как порядка, как некоей системы включает в себя в качестве частного случая и марксистское понимание общества как «совокупности общественных отношений», как одного из системных элементов общества как порядка, как системы.

Второй подход, утверждающий в качестве основной сущности общества понятие «конфликт», - это признание общества как постоянно изменяющейся социальной системы, которая невозможна без конфликтов, насилия и дезинтеграции; в таком подходе главным системообразующим фактором признается именно конфликт. Оба подхода фактически дополняют друг друга, акцентируя исследовательское внимание на действительно важных аспектах любого общества - его стабильности и системности через понятие «порядок», его динамизме и принципиальной изменчивости - через понятие «конфликт». И порядок, и конфликт в таком их совместном, дополняющем друг друга рассмотрении позволяют целостно отобразить в обществе, с одной стороны, его принципиальную устойчивость и стабильность, что осуществляется с помощью понятия «порядок», а с другой - его принципиальную изменчивость и динамизм, определенную ограниченность, временность этого самого порядка, что осуществляется с помощью понятия «конфликт». Выходит, что общество, как и все в нашем мире, - принципиально дуалистично, а понятия порядок и конфликт образуют пару понятий - оппозиций, отражающих сущность человеческого общества. Общество - это органическое, принципиально дихотомическое единство двух его системообразующих начал - как порядка, так и конфликта. Истинное научное решение вопроса об обществе - это двухфакторная его модель в системе координат «порядок - конфликт», принципиально не отдающая ни одному из этих факторов какого-либо преимущества или превосходства.

Что происходит, когда один системообразующий фактор общества ставится выше, чем другой? Это возможно только тогда, когда дихотомия определенного феномена, в данном случае дихотомия общества, намеренно разрушается действиями субъекта и в качестве определяющей стороны этого феномена ошибочно берется только одна из альтернатив - либо порядок, либо конфликт. Но это уже выбор именно субъекта - целевой, ценностный или еще какой-либо. Переход к обществу как однофакторной его модели - принципиально выбор человека, субъекта, а вовсе не сущностная природа общества самого по себе. Здесь отчетливо видна активно-конструктивистская роль субъекта познания общественных процессов. Быть обществу обществом-порядком или обществом-конфликтом зависит от того, какую альтернативу в отношении общества выберет сам человек. Превращение дуализма общества в какое-либо

альтернативное его представление нельзя объяснить без привлечения понятия «субъект» и его активной роли в выборе этой самой альтернативы.

2. В социологии конфликта существует много точек зрения на природу этого явления. Одна из них, условно называемая социально-биологической, утверждает, что конфликт присущ человеку, как и всем животным. Исследователи этого направления опираются на открытую английским естествоиспытателем Чарльзом Дарвиным (1809-1882) теорию естественного отбора и из нее выводят идею естественной агрессивности человека вообще. Основное содержание его теории биологической эволюции изложено в книге «Происхождение видов путем естественного отбора, или сохранение благоприятствуемых пород в борьбе за жизнь» (1859). Главная идея работы: развитие живой природы осуществляется в условиях постоянной борьбы за выживание, что и составляет естественный механизм отбора наиболее приспособленных видов. Вслед за Ч. Дарвиным появился «социальный дарвинизм» как направление, сторонники которого стали объяснять эволюцию общественной жизни биологическими законами естественного отбора. Основанную на принципе борьбы за существование, чисто социологическую концепцию разрабатывал Герберт Спенсер (1820-1903). Он считал, что состояние противоборства универсально и обеспечивает равновесие не только в рамках общества, но также между обществом и окружающей природой. Закон конфликта рассматривался Г. Спенсером как всеобщий закон, но проявления его должны наблюдаться до тех пор, пока в процессе развития общества не будет достигнуто полное равновесие между народами и расами. Близкой точки зрения придерживался и американский социальный дарвинист Уильям Самнер (1840-1910), утверждавший, что в борьбе за существование гибнут слабые, худшие представители человеческого рода. Победители (преуспевающие американские промышленники, банкиры) являются истинными творцами человеческих ценностей, лучшими людьми. В настоящее время идеи социального дарвинизма имеют немного последователей, но отдельные идеи этой теории оказываются полезными при разрешении нынешних конфликтов. Представители социального дарвинизма дали описание разнообразных конфликтов, выявив различные типы агрессивного поведения людей: территориальная агрессия; агрессия доминирования; сексуальная агрессия; агрессия родителей; агрессия ребенка; моралистическая агрессия; агрессия грабителя; агрессия жертвы по отношению к грабителю. Безусловно, в реальной жизни существует немало проявлений подобных типов агрессии, однако они, к счастью, не носят всеобщего характера.

Вторая теория – социально-психологическая, объясняет конфликт посредством теории напряженности. Наиболее широкое ее распространение относится к периоду Второй мировой войны. В ее основе лежит утверждение: черты современного индустриального общества неизбежно влекут за собой состояние напряженности у большинства людей, когда нарушается равновесие между индивидом и средой. Это

связывается с перенаселенностью, скученностью, обезличенностью и нестабильностью отношений. Социальной подоплекой напряженности выступает фрустрация, проявляющаяся в виде дезорганизации внутреннего состояния личности на социальные препятствия к достижению цели. Явление фрустрации порождается в том случае, если блокируются все возможные пути к достижению цели и может проявиться в реакциях агрессии, регрессии или уходе в себя. Но объяснение конфликта с помощью теории напряженности представляет некоторую трудность, так как она не в силах определить, на каком уровне напряжения должен возникнуть конфликт. Показатели напряжения, проявляющиеся в конкретной ситуации, являются индивидуальными состояниями личностей и вряд ли могут быть применимы для прогнозирования коллективных взрывов агрессии.

Третья точка зрения, традиционно называемая классовой, или теорией насилия состоит в утверждении: социальный конфликт воспроизводится обществами с определенной социальной структурой. Среди авторов подобных взглядов на конфликт – Карл Маркс (1818-1883), Фридрих Энгельс (1820-1895), В.И. Ленин (1870-1924), Мао Цзедун (1893-1976); немецко-американский социолог, представитель неомарксизма Герберт Маркузе (1898-1979), американский социолог радикальной ориентации Чарльз Райт Миллс (1916-1962). Не без влияния марксизма сложилась итальянская школа политической социологии, создавшая теорию элит, классиками которой стали Вильфредо Парето (1848-1923), Гаэтано Моска (1858-1941), Роберт Михельс (1876-1936).

Марксистская социология внесла существенные коррективы в господствовавшие представления о процессах общественного развития. Материалистическое понимание истории изложено К. Марксом в его книге «К критике политической экономии» (1859), где структура общества представлена им четырьмя основными элементами: производительные силы; производственные отношения; политическая надстройка; формы общественного сознания. К. Маркс считал, что конфликт в обществе происходит из-за разделения людей на различные классы в соответствии с их положением в экономической системе. Основными классами общества, по Марксу, являются буржуазия и пролетариат, между которыми происходит постоянная вражда, так как целями буржуазии являются господство и эксплуатация наемных рабочих. Антагонистические конфликты приводят к революциям, которые являются локомотивами истории. Конфликт в этом случае рассматривается как неизбежное столкновение, которое нужно правильно организовать во имя ускорения развития общества, а насилие оправдывается задачами будущего созидания.

Четвертая точка зрения на конфликт принадлежит функционалистам: конфликт рассматривается как искажение, дисфункциональный процесс в общественных системах. Ведущий представитель этого направления – американский социолог Толкотт Парсонс (1902-1979) трактовал конфликт

как социальную аномалию, «бедствие», которое необходимо преодолевать. Он сформулировал ряд социальных предпосылок, обеспечивающих стабильность общества: удовлетворение основных биологических и психологических потребностей большей части общества; эффективная деятельность органов социального контроля, воспитывающих граждан в соответствии с принятыми в данном обществе нормами; совпадение индивидуальных мотиваций с общественными установками.

По мнению функционалистов, в хорошо работающей социальной системе должен господствовать консенсус, а конфликт не должен находить почвы в обществе.

Близкую к этой позиции точку зрения отстаивали и представители школы «человеческих отношений». Известный представитель этой школы Элтон Мэйо (1880-1949), американский социолог и психолог, один из основоположников индустриальной социологии, утверждал, что необходимо способствовать установлению мира в промышленности, это главная проблема современности. В своих рекомендациях капитанам промышленности он доказывал необходимость замены индивидуального вознаграждения групповым, экономического – социально-психологическим, подразумевая благоприятный моральный климат, удовлетворенность трудом, демократический стиль руководства.

Со временем оказалось, что ожидания, связанные с деятельностью школы «человеческих отношений», были чрезмерными, ее рекомендации все чаще стали подвергаться критике. В 50-е годы стала ощущаться смена теоретической ориентации, наметился возврат к конфликтной модели общества. Критически переосмысливался функционализм, критика в адрес которого была направлена против неспособности дать адекватный анализ конфликтов. Критическому отношению к функционализму способствовала работа американского социолога Роберта Мертона «Социальная теория и социальная структура» (1949), в которой он обстоятельно проанализировал социальные аномалии.

3. Современные, наиболее популярные концепции социального конфликта, условно названы диалектическими: конфликт функционален для социальных систем. Наибольшую известность среди них получили концепции Льюиса Козера, Ральфа Дарендорфа и Кеннета Боулдинга.

Конфликт рассматривается исследователями неизбежной частью целостности социальных взаимоотношений людей, не как патология и слабость поведения. В этом смысле конфликт не есть противоположность порядку. Мир не есть отсутствие конфликта, он состоит в созидательном общении с ним, и мир представляет собой рабочий процесс разрешения конфликтов.

Льюис Козер (1913-2003) американский социолог, один из основоположников социологии конфликтов. Концепция Л. Козера берет свое начало с 1956 года, когда американский исследователь опубликовал свою книгу «Функции социального конфликта». В книге утверждается, что не существует социальных групп без конфликтных отношений и что

конфликты имеют позитивное значение для функционирования общественных систем и их смены. Четко прослеживается мысль о позитивной роли конфликта в обеспечении общественного порядка и устойчивости определенной социальной системы. По мнению Л. Козера, стабильность всего общества зависит от количества существующих в нем конфликтных отношений и типа связей между ними. Если в обществе начинают больше пересекаться различные конфликты, чем сложнее становится деление его на группы, тем труднее становится разделить членов общества на два лагеря. Вывод: чем больше независимых друг от друга конфликтов, тем лучше для единства общества. В исследованиях Л. Козера конфликты классифицируются на различные типы в соответствии со степенью их нормативной регуляции. Модель, представленная исследователем, подразумевает полностью индустриализированные конфликты (вроде дуэли), а ее противоположностью являются абсолютные конфликты, цель которых заключается не во взаимном урегулировании спора, а в тотальном истреблении противника. Возможность достижения согласия сторон в конфликтах сведена к минимуму, борьба прекратится только в случае полного уничтожения одного или обоих соперников. Для Козера конфликт - это не социальная аномалия, а естественная и даже необходимая форма существования и развития социальной системы. Козер выделил два основных типа социальных систем, по-разному влияющих на восприятие конфликтов и на их протекание. Первый тип - жесткая, деспотически-тоталитарная система - характеризуется неприятием социальных конфликтов как самого явления и отсутствием в связи с этим механизмов для их разрешения и урегулирования. Второй тип - гибкие системы, открыто признающие наличие конфликтов в социальной жизни и активно практикующие самые разные способы и методы работы с ними. Если для первых систем возникновение серьезных конфликтов связано с дезорганизацией и постепенным разрушением системы, то для вторых - это сигнал о необходимости саморегуляции и реформирования системы в соответствии с новыми требованиями окружающей действительности (конфликт выступает как «страхующий клапан» системы). Главной темой социологии конфликта стало изучение влияния конфликтов на сохранение и восстановление целостности систем, на процессы приспособления общественных структур к требованиям действительности. Доказывая наличие позитивных функций конфликта, он пытался дать картину тех факторов, которые способствуют (или, наоборот, препятствуют) такой интеграции. Среди них не последнее место занимает, например, вовлеченность индивидов в групповую структуру. Чем теснее связи между людьми в группе, тем больше конфликт в таких группах имеет негативные последствия. В тех же случаях, когда люди вовлечены в групповую деятельность частично и являются одновременно участниками не какой-то одной социальной группы, а целого ряда разных групп, конфликты играют созидательную функцию - поддерживают необходимый баланс сил,

предотвращая концентрацию эмоций на какой-либо одной проблеме и не допуская раскола общества.

Ральф Дарендорф определяет современный конфликт как конфликт между ресурсами и притязаниями. Экономический прогресс сам по себе не уничтожит ни безработицу, ни бедность. Класс большинства обрел относительно удобное существование, защищает свои интересы так же, как это делали другие правящие классы, не стремится разорвать круг лишений людей, опустившихся до положения деклассированных. Напротив, в смутное время он активно выталкивает некоторых своих сограждан за порог общества и там удерживает, защищая положение находящихся внутри. Как и прежние господствующие классы, они находят достаточно причин необходимости таких границ и готовы «впустить» тех, кто приемлет их ценности. При этом доказывают, что границ между классами быть не должно. Они хотят устранить барьеры, разделяющие общество, но совершенно не готовы что-либо делать для этого. Класс большинства проводит границы не только горизонтально, но и вертикально (расово-этническая проблема). Дарендорф пишет, что прелести многонационального общества пропали даром для большинства, скорее пекущегося о соблюдении межрасовых барьеров, чем о достижении открытости. Такое состояние в обществе - шаг назад в истории развития гражданства. Необходимы позитивные действия: предоставление меньшинствам и другим обездоленным некоторым социальным льгот при получении образования и найме на работу. Возник новый тип «подмоченного» либерализма, отказывающегося от великих завоеваний в области всеобщих гражданских прав и норм ради того, чтобы удовлетворить сепаратистские требования национальных меньшинств. Права меньшинства изначально были неверно поняты и вследствие этого превратились в правление меньшинства.

Вторая опасность – опасность аномии (в социологию понятие "anomie" ввел Эмиль Дюркгейм, определивший его как временную утрату социальными нормами действительности в результате экономического или политического кризиса. Такое состояние в обществе лишает людей коллективной солидарности, чувства связи с обществом, вследствие чего для многих единственным выходом из ситуации становится самоубийство. Роберт Мертон дополняет определение, трактуя его как «конфликт норм в культуре», когда люди не способны подчиниться ценностно-нормативной системе общества). Деклассированных людей почти не интересуют текущие проблемы общества. Они пребывают как бы в летаргии, поэтому не оказывают сопротивления обществу. Их интеллекта не хватает на организованную защиту своих интересов, они способны лишь на «оголтелый мятеж» (возможная причина, почему люди, неспособные выбиться из нищеты, не объединяют свои силы и не идут на приступ столиц, требуя для себя полноценного гражданства, отмечается в «манифесте Коммунистической партии»). Маркс и Энгельс дают отрицательную оценку тем, кого они называли «люмпен-пролетариатом».

По их словам, эти «отбросы общества» являются "пассивным продуктом гниения самых низших слоев старого общества»).

Деклассированные элементы – чужаки в обществе. Это не только их положение в обществе, но и мировоззрение. Общество для них недостижимо. Для них оно сводится к полиции, суду и, в меньшей степени, к государственным учреждениям и служащим. Такое отношение стало свойственно не только безработным и беднякам. Например, молодые люди также склонны заимствовать ценности у социальных низов.

В заключение Дарендорф пишет, что в современном обществе не возникло никакого сравнительного нового конфликта. Маловероятно, что отношения между классом большинства и деклассированными приведут к социальным столкновениям. Однако возникла другая проблема: класс большинства не уверен в устойчивости своего положения, колеблется, когда дело доходит до соблюдения правил, придуманных им же самим. Еще большая опасность – состояние аномии не может длиться долго. Ее опасность состоит в том, что она может привести к тирании.

Американский социолог и экономист К. Боулдинг опубликовал свою работу «Конфликт и защита. Общая теория» в 1963 г. В своем труде К. Боулдинг отмечал, что «все конфликты имеют общие элементы и общие образцы развития и именно изучение этих общих элементов может представить феномен конфликта в любом его специфическом проявлении». Основную методологическую нагрузку это положение несет как в «общей теории конфликта», так и в правовой по интерпретации. Ориентация на позитивное исследование конфликта еще более усилилась в 70-е годы, когда кризисные события предшествующего десятилетия поставили под сомнение идею о равновесном состоянии общества. К. Боулдинг утверждал, что конфликт неотделим от общественной жизни (в природе человека – стремление к борьбе с себе подобным). К. Боулдинг выявил 2 аспекта социального конфликта - это статический и динамический. К статическому относится анализ сторон (субъектов) конфликта (личности, организации, группы) и отношения между ними (профессиональные, религиозные, этнические). К динамическому относится изучение интересов сторон как побудительных сил в конфликтном поведении людей. Это есть совокупность ответных реакций сторон на внешние стимулы.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Марксистская социология конфликта
2. Социология конфликта Г. Зиммеля
3. Социология конфликта М. Вебера и Э. Дюркгейма

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

1. Раскрывая вопрос, необходимо выявить обоснование проблемы социального конфликта в работах К. Маркса. Методология К. Маркса при анализе социальных проблем, с одной стороны, исходила из натуралистических установок позитивизма, требовавшего рассматривать социальные явления как факты и строить обществоведение по примеру естественных наук с характерными для них причинно-следственным объяснением событий и индуктивным методом. Отсюда тезис о естественноисторическом развитии общества и конкретно-эмпирическая аргументация теоретических обобщений. С другой стороны, его методология сознательно ориентировалась на то, что позднее у М. Вебера получило название принципа отнесения к ценности, т.е. согласование эмпирических данных и теоретических выводов с «историческим интересом эпохи», под которым Маркс понимал интересы рабочего класса. В связи с этим, по устоявшейся традиции в западной социологии марксово понимание общества и его идею общественного развития относят к теории конфликта. Введение Марксом понятия формации в социологический анализ, дает целый ряд преимуществ. Во-первых, оно позволяет отличить один период развития общества от другого по достаточно четким критериям. Во-вторых, с его помощью можно найти общие существенные черты в жизнедеятельности различных обществ (стран и народов), находящихся на одинаковой ступени развития даже в различные исторические периоды и напротив, объяснить различия в развитии двух обществ, сосуществующих в один и тот же период, но обладающих разными способами производства. В-третьих, формационный подход позволяет анализировать общество как единый социальный организм, т. е. рассматривать все общественные явления (на основе того или иного способа производства) в органическом, единстве и взаимодействии. В-четвертых, этот подход дает возможность свести стремления и действия отдельных личностей к действиям больших масс людей.

2. Чтобы ответить на вопрос нужно обосновать точку зрения, что немецкий социолог Георг Зиммель (1858–1918) является основоположником теории функционального конфликта. По Зиммелю, конфликт в обществе неизбежен и универсален, так как стимулирует изменения и развивает общество в лучшую сторону. В рамках формальной социологии, к которой принадлежал Зиммель,

конфликт рассматривался прежде всего на макроуровне. Личность образует социальные взаимодействия, которые конструируют общество. Воспринимая другого человека, мы наделяем его отчасти своими чертами и создаем «обобщенный тип». Типизируя свое окружение, индивид осознает, что этим не исчерпывается содержание личности, поэтому возникает противоречие – конфликт. Зиммель первый подчеркивает значение пространственной дистанции, которая может возникнуть в социальных взаимодействиях индивидов. Появляется статусная изоляция – статус чужака, который наиболее социально отдален, а потому свободен, вызывает негативное отношение со стороны окружающих. Но именно появление такого статуса через конфликт ведет к положительным изменениям. В обществе существуют различные группы, которые обладают самостоятельной реальностью и действуют согласно внутригрупповым законам. Конфликт в группе влияет на структуру элементов этой группы, считает Зиммель. Возникающее противоречие способно усилить централизацию в группе и способствовать ее самосохранению. Группа может намеренно искать конфликтные ситуации вовне, чтобы развиваться и прогрессировать в обществе. Другой путь развития – это закрытость социальной группы, ее локализация, кристаллизованность форм социального взаимодействия, приверженность традициям. Все это замедляет развитие в обществе. Включение третьей стороны в социальное противоречие – неоспоримый вклад Зиммеля в теорию социального конфликта. При противоборстве, считает социолог, конфликт может развиваться только в одном направлении и иметь один исход, исключая другие. Включение третьей стороны обеспечивает многоплановые взаимодействия, образует различные отношения – от групповой солидарности до открытой конфронтации. Благодаря многообразию социальных взаимодействий общество приобретает разные возможности и условия для развития и трансформируется. Таким образом, по теории Зиммеля, конфликт выполняет важную позитивную функцию в общественном процессе.

3. В результате рассмотрения вопроса студент должен усвоить следующие положения. Проблема конфликта пронизывает все три главные направления творчества Вебера: социологию политики, социологию религии и социологию экономической жизни. Наиболее очевидна проблематика конфликта в социологии политики, прежде всего в связи с анализом трёх идеально-типических форм господства - подчинения или форм осуществления власти: традиционной, харизматической и рациональной. При анализе властных отношений для Вебера преимущественное значение имеют не столько акции насилия, сколько механизмы согласия с властными полномочиями. А это значит, что страх за жизнь и имущество не являются, по его мнению, единственным основанием принятия

власти: в разных реальных политических структурах и разных исторических преобразованиях проявляются различные констелляции материальных и идейных интересов, побуждающих индивидов к согласию с властями или, наоборот, к протесту против них. Ход цивилизации вырабатывает всё более сложные формы политической мотивации, хотя он и не делает людей более свободными от давления общественных и политических институтов.

Не меньшую роль проблематика конфликта играла и в веберовской социологии религии. Здесь конфликт касался не вопросов распределения и перераспределения властных полномочий, а прежде всего мировоззренческоценностных установок, закреплявшихся в соответствующих типах религиозного мировоззрения. В исследованиях религиозных систем древних Китая, Индии, Израиля Вебер преимущественное внимание обращает на проблему соотношения религиозных верований и статусных и властных привилегий (положительного и отрицательного характера) групп, составляющих общество.

Социологическая теория Дюркгейма создала рационалистическую теорию разрешения макроконфликтов. Для Дюркгейма свойствен подход, связанный с проблемой взаимоотношений общества и личности. Для него общество есть «реальность». Оно стоит над человеком, каждый индивид, появляющийся на свет, застаёт общество и его институты в готовом виде. Более того, поколения людей сменяют друг друга, а система общественных институтов - родственные связи, семья, культы и обряды, государство с его установлениями, нравственные требования - остаётся неизменной. Вся совокупность общественных связей и институтов, считает Дюркгейм, скрепляется коллективным сознанием, которые и есть лишь другое название для общества. Коллективное сознание существует независимо от индивидуального, более того, оно не может быть сведено и к сумме индивидуальных сознаний и представлений. Общество, по Дюркгейму, имеет более фундаментальную основу своего существования, нежели индивид. Индивид черпает свои представления об окружающем мире благодаря тому, что общество создаёт средства восприятия этого мира: основные понятия, формирующие сознание человека, закреплены в речи, в языке и сами они представляют собой определённую проекцию общественных отношений в индивидуальном сознании.

Важнейшей категорией социологии Дюркгейма является понятие солидарности. Это то, что соединяет индивидов, превращает их в некоторую целостность. Дюркгейм выделяет два вида солидарности - механическую и органическую. Первая имеет в своей основе одинаковость отношения индивидов к обществу. Здесь отношения между коллективным и индивидуальным сознанием подобны отношению человека к вещи, которой он обладает. Органическая солидарность, напротив, основана на глубоко эшелонированном разделении труда. Она предполагает не

одинаковость индивидов, а их различия. Единство организма тем больше, чем отчётливее дифференциация частей.

Контрольные вопросы:

1. Концепция социально-классового конфликта К. Маркса.
2. Противоречия между уровнем производительных сил и характером производственных отношений как источник социального конфликта (по К. Марксу)
3. Социальная революция - высший этап развития классовой борьбы (по К. Марксу)
4. Теория Маркса - классическая диалектическая модель социального конфликта.
5. Диалектическая концепция конфликта Ральфа Дарендорфа. Конфликтная модель общества (по Дарендорфу)
6. Понятие "императивно-координированной ассоциации" (по Дарендорфу).
7. Разрешение конфликта как перераспределение авторитета и власти в ней (по Дарендорфу)
8. Плюралистическое общество, с пересекающимися интересами и с различными конфликтами (по Дарендорфу)
9. Функционалистское объяснение конфликта в концепции Г. Зиммеля.
10. Позитивная функция конфликта (по Зиммелю) Интегративная роль конфликта в формировании общественных структур и в обновлении культуры (по Зиммелю)
11. Конфликт как дисфункциональное состояние общества в структурно-функционалистской концепции Т. Парсонса.
12. Преодоление конфликтов при помощи социального контроля (по Парсонсу)
13. Конфликт как фактор повреждения и разрушения социальной системы (по Парсонсу)
14. Преимущества междисциплинарного подхода к конфликту как к системе.
15. Модель позитивно-функционального конфликта Л. Козера. Социальный конфликт - как борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы
16. Функции конфликта (по Козеру)
17. Конфликт как система в концепции К. Боулдинга.
18. Субъективные причины социальных конфликтов. Элементарная структура конфликта (по Боулдингу)

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Модель конфликта в теории игр.
2. Модель конфликта в теории решений.
3. Игровая концепция конфликта А. Рапопорта. Теория игр и математический аппарат.
4. Сценарное описание конфликта.
5. Конфликт как игра в концепциях Хейзинги, Эрика Берна, а

также в подходе психодрамы.

