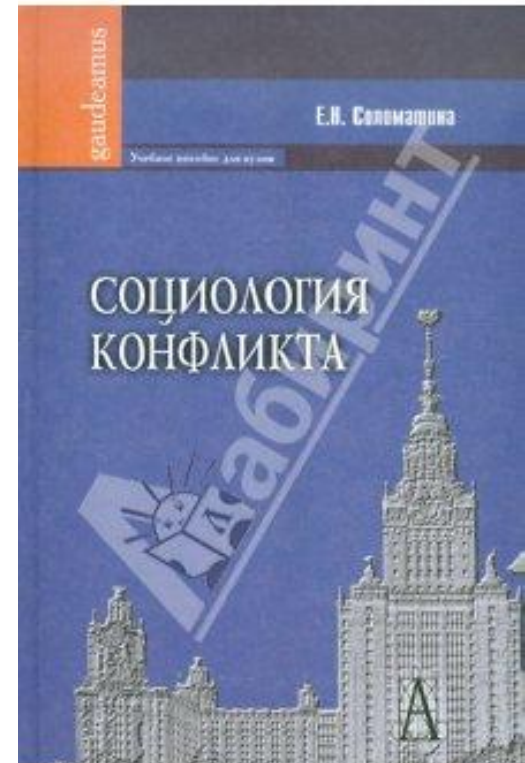


Общая конфликтология

**Т.4. Общие характеристики
конфликта. Концепция
кредитности. Социологические
компоненты структуры
конфликта**

Учебные вопросы:

- 1. Общие социологические предпосылки конфликта.
- 2. Функции социальных конфликтов и их классификация.
- 3. Социологические компоненты структуры конфликта



Общие социальные предпосылки конфликта

- Конфликт всегда связан с осознанием людьми противоречий своих интересов как членов тех или иных социальных групп с интересами других субъектов.
- Противоречия пронизывают все сферы жизни общества. Обострение тех или иных противоречий создает «зоны кризиса». Кризис проявляется в резком усилении социальной напряженности.
- **А. Смит:** в основе конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество между ними (движущая сила развития общества).
- **Г. Гегель:** социальная поляризация между «накоплением богатства» и «привязанным к труду классом».
- **М. Вебер, Л. Гумплович:** конфликт - это реальность, неизбежное явление в жизни общества и стимул социального развития.
- **К. Маркс и Ф. Энгельс:** конфликты порождаются социальным неравенством и проявляются в классовой борьбе.
- **Г. Зиммель** определял конфликт не только как одну из форм разногласий, но и как социализирующую силу, способную объединить противоборствующие взаимосвязанные стороны.



Общие социальные предпосылки конфликта

- **Р. Дарендорф** создал *теорию конфликтной модели общества* исходя из того, что любое общество постоянно подвержено социальным изменениям и вследствие этого испытывает социальный конфликт каждый момент. Конфликты - всепронизывающие компоненты общественной жизни, которые невозможно устранить только потому, что мы их не желаем, с ними надо считаться как с реальностью. Задача состоит в том, чтобы уметь контролировать конфликт.
- **Л. Козер** (*Теория позитивно-функционального конфликта*), социальный конфликт = борьба за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы, борьба, в которой целями противников являются нейтрализация, нанесение ущерба или устранение.
- **К. Боулдинг** (*Общая теория конфликта*), конфликт - это ситуация, в которой стороны понимают несовместимость своих позиций и стремятся опередить противника своими действиями



Общие социальные предпосылки конфликта



- Причиной социального конфликта может оказаться **несовпадение интересов и целей** соответствующих социальных групп.
- **несовпадение индивидуальных и общественных ценностей.** У каждого индивида и социальной группы имеется определенный набор ценностных ориентаций относительно наиболее значимых сторон их социальной жизни.
- при **удовлетворении потребностей** одних людей возникают препятствия, создаваемые другими людьми.
- появляются **противоположные ценностные ориентации.**

Современные социологические теории:

Структурный функционализм.

Функционализм с его акцентом на натуралистический подход к описанию и системные качества общества, с его попыткой перечислить все необходимые условия, обеспечивающие равновесие и «порядок» социальной системы, все составляющие ее элементы и механизмы интеграции, в свое время находил широкую поддержку как в академических, так и в политических кругах.

Неоэволюционизм. Неоэволюционистские теории в большинстве своем пытаются совместить характерную для структурного функционализма идею системности с идеей развития.

Теория социальных изменений.

Сконструировать модель социального изменения в традициях структурно-функционального анализа попытался Роберт Мертон (1910 г.). Отказавшись от создания общей социологической теории, он предложил систему множественных моделей функционального анализа на уровне конкретных социальных систем и общностей. Предположил возможность отклонения системы от нормального порядка функционирования – для восстановления которой требуется создание новых структур и механизмов.

Структурализм.

