

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ (МИИТ)

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

М.Ю. ЗЕЛЕНКОВ

**СОЦИАЛЬНАЯ
КОНФЛИКТОЛОГИЯ
(базовый курс)**

ББК 88.53

УДК 316

З–48

Зеленков, М. Ю. Социальная конфликтология (базовый курс) / М. Ю. Зеленков. – М. : Юридический институт МИИТа, 2011 – 272 с.

В учебном пособии автор стремился учесть те новые требования, которые предъявляются к изучению социальной конфликтологии в высших учебных заведениях Российской Федерации.

В пособии отражен опыт изучения теории и практики конфликта, накопленный как в зарубежной, так и отечественной школе, а также ранее подготовленных учебных пособий по данной проблематике.

При написании работы использован широкий круг оригинальной мировой литературы, а также практика многих государств и международных организаций по предупреждению и урегулированию социальных конфликтов.

Поскольку данная работа является учебным пособием, подготовленным в соответствии с авторской программой курса «Социальная конфликтология», читаемого в Юридическом институте, то в ней сохранены особенности подхода автора к разработке тем и вопросов. В то же время автор не ставил перед собой задачу систематизации и достаточного освещения всех вопросов, содержащихся в программе курса «Социальная конфликтология» и учитывал многообразие вышедших в свет в последнее время в России учебных пособий и учебников по данной проблеме.

Книга рассчитана на студентов высших учебных заведений, а также на всех интересующихся и изучающих проблему теории и практики конфликта в обществе.

Автор: *Зеленков Михаил Юрьевич, доктор политических наук, действительный член (академик) Академии военных наук, член-корреспондент Академии педагогических и социальных наук, заведующий кафедрой «Общественные науки» Юридического института МИИТа.*

Рецензент: *В. Н. Ремарчук, доктор философских наук, профессор, декан факультета гуманитарных наук МГТУ имени Н. В. Баумана.*

*Учебное пособие рекомендовано к изданию кафедрой
«Общественные науки» Юридического института (МИИТа).
Протокол № 9 от 1 сентября 2011 г.*

ПРЕДИСЛОВИЕ

*рая не испытывает чело-
не достойна называться жизнью»*
(Сократ)

Каждый человек на протяжении своей жизни неоднократно сталкивается с конфликтами разного рода. Мы хотим чего-то достичь, но цель оказывается трудно достигаемой. Мы переживаем неудачу и готовы обвинить окружающих нас людей в том, что мы не смогли достичь желаемой цели. А окружающие – будь то родственники или те, с кем вы вместе работаете, полагают, что вы сами виноваты в собственной неудаче. Либо цель была вами неверно сформулирована, либо средства ее достижения выбраны неудачно, либо вы не смогли правильно оценить сложившуюся ситуацию и обстоятельства вам помешали. Возникает взаимное непонимание, которое постепенно перерастает в недовольство, создается обстановка неудовлетворенности, социально-психологического напряжения и как итог — конфликта. Это, так сказать, алгоритм развертывания конфликта на межличностном уровне, в малых социальных группах.

Источником же обострения конфликтов между большими группами является накопление неудовлетворенности существующим положением дел, назранием притязаний, радикальное изменение самосознания и социального самочувствия. Как правило, сначала процесс накопления неудовлетворенности идет медленно и подспудно, пока не происходит некоторое событие, которое играет роль своего рода спускового механизма, выводящего наружу это чувство неудовлетворенности. Неудовлетворенность, приобретающая открытую форму, стимулирует возникновение социального движения, в ходе которого выдвигаются лидеры, отрабатываются программы и лозунги, формируется идеология защиты интересов. На этом этапе конфликт становится открытым и необратимым. Он либо превращается в самостоятельный и постоянный компонент общественной жизни, либо завершается победой иницирующей стороны, либо решается на основе взаимных уступок сторон.

Чтобы найти правильное решение этих дилемм, весьма полезно знать, что такое конфликт, как он разворачивается, через какие фазы проходит и как разрешается. В этом смысл изучения конфликтов.