6. Педагогический и психологический аспект игровой модели конфликта.
7. Театрализация и карнавализация конфликта.
8. Системно-теоретический подход. Концепция конфликта Никласа Луманна.
9. Коммуникативная природа конфликта.
10. Концепция Карла В. Дейча. Концепция Джона Бертона.

Темы эссе

1. Микросоциология конфликта в 1970-80 гг.
2. Социальные конфликты на микроуровне и повседневность. Аналитическая модель социального конфликта как системы структурно динамических показателей в концепции Льюиса Крисберга.
3. Концепция структурного насилия Иоханна Гальтунга. Шесть различий между видами насилия.
4. Концепция согласия. Расширенное понимание насилия и расширенное понимание согласия.
5. Концепция альтернативных стратегий в конфликте (Джеффри Рубин, Дин Пруйт. Сунг Хе Ким).

Основные понятия и категории

Социальный конфликт, социологические концепции конфликта, классические социологические теории конфликта, современные концепции конфликта.

Список литературы

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учеб. пособие для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. 2-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 591 с.
2. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта// Социс № 5, 1994 г.
3. Дмитриев, А. В. Конфликтология А. В. Дмитриев. - М.: Гардарики, 2008. - 318 с.
4. Зайцев, А.К. Социальный конфликт / А.К. Зайцев. - Изд. 2-е. - М.: Academia, 2007. - 464 с.
5. Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 317 с.
6. Каа, Ш.Р., Раа К. У нас есть выбор. Пер. с англ. С. Поповича / Ш.Р. Каа, К. Раа. - М.: София, 2009. - 320 с.
7. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Конфликтология. Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 301 с.
8. Козер, Л.А. Основы конфликтологии / Л.А. Козер. - СПб.: Питер, 2009. – 196 с.

9. Козер, Л.А. Функция социального конфликта / Л.А. Козер. - М.: ВЛАДОС, 2008.
10. Козырев Г.И. Конфликтология. Учебник для вузов М., 2010.
11. Мосиенко, Л.И. Конфликтология: лекции / Л. И. Мосиенко - Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. - 64 с.
12. Социальная философия. Учебник / Под редакцией И.А. Гобозова. - М.: 2008. - 528 с.
13. Фундаментальная социология [Текст]: в 15 т. / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. - Москва: Инфра-М, 2003
14. Хрестоматия по конфликтологии / Под ред. Н.И. Леонова. - М.: ВЛАДОС, 2007. - 492 с.
15. Черепанова, Е.С. Хрестоматия «Философия конфликта» / Составитель Е.С. Черепанова. - Екатеринбург: ГОУ ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горького», 2007. - 264 с.

Тема 3. Основные функции конфликта. Динамика конфликта.

План лекции

1. Социальное противоречие как основная причина социальных конфликтов в современном обществе.
2. Социальный конфликт и его структура.
3. Объект и предмет социального конфликта.
4. Участники и движущие силы социального конфликта.
5. Причины и типология социальных конфликтов.
6. Стадии конфликта. Функции и последствия социального конфликта.

Краткое содержание лекции

1. Социальное противоречие как основная причина социальных конфликтов в современном обществе.

Конфликты существовали, существуют и, видимо, будут существовать всегда как естественный аспект коллективной жизни. Конфликт и сотрудничество, борьба и консенсус, конфликтность и толерантность в обществе неразрывно связаны. Это связано с тем, что основой всех конфликтов являются противоречия, возникающие между людьми или внутри структуры самой личности. При этом объективные, не зависящие от сознания людей противоречия, коренящиеся в существенных различиях социально-экономических условий их жизни, играют ключевую роль в возникновении конфликтов в обществе. Социально-экономическое положение индивида в обществе во многом определяет не только линию его поведения и действия, но и само его сознание, интересы и цели. Хотя следует иметь в виду, что противоречия, вызывающие конфликт, не обязательно носят объективный характер. Они могут быть и субъективными, обусловленными субъективными личностными факторами, более того они могут быть реальными и мнимыми. Однако если они имеют для человека существенное значение, то могут порождать конфликтную ситуацию.

Имея в виду важную для понимания конфликта роль противоречий, часто сам конфликт определяют, как предельное обострение противоречий между участниками взаимодействия, проявляющееся в их противоборстве. При этом речь идет именно о резком обострении противоречий, поскольку не всякое противоречие вызывает конфликт. Сами противоречия могут вообще существовать в бесконфликтной форме.

В общем смысле **противоречие есть взаимодействие противоположно направленных тенденций, стремлений и действий, находящихся вместе с тем в единстве.** По своему характеру они могут быть: 1) внутренними и внешними; 2) антагонистическими и неантагонистическими; 3) основными и неосновными; 4) объективными и субъективными и т.д. Кроме названных можно выделить: 1) главные и

второстепенные; 2) постоянные и временные; 3) всеобщие, особенные и единичные; 4) коренные и некоренные противоречия.

Следует отметить, что между основными типами противоречий существуют взаимосвязь и взаимодействие. Все они взаимно обусловлены в своем возникновении и функционировании. Поэтому, когда мы говорим о противоречии интересов как фундаментальной причине конфликта, следует иметь в виду диалектический характер противоречий, вызывающих конфликт, т.е. возможность их перехода друг в друга (внутренние противоречия могут переходить во внешние, объективные — в субъективные, основные — в неосновные, и наоборот).

Для объяснения причин конфликтов в современном российском обществе также необходимо выделить соответствующие противоречия. Среди них важное значение имеют противоречия между: государственным регулированием экономикой и рыночной стихией; правом и приватизацией государственной собственности; политикой и экономикой; властью и олигархами; увеличением концентрации богатства и одновременным ростом обнищания народных масс; демократией и дисциплиной; свободой и ответственностью; федеральной властью и властью субъектов Федерации.

1. Социальный конфликт и его структура.

Всякий конфликт — это всегда взаимодействие социальных субъектов. Конфликты — это тип социального взаимодействия, субъектами которого выступают индивиды, группы и организации. Однако не всякое взаимодействие является конфликтом. Там, где нет противостояния, отсутствуют острые противоречия, сопровождающиеся отрицательными эмоциями, там нет и конфликта. К таким взаимодействиям относятся отношения товарищеского, дружеского сотрудничества, любовные отношения, коллективистские связи.

Выяснение сущности конфликта позволяет также говорить о том, что конфликт — это явление социальное, в нем действуют субъекты, одаренные сознанием, преследующие свои цели и интересы. С этих методологических позиций всякий конфликт как качество социального взаимодействия возникает на основе деятельности людей и их интересов. И в этом состоит его главное отличие от борьбы за существование в мире животных. Конфликт носит временный характер. Рано или поздно он заканчивается. Он базируется на осознанных интересах и допускает компромиссы. В этом — основные отличия социального конфликта от зооконфликтов.

Следующий аспект рассмотрения специфики сущности конфликта касается его соотношения с такими близкими по форме явлениями, как различного рода соревнования: спортивные, культурные, рациональные, где налицо такие атрибуты, как взаимодействие, конкуренция, стремление к достижению своих целей. Однако назвать эти явления конфликтом, видимо, нельзя, так как соревнование — это заранее согласованный со всеми участниками процесс, игра со своими правилами и процедурами.

Сегодня в конфликтологической литературе существуют самые различные определения конфликта. Так, на Западе широко распространено понятие конфликта, сформулированное известным американским теоретиком Л. Козером. Под ним он понимает борьбу за ценности и притязания на определенный статус, власть и ресурсы, в которой целями противника являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранения соперника. Это определение раскрывает конфликт с социологической точки зрения, ибо его сущностью, по мнению автора, выступает столкновение ценностей и интересов различных социальных групп.

В отечественной литературе авторы выделяют различные необходимые признаки социального конфликта, представленного многообразными формами противоборства между индивидуумами и социальными общностями, направленными на достижение определенных интересов и целей. Так, Л.Г. Здравомыслов полагает, что конфликт — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями. Ю.Г. Запрудский считает, что социальный конфликт — это явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, прямое и косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству. А.В. Дмитриев под социальным конфликтом понимает тот вид противостояния, при котором стороны стремятся захватить территорию либо ресурсы. В последнее время в социальный конфликт включают и внутрилличностный конфликт». Речь идет о борьбе и на уровне отдельного индивида, противоборстве между элементами внутренней структуры личности.

Конфликт — есть эмоциональное взаимодействие индивидов, социальных групп, общности и государства, выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей.

Но для более полного его понимания как социального феномена приведенная дефиниция нуждается в конкретизации и в более детальном описании необходимых и всеобщих элементов конфликта, его структуры, причин возникновения функций и динамики. Совокупность основных понятий конфликтологии условно можно подразделить на следующие группы: 1) структура конфликта, 2) динамика конфликта, 3) технологии управления конфликтом, 4) типология конфликтов.

Структура конфликта. По своему характеру и природе все элементы конфликта могут быть разделены на два вида: 1. объективные (внеличностные) и 2. личностные. К объективным элементам конфликта относятся такие его составляющие, которые не зависят от воли и сознания человека, от его личностных качеств (психологических, нравственных, ценностных ориентации и т.д.). Такими элементами являются: 1) объект конфликта; 2) участники конфликта; 3) среда конфликта.

Далее целесообразно рассмотреть первую из указанных групп понятий - структуру конфликта. Под структурой любого объекта понимается совокупность его частей, элементов и связей, отношений между ними, обеспечивающих его целостность. Основными структурными элементами конфликтного взаимодействия являются: 1) объект конфликта, 2) участники конфликта, 3) социальная среда, условия конфликта, 4) субъективное восприятие конфликта и его личностные элементы.

3. Объект и предмет социального конфликта.

Всякий конфликт имеет свою причину, возникает по поводу необходимости удовлетворения какой-либо потребности. Та ценность, которая способна удовлетворить эту потребность и из-за овладения которой возникает конфликт, и является его объектом. В качестве объекта конфликта могут выступать материальные, социальные и духовные ценности.

Следует различать понятия «объект» и «предмет» конфликта. В общем смысле объектом конфликта можно назвать ту часть реальности, которая вовлечена во взаимодействие с субъектами конфликта. В отличие от этого предметом конфликта являются те противоречия, которые возникают между взаимодействующими сторонами и которые они пытаются разрешить посредством противоборства. Важно также отметить, что объект конфликта может быть, как истинным, реальным, так и потенциальным, ложным, иллюзорным. Люди вступают в борьбу не только за реальные материальные блага и ресурсы, но и утверждая и отстаивая призрачные идеалы и идеи. Но предмет конфликта всегда реален и всегда актуален. Следующее различие между объектом и предметом конфликта состоит в том, что объект конфликта может быть, как явным, так и латентным (скрытым). Но предмет конфликта — противоречие между его оппонентами всегда проявляется отчетливо.

Объект конфликта не существует сам по себе, безотносительно к его участникам. Так, природа, ресурсы, машины и т. д. сами по себе еще не являются объектами конфликта. Таковыми они становятся лишь тогда, когда к ним начинают проявлять интерес, когда появляется желание их контролировать, использовать или присвоить. Следующей особенностью объекта конфликта является его дефицитность, недоступность для всех, кто на него претендует, неделимость. При этом само отношение к предмету, выступающему в качестве объекта конфликта, обусловлено конкретно исторически. Кроме того, важно отметить релятивистский характер объекта конфликта, его взаимосвязь с разными оценками

значимости объекта, а также его часто закамуфлированный или латентный характер.

В связи с рассмотренным характером объекта конфликта в конфликтологии выделяют два вида конфликтов: реалистический и нереалистический. Конфликт, служащий средством для достижения какого-либо результата, находящегося вне конфликта, является реалистическим¹.

Другой вид — нереалистический конфликт. Его объект неотделим от самого конфликта и совпадает с ним. В отличие от реалистического конфликта, являющегося средством достижения определенных позитивных результатов и характеризующегося наличием реальных целей у участников конфликта, нереалистический конфликт, напротив, обусловлен необходимостью разрядки напряжения для одного из них или для обоих противников. В этом случае конфликт не ориентирован на достижение каких-то результатов. Здесь главный результат - выброс отрицательных эмоций. Но как только это произошло, конфликт заканчивается. Говоря о различии между реалистическими и нереалистическими конфликтами, следует иметь в виду, что в реальной жизни они могут взаимодействовать и дополнять друг друга.

Таким образом, каждый конфликт имеет свой объект и свой предмет. Под объектом конфликта понимают ту ценность, по поводу которой возникает столкновение интересов участников конфликта. Объектами конфликта могут быть ценности самого различного вида: материальные, духовные, объективные, субъективные, статусные, ресурсные, религиозные, политические и т.д. Объект конфликта не существует безотносительно его субъектов. Напротив, он всегда связан с интересами участников конфликта, причем эти интересы находятся в противоречии. Объект конфликта носит релятивистский характер. Он всегда имеется в ограниченном (дефицитном) количестве или качестве и не способен одновременно удовлетворить обе стороны, участвующие в конфликте и может быть явным и латентным.

4. Участники и движущие силы социального конфликта.

Участниками конфликта могут быть отдельные индивиды, социальные группы, организации, государства, коалиции государств. Главными участниками конфликта являются противодействующие стороны или противники. Они образуют стержень конфликта. При выходе из противоборства хотя бы одной из главных сторон конфликт прекращается. В зависимости от характера этих сторон конфликты могут быть подразделены на четыре типа: 1) внутриличностный, при котором один аспект личности противостоит другому ее аспекту; 2) межличностный, при котором одна личность противостоит другой; 3) конфликт типа личность — группа; 4) конфликт группа — группа,

¹Коузер Л. Основы конфликтологии. - СПб.: Светлячок, 1999. - С. 45 - 52.

носителями которого могут быть как малые, так и большие социальные образования, например, нации, классы, государства.

Кроме главных сторон конфликта могут быть и другие его участники, которые играют в нем второстепенные роли. Эти роли могут быть как существенными, так и малозначимыми, вплоть до ролей наблюдателей. Роль неосновных участников конфликта может быть, как конструктивной (положительной), так и деструктивной (отрицательной) — они могут способствовать не только разрешению или предупреждению конфликта, но и его обострению и дальнейшему развитию.

Среди косвенных участников конфликта следует выделить такие группы, которые специально создаются для поддержки того или иного субъекта конфликта. Они называются группами поддержки. Важную роль в возникновении и развитии конфликта имеют и другие его участники: инициаторы (зачинщики); организаторы; пособники; посредники (медиаторы). Роли участников конфликта неодинаковы. По своей социальной значимости роли участников конфликта располагаются в следующем порядке: 1) отдельные индивиды, выступающие от собственного имени, 2) далее следуют коллективы, 3) социальные слои, 4) государство. Однако значимость, влияние участников конфликта не всегда соответствуют указанной последовательности. Как свидетельствует история, роль отдельных личностей не только в жизни отдельных организаций и групп, но и в судьбах целых народов и государств может быть очень велика.

Кроме участников конфликта, совокупность которых составляет его микросреду, важную, а иногда и решающую роль в его развитии играет и макросреда, те конкретно-социальные условия, в которых он разворачивается. Понятием социальной среды определяется та почва, на которой возникает и развивается конфликт. В это понятие включается не только ближайшее, но и дальнее, более широкое окружение конфликтующих сторон, те большие социальные группы, к которым они принадлежат, национальные или классовые, а также общество в целом.

Характер конфликта зависит также от субъективного восприятия или образа конфликта, который создается у действующих в данной конфликтной ситуации лиц или групп. Этот образ или восприятия не обязательно соответствуют истинному положению дел, действительной ситуации. Эти образы, восприятия людей могут быть трех видов: 1) представления о самих себе, 2) восприятие других участников конфликта, 3) образы внешней среды, большой и малой, в которой разворачивается конфликт. Именно эти образы, идеальные картины конфликтной ситуации, а не только сама объективная реальность являются непосредственной основой поведения конфликтантов.

При этом следует иметь в виду, что каковы бы ни были наши образы, восприятия, представления о конфликтной ситуации, конфликт все же не начнется пока они не реализуются в соответствующих обоюдных действиях. Объективные и субъективные причины конфликта,

возникающие как на его ближних, так и на дальних подступах, а также состав участников определяют и набор возможных способов действий, поведения сторон. Поскольку каждое действие одного из участников конфликта вызывает соответствующее противодействие, они влияют друг на друга, взаимодействуют. Определение временных, пространственных и системных границ конфликта является важной предпосылкой успешного регулирования, предотвращения его деструктивного результата.

5. Причины и типология социальных конфликтов.

В общефилософском плане понятие “причина” означает явление, действие которого вызывает или производит какое-либо другое явление, которое называется следствием. В общем смысле причина конфликта — это то явление, которое предопределяет его появление. Конфликты могут порождаться также самыми различными причинами: внешними и внутренними, всеобщими и единичными, материальными и идеальными, объективными и субъективными и т. д. Их классификация может проводиться по разным основаниям и не должна считаться законченной. В учебных целях при изложении данного вопроса мы сгруппировали причины конфликтов следующим образом: 1) противоречие интересов как фундаментальная причина конфликтов; 2) объективные факторы возникновения конфликтов; 3) личностные факторы возникновения конфликтов.

Следует также отметить, что необходимо отличать причину возникновения конфликта от его повода. Поводом конфликта служит явление, которое способствует его возникновению, но не определяет появление конфликта с необходимостью. В отличие от причины повод возникает случайно и может создаваться совершенно искусственно, как говорят, “на пустом месте”. Причина же отражает закономерную связь вещей. Таким образом, то или иное явление только тогда является причиной конфликта, когда оно выступает для его субъектов как потребность.

Потребность — это нужда или недостаток в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, личности, социальной группы или всего общества. Именно она является внутренним побудителем активности субъекта. Конфликт возникает тогда, когда наблюдается дефицит явлений, выступающих как потребности у людей, вступающих во взаимодействие. Неосознанная потребность не выступает причиной конфликта. Причиной конфликта является только осознанная потребность, которая выступает как интерес. Однако не всякий интерес является причиной конфликта, а только тот, который связан с удовлетворением дефицитных потребностей, из-за овладения которыми и возникает противоречие и происходит столкновение сторон. Таким образом, конечная причина всякого социального конфликта — это противоречие интересов между его субъектами: индивидами, социальными группами, общностями и обществами. При этом сами интересы могут быть весьма

разнообразными. Они могут быть материальными и идеальными, объективными и субъективными.

Исходя из изложенного выше понимания сущности конфликта, его объекта и предмета, одним из наиболее широких и очевидных оснований классификации конфликтов является уже приведенное ранее разделение их по субъектам, или сторонам конфликта (1) внутриличностные, 2) межличностные, 3) между личностью и группой, 4) межгрупповые, 5) межгосударственные). Таковы основные типы конфликтов, выделенных на основе их субъектов. При этом следует иметь в виду, что все названные типы конфликтов находятся между собой во взаимодействии и влияют друг на друга. Рассмотренная типология конфликтов по их субъектам представляется наиболее важной, поскольку именно субъекты конфликта, вступающие в противоборство, главным образом и определяют характер конфликта, его содержание и динамику. Однако приведенная классификация конфликтов, конечно, не является законченной. Она может быть расширена посредством выделения других типов конфликтов по самым разным основаниям.

1. По сферам жизнедеятельности людей: бытовые; семейные; трудовые; воинские; учебно-педагогические и др.

2. По характеру объектов, по поводу которых возникают конфликты: ресурсные; статусно – ролевые; социокультурные; идеологические и др.

3. По направленности воздействия и распределения полномочий: конфликты “по вертикали” (начальник — подчиненный, вышестоящая организация — нижестоящая организация); конфликты “по горизонтали” (между руководителями одного ранга, между коллегами).

Помимо этого, различают также конфликты: явные и латентные; конструктивные и деструктивные; кратковременные и длительные; реалистические и нереалистические; локальные, региональные и международные и т.д. Однако ни одна классификация конфликтов не может считаться законченной и поэтому является относительной и условной. Главная цель любой классификации — помочь объяснить конфликт и найти адекватные способы его разрешения или (еще лучше) предупреждения.

6. Стадии конфликта. Функции и последствия социального конфликта.

Вызревание причин, формирование состава участников конфликта, их взаимодействие и тот или иной исход конфликта требуют времени. Поэтому всякий реальный конфликт представляет собой не единовременный акт, а процесс, нередко весьма длительный. В связи с этим анализ конфликта предполагает не только рассмотрение его структуры, статики, но и исследование динамики, стадий и этапов его развития. Этому посвящена отдельная лекция. Здесь же только перечислим три основные стадии развития конфликта: 1) латентную стадию (предконфликтная ситуация), 2) стадию открытого конфликта, 3) стадию

разрешения (завершения) конфликта. К собственно конфликту примыкают еще два периода: 1) предконфликтный и 2) послеконфликтный.

Понятие функции конфликта. В представлениях многих людей конфликты ассоциируются с сугубо отрицательными явлениями: войнами и революциями, междоусобицами и скандалами. Поэтому, как правило, конфликт представляется как явление нежелательное и вредное. На самом же деле это не всегда так. Последствия конфликта могут быть как отрицательными, так и положительными.

Для объяснения функций социального конфликта следует обратиться прежде всего к самому понятию “функция”. В общественных науках функция (от лат. *functio* — совершение, исполнение) означает значение и роль, которую определенный социальный институт или частный социальный процесс выполняет относительно потребностей социальной системы более высокого уровня организации или интересов составляющих ее общностей, социальных групп и индивидов. В соответствии с этим под функцией конфликта мы будем понимать ту роль, которую выполняет конфликт по отношению к обществу и его различным структурным образованиям: социальным группам, организациям и индивидам.

Различают явные и латентные (скрытые) функции конфликта. Явные функции конфликта характеризуются тем, что его последствия совпадают с целями, которые провозглашали и преследовали оппоненты конфликта.

Скрытые (латентные) функции конфликта — такие, когда его последствия обнаруживаются лишь с течением времени и которые в определенной степени отличаются от намерений, ранее провозглашенных участниками конфликта. Латентные функции могут выражаться также в том, что его последствия вообще могут оказаться неожиданными и не отвечающими целям участников конфликта.

И явные и латентные функции конфликта могут быть как отрицательными, так и положительными, то есть они могут иметь двойственный характер. Если функция конфликта положительная для его участников, говорят о функциональном (конструктивном) конфликте, в противном случае это дисфункциональный (деконструктивный) конфликт, результаты которого являются негативными для его участников и на которые они не рассчитывали. Следует особо подчеркнуть, что оценка функций конфликта в качестве положительной или отрицательной всегда носит конкретный характер. С точки зрения одного субъекта конфликта, он может рассматриваться как положительный, с точки зрения другого - как отрицательный. Все это свидетельствует о том, что конфликт - это функционально противоречивое явление, а соотношение его положительных и отрицательных функций всегда должно рассматриваться конкретно.

Все функции конфликта, с определенной степенью условности и в целях удобства изложения материала, можно разделить на: 1) общие функции конфликта - имеют место на различных уровнях социальной системы; 2) функции конфликта на личностном уровне, которые касаются

влияния конфликта непосредственного на личность. Однако, несмотря на всю релятивность оценок функций конфликта, по своему смыслу, значению и роли их можно разделить на две группы: 1) конструктивные (положительные) функции конфликта; 2) деструктивные (отрицательные) функции конфликта.

Конструктивные функции выражаются в том, что конфликт является способом обнаружения и фиксации противоречия и проблем в обществе, организации, группе, выполняет информационную функцию, дает дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов. Он является формой разрешения противоречий, снятию социальной напряженности, может выполнять интегративную, объединительную функцию. Разрешение конфликта приводит к стабилизации социальной системы. Конфликт интенсифицирует и стимулирует групповое творчество, способствует мобилизации энергии для решения стоящих перед субъектами задач, может служить средством для возникновения новых норм общения между людьми, выполнять познавательную функцию по отношению к людям, которые принимают в нем участие, способствовать самопознанию и адекватной самооценке личности. Конфликт является важнейшим фактором социализации личности, адаптации человека в группе, стать способом ее самореализации и самоутверждения.

Деструктивные функции конфликта проявляются на различных уровнях социальной системы и выражаются в связи с насильственными методами его разрешения, в результате могут быть человеческие жертвы и материальные потери. Он может привести к состоянию дестабилизации и дезорганизации, замедлению темпов социального, экономического, политического и духовного развития групп, общностей, социума. Конфликт может способствовать дезинтеграции общества, разрушению социальных коммуникаций и социокультурному отчуждению социальных образований внутри общественной системы, нарастанию настроений пессимизма. Он может повлечь за собой новые, более деструктивные конфликты, снижение уровня организации системы, дисциплины и эффективности деятельности.

Таковы основные последствия конфликта, которые между собой взаимосвязаны и носят конкретный и относительный характер. Победа одного чаще всего означает поражение другого.

Семинарское занятие 3. Тема «Субъекты конфликтных взаимодействий»

Вопросы к семинарскому занятию

1. Основные (прямые) и неосновные (косвенные) участники конфликтов
2. Среда конфликта
3. Субъективные элементы конфликта

Методические рекомендации к семинарскому занятию.

Одним из основных элементов социального конфликта являются его субъекты. В этом качестве могут выступать отдельные индивиды, социальные группы, общности, народы, политические образования, юридические лица и прочее. Важно обратить внимание на то, что современная конфликтология подразделяют всех участников конфликта на основных (прямых) и неосновных (косвенных).

1. Основные (прямые) и неосновные (косвенные) участники конфликтов.

Давая характеристику основным участникам конфликта следует обратить внимание на то, что это всегда прямые, непосредственные стороны, участвующие в противоборстве. Им принадлежит решающая и наиболее активная роль в его возникновении и развитии. Основные участники конфликта являются его главными действующими лицами и противоречие именно их интересов лежит в основе противоборства. Поэтому основных участников именуют субъектами, или оппонентами (от лат. *opponents* — возражающий) конфликта. В связи с тем потенциалом или мощностью, которым обладают стороны, участвующие в конфликте, следует выделить такое понятие, как ранг оппонента и раскрыть его по разным основаниям.