Влиятельное направление, представленное такими видными социологами, как М. Фуко, К. Леви-Стросс и др. Структуралистский подход к социальной реальности состоит в акцентировании наличия во всех человеческих проявлениях – общественных институтах, культурном творчестве и т. д. – неизменных и недоступных эмпирическому исследованию структур, которые управляют процессами их функционирования и развития.

Теория социального обмена.

Теория социального обмена, наиболее яркими представителями которой являются Джордж Хоманс и Питер Блау, в противоположность структурному функционализму исходит из примата не системы, а человека. Свою критику структурного функционализма они пытаются строить с позиций психологизма.

Теория социального конфликта.

На основе критики теорий Т. Парсонса, стали формироваться многочисленные теории социальных конфликтов. У истоков теории социального конфликта стоял американский социолог Ч. Р. Миллс. Опираясь на идеи К. Маркса, Т. Веблена, М. Вебера, В. Парето и Г. Моска, Миллс утверждал, что любой макросоциологический анализ чего-то стоит лишь в том случае, если он касается проблем борьбы за власть между конфликтующими социальными группами.

Символический интеракционизм.

Характерными чертами символического интеракционизма является его стремление исходить при объяснении поведения не из индивидуальных влечений, потребностей, интересов, а из общества, и во-вторых, попытка рассматривать все многообразные связи человека с вещами, природой, другими людьми, группами людей и обществом в целом, как связи, опосредованные символами. В основе символического интеракционизма лежит представление о социальной деятельности как совокупности социальных ролей, которая фиксируется в системе языковых и других символов.

Основные виды социальных

конфликтов

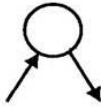
- В зависимости от мотивации конфликта выделяют три блока социальных конфликтов: **конфликт потребностей**, **конфликт интересов**, **ценностный конфликт**
- **Конфликт потребностей** (проблема ресурсов или жизненных потребностей).
- 1, конфликт из-за реальной или кажущейся ограниченности ресурсов; 2, из-за соотношения краткосрочных и долгосрочных потребностей.
- потребности нельзя сводить лишь к сумме внешних требований, проистекающих из социальных и экономических условий - это определенные стержневые линии организации всей системы взаимодействия в социуме. Они проявляются в массовых привычках и навыках культуры, которые усваиваются людьми в ходе их социализации, индивидуального развития, воспитания.
- Ресурсы, в предметном плане обладания ими или стремления к их обретению субъектами в интересах пополнения своего ресурсного потенциала, ВСЁ то, что может быть эффективно использовано, т.е. употреблено для удовлетворения потребностей субъекта



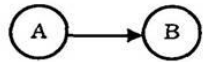
— объект связей
в группе



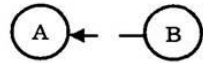
— субъект связей
в группе



— совмещение объекта
и субъекта в поведении
одной личности



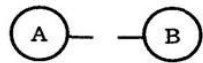
— положительный выбор,
совершенный А-членом



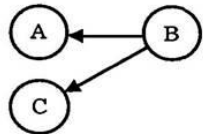
— отрицательный выбор,
совершенный В-членом



— взаимная положительная
связь А и В-членов



— взаимная отрицательная
связь А и В-членов



— уровень связи (член А
выбран в первую очередь,
член С — во вторую)

ЛЬЮИС КОЗЕР

ФУНКЦИИ
СОЦИАЛЬНОГО
КОНФЛИКТА

Конфликт интересов

- (если **потребности** ориентируют поведение людей на обладание жизненно необходимыми благами, то **интересы** — это те стимулы действия, которые проистекают из взаимного отношения людей).
- **Предмет** социального интереса — не само благо, а те позиции индивида или социального слоя, которые обеспечивают возможность получения благ.
- **Интересы** соединяются с социальным положением, которое фиксирует возможности, предоставляемые действующему лицу обществом. **Социальное положение** очерчивает границы доступного и возможного.



Конфликт интересов

- **Статус**, выступая объектом борьбы между социальными субъектами, выступает **главным условием обеспечения своей нормальной жизнедеятельности**, за которое также стоит побороться, т.к. от него зависит, каким – равноправным или неравноправным – будет положение субъекта в обществе, среди других социальных субъектов, насколько свободными или принужденными будут его взаимоотношения с ними, в какой мере будет сохранено или ущемлено его чувство собственного достоинства, и т. п.
- Со стороны общества на формирование интересов оказывают воздействие **институты и системы распределения жизненных благ**: через системы распределения решается задача организации любой социальной общности: **соотнесения результата деятельности и признания этого через вознаграждение**.
- Через варианты соединения **пользы и награды** общество **организует интересы** групп, направляя их по более или менее стабильным каналам (П.