Задачи изучения конфликтов многогранны. Каждый извлекает из этого процесса пользу для себя. Бизнесмен получает сведения о том, как развивается конкуренция в условиях рынка, работник узнает о методах защиты как своих интересов, так и своей профессиональной группы. Политический деятель и юрист получают сведения о прецедентах, имеющих для представителей этих родов деятельности особое значение. Они получают здесь и теоретические знания, поскольку конфликты в обществе развиваются не только на бытовом уровне, они пронизывают отношения как внутри государства, так и между государствами. А «простому» человеку изучение конфликтов нужно для того, чтобы избавиться от своей «простоты» и получить те сведения, без которых невозможно быть гражданином своей страны, своего отечества и действовать сообразно принципам гражданственности в различных, подчас весьма сложных общественно-политических ситуациях.

Глава 1. КОНФЛИКТОЛОГИЯ КАК НАУКА

*Дорога, на которой люди соперничают
друг с другом, узка. Отступить на
ней один шаг значит на шаг дать
себе больше простора.
(Вкус Корней Хун Цзычен)*

Учебные вопросы:

1. *История конфликтологии и эволюция отражения конфликта в науке, религии и искусстве.*
2. *Характеристика конфликтологии как научной дисциплины.*

1. История конфликтологии и эволюция отражения конфликта в науке, религии и искусстве

В конфликтологическом сообществе считается, что в научно завершенном виде конфликтология оформилась лишь к середине XX в.. Но, как показывает многовековая история человечества, конфликты на многострадальной планете Земля существовали всегда, и общество постоянно пыталось найти ответ на проблему их предупреждения и урегулирования. В истории конфликтологии, как правило, выделяют пять периодов развития.

Первый период – появление первых научных источников о конфликтах (VI–VII в. до н.э. и примерно до середины XIX в.). В течение этого периода конфликтологические знания формировались и развивались как практические знания людей о видах конфликтов, принципах и правилах поведения в реальных конфликтных взаимодействиях. В этот же период начали накапливаться и первые научные знания о конфликтах. Конфликт стал изучаться в рамках философии, права, психологии, однако не выделялся как самостоятельный предмет изучения.

Второй период — (середина XIX в. – начало 20-х гг. XX в.) – период зарождения, становления и развития конфликтологических теорий и частных отраслей конфликтологии. Это первая «волна» открытых научных публикаций по проблеме конфликта.

Третий период – (середина 20-х – начало 50-х гг. XX в.) изучение конфликта как самостоятельного явления в рамках других

наук (социальная философия, психология, педагогика, политология и социология). Интенсивность исследования конфликта начала постоянно увеличиваться, однако, к концу периода ситуация резко изменилась и характеризуется практически полным отсутствием публикаций. Это связано с периодом Второй мировой войны и обстановкой в гуманитарной науке в это время в целом.

Четвёртый период – (середина 50-х – середина 80-х гг. XX в.) – период расцвета конфликтологической науки, когда ежегодно публикуются научные работы по проблеме конфликта, защищаются первые диссертации, появляются первые междисциплинарные исследования и конфликтология начинает выделяться в самостоятельную науку. Ее предметом становится объяснение процессов жизни, функционирования и развития общественных систем и подсистем посредством категории «конфликт».

Пятый период – (конец 80-х гг. – настоящее время). В этот период происходит постоянное увеличение ежегодного количества научных публикаций по проблемам конфликтологии, создаются конфликтологические центры, региональные и международные группы по исследованию и урегулированию конфликтов в социуме.

Первые попытки научного осмысления конфликтного проявления homo sapiens – человеком разумным можно найти в философских трудах, появившихся на свет еще в глубокой древности. Древневосточные и Античные философы рассматривали конфликты как важнейший и необходимый атрибут общественной жизни. Например, *Конфуций* еще в VI в. до н.э. в своих изречениях утверждал, что злобу и заносчивость, а с ними и конфликты, порождают, в первую очередь, неравенство и непохожесть людей. *Аристотель* полагал, что человек по природе своей существо общественное; отдельный человек представляет собой лишь часть более широкого целого – общества; заложенное в человеке начало придает ему способность к взаимопониманию и сотрудничеству с другими людьми. Не исключалась при этом и склонность к вражде, ненависти и насилию. По мнению Аристотеля, источники распрей состоят в неравенстве людей по обладанию имуществом и получению почестей, а также в наглости, страхе, пренебрежении, происках, несходстве характеров, чрезмерном возвышении одних и унижении других.