Характеризуя неосновных (косвенных) участников конфликта (инициаторы, организаторы, пособники, посредники), важно раскрыть их конструктивную (положительную), или деструктивную (отрицательную) роль и их подвижный относительный характер в реальной динамике конфликта.

2. Среда конфликта.

Давая характеристику объективному элементу конфликта — его среде, важно подчеркнуть особенности как совокупности объективных условий конфликта, оказывающей существенное влияние на причины его возникновения и всю динамику. Необходимо раскрыть специфику микро- и макросреды конфликта с позиций уровней социальной системы, включая физическую, социальную и духовную составляющие. Важно использовать при подготовке данного вопроса результаты статистики и всероссийских опросов ВЦИОМ, ФОМ, Левады-центра о социальном самочувствии россиян.

3. Субъективные элементы конфликта

К субъективным элементам конфликта относятся внутриличностные, этические и поведенческие свойства отдельной личности, которые оказывают влияние на возникновение и развитие конфликтной ситуации. Раскрывая вопрос следует помнить, что черты характера личности, ее привычки, чувства, воля, интересы и мотивы — все это и многие другие ее качества играют огромную роль в динамике любого конфликта. Но в наибольшей степени их влияние обнаруживается на микроуровне, в межличностном конфликте и в конфликте внутри организации.

Среди субъективных элементов конфликта прежде всего следует назвать: 1) основные личностные доминанты поведения; 2) черты характера и типы личностей; 3) установки личности, образующие идеальный тип индивидуальности; 4) неадекватные оценки и восприятия; 5) манеры поведения; 6) этические ценности. Различия названных характеристик людей, их несовпадение и противоположный характер могут служить основанием конфликта. Например, при раскрытии основных доминанты поведения индивидов важно показать значимую роль таких факторов, как: 1) ценностные ориентации; 2) цели; 3) мотивы; 4) интересы; 5) потребности. Все они имеют внутреннюю взаимосвязь и вытекают один из другого. Раскрывая базовые черты характера и типы личностей целесообразно рассмотреть их по оси личности: экстраверсия — интроверсия, эмоциональная неустойчивость — эмоциональная стабильность. В зависимости от того, в какой степени эти качества присутствуют в человеке, выделяют четыре основных типа характера личности: меланхолик; холерик; сангвиник; флегматик. Важно отметить, что все названные личностные качества человека играют существенную роль в возникновении и развитии конфликта.

Контрольные вопросы

1. Что такое конфликт? Назовите основные его признаки.
2. Что является основой любого конфликта?
3. Объясните, существуют ли конфликты в неживой природе и животном мире?
4. Сравните конфликты и спортивное соревнование.
5. Что такое объект конфликта? Назовите основные характеристики объекта конфликта.
6. Сравните понятия: «объект конфликта» и «предмет конфликта».
7. Что такое типология конфликтов?
8. Назовите основания, по которым можно классифицировать конфликты.
9. Охарактеризуйте основные типы конфликтов.
10. Какие понятия раскрывают структуру конфликта?
11. Опишите понятийную схему динамики конфликта, его основные стадии.

12. Укажите основные виды типологий конфликта: по масштабам, временным параметрам, направленности, результатам и др.
13. Каковы основные свойства конфликтного взаимодействия?
14. Чем отличаются объективные и личностные элементы конфликта?
15. Назовите и охарактеризуйте объективные элементы конфликта.
16. Дайте характеристику основным и неосновным участникам конфликта.
17. Что означает понятие «ранг оппонента»?
18. Охарактеризуйте роль в конфликте группы поддержки, инициаторов, организаторов, пособников и посредников? Приведите примеры.
19. Что такое «среда конфликта»? Какие бывают виды среды конфликта?
20. В чем состоит различие микросреды конфликта от его макросреды?
21. Объясните, в чем суть причины конфликта?
22. Сравните причину конфликта и повод.
23. В чем заключается глубинная причина любого конфликта?
24. Назовите основные виды противоречий, влияющих на возникновение конфликта.
25. Дайте определение функции конфликта.
26. 3. В чем выражается противоречивость функций конфликта? Чем она обусловлена?
27. Всякая ли функция конфликта носит двойственный характер?
28. Каковы общие конструктивные функции конфликта?
29. Каковы общие деструктивные функции конфликта?
30. Назовите деструктивные функции конфликта на личностном уровне. Приведите примеры.

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Сравните объективные противоречия и субъективные противоречия.
2. Понятие и типология конфликтов
3. Объективные факторы возникновения конфликтов?
4. Основные противоречия современного российского общества.
5. Основные личностные элементы конфликта.
6. Идеальные типы индивидуальностей по Э. Шпрангеру.

Темы эссе

1. Типичные ошибки, приводящие к неадекватным оценкам и самооценкам.
2. Типы людей, трудных в общении.
3. Влияние расхождения этических ценностей на возникновение конфликта
4. Функциональный и дисфункциональный конфликт. Приведите примеры.
5. Явная и латентная функции конфликта. Приведите примеры.
6. Конструктивные функции конфликта на личностном уровне. Приведите примеры

Основные понятия и категории: социальный конфликт, структура конфликта, противоречия, функции конфликта

Список литературы

1. Конфликтология: учеб. для вузов по спец. экон. и управления (060000) и гуманитарно-соц. спец. (020000) / под ред. В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2009. – 512 с.
2. Коузер Л. Основы конфликтологии. — СПб.: Светлячок, 1999. - 240 с.
3. Экспертиза и анализ конфликтов в современном российском обществе: статьи и материалы Международного казанского научного форума Методология исследования конфликтов [Электронный ресурс] / Под ред. А.Г. Большакова, Т.З. Мансурова. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. С. 21-44. <http://www.isras.ru/publlist.html?rub2=46> (дата обращения 20.05.2017).
4. Трушников, Д. Ю. Конфликтология [Текст] / Д. Ю. Трушников: учебник. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. – 448 с.
5. Дмитриев А. В. Конфликтология. — М.: Гардарика, 2000.
6. Козер Л.А. Функции социального конфликта. / Пер. с англ. О. Назаровой; Под общ. ред. Л. Г. Ионина. - М.: Дом интеллектуальной книги: Идея-пресс, 2000. — 295 с.

Тема 4. Классификация межличностных конфликтов, причины их возникновения

План лекции

1. Типология межличностных конфликтов по уровням общения и причины их возникновения.
2. Аттракция и эмпатия как основные механизмы взаимопонимания в общении.
3. Формы и методы неконфликтного общения

1. Общение – неотъемлемая часть в жизни каждого индивида. Благодаря обмену информацией, выражению своих мыслей, мнения, советов и чувств мы можем полноценно функционировать в обществе, ставить перед собой цели и уверенно приближаться к их достижению.

Межличностный конфликт - это наиболее часто возникающий конфликт, связанный с определенной ситуацией, личностными особенностями людей, отношением личности к ситуации и психологическими особенностями межличностных отношений. Возникновение и развитие межличностного конфликта во многом обусловлены демографическими и индивидуально-психологическими характеристиками. Психологически малопродуктивное поведение в конфликте часто объясняется индивидуально-личностными особенностями человека. К чертам «конфликтной» личности относят нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, импульсивность, несдержанность в чувствах, укоренившиеся негативные предрассудки, предубежденное отношение к другим людям, агрессивность, тревожность, невысокий уровень общительности и др.

Общение не случайно называют искусством. Наладить взаимодействие с другими наиболее эффективно отнюдь не просто. Коммуникация в конфликте, в свою очередь, - это общение в квадрате. Ситуация конфликта не только возводит объективные материальные препятствия разрешению проблемы, но и осложняет взаимоотношения. Конфликт формирует негативные установки оппонентов по отношению друг к другу и провоцирует целый ряд искажений восприятия происходящего, ложные интерпретации, нарушение целеполагания поведения участников. Чем острее конфликт, чем значимее для сторон предмет спора, тем сильнее выражены эти нарушения и тем драматичнее их последствия. Что же выступает причинами конфликтов в общении как на вербальном, так и невербальном уровнях? Сюда можно отнести следующие факторы:

а) разрушения физической среды функционирования процесса общения:

- территориальность (физическое пространство), когда незнакомое или наоборот знакомое место, освещенность помещения, уровень шума,

обстановка и множество других факторов могут стимулировать или затруднять общение (в некоторых случаях оно просто невозможно);

- личное пространство - это субъективно и ситуативно устанавливаемая граница "собственной" территории, нарушение которой может создавать напряжение в общении, либо сделать его вообще невозможным;

- пространственное расположение участников общения;

б) психическое состояние сторон процесса общения и "барьеры общения": неврозы, страдания, гнев, отвращение и брезгливость, презрение, страх, стыд и вина; несовместимость целей и желаний, общающихся; психологическая несовместимость характеров; барьеры восприятия на основе личностных установок; барьер техники и навыков общения; смысловой барьер.

в) неправильное "прочтение" так называемых невербальных символов общения (жестов, поз, мимики и др.)

г) неудовлетворенность потребностей: познания, эмоционального контакта (сопереживание)².

Не всегда в спорах, дружеских разговорах и простого обмена информацией собеседники откровенно выражают свои мысли и чувства. Но зато они всегда находятся в вербальном и невербальном контакте друг с другом. В межличностных столкновениях люди выражают свои претензии друг к другу в основном словами, в вербальной форме. Поэтому важную роль здесь играет то, как слова произносятся - в доброжелательной или в агрессивной форме

Согласно К. Делхес, существуют три основные причины конфликтов на вербальном уровне:

1. личные особенности коммуникантов: ярко выраженное своеобразие, фрустрированные индивидуальные потребности, низкая способность или готовность к адаптации, подавленная злость, неговорчивость, ярко выраженное честолюбие, карьеризм, жажда власти или сильное недоверие;

2. социальные отношения или межличностные отношения: сильно выраженное соперничество, недостаточное признание способностей, недостаточная поддержка или готовность к компромиссам, противоречивые цели и средства для их достижения);

3. организационные отношения: перегрузка работы, неточные инструкции, неясные компетенции или ответственность, противоречащие друг другу цели, постоянные изменения правил и предписаний для отдельных участников коммуникации, глубокие изменения или переструктуризация укоренившихся позиций и ролей.

Успешность процесса общения как обычного, так и делового в значительной мере зависит от умения устанавливать доверительный

² Сафьянов В. И. Этика общения: Учебное пособие. Электронное издание.
<http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook123/01/>

контакт с собеседником. И такой контакт зависит не только от того, **что** вы говорите, сколько от того, **как** вы себя держите. Именно поэтому особое внимание следует уделять манере, позам, мимике, жестам собеседника, то есть невербальным средствам общения.

Понимание языка мимики и жестов позволяет более точно определить позицию собеседника. Читая жесты, мы осуществляем обратную связь, которая играет определяющую роль в целостном процессе общения.

Согласно классификации Н.И. Шевандрина, к невербальным средствам общения относятся³:

1. Визуальные:

-кинесика: движение рук, головы, ног, туловища, походка;

-выражение лица, выражение глаз (позволяет считывать самые разнообразные сигналы: от проявления интереса к кому-либо или чему-то до демонстрации абсолютного пренебрежения. Выражения глаз находится в тесной связи с речевой коммуникацией);

-позы, осанка, положение головы (поза обычно указывает на те или иные межличностные отношения, на социальное положение партнера, она может меняться в зависимости от настроения и эмоционального состояния человека. Однако при интерпретации необходимо учитывать культурный потенциал человека и общепринятые этикетные условности, которые следует соблюдать в тех или иных конкретных ситуациях);

-направление взгляда, визуальные контакты;

-кожные реакции: покраснение, побледнение, вспотение;

-проксемика (пространственная и временная организация общения): расстояние до собеседника, угол поворота к нему, персональное пространство;

-вспомогательные средства общения: подчеркивание или сокрытие особенностей телосложения (признаки пола, возраста, расы);

-средства преобладания природного телосложения: одежда, прическа, косметика, очки, украшения, татуировки, усы, борода, мелкие предметы в руках.

2. Акустические:

- паралингвистические (качество голоса, его диапазон, тональность): громкость, тембр, ритм, высота звука (смысл высказывания может меняться в зависимости от того, какая интонация, ритм, тембр были использованы для его передачи. Речевые оттенки влияют на смысл высказывания, сигнализируют об эмоциях, состоянии человека, его уверенности или застенчивости);

- экстралингвистические: речевые паузы, смех, плач, вздохи, кашель, хлопанье.

³ Н.И. Шевандрин. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. М.: Изд-во «Владос», 2001 . С 126.

3. Тактильные:

- такесика: прикосновения, пожатие руки, объятия, поцелуи.

4. Ольфакторные:

- приятные и неприятные запахи окружающей среды;

- естественный и искусственный запахи человека.

Умение считывать невербальные сигналы дает много преимуществ, как в деловом, так и просто в общении. Мимика, жесты, позы – все они содержат большое количество аналогичных сигналов, которые и сообщают партнеру информацию на уровне отношений.

Умение — это считать и правильно распознать дает много преимуществ: можно распознавать затруднения, возникающие на уровне отношений в самом их зарождении: «перехватить» сигналы о них, перестроиться по ходу разговора, изменить тактику ведения беседы. Можно перепроверить правильность своей интерпретации воспринимаемых сигналов, а также вести контроль истинности наблюдения (например, выступили слезы: они могут быть при страдании и боли, а могут быть слезами радости и умиления). Без контроля можно много наделать ошибок, которые скажутся на эффективности делового взаимодействия.

Таким образом, язык тела сам по себе является разновидностью «параллельного» языка, сопровождающего все его движения, в том числе душевные (психомоторные).

2. Знание механизмов взаимопонимания помогает человеку ориентироваться в сложных жизненных ситуациях, способствует эффективности общения и устранению коммуникативных барьеров.

Чтобы избежать конфликтов на вербальном и невербальном уровнях общения необходимо разобраться с такими понятиями как аттракция и эмпатия.

Аттракция (от англ. attract – притягивать, привлекать) – это процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего, результатом чего является формирование межличностных отношений. В настоящее время формируется расширенная трактовка процесса аттракции как формирования эмоционально-оценочных представлений друг о друге и о своих межличностных взаимоотношениях (как положительных, так и отрицательных), своего рода социальной установки с преобладанием эмоционально-оценочного компонента.

Люди не просто воспринимают друг друга, но формируют друг по отношению к другу определенные отношения. На основе сделанных оценок рождается разнообразная гамма чувств – от неприятия того или иного человека до симпатии, даже любви к нему.

Аттракция – это и процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего, и продукт этого процесса, т.е. некоторое качество отношения.

Благодаря положительным чувствам симпатии, привязанности, любви, дружбы и т.д. между людьми возникают определенные отношения, позволяющие более глубоко познать друг друга.

Аттракция как механизм социальной перцепции рассматривается обычно в трех аспектах: процесс формирования привлекательности другого человека; результат данного процесса; качество отношений. Результатом действия этого механизма является особый вид социальной установки на другого человека, в которой преобладает эмоциональный компонент.

Аттракция может существовать только на уровне индивидуальноизбирательных межличностных отношений, характеризующихся взаимной привязанностью их субъектов. Вероятно, существуют различные причины того, что к одним людям мы относимся с большей симпатией, чем к другим. Эмоциональная привязанность может возникнуть на основании общих взглядов, интересов, ценностных ориентаций или как избирательное отношение к особой внешности человека, его поведению, чертам характера и т.д. Любопытным является то, что такие отношения позволяют лучше понимать другого человека. С известной долей условности можно сказать, что чем больше человек нам нравится, тем больше мы его знаем и лучше понимаем его поступки (если, конечно, речь не идет о патологических формах привязанности).

Аттракция значима также и в деловых отношениях. Поэтому большинство психологов, работающих в сфере бизнеса, рекомендуют профессионалам, связанным с межличностными коммуникациями, выражать к клиентам самое позитивное отношение даже в том случае, если на самом деле они не испытывают к ним симпатии. Очень важно понимать это менеджерам в сфере гостиничного сервиса. Внешне выраженная доброжелательность имеет обратное действие – отношение действительно может измениться на позитивное. Таким образом, специалист формирует у себя дополнительный механизм социальной перцепции, позволяющий получить большую информацию о человеке. Однако следует помнить, что чрезмерное и искусственное выражение радости не столько формирует аттракцию, сколько разрушает доверие людей. Доброжелательное отношение далеко не всегда можно выразить посредством улыбки, особенно если она выглядит фальшивой и слишком устойчивой.

К средствам достижения аттракции можно отнести следующие: улыбка, имя, визуальный контакт, внешний вид, позы и жесты, взаимное расположение в пространстве, пространственная близость или дистанция общения.

Любое проявление невнимания и неуважения к собеседнику препятствует возникновению аттракции.

Еще одним механизмом понимания в общении является эмпатия, то есть мысленный процесс уподобления себя другому человеку, но с целью «понять» переживания и чувства познаваемого человека, без помощи слов, не опираясь на мышление, а с помощью ощущений, чувств, эмоций и

последующего осознания их, проявление эмоциональной отзывчивости. Эмоциональная природа эмпатии проявляется в том, что ситуация другого человека, партнера, но общению не столько «продумывается», сколько «прочувствуется».

Эмпатия основана на умении правильно представлять себе, что происходит внутри другого человека, что он переживает, к чему стремится, как воспринимает и оценивает себя и окружающий мир. Способность смотреть на людей и воспринимать различные события их глазами имеет чрезвычайно важное значение для понимания окружающих.

Эмпатия имеет несколько уровней:

- первый уровень включает когнитивную эмпатию, проявляющуюся в виде понимания психического состояния другого человека (без изменения своего состояния);

- второй уровень предполагает эмпатию в форме не только понимания состояния объекта, но и сопереживания ему, т.е. эмоциональную эмпатию;

- третий уровень включает когнитивные, эмоциональные и, главное, поведенческие компоненты.

Существуют и другие характеристики уровней развития эмпатии:

- низший уровень – своеобразная слепота к состоянию, переживаниям другого;

- средний уровень – в процессе общения у человека возникают отрывочные представления о переживаниях собеседника;

- высокий уровень – умение сразу войти в состояние собеседника, прочувствовать его переживания на протяжении всего общения. Высокий уровень эмпатийности обуславливает эмоциональность, отзывчивость и др.

Механизм эмпатии включает два этапа. Вначале личность, опираясь на выразительные движения, мимику партнера, как бы «вживается в него». Знание о том, что он переживает, достигается постановкой на его место. Затем, на втором этапе, производится анализ переживаний партнера. Если второго этапа нет, эмпатия неполная. При этом наблюдается «заражение» чужим состоянием, но не происходит ясного осознания переживаний собеседника.

Установлено, что эмпатическая способность индивидов возрастает, как правило, с ростом жизненного опыта; эмпатия легче реализуется в случае сходства поведенческих и эмоциональных реакций субъектов.

Говоря о механизмах взаимопонимания между индивидами, стоит остановиться еще на одном важном аспекте - значении комплиментов в общении. Комплименты и похвалы не только допустимы, но и желательны. Комплименты придают уверенность в себе, укрепляют чувство собственного достоинства, поднимают самооценку. Люди нуждаются в таких знаках одобрения. Очень важно уметь делать комплименты. Чтобы научиться говорить комплименты – надо их говорить: «я люблю твою улыбку», «это платье тебе потрясающе идет», «ты так молодо выглядишь», «у тебя удивительные глаза», «новая прическа тебе к лицу».

Основные правила построения и употребления комплиментов сводятся к следующему:

- произносить комплименты нужно уверенным тоном не смущаясь;
- правильно выбирайте время и обстановку, чтобы сказать комплимент;

- комплимент должен быть оригинальным. «Штампы», заезженные фразы могут вызвать у человека отрицательные эмоции

- комплимент нужно говорить вовремя. Если вам захотелось отметить в человеке какое-то достоинство, скажите об этом сразу. Ценность комплимента со временем теряется. В то же время помните, что комплимент, сказанный не к месту, может выглядеть оскорбительным. Представьте себе ситуацию, когда после вашего доклада, к которому вы долго и добросовестно готовились, первое, что вы слышите: «Старик, у тебя отличный галстук. Цвета хорошо сочетаются с рубашкой». Согласитесь, это звучит как пощечина. Вы ждете от ваших коллег оценки вашей работы, возможно, критических замечаний, но никак не комплиментов в адрес вашего галстука!

- дайте возможность домыслить. Замечательны комплименты, дающие возможность слушателю домыслить то, что ему хочется. Например, слова «Какой у вас красивый ребенок», сказанные матери, женщина может трактовать так, как для нее более важно: ребенок ухожен и хорошо одет или родители красивые, а мама – особенно.

- комплимент на фоне антикомплимента себе. Почти каждый человек считает себя в каком-то отношении выше вас, и вы найдете верный путь к его сердцу, если ненавязчиво дадите ему понять, что признаете его значимость, и признаете ее искренне. Не каждый способен на такой комплимент, здесь требуется уверенность в собственных силах и некая самоирония. В этом случае мы искренне возвышаем другого человека и обращаем внимание на свой неуспех. Хороший комплимент коллеге на фоне антикомплимента себе: «Как тебе удалось убедить босса в правильности этого предположения? Я уговаривал его целый час – и все без толку». Комплименты на фоне антикомплимента себе очень эффективны.

- комплимент можно сказать любому. Для этого нужно иметь хоть какую-то информацию о человеке. Предположим, мы знаем о человеке, что он скуп. Попробуем предположить, что он сам думает о себе. Наверняка он считает себя человеком хозяйственным, бережливым и гордится этим. Вот и основа для комплимента: «Мне так не хватает вашей рачительности».

3. Освоение культуры общения связано с необходимостью овладения, по крайней мере, тремя основными ее компонентами (умениями):

- разбираться в людях, адекватно оценивая их поведение;
- эмоционально откликаться на их состояние;

- выбирать по отношению к каждому из них такой способ обращения, который, не расходясь с требованиями морали и отвечая их индивидуальным особенностям, в то же время наилучшим образом обеспечивает эффективность решения профессиональных задач.

В каждой культуре, в каждом сообществе людей есть своего рода «кодекс» одобряемых моделей и правил общения. Несмотря на то, что для каждого типа общения и для каждой отдельной ситуации сложилась система определенных неписаных запретов и разрешений на использование тех или иных форм поведения, способов обращения друг к другу, существуют также универсальные правила, соблюдение которых желательно и даже необходимо в любых межличностных ситуациях. Главный их смысл заключается в том, чтобы объединить людей, создать здоровую социальную атмосферу, обеспечить комфорт в общении, создать условия для его развития и совершенствования. В любом общении следует избегать таких моделей поведения, которые разъединяют людей, разрушают их общность. Существует несколько наиболее общих нравственных правил, следование которым может помочь в ситуации любого межличностного взаимодействия:

- избегать таких форм обращения, которые унижают оппонента;
- не допускать в общении силового давления, угроз наказанием;
- сдерживать проявления нетерпимости, раздражительности по отношению к окружающим;
- избегать высокомерия и демонстративного противопоставления себя другим людям.

Главный смысл этих правил – не принижать достоинства других, не создавать предпосылки для напряженности и дискомфорта. Еще одно нравственное условие полноценного общения – выражение признательности. Признательность – это констатация реального факта проявления положительных качеств личности и ее конкретного вклада.

К формам бесконфликтного общения можно отнести сформированные манеры, которые закладываются в ходе изучения этикета, под которым понимают способ держать себя, внешняя форма поведения, обращение с другими людьми, а также тон голоса, интонации и выражения, употребляемые в речи. Кроме того, это жесты, походка, мимика, взгляд, поза, характерные для человека. К хорошим манерам обычно относят скромное поведение, сдержанность в проявлении эмоций (своеобразная эмоциональная культура), тактичное и деликатное отношение к другим людям. К дурным манерам относят обычно эмоциональную распушенность, хамское поведение, использование нецензурных слов в общественном месте, бестактность и неэстетичный, неряшливый внешний вид. Для повседневного общения, особенно при установлении контакта, существуют правила хорошего тона, соблюдать которые целесообразно каждому, поскольку они относятся к формальному (т.е. обязательному) этикету.

Если говорить о «формуле неконфликтного общения», то она связана, в первую очередь, с «принципом гармонического соответствия» аксиологических, антропологических и прагматических аспектов общения. Именно противоречия между этими сферами и внутри их могут привести к конфликтам, поэтому важно их своевременно обнаружить и принять соответствующие меры. Эти меры зависят от ситуации, от особенностей субъектов общения, от специфики самих противоречий.

Для того чтобы предупредить возникшие противоречия, важно всегда учитывать тот факт, что они детерминируются не только субъективными, но и объективными факторами. Беспричинных явлений не бывает, противоречия также не возникают без оснований и причин. Поэтому выявление и устранение возможных причин и условий возникновения противоречий - вот первоочередная задача в комплексе мер по предупреждению конфликтов и достижения бесконфликтного гуманистического общения.

Важнейшем превентивным фактором является высокая культура и этика общения, хотя, конечно, полную гарантию бесконфликтного общения сами по себе они также не могут обеспечить, так как слишком много случайных факторов определяет процесс возникновения и разрастания конфликта. Для обеспечения бесконфликтности необходима соответствующая позиция хотя бы одной из сторон. Устранение конфликта как противоборства предполагает, что, хотя бы одна из его сторон заняла принципиальную бесконфликтную позицию. И, в таком случае, как бы ни старался «поджигатель» конфликта у него ничего не должно получаться: он наталкивается на стену уверенности, толерантности, справедливости, непреклонности.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Типы конфликтов по уровню общения.
2. Механизмы взаимопонимания в общении.
3. Формы и методы неконфликтного общения.