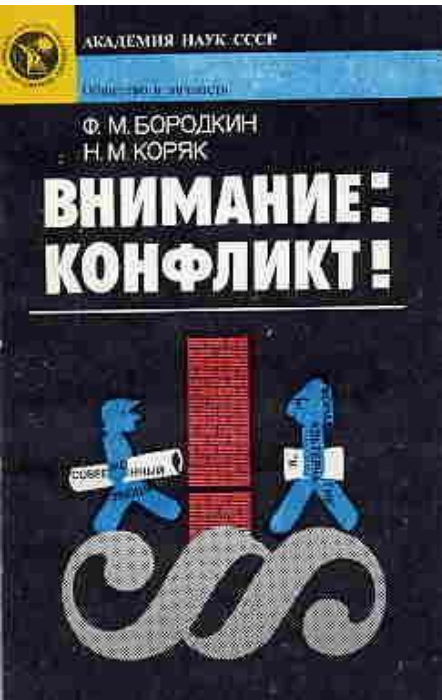
Ценностный конфликт

- Современная культура предполагает достаточно широкие рамки терпимости, т.е. - возможности общения и совместного действия людей или групп, приверженных разным системам мировоззрения и различным ценностным ориентациям.
- Однако терпимость не есть доминирующий способ взаимоотношений между ценностными установками.
- Системы ценностей выступают в качестве самодостаточных источников мотивации, действующих на основе деления человеческих сообществ на «своих и чужих». Именно в этом случае мы наблюдаем ценностный конфликт.
- Различия между «своими и чужими» приобретают определяющее значение и становятся доминирующим фактором индивидуальной и групповой мотивации.
- Ценностные противостояния и приоритеты — и в этом их особенность — основаны на вере. В соответствии с верой выстраивается и знание, т.е. система рациональных аргументов, объясняющих и оправдывающих исходные символы веры — постулаты, на основе которых строится данная



Ценностный конфликт

- Ценности (всё то, что положительно значимо с точки зрения удовлетворения человеческих потребностей) или нечто принципиально важное для определенного социального субъекта и его жизнедеятельности) часто выступают в качестве объекта социальных конфликтов, за которые он готов решительно бороться.
- Они вообще не могут выступать средством для обеспечения тех или иных его потребностей, интересов, устремлений, как это имеет место с ресурсами, а служат для него только самоцелью, выражением его понимания самого себя, с потерей которой исчезает и он сам как нечто самостоятельное, достойное признания и уважения со стороны других субъектов.
- Конфликты на почве ценностей, в отличие от конфликтов на почве ресурсов, возникают из-за навязывания их одним социальным субъектом другому, принудительного к ним приобщения, либо – из-за пренебрежительного к ним отношения со стороны других субъектов.



Веер типов социального конфликта

- ложный конфликт — субъект воспринимает ситуацию как конфликтную, хотя реальных причин для конфликта нет;
- потенциальный конфликт — существуют реальные основания для возникновения конфликта, но пока одна из сторон или обе стороны в силу тех или иных причин (например, из-за недостатка информации) еще не осознали ситуацию как конфликтную;
- истинный конфликт — реально возникшее столкновение между сторонами. В свою очередь истинный конфликт можно разделить на следующие подвиды:
- конструктивный конфликт, возникший на основе реально существующих между субъектами противоречий
- случайный конфликт — конфликт, возникший по недоразумению или случайному стечению обстоятельств;
- смещенный конфликт — конфликт, возникший на ложном основании, когда истинная причина конфликта скрыта
- неверно приписанный конфликт — это конфликт, в котором истинный виновник, субъект конфликта находится за «куписами» противоборства, а в конфликте



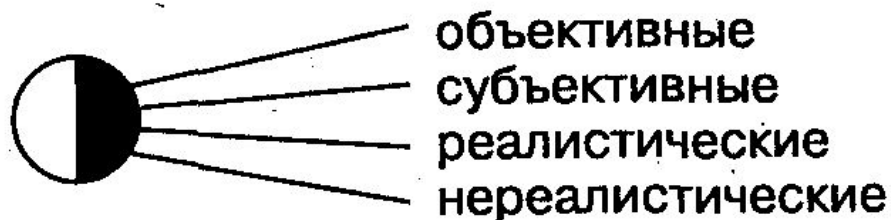
Критерии

Типы конфликтов

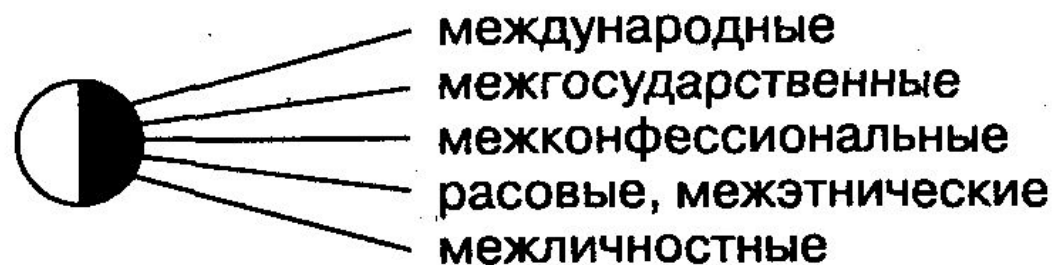
По сферам жизни общества и деятельности людей