Однако уже в древности толкование конфликта в научной среде было неоднозначным. Анализ трактатов того времени, проведенный *А. Анцуповым* и *А. Шипиловым*, показывает, что среди философов, например, не было единства относительно функций конфликта в обществе. Так, древнегреческий философ *Гераклит* (конец VI — начало V вв. до н.э.) считал, что конфликт органически присущ всем предметам и явлениям, а потому неизбежен, и в силу этого — не может получить отрицательной или положительной оценки. В то же время только отрицательно оценивали конфликты (в основном социальные) такие философы, как *Платон* (428 — 348 гг. до н.э.) и *Геродот* (490 — 425 гг. до н.э.). Правда, сам термин «конфликт» при этом в ученой среде еще не употреблялся. Чаще философы употребляли термин «насилие», но уже видели, что конфликт не исчерпывает собой всей жизни, а представляет лишь ее часть. Дальнейшее развитие теория насилия получила в трудах *Цицерона* (106 — 43 гг. до н.э.), который в трактате «О государстве» предложил разделять насилие на «справедливое» и «несправедливое» и выдвинул тезис о «справедливой и благочестивой войне».

С наступлением новой эры развития человеческой цивилизации конфликтологическая мысль была направлена на обоснование необходимости бесконфликтного взаимодействия религии и общества. Особенно это стало заметно в Средние в.. Так, в частности *Аврелий Августин Гиппонский Блаженный* (345 — 430 гг.) обосновал единство человеческой и божественной истории, протекающей одновременно в противоположной и неразделимой сферах. В работе «О граде божьем» он определил, что решающим является не сам процесс конфликта, а цель. Т.е. гипотетически, в случае удовлетворения всех потребностей индивида, он не должен конфликтовать. При этом стоит отметить, что сегодня многие конфликтологи считают, что его рассуждения о войне и мире звучат вполне современно: «... *Те, которые нарушают мир, не ненавидят его как таковой, а хотят лишь другого мира, который отвечал бы их желаниям*».

Когда в мире утвердилась христианская религия, основанная на идеях человеколюбия, равенства всех перед Богом, добиться прочного мира между людьми опять-таки не удалось. Причем столкновения продолжались не только между верующими и неверующими, но и между самими единоверцами. По этому поводу

Эразм Роттердамский (1469–1536) замечал: *«Наибольшим абсурдом является то, что Христос присутствует в обоих лагерях, как будто сам с собой ведет борьбу».*

В эпоху *Возрождения* и *Реформации* очень содержательную попытку системного анализа конфликтов (преимущественно социальных) сделал *Николло Макиавелли* (1469–1527 гг.) в трактате «Государь». Он считал конфликт универсальным признаком общества и объяснял это природной порочностью человека. А *Фрэнсис Бэкон* (1561–1626) впервые представил анализ причин социальных конфликтов.

С наступлением эпохи *Просвещения* и *Нового времени* интерес к теории конфликта среди ученых возрос. Уже ни у кого не возникало сомнений в том, что это явление присуще всему обществу и носит социальный характер. Это доказала и работа *Адама Смита* «Исследования о природе и причинах богатства народов» (1776 г), в которой впервые конфликт был рассмотрен как социальное явление. В ней была также высказана мысль, что в основе конфликта лежит деление общества на классы и экономическое соперничество. Это деление и является движущей силой развития общества, выполняющей полезные функции. В дальнейшем о противоречиях в природе, обществе, мышлении, о борьбе между людьми, классами, государствами ученые стали размышлять все больше и больше (Ж.-Ж. Руссо, И. Кант, Г. Гегель, К. Маркс, В. Соловьев, И. Бердяев и др.). В ходе научного обсуждения выявилось два различных подхода к пониманию природы социального конфликта, которые ученые определили как **пессимистический** и **оптимистический**.