Методические рекомендации

для подготовки к семинарскому занятию:

1. Раскрывая вопрос, необходимо начать с понятия общения, которое предполагает характеристику основных критериев классификации конфликтов. Особое внимание нужно обратить на следующие аспекты: рассмотреть причины конфликтов на вербальном и невербальном уровнях, определить роль и значение внешнего вида, мимики и жестикологии в межличностных конфликтах. Также необходимо сделать упор на конфликтологическую значимость обоняния, осязания и биополярного взаимодействия.

Заканчивая ответ на вопрос, следует затронуть проблему роли норм культуры общения в решении межличностных конфликтов, рассмотрев

факторы, влияющие на культуру общения, а также тактику и приемы обращения к знакомым и незнакомым людям.

2. Чтобы ответить на вопрос нужно начать с понятия аттракции. Важно затронуть следующие аспекты: Аттракция – это и процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего, и продукт этого процесса, т.е. некоторое качество отношения. Благодаря положительным чувствам симпатии, привязанности, любви, дружбы и т.д. между людьми возникают определенные отношения, позволяющие более глубоко познать друг друга. Аттракция как механизм социальной перцепции рассматривается обычно в трех аспектах: процесс формирования привлекательности другого человека; результат данного процесса; качество отношений. Результатом действия этого механизма является особый вид социальной установки на другого человека, в которой преобладает эмоциональный компонент.

Отдельно необходимо рассмотреть уровни эмпатии: высокий, средний, низкий, а затем остановиться на интерпретации механизма эмпатии, который включает два этапа. Вначале, на первом этапе, личность, опираясь на выразительные движения, мимику партнера, как бы «вживается в него». Знание о том, что он переживает, достигается постановкой на его место. Затем, на втором этапе, производится анализ переживаний партнера. Если второго этапа нет, эмпатия неполная. При этом наблюдается «заражение» чужим состоянием, но не происходит ясного осознания переживаний собеседника.

Важно заострить внимание на роли комплиментов как необходимого элемента неконфликтного общения. Закончить рассмотрение вопроса необходимо, осветив проблему построения и употребления комплиментов в общении.

3. В результате рассмотрения вопроса студент должен усвоить следующие положения: в каждой культуре, в каждом сообществе людей есть своего рода «кодекс» одобряемых моделей и правил общения. Несмотря на то, что для каждого типа общения и для каждой отдельной ситуации сложилась система определенных неписаных запретов и разрешений на использование тех или иных форм поведения, способов обращения друг к другу, существуют также универсальные правила, соблюдение которых желательно и даже необходимо в любых межличностных ситуациях. К формам бесконфликтного общения можно отнести сформированные манеры, которые закладываются в ходе изучения этикета, под которым понимают способ держать себя, внешняя форма поведения, обращение с другими людьми, а также тон голоса, интонации и выражения, употребляемые в речи. Кроме того, это жесты, походка, мимика, взгляд, поза, характерные для человека.

Отдельно нужно привлечь внимание к формуле неконфликтного общения, которая связана, в первую очередь, с «принципом гармонического соответствия» аксиологических, антропологических и прагматических аспектов общения.

Контрольные вопросы:

1. Назовите причины конфликтов в общении.
2. Каковы причины на невербальном уровне общения?
3. Какова роль внешнего вида, мимики и жестикуляции в межличностных конфликтах?
4. Укажите причины конфликтов на вербальном уровне общения.
5. В чем заключается сущность механизма аттракции?
6. Каковы средства проявления аттракции?
7. Охарактеризуйте роль аттракции в межличностных конфликтах.
8. Что такое эмпатия в общении? В чем ее сущность?
9. Перечислите основные уровни эмпатии.
10. Обозначьте основные этапы эмпатии.
11. Какова роль комплиментов в общении?
12. Обозначьте основные правила построения комплиментов.
13. Назовите формы и методы неконфликтного общения.
14. Охарактеризуйте роль норм культуры общения в решении межличностных конфликтов.
15. В чем заключается формула неконфликтного общения.

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Классификация межличностных конфликтов по уровням общения.
2. Типология конфликтных личностей.
3. Модели поведения людей, проявляющиеся в конфликтах.
4. Методы профилактики межличностных конфликтов.
5. Конфликт социальных ролей личности.
6. Социологические методы диагностики межличностного конфликта.
7. Участие третьей стороны в урегулировании межличностных конфликтов.
8. Стили поведения людей в межличностных конфликтах.
9. Сущность механизма аттракции и его роль в межличностных конфликтах.
10. Эмпатия как чувство и конфликтологическая методика.

Темы эссе

1. Роль внешнего вида, мимики и жестикуляции в межличностных конфликтах.
2. Конфликтологическая значимость обоняния, осязания и биополярного взаимодействия.
3. Типология вербальных средств общения.
4. Типология невербальных средств общения

5. Роль норм культуры общения в решении межличностных конфликтов.
6. Проблема обращения к знакомым и незнакомым людям.
7. Роль комплиментов в общении.

Основные понятия и категории:

Общение, межличностный конфликт, невербальные средства общения, вербальные средства общения, аттракция, эмпатия, комплимент, неконфликтная личность, этика общения.

Список литературы

1. Андрианов М.С. Невербальная коммуникация: психология и право. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2007. - 256 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Новые способы и приемы профилактики и разрешения конфликтов. Учебник. 4-е изд. – М., 2009.
3. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. — М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2001. – 640 с.
4. Волкова А.И. Психология общения: учебное пособие для ВУЗов. – Ростов н/ Дону, Феникс, 2006 – 448 с.
5. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2008.
6. Дмитриев А.В. Социальный конфликт: Общее и особенное. Москва: Гардарики, 2002. - 524 с.
7. Ефимова Н.С. Психология общения. / Практикум по психологии. М., 2006.
8. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии. 3-е изд. [Электронный ресурс] / С. М. Емельянов. - СПб.: Питер, 2010. - 384 с.
9. Захараш Т.Б. Психология общения: учебное пособие. Моск. ун-т им. С.Ю. Витте. Филиал в г. Ростове-на-Дону. [Электронное издание]. – М.: ЧОУВО «МУ им. С.Ю. Витте», 2013. – 116 с. – 1,11 Мб.
10. Зайцев А.К. Социальный конфликт. М.: Академия, 2000. - 464 с.
11. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. М.: Аспект-пресс, 2007. -320 с.
12. Зеленков М.Ю. Конфликтология. Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 324 с.
13. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений.
14. Кабашов С.Ю. Урегулирование конфликтов интересов и противодействия коррупции на гражданской и муниципальной службе. – М.: ИНФРА – М, 2015. – 192 с.
15. Кибанов А.Я. Конфликтология [Электронный ресурс]. Учебник – Москва: ООО «Научно-исследовательский центр ИНФРА-М», 2014 – 301 с.

16. Козырев Г.И. Конфликтология: учебник / Г.И. Козырев. Москва: ИД «Форум». ИНФРА – М., 2012 – 304 с.
17. Прошанов СЛ. Социология конфликта: теория и практика М.: АПКиППРО, 2006. 100 с.
18. Ратников В.П. и др. Конфликтология. Учеб.для ВУЗов. Под ред. проф. В.П. Ратникова. М.: Юнити-Дана, 2001. 512 с
19. Сафьянов В. И. Этика общения: Учебное пособие. Электронное издание. <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook123/01/>
20. Светлов В.А. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2011. - 270 с.
21. Смит М. Как научиться говорить «нет» и чувствовать себя при этом комфортно. — СПб.: ИК «Комплект», 1996. - 315 с.
22. Уткин Э.А. Конфликтология: теория и практика. М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС», 2000. - 272 с.
23. Н. И. Шевандрин. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. М.: Изд-во «Владос», 2001.

Тема 5. Стадии, структура и динамика социального конфликта

План лекции

1. Динамические характеристики конфликта и стадии развертывания конфликта.
2. Предконфликтная ситуация и латентное состояние конфликта.
3. Инцидент – начало конфликта.
4. Эскалация конфликта.
5. Кульминация конфликта – активные действия и борьба.
6. Цена конфликта и цена выхода из конфликта.
7. Послеконфликтная стадия и ее основные проблемы.

1. Динамические характеристики конфликта и стадии развертывания конфликта

Общество, как и отдельный человек, находится в постоянном развитии. Одним из способов этого развития является конфликт. Любой конфликт представляет собой целостную динамическую систему (динамическую целостность) изменения. Иначе говоря – это процесс, состоящий из определенных этапов перехода от одной ситуации к другой, каждая из которых характеризуется своей степенью напряженности между участниками противоборства. Всякий конфликт в собственном смысле слова может быть представлен тремя этапами: 1) начало, 2) развитие, 3) завершение. К собственно конфликту примыкают еще два периода: 1) предконфликтный и 2) послеконфликтный. Общая схема динамики конфликта складывается из следующих периодов:

- 1) предконфликтная ситуация (латентный период);
- 2) открытый конфликт (собственно конфликт):
 - инцидент (начало конфликта),
 - эскалация (развитие) конфликта,
 - завершение конфликта;
- 3) послеконфликтный период.

2. Предконфликтная ситуация и латентное состояние конфликта.

Предконфликтная ситуация — это возможность, а не действительность конфликта, который не возникает на пустом месте, а вызревает постепенно, по мере развития и обострения противоречий, его вызывающих. Эти противоречия и факты, приводящие к противоборству, вначале не обнаруживаются ясно и отчетливо, они скрыты за множеством случайных и второстепенных явлений. Это период накопления факторов и процессов, которые могут привести к конфликту. Поэтому довольно часто и вполне справедливо его называют латентным периодом конфликта, предконфликтным периодом или инкубационным состоянием конфликта.

На скрытой (латентной) стадии возникают уже все основные элементы, образующие структуру конфликта, его причины и главные

участники, т.е. налицо основная база предпосылок для конфликтных действий, в частности, определенный объект возможного противостояния, наличие двух сторон, способных одновременно претендовать на этот объект, осознание одной или обеими сторонами ситуации как конфликтной. В предконфликтной ситуации будущие оппоненты конфликта еще не осознают в полной мере последствий уже наметившихся в действительности различий и даже противоречий интересов. Предконфликтная ситуация характеризуется, таким образом, тем, что она создает реальную возможность конфликта. Но она может быть разрешена и “мирным”, бесконфликтным путем, если условия, породившие ее, исчезнут сами по себе или будут “сняты” в результате осознания ситуации в качестве предконфликтной.

Если намечающиеся на предконфликтной стадии противоречия интересов разрешить не удастся, рано или поздно предконфликтная ситуация переходит в открытый конфликт. Наличие противоборства становится очевидным всем. Противоречие интересов достигает такой степени зрелости, что их уже невозможно не замечать или скрывать. Они становятся фактором, мешающим нормальному взаимодействию, стороны которого превращаются с этих пор в открытых оппонентов, противостоящих друг другу. Каждая сторона начинает открыто защищать свои собственные интересы.

3. Инцидент – начало конфликта.

Переход конфликта из латентного состояния в открытое противоборство происходит в результате того или иного инцидента (от лат. *incidens* — случай, случающийся). Инцидент — это тот случай, который инициирует открытое противоборство сторон. Инцидент конфликта слезет отличать от его повода. Повод — это то конкретное событие, которое служит толчком, предметом к началу конфликтных действий. При этом оно может возникнуть случайно, а может и специально придумываться, но во всяком случае повод еще не есть конфликт. В отличие от этого инцидент — это уже конфликт, его начало.

Инцидент обнажает позиции сторон и делает явным деление на “своих” и “чужих”, друзей и врагов, союзников и противников. После инцидента становится ясным “кто есть кто”, ибо маски уже сброшены. Однако реальные силы оппонентов еще до конца не известны и неясно, как далеко в противоборстве может пойти тот или иной участник конфликта. И эта неопределенность истинных сил и ресурсов (материальных, физических, финансовых, психических, информационных и т.д.) противника является весьма важным фактором сдерживания развития конфликта на его начальной стадии. Вместе с тем эта неопределенность способствует и дальнейшему развитию конфликта. Поскольку ясно, что если бы обе стороны имели четкое представление о потенциале противника, его ресурсах, то многие конфликты были бы прекращены с самого начала. Таким образом, инцидент часто создает амбивалентную ситуацию в установках и действиях оппонентов конфликта. С одной

стороны, хочется быстрее “ввязаться в драку” и победить, а с другой — трудно входить в воду “не зная броду”.

Поэтому важными элементами развития конфликта на этой стадии являются: “разведка”, сбор информации об истинных возможностях и намерениях оппонентов, поиск союзников и привлечение на свою сторону дополнительных сил. Поскольку в инциденте противоборство носит локальный характер, весь потенциал участников конфликта еще не демонстрируется. Хотя все силы уже начинают приводиться в боевое состояние.

Однако даже после инцидента сохраняется возможность решить конфликт мирным путем, посредством переговоров прийти к компромиссу между субъектами конфликта. И эту возможность следует использовать в полной мере. Если после инцидента найти компромисс и предотвратить дальнейшее развитие конфликта не удалось, то за первым инцидентом следуют второй, третий и т. д. Конфликт вступает в следующий этап — происходит его эскалация (нарастание).

4. Эскалация конфликта.

Признаком перехода скрытой (латентной) стадии конфликта в открытую является переход сторон к конфликтному поведению. Конфликтное поведение представляет собой выраженные вовне действия сторон. Их специфика как особой формы взаимодействия состоит в том, что они направлены на блокирование достижения противником его целей и осуществление своих собственных целей. Другими признаками конфликтных действий являются: расширение числа участников; нарастание числа проблем, образующих комплекс причин конфликта, переход от деловых проблем к личностным; смещение эмоциональной окраски конфликта в сторону спектра негативных эмоций и чувств; возрастание степени социальной напряженности до уровня стрессовой ситуации.

Вся совокупность действий участников конфликта на его открытой стадии характеризуется терминам эскалация, под которым понимаются интенсификация борьбы, нарастание разрушительных действий сторон друг против друга, создающих новые предпосылки для негативного исхода конфликта. Иными словами, эскалация конфликта — это ключевая, самая напряженная его стадия, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве. Она может иметь непрерывный, волнообразный, вялый, крутой характер в зависимости от степени мобилизации всех ресурсов: материальных, политических, финансовых, информационных, физических, психических и других.

На этой стадии развития конфликта его оппоненты начинают апеллировать к третьей стороне, обращаться в юридические органы для защиты или утверждения своих интересов. Каждый из субъектов противоборства старается привлечь на свою сторону как можно больше союзников и средств давления на другого, в том числе материальные,

финансовые, политические, информационные, административные и другие ресурсы. В ход пускаются не только “дозволенные”, общепринятые, но и “грязные” средства, способы и технологии давления на оппонента, который с этого времени считается не иначе как “противником”, “врагом”.

5. Кульминация конфликта – активные действия и борьба.

На этой стадии становятся затруднительными какие-либо переговоры или иные мирные способы разрешения конфликта. Эмоции часто начинают заглушать разум, логика уступает чувствам. Главная задача состоит в том, чтобы любой ценой нанести как можно больший вред противнику. Поэтому на этой стадии могут теряться первоначальная причина и основная цель конфликта и на первое место выдвигаться новые причины и новые цели. В процессе этой стадии конфликта возможно и изменение ценностных ориентации, в частности, ценности-средства и ценности-цели могут меняться местами. Развитие конфликта приобретает спонтанный неуправляемый характер. Среди основных моментов, характеризующих этап эскалации конфликта, можно выделить в первую очередь следующие: 1) создание образа врага; 2) демонстрацию силы и угрозу ее применения; 3) применение насилия; 4) тенденцию к расширению и углублению конфликта.

На стадии открытого конфликта становится также очевидным, что ни одна из сторон не хочет идти на уступки или компромисс, напротив, доминирует установка на противоборство, на утверждение собственных интересов. При этом на объективные противоречия в группах часто накладываются межличностные трения и различия, усугубляющие ситуацию. Традиционно выделяют 5 типов поведения в конфликте (избегание, соперничество, приспособление, компромисс, сотрудничество).

Последствия эскалации, целиком зависящие от позиции сторон, особенно той, которая имеет большие ресурсы, силы, могут быть двух видов. В случае несовместимости сторон, стремления к уничтожению другой стороны последствия открытой стадии конфликта могут быть катастрофическими, привести к развалу добрых отношений или даже к уничтожению одной из сторон. В другом случае, при обоюдном стремлении сторон к снятию возникшего напряжения, взаимным уступкам, к восстановлению сотрудничества, конфликт вступает в стадию разрешения и завершения.

6. Цена конфликта и цена выхода из конфликта.

Завершение конфликта - это последний этап открытого периода конфликта. Он означает любое его окончание и может выражаться в коренной перемене ценностей субъектами противоборства, появлении реальных условий его прекращения или сил, способных это сделать. Часто завершение конфликта характеризуется тем, что обе стороны осознали безрезультатность продолжения конфликта и вообще, что “так больше жить нельзя”. Хотя завершение конфликта, вообще говоря, может быть связано и с уничтожением одного или даже обоих его субъектов.

На этой стадии развития противоборства возможны самые различные ситуации, которые побуждают обе стороны или одну из них к прекращению конфликта. К таким ситуациям относятся: явное ослабление одной или обеих сторон, или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство; очевидная бесперспективность продолжения конфликта и ее осознание его участниками. Эта ситуация связана с убеждением, что дальнейшая борьба не дает преимуществ ни одной из сторон и конца края этой борьбе не видно; обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю; появление в конфликте третьей стороны и ее способность и желание прекратить противоборство.

С названными ситуациями связаны и способы завершения конфликта, которые могут быть также весьма разнообразны. Наиболее типичные из них следующие: 1) устранение (уничтожение) оппонента или обоих оппонентов противоборства; 2) устранение (уничтожение) объекта конфликта; 3) изменение позиций обеих или одной из сторон конфликта; 4) участие в конфликте новой силы, способной завершить его путем принуждения; 5) обращение субъектов конфликта к арбитру и завершение его при посредстве третейского судьи; 6) переговоры как один из наиболее эффективных и часто встречающихся способов разрешения конфликта.

По своему характеру завершение конфликта может быть:

1) с точки зрения реализации целей противоборства: победоносным, компромиссным, пораженческим;

2) с точки зрения формы разрешения конфликта: мирным, насильственным;

3) с точки зрения функций конфликта: конструктивным, деструктивным;

4) с точки зрения эффективности и полноты разрешения: полностью и коренным образом завершенным, отложенным на какое-либо (или неопределенное) время.

Следует отметить, что понятия “завершение конфликта” и “разрешение конфликта” не тождественны. Разрешение конфликта есть частный случай, одна из форм завершения конфликта, и выражается в позитивном, конструктивном решении проблемы основными участниками конфликта или третьей стороной. Но помимо этого формами завершения конфликта могут быть: затухание (угасание) конфликта, устранение конфликта, перерастание конфликта в другой конфликт

7. Послеконфликтная стадия и ее основные проблемы.

Последней стадией в динамике конфликта является послеконфликтный период, когда ликвидируются основные виды напряженности, отношения между сторонами окончательно нормализуются и начинают преобладать сотрудничество и доверие. Однако следует иметь в виду, что не всегда завершение конфликта приводит к миру и согласию. Случается, и так, что окончание одного (первичного) конфликта может дать толчок другим, производным

конфликтам, причем совершенно в других сферах жизнедеятельности людей. Так, завершение конфликта в экономической сфере может дать импульс для его возникновения в политической области; после решения политической проблемы может наступить период идеологического противостояния и т.д.

За завершением конфликта может следовать, таким образом, постконфликтный синдром, выражающийся в напряженных взаимоотношениях бывших оппонентов конфликта. А при обострении противоречий между ними постконфликтный синдром может стать источником следующего конфликта, причем с другим объектом, на новом уровне и с новым составом участников.

Современная конфликтология выработала способы регулирования и многообразные способы регулирования и конструктивного завершения конфликтов. Но основной способ, который приводит не только к надежному устранению противоборства (М. Шериф А.С. Макаренко), но и установлению сотрудничества в после конфликтной стадии — это совместная деятельность людей, направленная на достижение общей цели. Там, где есть общие интересы, общие цели и задачи деятельности, там различия и даже противоречия отступают на задний план, устанавливаются дружеские отношения и благоприятный психологический климат.

Наряду с этим возможны два возможных способа разрешения конфликта: 1) трансформация объективных факторов, породивших конфликт; 2) преобразование субъективной стороны, идеальных образов конфликтной ситуации, сформировавшихся у сторон. Однако эффективность применения этих методов может быть разной. Их использование может привести или к полному, или же лишь к частичному разрешению конфликта.

Частичное разрешение конфликта достигается, когда прекращается внешнее конфликтное поведение сторон, но еще не преобразуется внутренняя, так называемая когнитивная, интеллектуальная и эмоциональная сфера, породившая конфликтное поведение. Или, конфликт разрешается не полностью, лишь на поведенческом уровне, когда, например, применяются административные санкции к обеим сторонам конфликта, а объективная причина конфликта не устраняется.

Полное разрешение конфликта достигается лишь тогда, когда преобразуются оба компонента конфликтной ситуации — и на внешнем, и на внутреннем уровнях. Такой полный результат достигается, например, при удовлетворении всех справедливых требований конфликтующей стороны или обеих сторон путем изыскания дополнительных ресурсов.

Следует также отметить, что не всегда конфликт проходит все указанные стадии: латентную (скрытую), открытую и разрешительную. Так, объективно сложившаяся конфликтная ситуация может быть не замечена, не осознана теми, чьи интересы она ущемила. Тогда, естественно, конфликт не начнется. Конфликт не начнется и в том случае,

если вслед за возникновением его объективных причин они тотчас же устраняются.

Семинарское занятие 5. Тема «Эскалация конфликта: основные векторы стадии»

Вопросы к семинарскому занятию

1. Эскалация как неуправляемый конфликтный процесс противоборствующих сторон
2. Создание образа врага как важный момент в развитии конфликта
3. Роль демонстрации силы и угрозы ее применения в конфликте.
4. Применение насилия в конфликте.
5. Факторы расширения, углубления конфликта

Методические рекомендации к семинарскому занятию.

1. Эскалация как неуправляемый конфликтный процесс противоборствующих сторон.

Исходный тезис занятия является основным в раскрытии первого вопроса. Он заключается в том, что эскалация конфликта — это ключевая, самая напряженная его стадия, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве. После раскрытия основных характеристик стадии эскалации, следует акцентировать внимание на таких моментах эскалации, как 1) создание образа врага; 2) демонстрацию силы и угрозу ее применения; 3) применение насилия; 4) тенденцию к расширению и углублению конфликта.

2. Создание образа врага как важный момент в развитии конфликта. Это предполагает, что создание образа врага начинает формироваться еще на его ранней стадии и окончательно складывается в период эскалации. На важную роль создания образа врага обращал внимание еще Г. Зиммель, который утверждал, что существование неких врагов в качестве обязательного элемента необходимо для поддержания эффективного единства членов группы и для осознания ими этого единства как одного из своих жизненных интересов, может даже считаться проявлением политической мудрости для некоторых групп.

В ходе раскрытия этого вопроса важно уточнить, что внутреннее единство группы будет укрепляться, если на идеологическом уровне создан и постоянно поддерживается образ врага, с которым нужно вести борьбу и против которого следует объединяться. Этот враг в действительности может быть, как реальным, так и мнимым. Образ врага создает дополнительные социальные и идеологические факторы для сплоченности группы, организации или общества. При наличии образа врага предмет противостояния приобретает, внеличный, объективный характер. А это, по замечанию Зиммеля, способствует тому, что борьба “приобретает более острый характер”. В ходе занятия можно

проинтерпретировать высказывание А. Г. Здравомыслова, который связывает создание образа врага с созданием идеологического оформления конфликта, «...которое для каждого из его участников выступает в виде определенной суммы критериев, разделяющих весь социальный мир на своих и чужих, ни тех, кто-либо поддерживает, либо не поддерживает именно эту сторону. Силы нейтральные, настроенные примиренчески, воспринимаются при этом как союзники противоположной стороны»⁴.

Но создание образа врага (как истинного, так и придуманного) является эффективным средством не только на самом высшем этапе развития конфликта — эскалации, это средство часто принимается и на более ранних стадиях, когда становится уже ясно, что конфликт неизбежен. В этом случае оно используется для обработки общественного мнения, для того, чтобы показать и объяснить, кто “плохой”, а кто “хороший”. После этого гораздо легче развязать полномасштабный конфликт, что особенно важно, если речь идет о насилии, военных действиях.

3. Роль демонстрации силы и угрозы ее применения в конфликте.

Следующий важный элемент и характеристика эскалации конфликта - демонстрация силы и угроза ее применения, когда одна из сторон или оба оппонента конфликта в целях устрашения противника постоянно пытаются показать, что мощь и ресурсы одной стороны превосходят другую сторону. При этом важно показать и проиллюстрировать на примерах, что каждый их конфликтантов надеется, что такая его позиция приведет к капитуляции противника. Однако, как правило, “бряцание оружием” приводит к тому, что противник мобилизует собственные ресурсы, что ведет к дальнейшей эскалации конфликта и нагнетанию эмоциональной напряженности, вражды и ненависти к противнику. Далее следует рассмотреть место и роль ультиматумов во внутригрупповом, так и в межгрупповом конфликте. Практики объявления голодовок - как разновидность ультиматума. Последствия ультиматумов в виде насилия и дальнейшей эскалации конфликта.