По причинам

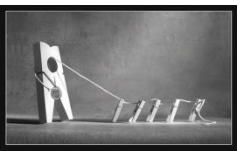


По субъектности



Субъекты конфликтных отношений

- Запрудский Ю.Г. :
 - **Участник** конфликта = любой человек, организация или группа лиц, которые принимают участие в конфликте, но не отдают себе отчета в целях конфликтного противоречия. Участником может быть стороннее лицо, случайно оказавшееся в зоне конфликта и **не имеющее своего интереса**.
 - **Субъект** = отдельный человек или социальная группа, способные создавать конфликтную ситуацию, т.е. прочно и относительно самостоятельно **влиять на ход** конфликта в соответствии со своими **интересами**, оказывать **влияние на поведение** и положение других, вызывать те или иные изменения в социальных отношениях.
 - **Р. Дарендорф**:
 - **Первичные группы** - непосредственные **участники** конфликта, которые находятся в состоянии взаимодействия по поводу достижения объективно или субъективно несовместимых целей.
 - **Вторичные группы** - те, кто стремится быть незамешанными непосредственно в конфликте, но **вносит вклад** в его разжигание.
 - **Третьи группы** - силы, **заинтересованные в разрешении** конфликта.
- Социальный конфликт** - это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых интересов.



Причины возникновения групповых

конфликтов

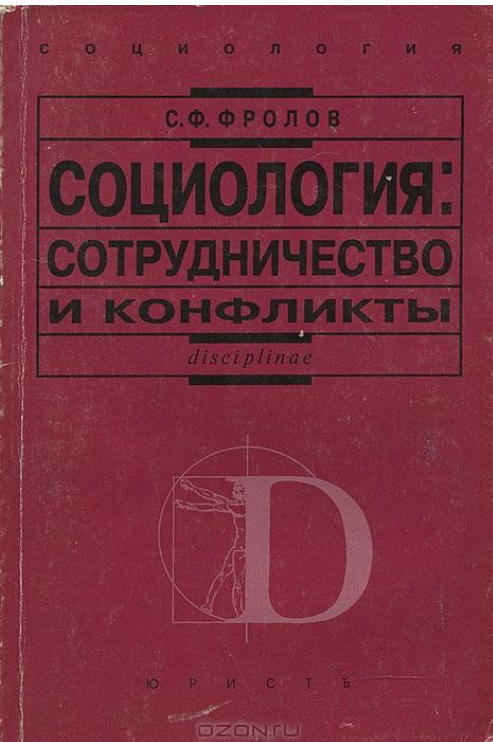
- Групповые нормы 1, **обеспечивают стабильность** группы, 2, **могут стать препятствием** развития группы.
- Поэтому периодически возникает **необходимость в изменении** групповых норм.
- **Внешние** причины = изменения во внешней среде (адаптация).
- **Внутренние** причины стимулируются внутригрупповыми процессами (изменениями в интересах и целях, сменой лидера и изменением структуры управления, изменением качественного и количественного состава группы, желанием отдельных членов группы (отдельной подгруппы) изменить нормы для достижения своих личных целей.
- Само **членство** индивида в группе является **конфликтным**, т.к.:
 - 1, человек нуждается в других для реализации своих личностных целей и интересов;
 - 2, вынужден подчиняться групповым нормам и требованиям, которые не всегда соответствуют его личным планам и желаниям.
- а) индивид преднамеренно нарушает групповые нормы, преследуя (**защищая**) **свои личные цели**, интересы, ценности;
- б) индивид нарушает групповые нормы вследствие того, что **еще не освоил** их (например, новый член группы);
- в) индивид **не в состоянии**, по тем или иным причинам, выполнить предписываемые нормами требования.



Конфликты между личностью

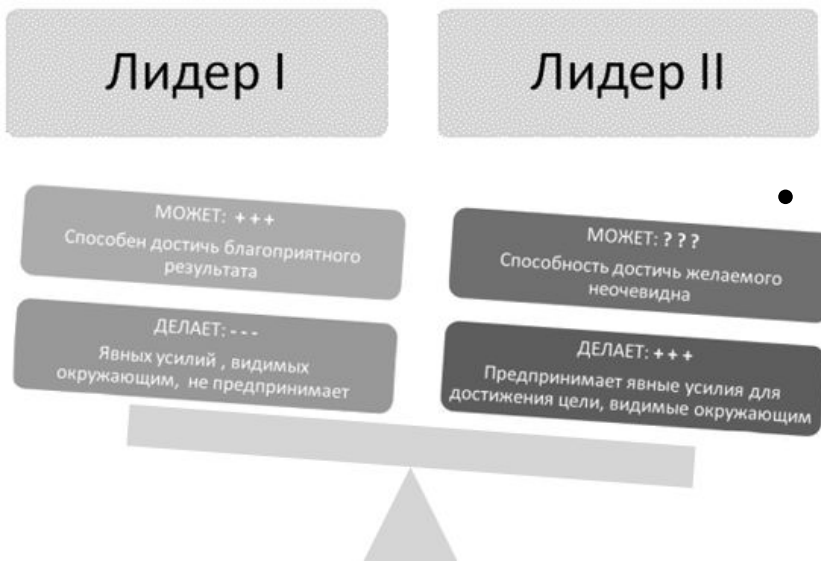
группой.

- Функционирование и развитие группы невозможно без единых норм и правил внутригруппового общения.
- Групповые нормы складываются спонтанно, формируются естественным образом на базе общности взглядов, интересов, целей, ценностей всех членов группы и той социальной среды, в которой образуется группа.
- В процессе формирования ценностно-нормативной системы в группе (достаточно сложном и противоречивом) происходит своего рода «естественный отбор людей, разделяющих групповые нормы, и «отсев» тех, кто эти нормы не признает.
- Чем более сплоченной является группа, тем строже она контролирует исполнение групповых норм и требований, тем более острым может быть конфликт в случае нарушения этих норм.
- Однако, одни члены группы имеют больше возможностей уходить от ответственности за нарушение норм, другие же могут стать «козлом отпущения» и отвечать как за свои, так и за чужие «грехи». Но чем привлекательнее группа для индивида, чем ближе ему групповые цели, тем больше он стремится к соблюдению и выполнению



Идиосинкразический кредит

- Е. Холландер.
- отклонение от, групповых норм пропорционально его прошлому вкладу в достижение групповых целей, вследствие чего и возникает феномен «идиосинкразического кредита», представляющий собой своеобразное разрешение группы на девиантное поведение (поведение, отклоняющееся от групповых норм).
- Субъект с высоким статусом, лидер, гораздо сильнее других членов ориентирован на группу (фактор мотивации), обладает наибольшей компетентностью в групповой задаче и вносит значительный вклад в ее решение, ему в большей мере, чем низкостатусному субъекту, позволено отклоняться от групповых норм, если это способствует лучшему достижению целей труппы.

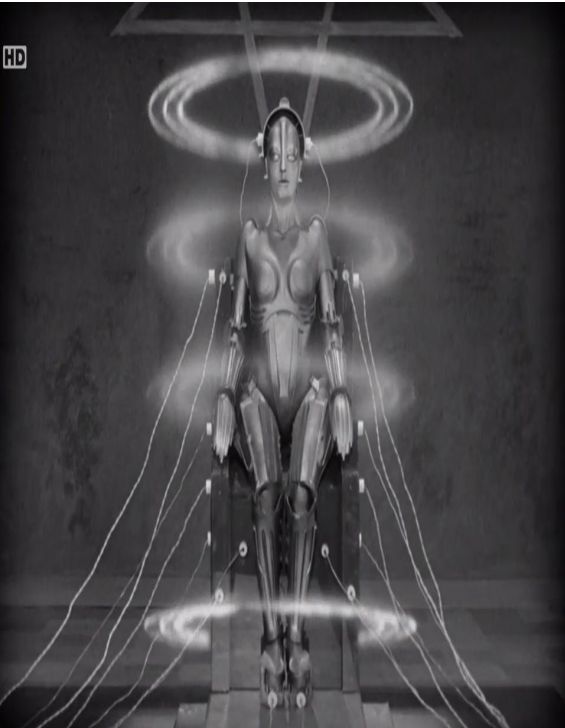


Психологический обмен

- Дж. Хоманс, И. Олтмен, Д. Тейлор
- феномен социального проникновения, характеризующий экстенсивность (широту) и интенсивность (глубину) развития межличностных отношений в диадическом общении — личностное взаимораскрытие партнеров по общению.

выделяют ряд условных этапов, через которые проходят в своем развитии по мере интенсификации и расширения актов обмена межличностные отношения:

- **ориентации** (отношения носят характер ограниченных, поверхностных контактов),
 - **пробного эмоционального обмена** (контакты часты, но поверхностны),
 - **полного эмоционального обмена** (контакты глубоки, но охватывают ограниченные области взаимодействия)
- - **установившегося обмена** (контакты охватывают разнообразные «личностные» области общающихся и развертываются как на интимном так и на поверхностном уровнях)