4. Применение насилия в конфликте. Применение насилия — еще одна существенная характеристика этапа эскалации конфликта. Насилие выступает наиболее жестким способом подчинения одних другими, который свидетельствует о том, что наступила предельная стадия в эскалации конфликта, высшая фаза его развития. При этом следует иметь в виду, что здесь речь идет не только о физическом насилии, но и других его видах - экономическом, политическом, моральном, психологическом и др. Насилие как высшая стадия эскалации конфликта проявляется не только в различных формах, но и видах. Оно может охватывать самые различные сферы человеческой деятельности (экономическую, политическую, бытовую и т.д.) и уровни организации социальной системы (индивида, группу, общность, общество). Оно может быть не только явным

⁴Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. — М.: Аспект Пресс, 1996. — С. 97 — 98.

и прямым, проявляющимся в открытой форме - убийство, нанесение физического или материального ущерба, хищение собственности и т.д. Насилие может выступать в замаскированной форме, когда создаются определенные условия, ограничивающие права людей или создающие препятствия для утверждения их законных интересов. Эта форма получила название структурного насилия.

Далее целесообразно остановиться на одном из наиболее распространенных его видов - домашнем (семейном) насилии. Оно имеет самые разнообразные проявления и формы. Широко распространено насилие экономическое, сексуальное и психологическое. При всей своей циничности проблема домашнего насилия во всех странах характеризуется тем, что оно не только носит скрытый характер, но и продолжается нередко в течение многих лет.

5. Факторы расширения, углубления, или разрешения конфликта. Тенденция к расширению и углублению конфликта — еще один этап эскалации конфликта. При раскрытии данного вопроса важно показать, что конфликт не существует в постоянных рамках и в одном состоянии. Начавшись в одном месте, он начинает “расползаться”, охватывать новые сферы, территории, социальные уровни и даже страны. Возникнув, например, как сугубо производственный деловой конфликт между двумя членами организации, он в дальнейшем может охватывать социально-психологическую и идеологическую сферу, с межличностного уровня перейти на межгрупповой уровень и т.д.

На этой стадии развития противоборства возможны самые различные ситуации, которые побуждают обе стороны или одну из них к прекращению конфликта. К таким ситуациям относятся: явное ослабление одной или обеих сторон или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство; очевидная бесперспективность продолжения конфликта и ее осознание его участниками. Эта ситуация связана с убеждением, что дальнейшая борьба не дает преимуществ ни одной из сторон и конца края этой борьбе не видно; обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю;

- появление в конфликте третьей стороны и ее способность и желание прекратить противоборство.

Контрольные вопросы

1. Объясните термин «динамика конфликтов».
2. Каковы основные периоды и этапы динамики конфликта?
3. Дайте общую характеристику открытому конфликту. Назовите этапы развертывания открытого конфликта.
4. Охарактеризуйте инцидент как этап развития открытого конфликта. Каковы его основные характеристики?
5. Сравните повод конфликта и инцидент.
6. Охарактеризуйте эскалацию как этап развития открытого конфликта.
7. Какой стадии конфликта присущи демонстрация силы, угроза ее применения и применение насилия? Объясните эти элементы динамики конфликта.
8. Охарактеризуйте завершение конфликта как последний этап развития открытого конфликта.
9. Дайте характеристику послеконфликтного периода динамики конфликта.
10. Почему совместную деятельность считают наиболее эффективным способом конструктивного решения межгрупповую конфликта?

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Постконфликтный синдром (на примере войны во Вьетнаме, в Афганистане)
2. Повод конфликта и инцидент: сравнительный анализ.
3. Домашний конфликт: формы протекания и способы разрешения

Темы эссе

1. Что означает "создание образа врага» в конфликте и какова его роль в развитии конфликта?
2. Дайте общую характеристику предконфликтной ситуации. Приведите ее примеры.
3. Какие последствия может иметь неадекватное осознание предконфликтной ситуации?

Основные понятия и категории: динамика конфликта, инцидент, эскалация конфликта

Список литературы

1. Конфликтология: учеб. для вузов по спец. экон. и управления (060000) и гуманитарно-соц. спец. (020000) / под ред. В.П. Ратникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2009. – 512 с.
2. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. — М.: Аспект Пресс, 1996. — С. 97 — 98.

3. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. — М.: Прогресс, 1982.
4. Скотт Д. Г. Конфликты. Пути их преодоления. — Киев, 1991.
5. Коузер Л. Основы конфликтологии. — СПб.: Светлячок, 1999. - 240 с.
6. Экспертиза и анализ конфликтов в современном российском обществе: статьи и материалы Международного казанского научного форума Методология исследования конфликтов [Электронный ресурс] / Под ред. А.Г. Большакова, Т.З. Мансурова. — Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. С. 21-44. <http://www.isras.ru/publlist.html?rub2=46> (дата обращения 20.05.2017).
7. Трушников, Д. Ю. Конфликтология [Текст] / Д. Ю. Трушников: учебник. — Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. — 448 с.

Тема 6. Движущие силы и мотивация конфликта

План лекции:

1. Аналитическая схема исследования конфликта. Экономическая, политическая и культурная сфера развертывания конфликта.
2. Теории мотивации. Основные мотивационные теории личности.
3. Практическое приложение теорий мотивации (модели справедливости и атрибуции).

1. **Конфликт** - есть одновременное развертывание действия и контрдействия. Это исключительно сложное совместное действие, по меньшей мере, двух сторон, объединенных противостоянием. В научной литературе по анализу конфликтов мы можем встретить преимущественно две точки зрения на природу конфликта. Первая может быть названа ресурсной точкой зрения, вторая - ценностной. В теориях первого типа доминирует материалистическое объяснение конфликта. Он всегда развертывается за значимые средства жизнедеятельности (территория, сырьевые и энергетические ресурсы, сферы политического доминирования). Теории второго типа можно назвать ценностными. На первый план здесь выступают системы верований и убеждений, несовместимые принципы организации общественного устройства, взаимоисключающие культурные стереотипы.

В конфликте одна совокупность потребностей, интересов и ценностей противостоит другой, выдвигаемой противоположной стороной. При этом обозначенные линии причинного развертывания конфликта могут действовать не только совместно, но и каждая в отдельности. Конфликт будет полным и развернутым, когда он основывается на одновременном включении в мотивацию всех трех способов причинных обоснований или всех трех уровней мотивации: и потребностей, и ценностей, и интересов. Но на практике дело может обстоять таким образом, что в конфликт может быть включен лишь один уровень мотивации: только потребности или только ценности. При этом интересы трудно выделить в качестве самостоятельной линии мотивации, так как они развертываются на пересечении потребностей и ценностей. Это первая линия в анализе разделения конфликтов.

Вторая линия аналитического расчленения конфликтов связана с тем, в какой из сфер жизнедеятельности общества развертывается данный конфликт. Речь идет о трех сферах: экономической, политической и культурной. В первой из них конфликт, как правило, развертывается по поводу ресурсов социального действия или, более широко, по поводу средств жизнедеятельности субъекта. Во второй - политической сфере - главным предметом конфликта будет являться власть. В третьей - интерпретация культурных норм и целевых установок общества как некоего социального целого.

Сопоставляя между собой обозначенные выше линии аналитического расчленения конфликтов, и взяв за основу схему, предложенную А. Г. Здравомысловым, представим схему перекрестного анализа движущих сил конфликта и сфер жизнедеятельности в виде таблицы.

Движущие силы	Сферы жизнедеятельности		
	Экономика	Политика	Духовная жизнь
Потребности	Варианты использования ресурсов	Варианты самоорганизации	Человек рациональный-эмоциональный
Интересы	Институты распределения	Интеграция - раскол	Тип культуры
Ценности	Ориентация на рынок-государство	Власть как средство или самоцель	Интерпритация высших ценностей

Предложенная схема позволяет выявить наиболее **существенные причины** глубинных конфликтов между субъектами разного уровня.

В сфере экономики это будут конфликты, сопряженные с вариантами распределения ресурсов, конфликты, связанные с функционированием институтов распределения, и конфликты, раскрывающие противоположность экономических установок разного типа.

В сфере политики вся совокупность жизненных интересов вращается вокруг способов организации общества, уровня его сплоченности и характера властных отношений.

В сфере духовной жизни конфликты связаны с внутренним миром человека, характером свободы, типом культуры и интерпретацией высших ценностей: добра, справедливости, высшего блага.

Что касается движущих сил или глубинных причин конфликтов, то они также обладают значительной вариабельностью.

Если речь идет *о потребностях*, то необходимо учитывать не только проблему воспроизводимости ресурсов и характера их использования, но и фундаментальные проблемы, касающиеся способов самоорганизации общества, равно как и преимущественную ориентацию субъекта действия либо на рациональные, либо на эмотивные характеристики и побуждения деятельности.

Интересы в свою очередь представляют собой не просто некоторые стремления к благам, удовлетворяющим жизненные нужды и потребности. Во взаимодействии с духовными сферами жизнедеятельности людей интересы определяют типы культуры: ее ориентацию преимущественно на познание, на труд, на досуг, на индивидуальные достижения или на сильно развитые формы группового контроля над поведением индивида.

Ценности проявляются, как видно из предложенной схемы, не только в области чисто духовных отношений. Они в значительной мере

определяют базовые ориентации общества, в том числе и его выбор между типами экономического развития и экономической организации общества. Характер ценностных ориентации в обществе во многом определяет и отношение к власти.

Предложенная схема может служить важным средством исследования реальных конфликтных ситуаций, в ней содержится по сути дела минимальный набор предъявляемых требований и притязаний.

Для описания того или иного конфликта, выявления его объективных и субъективных причин необходимо провести **сбор и анализ всей доступной информации** по следующим позициям:

- 1) характеристики конфликтующих сторон;
- 2) предысторию взаимодействий, конфликтующих;
- 3) природу того, что привело к конфликту;
- 4) социальную среду, в которой возник конфликт;
- 5) заинтересованные стороны;
- 6) применяемые конфликтующими сторонами стратегия и тактика;
- 7) результаты конфликта для его участников и заинтересованных сторон.

2. Теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию. В значительной мере их предмет сконцентрирован на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию. Эти теории описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потребности связаны с мотивацией человека к деятельности. Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (потребностей существования, роста и связей), разработанная К. Альдерфером, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожиданий В. Врума, модель Портера-Лаулера.

Рассмотрим некоторые теории мотивации. К основным мотивационным теориям личности относятся содержательные теории А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга и Г. Мюррея.

Концепция иерархии потребностей Маслоу включает следующие основные идеи и предпосылки мотивации:

- человек постоянно ощущает какие-то потребности;
- человек испытывает определенный набор сильно выраженных потребностей, которые могут быть объединены в определенные группы;
- группы потребностей иерархически расположены по отношению друг к другу;
- потребности, если они не удовлетворены, побуждают человека к действиям; удовлетворенные потребности не мотивируют людей;
- если одна потребность удовлетворяется, то ее место занимает другая неудовлетворенная потребность;

- обычно человек ощущает одновременно несколько различных потребностей, комплексно взаимодействующих между собой;
- потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения; потребности более высокого уровня начинают активно действовать на человека после того, как в основном удовлетворены потребности более низкого уровня;
- потребности более высокого уровня могут быть удовлетворены большим числом способов, нежели потребности нижнего уровня.

В книге «К психологии Бытия» Маслоу позже добавил список высших потребностей, которые он обозначил как потребности роста (бытийные ценности). Бытийные ценности часто являются мощным мотивом человеческой деятельности и входят в структуру личностного роста.

Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда определяет мотивацию человека к деятельности и связана с изучением и описанием влияния соучастия и потребности властвования. По мнению Мак-Клелланда, потребности низших уровней (витальные) в современном мире, как правило, уже удовлетворены, поэтому следует уделять внимание удовлетворению высших потребностей человека. Мак-Клелланд рассматривает эти потребности как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения.

Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал раньше. На основе проведенных исследований Мак-Клелланд пришел к выводу, что данная потребность может характеризовать не только отдельных людей, но и отдельные общества. Те общества, где высока потребность достижения, обычно имеют развитую экономику.

Потребность соучастия проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью соучастия стараются устанавливать и поддерживать хорошие отношения, получить одобрение и поддержку окружающих, обеспокоены тем, что о них думают другие. Для них очень важен тот факт, что они нужны кому-то.

Потребность властвовать развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Основной направленностью данной потребности является стремление контролировать действия других, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за их действия и поведение. Необходимо принимать во внимание взаимовлияние этих трех потребностей при анализе мотивации и поведения человека и выработке методов управления процессом формирования и удовлетворения потребностей.

Теория двух факторов Ф. Герцберга заключается в том, что все потребности делятся на гигиенические факторы и мотивации. Наличие гигиенических факторов всего лишь не дает развиваться неудовлетворению условий жизнедеятельности (работой, местом жительства и пр.). Мотивации, которые примерно соответствуют потребностям высшего уровня, описанным Маслоу и Мак-Клелландом, активно воздействуют на поведение человека.

Персонологическая теория личности Генри Мюррея состоит в исследовании личности и ее мотивационной сферы. Личность он рассматривал как организующую и управляющую силу. Ее назначение в том, чтобы интегрировать конфликты и побуждения, удовлетворять потребности и строить планы на будущее.

Потребность Г. Мюррей определял, как теоретический конструкт, который используется для обозначения силы, организующей восприятие, апперцепцию, мышление, способность к волевому решению и действию таким способом, чтобы трансформировать в определенном направлении существующую неудовлетворительную ситуацию. Он составил список из 40 потребностей (в достижении, власти, аффилиации, агрессии, автономии, защите, уважении, опеке и др.), который включает как витальные, так и социогенные потребности. Для их диагностики он разработал проективную методику "Тематической апперцепции тест" (ТАТ), который применяется во всех странах.

Еще одна крупная группа теорий, изучающих факторы, влияющие на достижение человеком его собственных целей и целей других людей (организаций) называется процессуальные теории мотивации. В отличие от содержательных мотивационных теорий они рассматривают вопрос совершенно с иной точки зрения. Если содержательные теории основное внимание уделяют анализу потребностей, лежащих в основе мотивации, то процессуальные теории фокусируются на том, как человек прилагает усилия для достижения целей и какой выбирает при этом тип поведения.

Теория ожиданий Врума базируется на положении о том, что наличие активной потребности не является единственным необходимым условием мотивации человека на достижение определенной цели. Человек должен также надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к удовлетворению или приобретению желаемого, «...работники сумеют достичь уровня результативности, требуемого для получения ценного вознаграждения (ценностью для каждого человека является только его, т.е. индивидуальная, ценность — похвала, работа, которая нравится, положение в обществе, удовлетворение потребности в самовыражении), если делегированный им уровень полномочий, их профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи», — отмечает В. Врум.

Лейман Портер и Эдвард Лаулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, в которой фигурируют пять

переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения.

Согласно данной теории, достигнутые результаты деятельности зависят от приложенных усилий, способностей и характерных особенностей индивида, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий определяется ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Более того, в этой теории устанавливается соответствие между вознаграждением и результатами, т.е. человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты. Таким образом, результативный труд дает удовлетворение.

Еще одна довольно распространенная процессуальная теория мотивации, это теория справедливости или теория равенства Джона Стейси Адамса. В ней утверждается, что люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу, т.е. возникает чувство несправедливости. Джон Адамс выделил шесть возможных реакций работника на несправедливость: 1. Сокращение прикладываемых усилий; 2. Попытка добиться увеличения вознаграждения за свой труд; 3. Снижение самооценки; 4. Попытка повлиять на зарплату или нагрузку других работников; 5. Выбор другого объекта для сравнения; 6. Попытка перейти в другой отдел, цех или организацию.

Разработкой теорий, изучающих связь мотивации и деятельности занимались Джон Е. Барбуто, Ричард В. Сколл, Эдвард Л. Деси и Ричард М. Райан.

Теория самодетерминации — психологический подход к пониманию человеческой мотивации, личности и психологического благополучия, в частности, рассматривающий подробно проблематику внутренней и внешней мотивации. Авторами данной теории являются два американских психолога из Рочестерского университета — Эдвард Л. Деси и Ричард М. Райан. Они определяют термин самодетерминации как способность индивида к осуществлению и переживанию выбора. Основные идеи подхода:

1. в основе внутренней мотивации лежат три базовые потребности, которые обеспечивают её естественное функционирование, а также способствуют психологическому благополучию личности;
2. существует несколько типов внешней мотивации, регулирующих поведение индивида, которые качественно отличаются друг от друга;
3. подчёркивается значимость социального контекста в эффективном функционировании индивида, а также в проявлении разных форм мотивации.

Джон Е. Барбуто, Ричард В. Сколл создали «Опросник для исследования источников мотивации: создание и валидизация новой шкалы для измерения интегрирующей классификации мотивов».

Леонард, Бивайс и Сколл предложили модель, интегрирующую взгляды различных ученых на мотивацию. В этой модели выделяются пять источников мотивации: *идущая изнутри*; *инструментальная*; *Звнешняя самоконцепция*; *внутренняя самоконцепция*; *интернализация цели*.

3. Практическое применение классических теорий мотивации имеет свои особенности в зависимости от степени развития рыночных и трудовых отношений. В странах с развитой и стабильной экономикой, высоким уровнем трудовых отношений, когда персонал рассматривается как человеческий ресурс, *содержательные теории мотивации* имеют крайне ограниченное применение. Иное дело в России, где особенности трудовых отношений сегодняшнего дня дают возможность работодателям формировать мотивационные комплексы, исходя, в первую очередь, именно из теорий содержательного характера.

Следует помнить, что ориентация работника может быстро переключаться с одной потребности на другую. Следовательно, если вы заинтересованы в этом работнике, необходимо менять форму его мотивации.

Иерархия Маслоу полезна в определении потребностей или побуждений, а теория Герцберга помогает в понимании целей и стимулов, которые удовлетворяют эти потребности.

Ни один подход, основанный на каком-либо методе решения проблем мотивации, не приведет к долгосрочному успеху, если вся система в целом не будет сориентирована на повышении трудовой активности работников и не будет поддерживать усилия в этом отношении.

Следует признать тот факт, что теории мотивации, основанные на анализе потребностей, недостаточно совершенны как теории, а личностные теории мотивации пока еще слабо разработаны.

Теории потребностей позволяют выяснить, какие стимулы люди будут считать достаточным вознаграждением, ради которого стоит прикладывать усилия.

Основной вывод *теории справедливости* для практики управления состоит в том, что до тех пор, пока люди не начнут считать, что они получают справедливое вознаграждение, они будут стремиться уменьшать интенсивность труда.

Несмотря на то, что теории трудовой мотивации и принято подразделять на содержательные и процессуальные, в последние годы возникли новейшие теории. В частности, *теория атрибуции*. Понимание данной теории нужно для исследования мотивации трудовой деятельности в рамках организационного поведения. Не так давно производимые людьми атрибуции стали рассматриваться, как принципиальный элемент мотивации трудовой деятельности. В отличие от остальных теорий,

теория атрибуции быстрее является теорией взаимосвязи личного восприятия и межличностного поведения, чем теорией мотивации отдельного человека.

Гарольд Келли подчеркивает, что теория атрибуции связана основным образом с теми когнитивными действиями, с помощью которых человек интерпретирует поведение, как вызванное (либо приписываемое) определенными элементами соответствующей окружающей среды. Она касается вопросов «почему» в мотивации и поведении. Хотя большая часть обстоятельств, атрибутов и вопросов «почему» нельзя следить конкретно, теория утверждает, что люди полагаются на когнитивные акты, в большей степени на чувства. Теория атрибуции предполагает, что люди рациональны и испытывают потребность в определении и понимании каузальной структуры окружающей среды. Конкретно поиск этих атрибутов и является основной чертой теории атрибуции.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Системы экономического и внеэкономического стимулирования. Результаты труда и вознаграждение.
2. Конфликты потребностей, интересов и ценностей в различных сферах жизнедеятельности общества.
3. Происхождение и проявление конфликтов в политике, экономике, религии и этнических отношениях.

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

1. Системы стимулирования делятся на экономические и внеэкономические. При изучении систем экономического стимулирования сначала необходимо рассмотреть системы прямого денежного стимулирования. Это система Ф. Тейлора, в которой в качестве стимула впервые использованы деньги. Системы, в которых были использованы сдельная и поштучная оплата, комбинированная оплата, балльная система и др. К системам группового поощрения относятся системы Скэнлона и Раккера, а также система поколения – «Импрошейр».

В практике работы западных фирм в последнее время появилось немало нетрадиционных методов поощрений, которые могут с успехом использоваться российскими предпринимателями, в том числе такой метод, как дополнительные выплаты в стиле “кафетерий”. Необходимо рассмотреть суть этого новшества, также, как и упомянутых выше форм стимулирующей зарплаты.

Среди видов денежных вознаграждений выделяются также комиссионные выплаты, премии, участие в прибылях предприятия. Необходимо более подробно изучить данные виды вознаграждений.

Далее нужно остановиться на популярности групповых систем стимулирования, которые лучше позволяют реализовать цели самого предприятия и его руководства.

Наиболее известными и употребляемыми системами в области разделения прибыли являются: Система Скэнлона; Система Раккера и Система «Импрошейр». При ответе на данный вопрос необходимо дать характеристики данных систем, уяснить их суть, достоинства и недостатки, а также возможности их практического применения.

Системы внеэкономического или, как их чаще называют, морального стимулирования являются наиболее сложными для российских предприятий, поскольку доверие к методам морального стимулирования у нас в стране традиционно невысокое.

Существует много форм общественного признания личных заслуг, не предусматривающего денежных вознаграждений. Например, продвижение по службе; публичное признание заслуг на проводимых совещаниях; сообщения и фотографии на специальных стендах; специальные поручения как выражение доверия руководства; почетные знаки и грамоты и др.

Для полноты ответа необходимо рассмотреть также и формы общественного признания коллективных заслуг. Выбор формы поощрения тесно связан с мотивами, на которые оно направлено.

Практическая эффективность всех теорий мотивации зависит от вознаграждений. В свою очередь вознаграждения находятся в прямой зависимости от оценки результатов труда. Таким образом, системы оценки труда и вознаграждение являются основой работы по мотивации поведения сотрудников в любой организации.

Для анализа связи результата труда и вознаграждения следует обратить внимание на особенности оценки результатов труда, а также на факторы, влияющие на систему оценки результатов труда работников. Используются различные формы и методы для оценки. В стабильных организациях с устойчивой иерархической структурой, как правило, применяются традиционные методы: бальный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Для динамичных организаций, действующих в условиях изменяющейся внешней среды, больше подходят нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Необходимо выяснить суть данных методов и возможности их применения. Наиболее распространенной формой является аттестация по результатам деятельности.

2. Современная ситуация в мире выдвигает проблему ресурсов или жизненных потребностей на одно из первых мест. При подготовке к ответу по данному вопросу, следует рассмотреть *конфликты по поводу потребностей*, которые могут быть подразделены на два типа: 1) конфликт из-за реальной или кажущейся ограниченности ресурсов; 2) конфликт из-за соотношения краткосрочных и долгосрочных потребностей.

Следующая линия конфликта, связанного с динамикой потребностей, проходит через формы и способы организации совместной жизни людей. Каждый из вариантов политической системы общества опирается на

определенную систему стереотипов политического поведения, которые и составляют потребности определенного рода.

Существуют и новые политические потребности, например, потребности участия в политической жизни. Конфликт между нравственностью и политической практикой сегодняшнего дня оказывается глубинным конфликтом, развивающимся на уровне жизненных потребностей человека.

Третья сфера конфликта на уровне потребностей связана с выработкой баланса рационально осмысленных и эмотивных стремлений, в которых проявляются подчас подсознательные сферы мотивации.

Исследование конфликта в сфере удовлетворения потребностей людей (питание, жилье, медицинское обслуживание, соотношение заработной платы и цен, пенсионное обслуживание, семейная политика, решение экологических проблем) предполагает пересмотр нормативистского подхода, длительное время доминировавшего при разработке основных проблем социальной политики. Необходимо рассмотреть противоречия между теоретической моделью удовлетворения потребностей населения и реальным процессом.

При анализе *конфликта интересов*, следует понять суть этого понятия, привести примеры таких конфликтов и ситуаций, когда интересы участников оказываются несовместимыми или противоречащими друг другу.

При изучении *конфликта ценностей* нужно дать определение понятиям «ценности» и «ценностный конфликт», привести примеры такого конфликта.

Для уяснения причин ценностных конфликтов следует понимать, что различия в ценностях, однако, не обязательно ведут к конфликтам, и люди разных убеждений, политических и религиозных взглядов могут успешно работать вместе и иметь хорошие отношения. Умение различать характер конфликта - связан ли он с ценностями, интересами или потребностями - считается важным, так как это во многом определяет и характер их разрешения.

Далее нужно остановиться на анализе параметров ценностных конфликтов: причины, острота, личностные особенности участников конфликта, а также история их отношений.

3. Данный вопрос наиболее масштабен, т.к. предстоит проанализировать проявления конфликтов и пути их урегулирования в различных сферах жизнедеятельности общества. Конфликт одновременно может развиваться не в одной, а сразу в нескольких сферах.

Конфликт в политике – это собственно политический конфликт. Сразу нужно дать определение этому виду взаимодействия и рассмотреть **причины такого типа конфликтов, выделить субъекты, объект и предмет.**

Чтобы иметь возможность предугадывать и прогнозировать конфликты, управлять ими, необходимо опираться на такой

инструментарий, как типология конфликтов. Возможна классификация политических конфликтов по различным основаниям:

- по зонам и масштабам их проявления (внутриполитические (межгосударственные) и внешнеполитические (межсистемные) конфликты);

- по временным характеристикам (долговременные и кратковременные конфликты);

- по динамике развития (остропротекающие, быстроразвивающиеся, угасающие, разрастающиеся конфликты);

- по уровню конфликтных отношений («глубокие» и «неглубокие» конфликты; «с нулевой суммой» и «не с нулевой суммой»);

- по уровню публичности (в открытой (гласной) форме конфронтации сторон или закрытой (латентной));

- по направленности протекания (вертикальный и горизонтальный типы конфликтов);

- по основному предмету (радикальные и частичные).