А. В. Дмитриев

Социальный конфликт

Общее и особенное

Ирбисхана

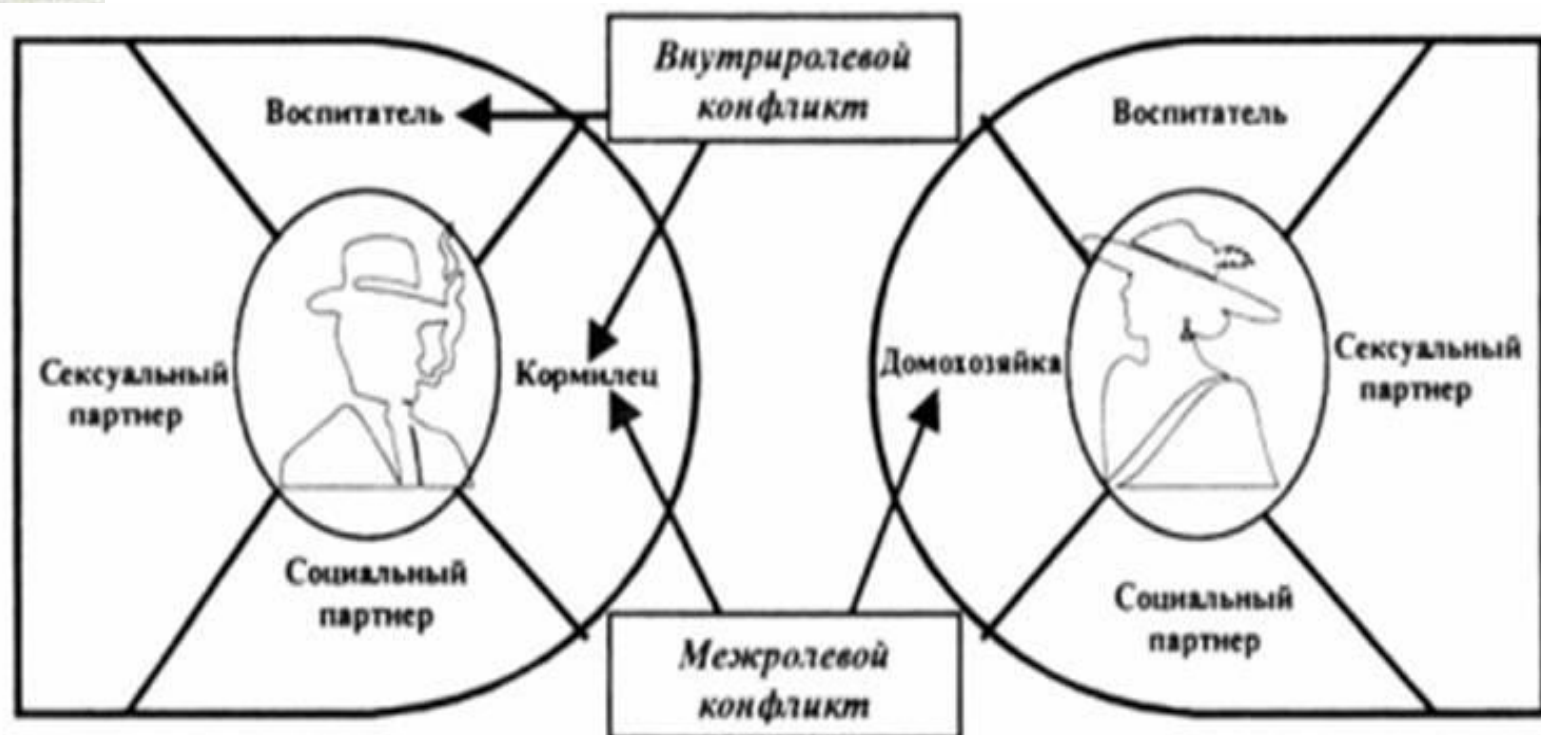
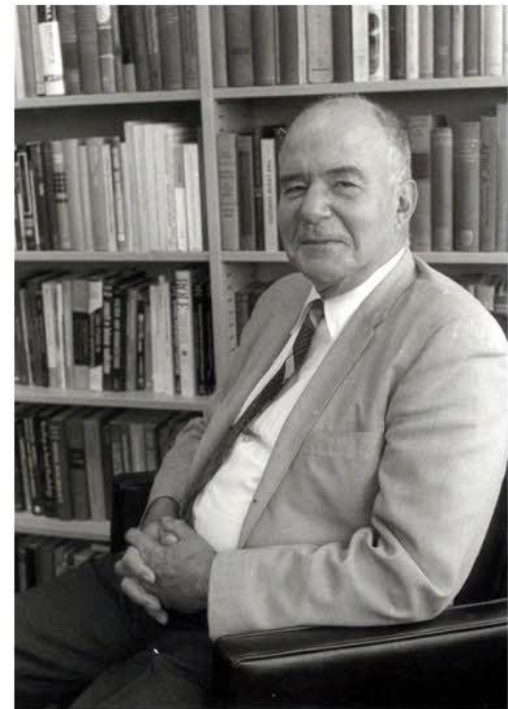