Рассматривая экономические конфликты, следует знать, что они возникают между субъектами социального взаимодействия на основе столкновения экономических интересов. Необходимо дать определение экономическому конфликту.

Главным фактором, определяющим экономические конфликты, является отношение собственности. Основными субъектами экономических конфликтов являются государства, экономические союзы, крупные финансовые объединения, монополии и т. д.

Экономические конфликты могут проявляться на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях и вовлекать в свои орбиты тысячи и миллионы людей, политические партии и государства.

Экономические конфликты отличаются и по формам своего проявления. Такими формами могут быть: конкуренция, экономическая блокада, эмбарго, забастовка и др.

Управление экономическими конфликтами предполагает все виды деятельности, связанные с прогнозированием, предупреждением и разрешением конфликтов. В зависимости от характера конфликта этот процесс может осуществляться на различном уровне: межгосударственном, государственном, региональном и местном. Существенно важно определить роль государства в управлении экономическими конфликтами.

Представляется необходимым осветить две различных точки зрения на экономический конфликт: марксистская (наиболее известный ее сторонник - Я. Варуфакис), и немарксистская. А также рассмотреть особенности экономико-математических теорий конфликта.

Значительное место в системе экономических конфликтов занимают торговые конфликты. Нужно изучить мировой опыт их урегулирования, а также уровни торговых конфликтов:

- между страной и группировкой стран;

- внутри группировки стран;

- между отдельными странами;
- между группировками стран.

Для полноты ответа необходимо представить **схему урегулирования политических конфликтов с определением действий и шагов для снятия конфликтного напряжения между сторонами.**

Переходя к рассмотрению конфликтов в религиозной сфере, следует дать определение данному виду конфликта и привести примеры религиозных конфликтов в истории мировых религий. Далее необходимо определить **объект (предмет) и субъект религиозного конфликта. Нельзя обойти вниманием такую значимую категорию, как «религиозные нормы», которые являются нравственным регулятором бытия.** Люди имеют разные идеалы, долгосрочные прогнозы, желанные цели, формирующие различные психологические доминанты (религии), порождающие межконфессиональные противоречия.

К основным типам религиозных конфликтов относят:

- конфликт религии с традицией («материнским лоно»);
- конфликт религии с иноверием (другой религией);
- конфликт религии с ересью (внутриконфессиональным компонентом);
- конфликт религии с неверием (атеизмом).

Существуют определенные группы причин возникновения религиозных конфликтов:

- незавершенность процессов формирования «молодых этносов»;
- существенные различия уровней так называемого «этнического статуса»;
- особая роль интеллектуальных и политических элит в «мобилизации этнических чувств»; - внутривидовая агрессивность человека.

Рассматривая в заключение вопроса конфликты в этнической сфере необходимо вначале выявить суть **этнических отношения**, которые представляют собой многообразие связей, взаимодействий и обменов, возникающих между этническими группами по поводу проблем их выживания и развития.

К типичным формам этнических отношений относят:

- уравновешенные бесконфликтные отношения (идеальный тип);
- отношения с элементами внутреннего напряжения;
- ситуация открытой эскалации конфликта (ее характерные фазы: 1. инцидент; 2. мобилизация этнических групп; 3. открытые враждебные действия; 4. кульминация борьбы; 5. снижение уровня противостояния;
- институализированные формы этнического насилия (несправедливые, насильственные отношения в сфере взаимодействия этнических групп (принудительная ассимиляция, апартеид, сегрегация); государственная поддержка дискриминации;
- этническая чистка, геноцид.

Современные тенденции развития межнациональных отношений:

- стремление этносов к политической независимости, создание независимых государств.

- сближение различных этносов, ломка межэтнических перегородок.

Далее необходимо рассмотреть типологию этнических конфликтов и привести примеры по каждому типу:

- культурно-языковые конфликты;
- социально-экономические конфликты;
- статусные конфликты;
- территориальные конфликты;
- сецессионные конфликты.

Основное внимание стоит уделить путям разрешения данных конфликтов.

Контрольные вопросы

1. Линии аналитического расчленения конфликтов А.Г. Здравомыслова.
2. Концепция иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
4. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
5. Персонологическая теория личности Г. Мюррея.
6. Теория ожиданий В. Врума.
7. Комплексная процессуальная теория мотивации Л. Портера и Э. Лаулера.
8. Теория справедливости или теория равенства Джона Стейси Адамса.
9. Теория самодетерминации Эдварда Л. Деси и Ричарда М. Райан.
10. Модель Леонард, Бивайса и Сколла, интегрирующая взгляды различных ученых на мотивацию.
11. Основные постулаты теории справедливости и теории атрибуции.
12. Практическая эффективность теорий мотивации.
13. Факторы, влияющие на систему оценки результатов труда.
14. Специфика политических и этнических конфликтов.
15. Экономические конфликты: причины и формы протекания.
16. Типы и причины религиозных конфликтов.
17. Типичные формы этнических отношений.

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Ресурсный и ценностный подходы к изучению природы конфликта.

2. Потребности, интересы и ценности в анализе исследования конфликта.
3. Особенности экономических систем стимулирования.
4. Достоинства и недостатки системы Скэнлона.
5. Возможности практического применения системы Раккера.
6. Особенности системы “Импрошейр.
7. Традиционные и нетрадиционные формы и методы оценки результатов труда.
8. Стиль “кафетерий” как нетрадиционный метод поощрения.
9. Современные тенденции развития межнациональных отношений.
10. Особенности протекания религиозных конфликтов.

Темы эссе

1. Основные мотивации конфликтов в экономической сфере.
2. Уровни и особенности протекания торговых конфликтов.
3. Системы морального стимулирования. Формы общественного признания.
4. Проблема возвращения к мирной жизни после вооруженного этнического конфликта.
5. Межэтническое взаимодействие на территории Саратовской области.

Основные понятия и категории

Потребности, интересы, ценности, теории мотивации, модели справедливости и атрибуции, экономическое и внеэкономическое стимулирование, результаты труда и вознаграждение, экономический конфликт, политический конфликт, религиозный конфликт, этнический конфликт, межэтнические отношения.

Список рекомендуемой литературы

1. *Аклаев А.Р.* Этнополитическая конфликтология. Анализ и менеджмент / А.Р. Аклаев. М.: Дело, 2005. 471 с.
2. *Бабосов Е.М.* Конфликтология: Уч. пособие для студентов ВУЗов, - Мн:
3. *Зайцев А.К.* Социальный конфликт. М: Academia, 2000. 461 с.
4. *Здравомыслов А.Г.* Социология конфликтов. - М.: Аспект Пресс, 2010. 317 с.

5. *Козырев Г.И.* Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. 176 с.
6. Конфликтология: учебник для студентов вузов / под ред. проф. В.П.Ратникова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 240 с.
7. Моделирование конфликтных ситуаций в социально-экономических системах / Под ред. О. А. Малафеева и А. И. Муравьева. СПб., 2010. 153 с.
8. *Нестик Т.А.* Экономический конфликт в аспекте его нематериальных ресурсов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. Москва, 2011. 298 с.
9. *Тишков В.А.* Этнополитология: политические функции этничности: учебник для вузов/ В.А. Тишков, Ю.П. Шабаев. М.: Изд-во Моск.ун-та, 2011. 376 с.
10. Экономика и политика в современных международных конфликтах / отв.ред. А.Д. Богатуров. М.: Изд-во ЛКМ, 2008. 336 с.
11. Этноконфликтология: учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки в области образования «Науки об обществе» / под ред. Я.А. Никифорова. - Саратов: Изд-во Саратов.ун-та, 2015. 140 с.

Глоссарий

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. (ст. 129 [ТК России](#))

Комиссионные вознаграждения – это выплаты сотруднику в определенной пропорции от дохода, который он приносит предприятию.

Конфликт институционализированный — тип конфликта, регулируемый принятой в данном обществе системой норм ценностей.

Конфликт интересов – разновидность социально-экономического конфликта, ситуация, при которой личная заинтересованность человека может повлиять на процесс принятия решения и, таким образом, принести ущерб интересам общества либо компании, являющейся работодателем сотрудника.

Конфликт межсистемный - разновидность политического конфликта т.е. конфликт между различными социально-политическими системами («холодная война»).

Конфликт политический - столкновение, противоборство политических субъектов, обусловленное противоположностью их политических интересов, целей, взглядов, ценностей.

Конфликт потребностей - разновидность социально-экономического конфликта. Конфликты по поводу потребностей могут быть подразделены на два типа: конфликт из-за реальной или кажущейся

ограниченности ресурсов; конфликт из-за соотношения краткосрочных и долгосрочных потребностей.

Конфликт религиозный - острое столкновение индивидов или их групп, в связи с несовпадением взглядов в вопросах вероучения и религиозной деятельности.

Конфликт торговый – ситуация, при которой происходит ущемление национальных торгово-экономических, социальных интересов той или иной страны другой страной или группой стран.

Конфликт ценностей – тип конфликта, сопровождающийся столкновением различных, в т.ч. противоположных, интерпретации целей общественного развития.

Конфликт экономический - противоборство субъектов социального взаимодействия (наций, государств, классов и т. д.) на основе противоположных экономических интересов, обусловленных положением и ролью в системе общественных отношений (отношений собственности, власти, права и т. д.).

Конфликт этнический -форма межгруппового конфликта, когда группы с противоречивыми интересами поляризуются по этническому признаку.

Результат труда - итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника.

Этнические отношения - все многообразие связей, взаимодействий и обменов, возникающих между этническими группами по поводу насущных проблем их выживания и развития.

Тема 7. Специфика социальных конфликтов и стратегия выхода из них

План лекции

1. Социальный конфликт. Специфика.
2. Продуктивные формы предупреждения конфликта
3. Модели решения конфликта
4. Основные исходы социального конфликта

Под социальным конфликтом можно понимать сложно разрешимое противоречие, выражающееся в противоборстве сторон, основанном на противопоставлении интересов, при этом соперниками выступают люди или группы людей. Предметом противостояния могут выступать территории, ресурсы, социально – политические, культурные взгляды. Поскольку активность индивидов или групп в достижении своих интересов умышленно или неумышленно наносит ущерб другим людям или группам, социальному конфликту свойственно сильное напряжение.

Приведем некоторые, наиболее распространенные определения социального конфликта в отечественной литературе:

«Социальный конфликт - это явное или скрытое состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных субъектов, прямое и косвенное столкновение социальных сил на почве противодействия существующему общественному порядку, особая форма исторического движения к новому социальному единству» (см: Запрудский Ю.Г. Социальный конфликт. Ростов/Д, 1992. С.54).

«Конфликт социальный (от лат. conflictus - столкновение) есть предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в многообразных формах борьбы между индивидами и различными социальными общностями, направленной на достижение экономических, социальных, политических, духовных интересов и целей, нейтрализацию или устранение действительного, или мнимого соперника и не позволяющей ему добиться реализации его интересов» (см: *Бабосов Е.М.* Основы конфликтологии. Минск, 1997. С. 55).

Одной из серьезных задач контроля и управления социальными конфликтами является поиск стратегий выхода из сложившегося противоборства. Еще более актуальной задачей можно считать разработку и внедрение мер предупреждения социальных конфликтов.

Предупредить конфликт, значит успеть осуществить воздействие на все или некоторые его элементы еще до того, как он перерос в открытое явное противостояние. Однако, вмешательство с целью предупреждения конфликта не часто бывает эффективным, поскольку имеет серьезное препятствие. Считается неправомерным и неэтичным вмешательство в чужое частное дело. Именно поэтому, только когда конфликт становится общественно значимым событием, выходя за рамки частных,

индивидуальных отношений, вмешательство, как одна из форм его предупреждения становится возможным.

Рассмотрим наиболее продуктивные формы предупреждения конфликта

1. Устранение причин конфликта. Устранение причин конфликта невозможно без серьезной диагностики условий и сути противоборства сторон. Если речь идет о крупных конфликтах, возникающих на общесоциальном, государственном уровне, необходима реализация политической стратегии в интересах всех слоев общества, укрепление правопорядка, повышение уровня культурного и духовного развития людей. Основная функция диагностики и объяснения причин возникновения наиболее типичных конфликтных случаев ложится на профессиональных исследователей обществоведов. Выявление тенденций массовых настроений, возможности их прогнозирования и моделирования играют существенную роль в принятии грамотных управленческих решений представителями властных структур. Если речь идет об устранении причин конфликтов на индивидуальном уровне, необходимо изучение мотивации участников и выстраивание стратегий воздействия на нее контраргументами.

2. Институционализация отношений. Процесс институционализации предполагает такое изменение формы взаимодействия, при котором поведение людей становится организованным. Упорядочение и формализация отношений предполагает создание норм и механизмов, процедур и правил взаимодействия. Институционализация конфликтных отношений основана на создании постоянных или временных форм взаимодействия, препятствующих стадии обострения конфликта. По сути это некая площадка возможностей договориться о степени приемлемости и терпимости противоборствующих сторон в отношении притязаний друг друга. Ярким примером институционализации отношений в политических конфликтах является институт выборов.

3. Изменение позиций участников. Основной целью переориентации позиций участников конфликта является изменение восприятия самой конфликтной ситуации. Осуществить это возможно путем отдельной работы с участниками конфликта. Наиболее эффективными стратегиями являются: изменение позиции участника с точки зрения принятия на себя ответственности за происходящее, уход от позиции «жертвы», смягчение обвинительной позиции, переформулирование высказываний в адрес оппонента, открытое обсуждение характера возможного конфликта и его результатов.

4. Манипуляцией можно считать такой вид скрытого, преднамеренного воздействия, при котором преследуется цель

быстрого изменения состояния объекта. Выявить истинный объект конфликтной ситуации задача далеко не простая в силу умышенного или неосознанного сокрытия, или подмены сторонами конфликта мотивов и преследуемых целей противоборства. Использование техник манипуляции объектом конфликта может в результате дать неравнозначный эффект для сторон конфликта.

Разрешением социального конфликта принято считать процесс преодоления основных противоречий на уровне причин, с учетом интересов каждой из сторон конфликта. Результат может быть достигнут, как самостоятельно, только конфликтующими сторонами, так и при участии посредника. Исходя из результатов диагностики характера и условий протекания конфликта, определяется и реализуется адекватная модель его решения, как набор конкретных методик его преодоления. Культурные и правовые установки, нормативные правила по отношению к конфликту выступают основаниями выбора модели, применяемой при разрешении конфликта. Условно, методы, применяемые в моделях разрешения конфликта можно разделить на 2 группы: насильственные и мирные. К насильственным относят репрессии, принуждение, демонстрация силы. К мирным – соглашения, компромиссы, переговоры.

В научной литературе выделяются 4 основных модели решения противоречий конфликта - силовая, компромисс, интегральная модель, разъединение сторон.

Силовая модель предполагает удовлетворение интересов одной из конфликтующих сторон за счет подавления или уничтожения интересов другой стороны. Принуждение (как психологическое, так и физическое) выступает основным методом. Цель такого метода разрешения конфликта – добиться полного подчинения оппонента. Подобное силовое доминирование одной стороны над другой осуществляется с помощью экономических ресурсов, власти, авторитета, статусного положения и др. средств. Однако, силовое решение конфликта, как показывает историческая практика, мало эффективно, поскольку, чаще всего порождает скрытую или открытую форму сопротивления со стороны подавленной стороны. Это становится новым источником напряжения стороны победителя. Несмотря на «дорогую цену» применения подобных методик решения конфликта, есть условия, при которых может быть выбрана силовая модель. К ним можно отнести: реальную провокацию конфликта оппонентом, поддержка конфликта экспертами или общественности, наличие невинных жертв конфликта, прямое неразрешимое противоречие конфликтующих сторон, увеличение числа претензий и разногласий, длительность времени сохранения конфликта, положительный общественный резонанс в ситуации разрешения конфликта (соотношение «цены» выхода из конфликта с «ценой» его сохранения).

Компромисс. Модель основана на способах согласования интересов конфликтующих сторон, в результате чего, стороны идут на взаимные уступки. Под взаимными уступками понимается частичный или полный

взаимный отказ от своих требований, с целью достижения согласия оппонентами. Главным преимуществом подобной формы разрешения конфликта – мирный его характер, конструктивность процесса коммуникации. В практике разрешения конфликтов именно эта модель наиболее предпочтительна, однако, не является универсальной с точки зрения условий применения. К числу этих условий можно отнести: доминирование общих интересов противоборствующих сторон, схожесть принципиальной мотивации, отсутствие негативной динамики по числу претензий, соответствие целей конфликта интересам сторон, отсутствие явной идейной конфронтации, положительная динамика предшествующих фаз конфликта, компромиссные намерения сторон.

Интегративная модель. Ситуация, в которой осуществляется пересмотр конфликтующими сторонами целей и намерений конфликтного поведения. За счет чего появляется возможность удовлетворения интересов обеих сторон. Главным достоинством подобной модели является то, что каждая из сторон удовлетворяя свой интерес, ощущает себя победителем.

Разъединение сторон конфликта. Разрешение конфликта осуществляется за счет изоляции конфликтующих сторон (например, развод супругов). Как результат – преодоление конфликта, негативное следствие – разрушение социальной системы, элементами которой были конфликтующие стороны, будь то семья или какая – либо организация. К условиям возможности применения данной модели разрешения конфликта можно отнести: наличие невинных пострадавших в конфликте, вмешательство третьей стороны, прямое неразрешимое противоречие конфликтующих сторон, увеличение числа претензий, равновесность сил сторон, повышенная психологическая напряженность, длительность протекания конфликта, «цена» сохранения конфликта выше «цены» выхода из него. Разъединение сторон и силовая модели считаются наиболее примитивными, однако в России используются чаще всего.

Консенсус. Выработка конфликтующими сторонами такого решения, которое является приемлемым для всех. На основе этого достигается согласие. Модель достаточно сложна в реализации, поскольку ориентирована не только на минимизацию потерь, но и выработку такого решения, которое было бы равно выгодным для конфликтующих сторон. К условиям возможности реализации данной модели можно отнести: готовность обеих сторон к поиску альтернативного приемлемого решения, сложность предмета конфликта при высокой значимости интересов сторон, наличие ресурсных возможностей поиска решения, готовность к долгосрочным договоренностям. Одним из главных условий реализации является активность обеих сторон в процессе выработки решения и ориентация на договорные нормы и правила процесса переговоров.

Путь завершения конфликта достаточно сложен. В этом процессе соглашение может быть достигнуто конфликтующими сторонами самостоятельно, либо с помощью независимой третьей стороны. Участники конфликта обычно считают его завершение удачным или

неудачным для себя в зависимости от того, насколько удалось им добиться целей, ради которых они вступили в конфликт. Логика борьбы заставляет их оценивать удачный результат разрешения конфликта как свою победу, выигрыш, а неудачный — как свое поражение, проигрыш.

Примирение, как мирный способ разрешения конфликта, возможно только в процессе переговоров конфликтующих сторон. Примирение завершается принятием согласованного решения о дальнейших действиях конфликтующих субъектов. Даже войны, как результат реализации силовой модели, рано или поздно заканчиваются осознанием противоборствующих сторон нецелесообразности продолжения военных действий. В результате чего, конфликтующие стороны вступают в переговорный процесс.

Выигрыш одной из сторон возможен в рамках таких подходов к решению конфликтов, как «выигрыш - проигрыш» и «проигрыш - выигрыш». Конфликты такого контекста рассматриваются, как открытая борьба врагов. В этой ситуации стороны заинтересованы не только в удовлетворении своих интересов, но и нанесение ущерба стороне противника.

Обоюдный выигрыш предполагает такую ситуацию выхода из конфликта, когда каждая из сторон удовлетворяют (частично или полностью) свои интересы. Стороны, по сути, вступают в сотрудничество при решении конфликта. При этом, разногласия воспринимаются не как повод для битвы, а как зона совместного поиска взаимовыгодных решений.

Затухание конфликта – это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречия и напряженных отношений. Конфликт переходит из явной формы в скрытую.

Перерастание в другой конфликт происходит, когда в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие и происходит смена объекта конфликта.

Вопросы к семинарскому занятию:

1. Социальный конфликт, как объект социологического изучения
2. Основные модели разрешения социальных конфликтов
3. Наиболее типичные исходы конфликтов при реализации конкретных моделей их разрешения.

Методические рекомендации

для подготовки к семинарскому занятию:

При подготовке к семинарскому занятию рекомендуется использовать не только источники, указанные в основной литературе, но и актуальные публикации, отражающие как результаты теоретических, так и эмпирических исследований. В частности, раскрывая вопрос 1 необходимо привести примеры социологических исследований, в которых тот или иной

социальный конфликт рассматривается, как объект социологического изучения. Авторские комментарии и интерпретации приветствуются.

При раскрытии содержания различных подходов решения конфликтов рекомендуется привести примеры их практического применения, описанные в литературе. Приветствуются собственные рассуждения в контексте современных политических, экономических, социально – трудовых процессов.

При подготовке к 3 вопросу наибольший акцент следует сделать на описании таких ситуаций исхода конфликта, как затухание, перерастание одного конфликта в другой, примирение. Выигрыш одной стороны, обоюдный выигрыш. Кроме того, следует привести основные условия ситуаций, при которых возможен тот или иной исход конфликта.

Контрольные вопросы:

1. Специфика социального конфликта.
 2. Пути предупреждения конфликта.
 3. Понятие «модель решения конфликта».
 4. Зависимость выбора модели решения конфликта от его диагноза.
 5. Условия применения силовой модели.
 6. Возможности и ограничения применения интегративной модели.
 7. Компромисс в социальном конфликте.
 8. Разъединение сторон, как модель решения конфликта.
- Специфика.
9. Основные исходы социальных конфликтов.

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Современный взгляд на социальные конфликты.
2. Практика применения силовой модели разрешения конфликтов в России.
3. Практика применения силовой модели разрешения конфликтов за рубежом.
4. Социально – трудовые конфликты. Наиболее типичные модели разрешения.
5. Особенности стратегий предупреждения современных политических конфликтов.
6. Эмпирические исследования, как этап диагностики характера современных социальных конфликтов.

Темы эссе

1. Объект конфликта в Российско – Украинских отношениях. Возможные пути решения и исхода. Авторская интерпретация.

2. Российско - Турецкий конфликт 2016 года. Анализ модели выхода.

3. Наиболее типичные случаи применения модели разъединения сторон в разрешении конфликта в современной России.

Основные понятия и категории

Социальный конфликт, предупреждение конфликта, модель решения конфликта, исход конфликта.

Список литературы

1. Кибанов А. Я. Конфликтология. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2014. - 301 с.

2. Зеленков М.Ю. Конфликтология. - Москва: Издательско - торговая корпорация "Дашков и К", 2013. - 324 с.

3. Ратников В.П. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 551 с.

4. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2013. 528 с.

Тема 8. Конфликты типа личность – группа

План лекции

1. Сущность межличностного конфликта.
2. Причины межличностных конфликтов.
3. Организационные конфликты: сущность, содержание, типология.

1. Под межличностным конфликтом понимают открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации.

В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов. Они могут происходить как между сослуживцами в организации, так и между самыми близкими людьми в семье.

Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более людьми. В зависимости от участников выделяют межличностные конфликты типа «личность-личность» и «личность-группа».

К особенностям межличностного конфликта типа «личность-личность» можно отнести следующее:

Во-первых, противоборство субъектов происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов.

Во-вторых, проявляется весь спектр причин: общих и частных, объективных и субъективных.

В-третьих, происходит столкновение характеров, темпераментов, проявления способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей.

В-четвертых, высокая эмоциональность и охват практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами и их окружения.

В зависимости от взаимной направленности субъектов и межличностных отношений (симпатии-антипатии) межличностные конфликты могут классифицироваться следующим образом:

- взаимно-положительный;
- взаимно-отрицательный;
- односторонне-положительно-отрицательный;
- односторонне противоречиво-положительный;
- взаимопротиворечивый;
- безразличный.

Конфликты между личностью и группой возникают в среде групповых взаимоотношений и отличаются некоторыми особенностями.

Первая особенность связана со структурой конфликта. Субъектом в нем с одной стороны выступает личность, а с другой – группа.

Вторая особенность состоит в том, что конфликтное взаимодействие протекает на основе столкновения личностных и групповых мотивов. Группа обладает дополнительной мощностью и немобильностью. Поэтому в таком конфликте субъекты, включенные в группу, проявляют большую жестокость, чем обыкновенно могут себе позволить.

Возможные варианты конфликтов «личность-группа», выделенные А.Я. Анцуповым выглядят так:

Вариант конфликта	Возможные причины
Руководитель-коллектив	Новый руководитель, назначенный со стороны Стиль управления Низкая компетентность руководителя Сильное влияние отрицательно направленных микрогрупп и их лидеров
Рядовой член коллектива - коллектив	Конфликтная личность Нарушение групповых норм Неадекватность внутренней установки статусу
Лидер – группа	Низкая профессиональная подготовка Применение компромата против лидера Превышение полномочий лидерства Изменение группового сознания

Форма проявления конфликтов «личность-группа» это, как правило, применение групповых санкций, ограничение или прекращение неформального общения. Психологи выделяют три уровня развития межличностного конфликта: стычки (мелкие неприятности); столкновения (расширение круга причин ссоры и уменьшение желания взаимодействовать); кризис (решение о разрыве отношений).