Рис. 5.4. Два вида ролевых конфликтов в статусной структуре семьи

Дж. Хоманс: бихевиоризм в теории обмена



- **Вознаграждение** – объект обмена, считающийся ценным.
- **Ценность** – степень усилия или способности, удовлетворяющей потребности деятельности индивида. Существуют ценности отдельных индивидов и отдельных групп.
- Ценность содержит два основных компонента: само **вознаграждение**; **продукт** прошлых историй людей, в котором отражается *регулярность или нерегулярность вознаграждения*.
- **Чувство** – сумма деятельностей, в которых индивиды сообщают друг другу «внутреннее расположение».
- **Взаимодействие** – факты обращения деятельности друг на друга с целью *извлечь вознаграждение и избежать наказания*.

Причины возникновения групповых

конфликтов

- **Статусно-ролевые позиции в группе** (как и в больших социальных общностях) дифференцированы по горизонтали и иерархизированы по вертикали. Члены группы, находящиеся на менее престижных местах внутригрупповой иерархии, как правило, стремятся улучшить свои статусно-ролевые позиции. В результате могут возникнуть так называемые статусно-ролевые внутригрупповые конфликты.
- Статусно-ролевые изменения могут быть также обусловлены **ролевыми конфликтами** из-за несовпадения принятой (добровольно или под давлением) членом группы роли с групповыми нормами или ожиданиями. Чаще всего такие конфликты случаются тогда, когда вакантное групповое место занимает новый член группы.
 - 1, требования группы к новичкам, как правило, бывают завышенными.
 - 2, новый член группы обычно не в полной мере владеет всеми тонкостями внутригруппового взаимодействия
 - 3, не всегда адекватно реагирует на групповые нормы и требования, чем также вызывает раздражение у других членов группы.
 - 4, ожидания личности противоречат ожиданиям группы;
 - 5, противоречия между личностью и группой в целях, ценностях, интересах;
 - 6, борьба личности за повышение своего статуса в группе (за место лидера);
 - 7, конфликт между лидером и группой;
 - 8, конфликт между руководителем организации и неформальной группой;



Межгрупповые конфликты.

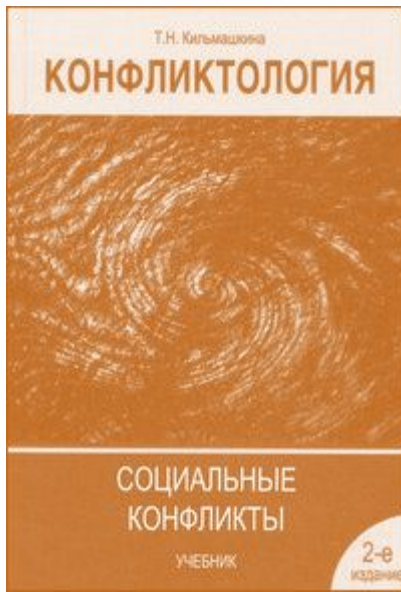


- Межгрупповые конфликты представляют собой столкновение отдельных групп по поводу возникновения между ними конфликтных противоречий.
- В основе межгруппового взаимодействия лежат такие понятия, как **социальная идентичность** и **социальное сравнение**. Эти понятия предполагают деление людей на «своих» и «чужих», выделение своей группы (in-group) из общей массы других групп (out-group). Через сравнение и противопоставление отдельные индивиды идентифицируют себя с определенной социальной общностью и обеспечивают относительную стабильность внутригрупповых отношений.

Феномен социальной (групповой) идентичности:

- стремление индивида сохранить позитивный образ «Я» и собственную социальную идентичность;
- источником социальной идентичности является принадлежность к группе;
- оценка группы базируется на принципах сравнения;
- Т.О., наряду с положительной функцией — обеспечение психологического благополучия личности — социальная идентичность стимулирует негативный процесс социального сравнения (противопоставления) и дискриминации out-group.
- Феномен сплочения перед лицом внешней угрозы присущ закрытым группам с авторитарной системой управления.
- В открытых группах с демократическими методами управления внутригрупповое равновесие в значительной степени поддерживается благодаря наличию разнообразных способов и механизмов разрешения множественности конфликтных ситуаций.

Истоки отчуждения людей



№ п/п	Тип	Определяющие характеристики
1.	Конфликты интересов	Характеризуются действительным переплетением интересов или обязательств.
2.	Вынужденные конфликты	Намеренно создаваемые конфликты для достижения иных, чем провозглашенные, целей.
3.	Ложно соотнесенные	Запутанные несоответствием характеристик поведения участников, содержания и причин.
4.	Иллюзорные конфликты	Основанные на неправильном восприятии или непонимании.
5.	Замещенные конфликты	В них антагонизм направлен на личность или соображения, отличные от действительно обиженных участников или реальных тем.
6.	Экспрессивные конфликты	Характеризуются желанием выразить враждебность, антагонизм.