В конфликтной ситуации выделяются субъекты, объект и предмет конфликта. К субъектам межличностного конфликта относят тех участников, которые отстаивают свои собственные интересы, стремятся к достижению цели. Они всегда выступают от своего лица. Объектом межличностного конфликта считают то, на что претендуют его участники, то есть та цель, к которой они стремятся. Предметом конфликта будет, выступает проблема овладения объектом, те претензии, которые субъекты предъявляют друг другу.

Всякий межличностный конфликт имеет свое разрешение. Формы разрешения зависят от стиля поведения субъектов в процессе развития конфликта. Эту часть конфликта называется эмоциональной стороной и является наиболее важной.

Исследователь В.И. Курбатов выделяет шесть стилей поведения в межличностном конфликте: противоборство; уклонение; приспособление; компромисс; сотрудничество; ассертивное поведение.

Межличностный конфликт выполняет конструктивные и деструктивные функции.

Конструктивные функции: познавательная (симптом неблагополучных отношений), развивающая (совершенствование процесса взаимодействия), инструментальная (инструмент разрешения противоречий), перестроечная (снимаются факторы подтачивающие межличностные взаимодействия).

Деструктивные функции конфликта связаны с разрушением совместной деятельности; с ухудшением или развалом отношений; с негативным самочувствием участников; с низкой эффективностью дальнейшего взаимодействия.

2. Для возникновения межличностного конфликта необходимо наличие противоречий (объективных или мнимых). Межличностный конфликт выявляет отсутствие согласия в сложившейся системе взаимодействия между людьми. У них появляются противоположные мнения, интересы, точки зрения. Противоречия во взглядах на одни и те же проблемы ведут к ситуациям спора. Когда одна из сторон на соответствующем этапе взаимоотношений начинает целенаправленно действовать в ущерб другой, а та, в свою очередь, осознает, что эти действия ущемляют ее интересы, и принимает ответные действия, то возникает конфликтная ситуация.

Причины конфликта между личностью и группой всегда связаны с нарушением ролевых ожиданий; с неадекватностью внутренней установки статусу личности (особенно конфликтность личности с группой наблюдается при завышении у нее внутренней установки); с нарушением групповых норм.

Причины межличностных конфликтов связаны непосредственно с положением индивида в группе, которое характеризуется расхождением в таких понятиях как: *позиция* (официальное, определяемое должностью положение); *статус* (реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности); *внутренняя установка* (субъективное восприятие личностью своего статуса); *роль* (нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности); *групповые нормы* (общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы).

Конфликтная ситуация характеризуется наличием у сторон противоположных целей и стремлений по овладению одним и тем же объектом. Например, вопрос лидерства в учебной группе.

3. Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Социальная напряженность в коллективе является источником конфликта в организации. Социальная напряженность в повседневной жизни выступает как осознание большинством членов трудового коллектива очевидных нарушений принципа социальной справедливости и готовность найти выход из ситуации через ту или иную форму конфликта.

Существуют внутренние и внешние факторы возникновения социальной напряженности в организации.

К внутренним факторам относятся:

- не выполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел;
- нарушение режима производства и невозможность членам трудового коллектива хорошо зарабатывать;
- отсутствие видимых результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха сотрудников;
- конфронтация персонала управления и работников из-за несправедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда;
- подстрекательская деятельность неформальных лидеров.

К внешним факторам относятся:

- дестабилизация обстановки в стране;
- возникновение острого дефицита на продукты питания и товары первой необходимости;
- ущемление социальных льгот в новых законодательных актах;
- резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива;
- обеспечение честного и добросовестного труда, незаконное обогащение отдельных граждан.

Конфликты в организации развиваются через конфронтацию частных и общих интересов. Соотношение интересов может быть выражено как:

- полное тождество;
- различия в направленности;
- противоположная направленность.

Субъектами (сторонами) конфликта в организации могут выступать как частные, так и официальные лица, как отдельные сотрудники, так и целые группы.

Степень участия сторон в конфликте может быть различна: от непосредственного противодействия до опосредованного воздействия на ход конфликта. Исходя из этого, можно выделить:

- основных участников (их интересы не совместимы и направлены друг против друга);
- группы поддержки (играют второстепенную роль, влияют на ход конфликта и имеют свои интересы);
- других участников (нейтральные лица, стремятся разрешить конфликт).

В организациях имеются внутренние конфликты и конфликты с внешней средой.

Внутренние конфликты возникают в рамках организации и разрешаются, как правило, через существующие нормы и соглашения. К этим конфликтам относятся: межиндивидуальный конфликт (расхождение личных целей сотрудников); внутригрупповой конфликт ((между соперничающими сотрудниками внутри подразделения или между

руководителями); межгрупповой конфликт (между совладельцами предприятия).

Конфликты с внешней средой – это конфликты руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Психологическая несовместимость личностей - источник межличностных конфликтов.
2. Межличностные конфликты как результат несоблюдения дистанции в процессе общения.

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

1. При подготовке к первому вопросу следует исходить из психологической сущности межличностного конфликта, поскольку он может быть рассмотрен как один из типов трудных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности человека и социальной группы.

Трудная ситуация характеризуется наличием сложной обстановки, активностью мотивов личности, нарушением соответствия между требованиями деятельности и профессиональными возможностями человека. Общие признаки трудной ситуации:

- наличие трудности, осознание личностью угрозы, препятствия на пути реализации каких-либо целей, мотивов;
- состояние психической напряженности как реакция личности на трудность, преодоление которой значимо для субъекта;
- заметное изменение привычных параметров деятельности, поведения, общения, выход за рамки «обыкновенности».

Основными видами трудных ситуаций являются трудные ситуации деятельности, социального взаимодействия и внутри-личностного плана. В подготовке к семинару следует более подробно остановиться на такой специфической реакции личности на трудную ситуацию, как психическая напряженность.

Психическая напряженность характеризуется активной перестройкой и интеграцией психических процессов в направлении доминирования мотивационных и эмоциональных компонентов. Для психической напряженности свойственны повышенный уровень активации и значительные траты нервнопсихической энергии.

Уровень психической напряженности у различных людей может быть различным. Это в основном связано с психологической устойчивостью человека. Устойчивые и неустойчивые люди ведут себя в конфликтных ситуациях по-разному. Психологическая устойчивость - это характеристика личности, состоящая в сохранении оптимального функционирования психики она не является врожденным свойством личности, а формируется одновременно с ее развитием и зависит от: типа

нервной системы человека; опыта человека, профессиональной подготовки; навыков и умений поведения и деятельности; уровня развития основных познавательных структур личности. Оптимальному поведению личности в трудной ситуации помогает ее способность справиться со стрессовыми факторами, т. е. психологическая устойчивость.

Среди компонентов психологической устойчивости выделяют: эмоциональный, волевой, интеллектуальный (познавательный), мотивационный и психомоторный. «Удельный вес» составляющих структурных компонентов психологической устойчивости у конкретного человека не может быть одинаков. Показателем устойчивости является не стабильность как таковая, а вариативность.

Специфическим проявлением психологической устойчивости является конфликтоустойчивость - способность человека оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия. Конфликтоустойчивость личностирассматривается как способность человека оптимально организовать свое поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия, бесконфликтно решать возникшие проблемы в отношениях с другими людьми. Конфликтоустойчивость имеет свою структуру, которая включает эмоциональный, волевой, познавательный, мотивационный и психомоторный компоненты.

Высокий уровень конфликтоустойчивости предполагает психологически грамотные действия и поведение в проблемных и предконфликтных ситуациях, оптимизацию взаимодействия с оппонентом в конфликте, недопущение втягивания себя в его эскалацию, сосредоточение усилий на конструктивном разрешении конфликта.

2. При подготовке к вопросу «межличностные конфликты как результат несоблюдения дистанции в процессе общения» следует рассмотреть те причины конфликтов, которые обусловлены непосредственным взаимодействием людей, фактором их включения в социальные группы.

Одной из таких причин являются возможные значительные потери и искажения информации в процессе межличностной межгрупповой коммуникации. Человек в принципе не может в процессе общения передать без существенных искажений всю информацию, которая содержится в его психике и касается проблемы, обсуждаемой с партнером. Значительная часть информации содержится на уровне бессознательного и словами вообще не выражается. Часть информации теряется из-за ограниченности словарного запаса конкретного человека. Из-за недостатка времени не высказывается многое из того, что могло быть сказано. Часть информации утаивается говорящим, если ему сообщать эту информацию невыгодно. Из того, что сказано, многое не усваивается собеседником в силу невнимательности или трудностей быстрого понимания. Услышанное человек обычно не воспринимает на веру, а оценивает, делая выводы, отличающиеся (а иногда противоположные) от того, что сказал собеседник.

Второй типичной причиной межличностных конфликтов в процессе общения является несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей. В ситуации межличностного общения человек или оба человека могут играть не те роли, которые ожидает от каждого из них партнер по взаимодействию.

Каждый человек в процессе взаимодействия с окружающими играет более десятка типичных ролей. Это роли начальника, подчиненного, сослуживца, отца, мужа, сына, брата, пассажира, покупателя, знакомого, друга и т.п.

В качестве третьей причины межличностных конфликтов можно назвать индивидуально-психологические особенности его участников. Они обусловлены спецификой процессов, происходящих в психике человека в ходе его взаимодействия с другими людьми и окружающей средой. Варианты ожидаемого поведения могут быть желательными, допустимыми, нежелательными и недопустимыми. Характер поведения зависит от индивидуально-психологических особенностей человека, его психического состояния, отношения к конкретному партнеру по взаимодействию, особенностей актуальной ситуации взаимодействия. Если реальное поведение партнера укладывается в рамки желательного или допустимого, то взаимодействие продолжается бесконфликтно. Нежелательное поведение может привести к созданию предконфликтной ситуации, а недопустимое — к конфликту.

Типичной личностной причиной конфликтов выступает плохо развитая у человека способность к эмпатии, т. е. пониманию эмоционального состояния другого человека, сопереживанию и сочувствованию ему. Недостаточность эмпатийных личностных качеств приводит к тому, что человек ведет себя неадекватно ситуации социального взаимодействия, поступает не так, как этого ожидают партнеры по общению. Оценка поведения человека, который не понимает эмоций и чувств партнера по взаимодействию, как нежелательного или недопустимого может вызвать конфликтную реакцию.

Уровень притязаний также способствует возникновению межличностных конфликтов. Завышенная самооценка обычно вызывает негативную реакцию со стороны окружающих. Заниженная оценка имеет следствием повышенную тревожность, неуверенность в своих силах, тенденцию избегать ответственности и т.д.

Контрольные вопросы:

1. В чем состоит природа межличностного конфликта?
2. Что называют межличностным конфликтом?
3. В чем особенности межличностного конфликта типа «личность-личность»?
4. В чем особенности межличностного конфликта типа «личность-группа»?

5. Приведите классификацию межличностных конфликтов по взаимной направленности субъектов в межличностных отношениях.
6. Каковы условия возникновения конфликтов между личностью и группой в среде групповых взаимоотношений?
7. Назовите возможные варианты конфликтов «личность-группа».
8. Назовите формы проявления конфликтов «личность-группа».
9. Назовите формы разрешения межличностных конфликтов.
10. Перечислите стили поведения в межличностном конфликте.
11. Какие функции выполняет межличностный конфликт?
12. Каковы причины возникновения межличностного конфликта?
13. Каковы причины конфликта между личностью и группой?
14. Чем характеризуется конфликтная ситуация?
15. Почему социальная напряженность в коллективе является источником конфликта?
16. Каковы внутренние и внешние факторы возникновения социальной напряженности в организации?
17. Какова степень участия сторон в конфликте?
18. Что следует понимать под организационным конфликтом?
19. Чем характеризуется трудная ситуация?
20. Дайте характеристику психической напряженности.
21. Дайте характеристику психологической устойчивости.
22. Какие существуют компоненты психологической устойчивости?
23. Дайте характеристику конфликтоустойчивости личности.
24. Назовите причины конфликтов, которые обусловлены непосредственным взаимодействием людей.
25. Как в процессе общения проявляется несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей?
26. Каковы индивидуально-психологические особенности участников межличностных конфликтов?
27. Каким образом искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации приводят к межличностным конфликтам?

Темы рефератов, докладов, эссе

1. Понятие межличностного конфликта.

2. Конструктивные и деструктивные функции межличностного конфликта.
3. Структура и элементы межличностного конфликта.
4. Динамика межличностных конфликтов.
5. Объект и предмет межличностного конфликта.
6. Стили поведения в межличностном конфликте.
7. Типы людей, участвующих в межличностных конфликтах.
8. Психологические особенности межличностных конфликтов.

Основные понятия и категории

Межличностный конфликт, конфликт «личность-группа», организационный конфликт, внутренний конфликт, конфликт с внешней средой, трудная ситуация, психическая напряженность, психологическая устойчивость, конфликтоустойчивость.

Список литературы

1. Анцупов А.Я. Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.
2. [Волков, Борис Степанович](#). Конфликтология [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова; науч. ред. Б. С. Волков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Альма Матер: Акад. Проект, 2006. - 381, [3] с.: табл.
3. [Гришина, Наталия Владимировна](#). Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина; ред.: М. Левченко, П. Предбанникова. - М.; СПб. [и др.]: Питер, 2006. - 464 с. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 454-464
4. Конфликтология [Текст]: учебник / В. П. Ратников [и др.]; под ред. В. П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 511, [1] с.: фот. - (Cogito ergo sum). - Библиогр. в конце разд
5. [Курбатов, Владимир Иванович](#). Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / В. И. Курбатов. - 2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 444, [4] с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 430-439.
6. [Светлов, Виктор Александрович](#). Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / В. А. Светлов, В. А. Семенов. - М.; СПб. [и др.]: Питер, 2011. - 352 с.: рис., табл. - (Учебное пособие). - Библиогр.: с. 336-350 (351 назв).

Тема 9. Межгрупповые конфликты

План лекции

1. Сущность межгрупповых конфликтов.
2. Причины современных конфликтов в организациях (производственно-трудовые конфликты).
3. Нарушения конфликтологических законов нормального функционирования и прогрессивного развития организации.

1. Сущность межгрупповых конфликтов заключается в том, что противоборствующими сторонами являются группы (малые, средние и микрогруппы). Среди социальных общностей можно выделить: группы, возникающие на основе разделения труда; классы; этносы и нации; социально-демографические группы; территориальные группы.

В основе межгрупповых конфликтов лежит столкновение противоположно направленных групповых мотивов, происхождение которых объясняется природно-обусловленной враждебностью к «чужим» и привязанностью к «своим».

Межгрупповые конфликты имеет свои особенности, которые были выделены А.Я. Анцуповым. К их числу относятся:

1. Объективный характер разворачивания. Объективность межгруппового конфликта означает, что он имеет собственную логику возникновения и разворачивания, практически не зависящую от сознательных устремлений людей, хотя и реализуемую через их сознательную деятельность.

2. Способность вовлекать в конфликт массы людей независимо от их желаний и сознания сути конфликта.

3. Институционализация конфликта. Поскольку межгрупповые конфликты постоянны, они неизбежно институционализируются.

4. Наличие структурного насилия. Межгрупповые конфликты можно отнести к разряду структурных, поскольку их существование обусловлено воздействием, как на индивидов, так и на целые социальные структуры (финансовые, политические, средства массовой информации). Давление, которое они оказывают на общество, проявляется скрыто: через неравное распределение ресурсов, недоступность власти, сокрытие или искажение важной информации и др. Такое воздействие получило название структурное насилие.

5. При разрешении межгрупповых конфликтов преобладает направленность на институциональные изменения, а не на изменение поведения участников;

6. Появление дополнительных источников конфликта в виде самой принадлежности к той или иной социальной группе.

7. Заведомо большие издержки существования и разрешения конфликтов.

8. Существенно большая инерция сохранения конфликтной ситуации, даже если ее основания угасают.

Психология межгруппового конфликта показывает, что образ конфликтной ситуации носит характер групповых взглядов, мнений, оценок.

Характеристика типичного субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта сводится к следующим явлениям:

1. Деиндивидуализация взаимного восприятия. Члены конфликтующих групп воспринимают друг друга по схеме «Мы-Они».

2. Неадекватное социальное, групповое сравнение. В групповых мнениях своя группа всегда оценивается выше.

3. Групповая атрибуция. Позитивное поведение своей группы и негативное поведение чужой группы объясняется внутренними причинами. В то же время негативное поведение своей группы и позитивное поведение чужой группы объясняются внешними обстоятельствами.

4. Агрессия. В межгрупповых конфликтах индивид склонен вести себя более агрессивно, нежели в случае, когда от него требуется принятие индивидуального решения. Причины заключаются в так называемом эффекте толпы, который с одной стороны обеспечивает «заразительность агрессии», а с другой заметно снижает чувство персональной ответственности за происходящее.

5. В группе всегда существует лидер, на которого, по мнению рядовых членов в случае наказания и будет направлена энергия. Поэтому ответственность за свое поведение заметно снижается. Кроме того, агрессивные проявления в группе обеспечивают ощущение анонимности, что также снижает чувство персональной ответственности. Агрессивное поведение в группе людей, таким же агрессивным образом себя ведущих, воспринимается как социальное одобрение и поддержка.

К межгрупповым конфликтам относятся трудовой конфликт, межэтнический конфликт, политический конфликт и др. В данной работе рассматриваются общероссийские причины современных конфликтов в организациях (производственно-трудовые конфликты).

Производственные конфликты – это специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива. Производственные конфликты существуют на всех уровнях. В. И. Курбатов выделяет следующие типы производственных конфликтов:

- конфликты внутри малых производственных групп (между рядовыми работниками; между руководителями и подчиненными; между работниками различной квалификации и возраста);

- конфликты между малыми производственными группами (межгрупповые конфликты);

- конфликты между производственными группами и административно-управленческим аппаратом;

- конфликты между совладельцами предприятий.

В российских условиях становления рыночной экономики и трансформации социально-трудовых отношений приобрели значение трудовые конфликты. Трудовые конфликты – это столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений. Трудовые конфликты делятся на индивидуальные (между конкретным наемным рабочим и работодателем) и коллективные (между коллективом наемных работников и работодателем).

Трудовые конфликты в организациях рассматриваются как:

- прямой вызов внутреннему порядку и стабильности трудового коллектива, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы;
- способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и трудовых отношениях;
- необходимый этап в развитии трудового коллектива.

Формами проявления производственно-трудовых конфликтов являются забастовка, демонстрация, обращение к общественности через СМИ, пикеты и т.д.

2. Причины современных конфликтов в организациях заключаются в неудовлетворительных условиях труда; в системе распределения ресурсов; в организации труда и оплаты; в невыполнении договоренностей и др.

Причиной конфликта между рядовыми работниками (это могут быть сотрудники одного отдела, занимающие одинаковые должности, но стремящиеся к продвижению по службе и получению более высокой зарплаты) является несовместимость интересов сотрудников. Такие конфликты могут также возникать из-за восприятия поведения членов малой группы как не соответствующего принятым в коллективе нормам.

Причины конфликта между руководителями и подчиненными лежат в основе отношений, определяемых должностным распределением служебных ролей. Возникающие противоречия порождаются личными особенностями людей и оказывающие влияние на исполнение ими своих ролей. В первую очередь это связано с проблемами подчинения. Другая причина зарождения конфликта связана с не совпадением целей, мотивов, интересов, социальных ожиданий между руководителем и подчиненными. В обыденной жизни возникают обстоятельства, при которых отношения между руководителем и подчиненными становятся напряженными. К примеру, когда руководитель отдела должен уволить сотрудника. В целом для нормальной обстановки в коллективе необходимо, чтобы официальная позиция руководителя не находилась в противоречии с его положением в неофициальной структуре группы. Его деятельность должна удовлетворять требованиям, которые предъявляют к нему члены коллектива. Стиль руководителя должен соответствовать уровню развития коллектива.

3. Нарушения конфликтологических законов нормального функционирования и прогрессивного развития организации связаны с особенностью социально-трудовых отношений в современном российском

обществе. Это, во-первых, сокращение государством своего участия в регулировании трудовых отношений и как результат усиление тенденции ужесточения отношений между работодателями и наемными работниками. Вторая особенность состоит в том, что они основаны не только на действующем трудовом законодательстве, но и на нормативных актах локального значения, таких, как трудовой договор (контракт) и коллективный договор, заключаемых субъектами этих отношений.

Конституция РФ закрепила право работников не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры. Государственная Дума 25 октября 1995 г. приняла специальный законодательный акт – Федеральный закон №175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», в основе которого лежит понятие самого коллективного трудового конфликта.

Экономическая ситуация в стране влияет и на динамику трудовых конфликтов, и на их особенности. Если в 80-е годы в основном выдвигались социально-экономические требования, связанные с недостатками в уровне и качестве жизни, то начиная с 1990 гг. и по настоящее время в межгрупповых конфликтах выделяются политические требования.

Основной ареной коллективных трудовых конфликтов стала промышленность в первую очередь добывающие отрасли топливно-энергетического комплекса. Постепенно были вовлечены в трудовые конфликты работники машиностроения, обрабатывающих отраслей, транспорта, авиационные диспетчеры.

Под коллективным трудовым конфликтом (спором) понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Вопросы к семинарскому занятию

1. Основные причины межгрупповых конфликтов объективного характера.
2. Традиционные причины межгрупповых конфликтов субъективного характера.

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

1. При подготовке данной темы рекомендуется рассмотреть конфликты по вертикали, так как проблема взаимоотношений руководителей и подчиненных наиболее актуальна в практике предупреждения межгрупповых конфликтов. В центре внимания конфликтов по вертикали находятся вопросы эффективности управления, стиля руководства, авторитета руководителя, оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Среди причин конфликтности отношений руководителя и подчиненного выделяют объективные и субъективные.

При подготовке первого ответа следует рассмотреть объективные причины конфликтов данного типа.

Первая причина – это субординационный характер отношений. В управленческой деятельности между руководителями и подчиненными имеются отношения субординации. Они характеризуются двумя сторонами — функциональной (официальной, формальной) и личностной (неофициальной, неформальной). От руководителя зависит довольно широкий диапазон жизнедеятельности подчиненного. Последний обязан выполнять указания и распоряжения начальника, т. е. обязан подчиняться. Практически никогда не обеспечивается полное соответствие требований ролей возможностям и способам действий их исполнителей.

Наиболее конфликтно звено “непосредственный руководитель подчиненный. Особенно велик удельный вес конфликтов в звеньях, где руководитель и подчиненный близки по служебному положению. По мере увеличения статусной дистанции частота конфликтов уменьшается.

Вторая причина кроется в предметно-деятельностном содержании межличностных отношений. Около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной деятельностью и чаще носят личностный характер. Они возникают из-за антипатий, неприязни друг к другу на основе несовпадения ценностей, установок, норм и принципов, хотя это не исключает организационных и деловых причин таких конфликтов.

Третьей причиной является интенсивность совместной деятельности оппонентов, которая проявляется как правило периодически в то время, когда работники связаны совместным выполнением основных заданий года, проверками вышестоящими инстанциями, сдачей аттестаций, подведением итогов и т.п.

Четвертая причина - разбалансированность рабочего места. Сбалансированность рабочего места означает, что его функции должны быть обеспечены средствами и не должно быть средств, не связанных с какой-либо функцией. Обязанности и права должны быть взаимно уравновешены. Ответственность должна обеспечиваться соответствующей властью, и наоборот.

С этой причиной тесно связана еще одна – это рассогласованность связей между рабочими местами в организации, которая проявляется в том, что:

а) подчиненному дают указания много начальников, и он вынужден: сам ранжировать поступившие указания по степени их важности, требовать этого от непосредственного руководителя; хвататься за все подряд; отказываться от выполнения указаний и распоряжений;

б) у руководителя много непосредственных подчиненных - более 7-8 человек, которыми невозможно оперативно управлять.

2. Далее при подготовке к семинарскому занятию следует рассмотреть субъективные причины конфликтов по вертикали.

Субъективными причинами конфликтов в звене «руководитель - подчиненный» являются управленческие и личностные причины.

Управленческие причины: необоснованные, неоптимальные и ошибочные решения; излишняя опека и контроль подчиненных со стороны руководства; недостаточная профессиональная подготовка руководителей; низкий престиж труда управленцев среднего и низшего звена; неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных; нарушения в системе стимулирования труда.

Личностные причины: низкая культура общения, грубость; недобросовестное исполнение своих обязанностей подчиненными; стремление руководителя утвердить свой авторитет любой ценой; выбор начальником неэффективного стиля руководства; отрицательная установка руководителя по отношению к подчиненному, и наоборот; напряженные отношения между руководителями и подчиненными; психологические особенности участников взаимодействия (повышенная агрессивность, эмоциональная неустойчивость, тревожность, завышенная самооценка, акцентуации характера и т.д.).

Предупреждению конфликтов в звене «руководитель - подчиненный» способствуют грамотная организация управленческой деятельности, бесконфликтное взаимодействие и общение с подчиненными.

Конструктивному разрешению конфликта в отношениях руководителя и подчиненного способствуют учет интересов друг друга, разницы в должностных статусах, индивидуально-психологических особенностей и эмоционального состояния, подход к решению противоречия с различных сторон.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается сущность межгрупповых конфликтов?
2. Каковы особенности межгрупповых конфликтов?
3. Дайте характеристику субъективного содержания конфликтной ситуации межгруппового конфликта.
4. Что понимают под производственным конфликтом?
5. На каких уровнях происходят производственные конфликты?
6. Дайте сущностную характеристику трудовых конфликтов.
7. Каковы формы проявления производственно-трудовых конфликтов?
8. Причиной конфликта между рядовыми работниками
9. Причины конфликта между руководителями и подчиненными

10. Каковы особенности социально-трудовых отношений в современном российском обществе?

11. Что понимается под коллективным трудовым конфликтом (спором)?

12. Какие Вы знаете объективные причин конфликтности отношений руководителя и подчиненного?

13. Какие Вы знаете субъективные причин конфликтности отношений руководителя и подчиненного?

Темы рефератов, докладов и эссе

1. Особенности межгрупповых конфликтов.
2. Объективность межгруппового конфликта.
3. Структурное насилие в межгрупповых конфликтах.
4. Механизмы возникновения межгрупповых конфликтов.
5. Психология межгруппового конфликта.
6. Социология межгруппового конфликта.
7. Роль группового восприятия друг друга в развитии межгрупповых конфликтов.
8. Групповые потребности и интересы.
9. Объект и стадии межгруппового конфликта.
10. Эволюция межгрупповых конфликтов.
11. Основные виды межгрупповых конфликтов.

Основные понятия и категории

Межгрупповой конфликт, психология межгрупповых конфликтов, конфликтная ситуация, производственно-трудовой конфликт, конфликты по вертикали.

Список литературы

7. Анцупов А.Я. Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.

8. [Волков, Борис Степанович](#). Конфликтология [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова; науч. ред. Б. С. Волков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Альма Матер: Акад. Проект, 2006. - 381, [3] с.: табл.

9. [Гришина, Наталия Владимировна](#). Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина; ред.: М. Левченко, П. Предбанникова. - М.; СПб. [и др.]: Питер, 2006. - 464 с. - (Мастера психологии). - Библиогр.: с. 454-464

10. Конфликтология [Текст]: учебник / В. П. Ратников [и др.]; под ред. В. П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 511, [1] с.: фот. - (Cogito ergo sum). - Библиогр. в конце разд

11. [Курбатов, Владимир Иванович](#). Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / В. И. Курбатов. - 2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2007. - 444, [4] с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 430-439.

Тема 10. Конфликты макроуровня в различных сферах человеческого общества

План лекции

1. Сущность и основные характеристики глобальных конфликтов в современном обществе.
2. Теоретические аспекты изучения международных конфликтов.
3. Способы урегулирования и разрешения международных конфликтов.

1. Приступая к рассмотрению сущности и основных характеристик конфликтов макроуровня или глобальных конфликтов, следует отметить, что данная проблема относится к числу самых сложных и недостаточно проработанных в рамках конфликтологии, является междисциплинарной, представляет интерес для изучения в рамках таких наук как философия, политология, экономика, геополитика. К числу глобальных могут быть отнесены такие конфликты, которые характеризуются межрегиональным, межгосударственным или всемирным, общепланетарным масштабом, затрагивают интересы всего человечества, а их последствия представляют угрозу для существования целых народов или цивилизаций.

Глобальные конфликты имеют давнюю историю, их примеры нередко встречаются в библейских сюжетах и мифах. Однако наиболее отчетливо они проявились в XX веке, на определенном уровне развития науки и техники, когда люди непосредственно столкнулись с реальной возможностью возникновения ядерной войны или экологической катастрофы. По мере развития человеческого общества диапазон глобальных конфликтов постоянно расширяется. В настоящее время остро стоят и требуют решения такие глобальные конфликты как возможная экологическая катастрофа, опасность распространения и применения ядерного оружия, противостояние между развитыми и развивающимися странами, проблема ресурсов и источников энергии, межгосударственные конфликты, международный терроризм. Причины и, одновременно, сферы, проявления глобальных конфликтов получили название «глобальных проблем современности». Противоречия, выступающие в качестве причин глобальных конфликтов, можно условно разделить на следующие группы: а) противоречия в системе «общество-природа» или «человек-природа»; б) противоречия между развитыми и развивающимися странами; в) противоречия между ядерными державами в сфере военно-политических отношений; г) демографические противоречия.

Симптомами, видимыми проявлениями глобальных конфликтов являются: военно-политическое противостояние между различными государствами, в том числе участие мировых держав в локальных вооруженных конфликтах, экологические и техногенные аварии и катастрофы с большим числом человеческих жертв, демографические

кризисы, проявляющиеся в перенаселении развивающихся стран и депопуляции населения в развитых странах

К числу характерных особенностей глобальных конфликтов можно отнести: охват обширных территорий земного шара и вовлечение в них больших масс людей; возможные катастрофические последствия для всего человечества; деструктивность и дисфункциональность.

Исходя из всего сказанного, основной задачей, стоящей перед мировым сообществом в настоящее время, является недопущение возникновения и развития глобальных конфликтов. Процесс управления такими конфликтами заключается в их прогнозировании и своевременном предотвращении. Субъектами такого управления являются отдельные государства, союзы государств, международные организации и общественные движения. На сегодняшний день совершенно очевидна необходимость объединения усилий всех государств в направлении разрешения глобальных конфликтов современности.

2. Одним из наиболее ярких проявлений глобальных конфликтов являются международные конфликты. Вопреки оптимистичным прогнозам конца XX века, начало нынешнего столетия ознаменовалось ростом числа и интенсивности конфликтов в рамках международных отношений, широким применением средств прямой вооруженной агрессии, вовлечением в сферу конфликтных взаимодействий соседних регионов, а также разрушением исторически сложившихся региональных систем коллективной безопасности.

В науках, изучающих международные конфликты, существует широкий спектр мнений по поводу термина «международный конфликт», до сих пор не имеющего однозначно зафиксированного содержания. Чаще всего под международным конфликтом понимается непосредственное или косвенное столкновение интересов двух или нескольких сторон на основе имеющихся между ними противоречий объективного или субъективного характера. В качестве сторон могут выступать государства, их коалиции, народы, политические объединения. Противоречия и порожденные ими проблемы в отношениях между государствами могут быть территориальными, национальными, религиозными, экономическими, военно-стратегическими, однако международный конфликт всегда принимает политическую форму, поскольку эти противоречия осознаются и разрешаются государствами с присущей им внутренней, внешней и военной политикой через механизм формирования и осуществления этой политики.

Исследование международных конфликтов осуществляется по ряду направлений. Во-первых, речь идет о выявлении их структурных элементов. К их числу относятся участники конфликта (основные или прямые и косвенные, не осуществляющие активных действий в конфликте, но с различной степенью вовлеченности поддерживающие одну из сторон), предмет конфликта (повод, вызывающий конфликт, например, спорная территория, право использования природных ресурсов и т.д.), позиции

участников конфликта (изложение сути и методов решения проблемы) а также среда и последствия конфликта. Неверной является позиция, согласно которой любое противоречие сторон в международных отношениях является конфликтом. Конфликт, в том числе и вооруженный, выступает лишь как одна из форм выражения противоречий, спровоцированная установкой участников разрешать их при помощи конфликта.

Во-вторых, важным направлением исследования международных конфликтов является анализ динамики их развития: изменения состава и роли участников, выделение стадий в их развитии. В развитии международного конфликта, как правило, последовательно сменяются две фазы: латентная и явная. Согласно другой точке зрения в конфликте можно выделить четыре стадии: осознание несовместимости, рост напряженности, давление без применения военной силы, война. Усиление конфликта может происходить двумя путями: путем эскалации (возрастания интенсивности, усиления враждебности) и путем расширения, вовлечения новых участников.

Следующим направлением исследования международных конфликтов является выявление и оценка его функций, как положительных, так и негативных. К числу первых относятся: предотвращение стагнации, побуждение участников к поиску выхода из конфликтной ситуации, разрядка напряженности, выявление и наращивание потенциала участников. Однако гораздо больше у международных конфликтов деструктивных функций, поскольку они провоцируют насилие, стресс, человеческие жертвы, вызывают дестабилизацию ситуации в регионе конфликта и в мире в целом.

В-четвертых, необходимо отметить такой аспект изучения международных конфликтов как выявление различных их типов. По числу участников рассматриваемые конфликты делятся на двусторонние и многосторонние, по широте охвата – на локальные, региональные и глобальные, по времени протекания – на краткосрочные и длительные, по уровню и способу враждебных действий – на вооруженные и невооруженные.

Наконец, важнейшим с практической точки зрения направлением исследования международных конфликтов является анализ возможностей управления ими, а также ограничений при воздействии на конфликт. В рамках структурного направления изучаются объективные или независимые переменные государств – участников конфликта. Представители процедурного направления ориентируются на изучение субъективных или зависимых переменных – политики участников конфликта по его регулированию или разжиганию. К этому направлению можно отнести исследования, посвященные международным переговорам и посредничеству.

3. Несмотря на наметившуюся во второй половине XX в. тенденцию к снижению общего количества международных конфликтов в мировом

масштабе, проблема их мирного урегулирования не может быть снята с повестки дня. Более того, в конце XX - начале XXI в. Возникло множество новых кризисных точек, которые в совокупности существенно усиливают международное напряжение (Косово, Чечня, Афганистан, Ирак, Украина, Сирия и т.д.). Данное обстоятельство все более актуализирует стоящую перед мировым сообществом задачу разрешения международных конфликтов не через насилие, а мирным путем.

В рамках международных отношений предупреждение конфликта трактуется как деятельность, целью которой является предотвращение вооруженных столкновений. Виды подобной деятельности чрезвычайно многообразны и могут включать в себя мониторинг проблемных в плане конфликта территорий, внедрение толерантных установок в отношении других государств, этнических или конфессиональных групп, решение экономических проблем и т.д.

Под урегулированием международных конфликтов понимается деятельность по снижению их напряженности, недопущению его эскалации, разрешению противоречий, лежащих в его основе, в том числе путем переговоров. Основными инструментами урегулирования конфликтов являются посредничество, переговоры, а также введение войск для поддержания мира. Данные процедуры проводятся как в рамках официальной дипломатии, так и с привлечением различных общественных организаций. Однако в последнее время исследователи в области конфликтологии и международных отношений сходятся во мнении, что практика урегулирования конфликтов устарела, поскольку она способна в лучшем случае лишь на некоторое время приглушить конфликт. Ей на смену должна прийти практика разрешения конфликтов, ориентированная не только на властную элиту, но и на широкие слои населения конфликтующих государств, не на сглаживание противоречий и достижение компромисса, а на устранение глубинных причин, вызывающих конфликтные взаимодействия путем изменения глубинных психологических структур участников конфликта.

Огромный вклад в поиск путей урегулирования и разрешения международных конфликтов вносят международные организации, прежде всего Организация Объединенных Наций, созданная в 1945 году с целью недопущения мировых войн и обеспечения безопасности планеты. Можно выделить 4 ключевых направления деятельности данной организации по предотвращению международных конфликтов и воздействию на них: превентивная дипломатия, миротворчество или сохранение мира, поддержание мира и миростроительство или восстановление мира.

Целью превентивной дипломатии является недопущение перехода конфликта в вооруженную стадию. Она предполагает деятельность, направленную на восстановление доверия между конфликтующими сторонами, работу миссий гражданских наблюдателей, организацию обмена информацией и т. д. Под поддержанием мира понимаются меры, задачей которых является снижение остроты конфликта, прекращение

боевых действий. Они предусматривают «разведение» противоборствующих сторон и ограничение взаимодействий между ними. Конкретными методами поддержания мира являются: создание буферных зон, введение миротворческих сил, развертывание миссий военных наблюдателей. Миротворчество предполагает организацию переговорного процесса, посредничество, поиск приемлемых для конфликтующих сторон решений. Наконец, миростроительство представляет собой деятельность, направленную на активное вовлечение «третьей стороны» в процесс постконфликтного урегулирования. Кроме того, это деятельность по подготовке выборов, управлению территорией до полного восстановления мирной жизни, экономическому восстановлению и развитию, а также по просвещению и воспитанию толерантного поведения с целью полного примирения сторон.

Оценивая деятельность ООН по урегулированию и разрешению международных конфликтов, следует отметить, что за последние десятилетия ей удалось вывести из вооруженной фазы многие конфликты. По данным на начало 2017 г. ООН было развернуто 16 миротворческих операций, руководство которыми осуществляется Департаментом операций по поддержанию мира (ДОПМ).

Вопросы к семинарскому занятию

1. Теории возникновения и развития современных глобальных конфликтов.
2. Глобализация и антиглобализм.
3. Международный терроризм как глобальная проблема современности.

Методические рекомендации для подготовки к семинарскому занятию:

1. Рассматривая теории возникновения и развития современных глобальных конфликтов, следует отметить, что данная тема всю вторую половину XXвека и начало XXIвека находится в центре научных дискуссий и получила широкий общественный резонанс. Наибольший интерес представляют теория «конфликта цивилизаций», «миросистемная теория» и теория «конца истории».

В концепции «столкновения цивилизаций» С.П. Хантингтона указывается, что основным источником глобальных конфликтов выступают не экономические или идеологические интересы, а культура, поскольку культурные особенности и различия менее подвержены изменениям, вследствие чего их трудно свести к компромиссу. Автор указывает на то, что наиболее значимые конфликты в глобальной политике будут разворачиваться между нациями и группами, принадлежащими к разным цивилизациям. Грядущий конфликт между восточной и западной цивилизациями станет логическим завершением глобальных конфликтов.

В рамках «мир-системной теории» Ф. Броделя и И. Валлерстайна мир рассматривается как функционирующая в единых временных ритмах система неоднородных связей, сложная, несимметричная сеть отношений, имеющая узлы и зоны господствующих и подчиненных взаимовлияний. **Мир-системный анализ** исследует социальную эволюцию систем обществ, а не отдельных социумов, в отличие от предшествующих социологических подходов, в рамках которых теории социальной эволюции рассматривали развитие прежде всего отдельных обществ, а не их систем. В этом мир-системный подход схож с цивилизационным, но идет несколько дальше, исследуя не только эволюцию социальных систем, охватывающих одну цивилизацию, но и такие системы, которые охватывают более одной цивилизации или даже все цивилизации мира.

В концепции «конца истории» Ф. Фукуямы на основании событий конца 80-х гг. XX века делается вывод о наступлении конца истории как таковой, завершении идеологической эволюции человечества и универсализации западной либеральной демократии как окончательной формы правления. Это не означает, что в дальнейшем никаких событий происходить не будет, поскольку, по мнению автора, либерализм победил пока только в сфере идей, сознания; в реальном, материальном мире до победы еще далеко. Однако имеются серьезные основания считать, что именно этот, идеальный мир и определит, в конечном счете, мир материальный.

Завершая рассмотрение данного вопроса, следует отметить, что перечень теорий глобальных конфликтов указанными концепциями не исчерпывается. Интерес в рамках данной темы представляют также геополитическая концепция Э. Бжезинского, модель П. Сорокина «Будущее человеческой цивилизации», модель Д. Форрестера «Мировая динамика», модель Д. Медоуза «Пределы роста» и др.

2. В процессе подготовки к ответу на данный вопрос необходимо составить комплексное представление о процессе глобализации как многоуровневом и многофакторном социальном процессе. В ответе следует упомянуть несколько определений рассматриваемого термина и выделить наиболее емкое и многоплановое. Так, глобализацию можно определить, как объективный процесс интеграции множества различных социальных систем, функционирующих и конкурирующих между собой в одних и тех же политических и экономических средах, результатом которого является построение единой мировой системы, принадлежащей не отдельной нации или государству, а всей человеческой цивилизации. Следует отметить, что глобализация является во многом стихийным процессом, который можно охарактеризовать как главную тенденцию в развитии международных отношений на рубеже XX – XXI веков. Оценки глобализации и ее последствий часто бывают абсолютно противоположными.

Процесс глобализации проникает во все подсистемы общества, однако наиболее очевиден он в экономической сфере. Необходимо

подобрать примеры того, как экономики разных государств становятся все более взаимозависимыми, перечислить международные экономические организации (ВТО, МВФ и др) и обозначить выработанные ими единые мировые стандарты и правила экономической деятельности. Аналогичным образом необходимо рассмотреть проявления процесса глобализации в политической и социально-культурной сферах.

В рамках темы занятия наибольший интерес представляет рассмотрение проблем, противоречий и конфликтов, вызываемых процессом глобализации. Во-первых, необходимо подвергнуть анализу, одновременно протекающий процесс регионализации. Во-вторых, необходимо как можно подробнее рассмотреть угрозы и вызовы, возникающие на фоне процесс глобализации. В экономической сфере это неравномерность развития, увеличивающийся разрыв между бедными и богатыми государствами; в социальной сфере – сохранение или даже увеличение неравенства между странами и внутри ряда стран; в политической – утрата государствами монополии на принятие решений в международной, а часто и собственной политической сфере и т.д. В-третьих, пристальное внимание следует уделить массовому социальному движению антиглобалистов, весьма разнородному и противоречивому. Основными его постулатами являются: антикорпоративизм (осуждение деятельности транснациональных корпораций), коммунитаризм (необходимость ограничения мирового рынка) и антиамериканизм (недовольство установлением в мире военной и экономической гегемонии США). Сторонники глобализации вынуждены учитывать набирающую с каждым годом мощь антиглобалистского движения.

3. Рассматривая проблему международного терроризма, чрезвычайно обострившуюся на рубеже XX-XXI вв., следует помнить, что она является одной из наиболее актуальной не только нашей страны, но и для мира в целом. Сутью терроризма является насилие с целью устрашения, субъектами – отдельные лица или организации. Целью насилия выступает стремление добиться желательного для террористов развития событий. Классификация террористических целей, как и видов терроризма, заслуживает самого пристального внимания. Необходимо рассмотреть такие виды терроризма как политический, национальный, религиозный, криминальный, экологический. Особо следует выделить кибертерроризм, в настоящее время набирающий обороты чрезвычайно быстрыми темпами.

Отличительными особенностями современного терроризма являются рост масштабов преступной деятельности международных террористических организаций и их взаимодействие в различных формах с отдельными государствами. Они стали самостоятельной силой, обладающей достаточными ресурсами для нанесения ударов по населению любых, даже самых мощных в военном и экономическом отношении государств. Некоторые террористические организации, такие как Хезболла, Талибан, Исламское государство Ирака и Леванта (ИГИЛ), Аль-Каида, в настоящее время в состоянии в течение определенного времени

самостоятельно вести боевые действия против вооруженных сил государств. Существует реальная угроза завладения террористическими организациями оружием массового уничтожения.

В современных условиях борьба с терроризмом невозможна без совместных международных действий. В международном аспекте необходимо рассмотреть такие формы и методы борьбы с терроризмом как создание совместных антитеррористических структур; проведение на регулярной основе двусторонних и многосторонних встреч, научных конференций, совещаний специалистов по борьбе с терроризмом; проведение совместных оперативных мероприятий; обмен технологиями и опытом по производству и применению технических и боевых средств; разработка и совершенствование законодательной базы и международно-правовых норм о сотрудничестве в борьбе с терроризмом; определение системы принципов и понятий, необходимых для определения единых подходов к оценке событий и проблем, связанных с террористической деятельностью в любой стране или регионе; разработка правовых норм, регламентирующих возможности использования территории другого государства для освобождения заложников и действий против террористов; определение места и роли СМИ в целях формирования мирового общественного мнения в плане нетерпимости к терроризму и взвешенной подачи материалов; повышение роли неправительственных организаций и независимых экспертов в расширении международного сотрудничества по вопросам борьбы с терроризмом. Внутригосударственный аспект предполагает расширение подготовки антитеррористических кадров; принятие эффективного законодательства и правил по контролю за производством, перевозкой и экспортом оружия, взрывчатых веществ и любых устройств, предназначенных для причинения разрушений и увечий, в целях предотвращения их использования террористами; привлечение к уголовной ответственности лиц, обвиняющихся в планировании, подготовке или совершении террористических акций, или оказании поддержки террористическим действиям; принятие административных мер для предотвращения свободного передвижения террористов.

Отдельно следует остановиться на финансово-экономических и политических методах борьбы с терроризмом.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение и перечислите основные характеристики глобальных конфликтов.
2. Опишите связь между глобальными проблемами человечества и порождаемыми ими конфликтами.
3. Что понимается под процессом глобализации? Опишите проявления данного процесса в различных сферах общества.
4. Каковы основные постулаты антиглобалистского движения?

5. Что понимается под международным конфликтом?
6. В чем заключаются различия между вооруженным и невооруженным международным конфликтом?
7. Какие существуют стадии разворачивания международных конфликтов?
8. Перечислите и охарактеризуйте функции международных конфликтов.
9. Какие существуют способы предупреждения и урегулирования международных конфликтов?
10. Опишите роль международных организаций в предупреждении и урегулировании международных конфликтов XX– начала XXI в.
11. Что такое международный терроризм?
12. Перечислите и охарактеризуйте основные виды международного терроризма.
13. Какие международные террористические организации на настоящий момент представляют наибольшую угрозу?
14. Перечислите и опишите основные методы борьбы с международным терроризмом.

Темы рефератов, докладов и презентаций

1. Соотношение глобальных проблем и глобальных конфликтов в современном мире.
2. Римский клуб: цели создания и история развития.
3. Теория «столкновения цивилизаций» С.П. Хантингтона.
4. Сравнительный анализ мир-системных теорий Ф. Броделя и И. Валлерстайна.
5. «Конец истории» Ф. Фукуямы.
6. Геополитическая концепция Э. Бжезинского.
7. Наднациональная и транснациональная политика.
8. Европейский союз и проблемы интеграции и дезинтеграции в Европе.
9. Миграция и проблемы мигрантов в современном мире.
10. Особенности международных вооруженных конфликтов в конце XX – начале XXI вв.
11. Технологизация и профессионализация международных вооруженных конфликтов.
12. Роль международных организаций в предупреждении и урегулировании международных конфликтов XX – начала XXI в.
13. «Третья сторона» в урегулировании международных конфликтов.

14. Законодательные аспекты борьбы с терроризмом в различных странах мира.

15. Поиск путей урегулирования и практика разрешения международных конфликтов в конце XX– начале XXIв.

Темы эссе

1. Причины глобальных конфликтов современности.
2. Победа над терроризмом: миф или реальность.
3. Коррупция и терроризм.
4. Глобализация как источник проблем.
5. «Холодная война» - возможно ли повторение?
6. Кризис и распад мировой социалистической системы – источник глобальных конфликтов или путь к их прекращению?
7. Однополярный, биполярный и многополярный мир: плюсы и минусы.
8. Россия в рамках цивилизационного подхода – Восток или Запад?
9. Россия и западная система ценностей: возможна ли адаптация?
10. Международные конфликты и проблемы миротворчества.
11. Посредничество как средство урегулирования конфликта.
12. Деятельность ООН в конфликтных регионах.
13. Особенности конфликтов между великими державами.

Основные понятия и категории

Глобальный конфликт, глобальные проблемы современности, глобализация, антиглобализм, международный конфликт, международный терроризм, террористическая организация

Список рекомендуемой литературы

1. Глобальные институты регулирования: учебник / под ред. проф. В. Н. Зуева. — М.: Магистр: Инфра_М, 2016. — 576 с.
2. *Карпович О.Г.* Глобальные проблемы и международные отношения [Электронный ресурс]: монография / О. Г. Карпович. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. - 503 с.
3. Конфликтология [Текст]: хрестоматия / сост. Н. И. Леонов. - Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2002. - 304 с.

4. *Осипов Г. В.* Глобальные модели развития человечества: учеб. пособие/Г. В. Осипов, В. А. Лисичкин ; под общ. ред. В. А. Садовниченко. — М.: Норма: ИНФРА+М, 2015. — 256 с.

5. *Осьмова М.Н.* Глобальные вызовы устойчивому развитию мировой экономики: Учебное пособие / Осьмова М.Н., Клавдиенко В.П., Глущенко Г.И. - М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015. - 120 с.

6. *Саква Р.* Кризис мирового порядка: Россия в поисках выхода из тупика // Политические исследования. 2016. № 6. С. 52-68.

7. *Цыганков П.А.* Международные отношения: теории, конфликты, движения, организации: Учебное пособие / П.А. Цыганков, Г.А. Дробот, А.И. Слива и др. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2011. - 336с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
Тема 1. Объект и предмет социологии конфликта. Основные понятия	4
Тема 2. Социологическая традиция изучения социальных конфликтов.....	15
Тема 3. Основные функции конфликта. Динамика конфликта.....	29
Тема 4. Классификация межличностных конфликтов, причины их возникновения.....	43
Тема 5. Стадии, структура и динамика социального конфликта.....	56
Тема 6. Движущие силы и мотивация конфликта.....	67
Тема 7. Специфика социальных конфликтов и стратегия выхода из них.....	83
Тема 8. Конфликты типа личность – группа.....	90
Тема 9. Межгрупповые конфликты.....	99
Тема 10. Конфликты макроуровня в различных сферах человеческого общества.....	106

Учебное издание

ЭТНОКОНФЛИКТОЛОГИЯ

*Учебно-методическое пособие для студентов,
обучающихся по направлениям подготовки
в области образования «Наука об обществе»*

Авторы - составители:
Бегина Ирина Александровна,
Калинникова Марина Викторовна,
Никифоров Ярослав Александрович и др.

Под редакцией *Я.А.Никифорова*

Редактор *Е.А. Малютина*
Технический редактор *В.В. Володина*
Корректор *Е.Б. Крылова*
Оригинал-макет подготовила *Н.И. Степанова*

Подписано в печать 01.09.2015. Формат 60x84
Усл. печ. л. 8,14 (8,75). Тираж 100 экз. Заказ 181-Т

Издательство Саратовского университета.
410012, Саратов, Астраханская, 83.
Типография Издательства Саратовского университета.
410012, Саратов, Астраханская, 83.