Предупреждение и разрешение межличностных конфликтов



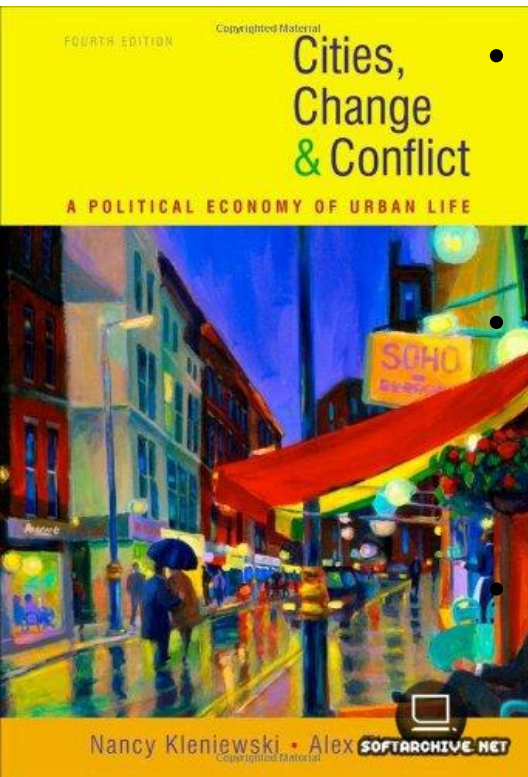
- прежде чем «ввязываться в драку», необходимо серьезно взвесить ее возможные «за» и «против» в предлагаемом конфликте и задать себе несколько вопросов:
- действительно ли существуют противоречия, из-за которых стоит конфликтовать?
- возможно ли решить возникшие проблемы другими способами, не прибегая к конфликту?
- существуют ли гарантии, что Вы достигнете желаемых результатов в предстоящем конфликте?
- какова будет цена победы или поражения для Вас и Вашего оппонента?
- каковы возможные последствия конфликта?
- Как будут реагировать на конфликт окружающие Вас люди?

методы урегулирования и разрешения

- Уход от конфликта. Одна из сторон избегает конфликт, уходя с «поля боя».
- Метод «сглаживания». Используется в случае, если расхождение между сторонами не велико. Так же этому методу свойственно коллективное воздействие на враждующих и выделение общих интересов.
- Метод «скрытых действий». Включает в себя политику «разделяй и властвуй», культурные переговоры и т.п.
- Метод «быстрого разрешения». Данный метод используется в том случае, когда нужно немедленно завершить конфликт с целью сокращения издержек.
- Метод «компромисса», представляет собой нахождение золотой середины для конфликтующих сторон.
- Метод «сотрудничества». Стороны стараются вместе найти лучший вариант разрешения конфликта.
- Метод «силы» – одна сторона силой навязывает свое мнение другой стороне.

методы урегулирования и разрешения

- Метод *избегания конфликта* может выражаться в уходе с политической арены того или иного политического деятеля или угрозе ухода, избегании встреч с противником и т. д.
- Метод *переговоров* позволяет избежать применения насилия. Переговоры позволяют рассмотреть альтернативные ситуации, добиться взаимопонимания, прийти к согласию, консенсусу, открыть путь к сотрудничеству.
- Метод *использования посредничества* - примирительная процедура. Практика подтверждает, что удачно подобранный посредник может быстро урегулировать конфликт там, где без его участия согласие было бы невозможно.
- Метод *откладывания*, что нередко означает сдачу своих позиций. Но сторона, «сдавшая свои позиции», по мере накопления сил и изменяя ситуации в ее пользу, сделает, как правило, попытку вернуть утраченное.
- Метод *третейского разбирательства*, или арбитраж. При разборе строго руководствуются нормами законов, в том числе международного права.



Функции социальных конфликтов и их классификация

<u>Позитивные</u>	<u>Негативные</u>
<i>коммуникативно-связующая</i>	<i>дестабилизация отношений в соц. системах</i>
<i>разрядка психологической напряженности</i>	<i>разрушение социальной общности</i>
<i>консолидирующую роль в обществе</i>	<i>осознание своих и противостоящих им интересов</i>
<i>движущие силы социальных изменений</i>	<i>Трата сил и ресурсов</i>

Литература:

- Гегель Г. Философия права. М.: Мысль, 1990.
- Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. №5.
- Запрудский Ю.Г. Внутри конфликта // Социологические исследования. 1993. №7.
- Лавриненко В.Н., Нартов Н.А. и др. Социология. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
- Нечипоренко Л.А. Буржуазная «социология» конфликта. М.: Политиздат, 1982.
- Фишер Ф., Юрии У. Путь к согласию или переговоры без поражения. М.: Наука, 1992.
- Фролов С.С. Социология. М.: ИК «Логос», 1996.