Пессимистический подход наиболее четко выразил английский философ *Томас Гоббс* (1588–1679) в своей книге «Левиафан» (1651). *«Человек, – полагал он, – по своей естественной природе является существом эгоистическим, завистливым и ленивым. Поэтому первоначальное состояние человеческого общества он оценивал как «войну всех против всех». Когда это состояние стало для людей непереносимым, они заключили между собой договор о создании государства, которое, опираясь на свою огромную силу, сравнимую лишь с мощью библейского чудовища Левиафана, способно избавить людей от бесконечной вражды».* Таким образом, негативно оценивая человеческую природу, Т. Гоббс

не видел другого способа преодоления порочности людей кроме применения государственного насилия.

Оптимистический подход представил обществу французский философ *Жан-Жак Руссо* (1712–1778), который в отличие от Гоббса считал, что человек по своей природе добр, миролюбив, создан для счастья. *«Источником конфликтов в современном обществе, по его мнению, явились недостатки в его организации, заблуждения и предрассудки людей и прежде всего их приверженность частной собственности. Важнейшим инструментом восстановления естественных для людей отношений мира и согласия должно стать создаваемое ими по взаимному договору демократическое государство, опирающееся преимущественно на ненасильственные, воспитательные средства, которые в наибольшей степени соответствуют сущности чело-в.»*

В XIX – XX вв. дальнейшее развитие теории конфликта было направлено на обоснование его психологических и социологических основ, а также осуществлялся переход от теоретического описания конфликта к практической работе с ними. С точки зрения психологии большой вклад в исследование конфликтных ситуаций внес *Зигмунд Фрейд* (1856–1939 гг.). Он пришел к выводу, что *главным источником психических расстройств и стрессов является изначально, от природы присущий человеческой психике конфликт между сознательным и бессознательным, между смутными влечениями (особенно сексуальными) и требованиями моральных и правовых норм, что служит главным источником всех конфликтов.* В то же время *Альфред Адлер* в противовес З. Фрейду утверждал, что личность нельзя брать в отрыве от общества, ибо человек – прежде всего социальное существо. *Карл Юнг*, также отказавшись от фрейдистской теории сексуальности, придавал огромное значение влечениям и тенденциям индивида как на «поверхности» сознания, так и на подсознательном уровне, полагая, что поведение и поступки личности определяют психическая энергия человека, ее обращенность на внешнюю среду или внутрь самой личности. Социологи, в лице *Георга Зиммеля*, разрабатывали теорию конфликта, исходя из его социальной значимости и позитивной ценности как стимулирующего средства и фактора. Г. Зиммель даже ввел в научный оборот термин «социология конфликта». В итоге в начале XX в. конфликт окончательно был признан нормальным

социальным явлением. При этом указывалось на ряд биологических, психологических, социальных и других факторов, которые порождают конфликты.

В середине XX в. результаты исследований психологического поведения людей в конфликтах и социологии конфликта постепенно все больше стали применяться в практике разрешения реальных конфликтов и в обучении искусству управления конфликтами. Были разработаны специальные программы и методики: *психологического тренинга*, нацеленного на обучение конструктивному поведению в условиях конфликтной ситуации (Горовиц и Бордман), *методика постепенных и обоюдных инициатив по разрядке напряженности* (ПОИР), предназначенная для снижения конфликтности в международных отношениях (Ч. Освуд), *переговорные методики* разрешения конфликта (Дж. Скотт, Д. Дэна, Г. Келман, Т. Крум и др.), *Гарвардский метод принципиальных переговоров* (Р. Фишер и У. Юри), *методика переговоров с участием посредников медиаторов* (В. Линкольн, Л. Томпсон, Р. Рубин, Ф. Форсайт и др.) и др. Создание эффективных методов медиации проведения переговоров с помощью медиаторов привело в 1970–1980-х гг. к тому, что появились специалисты-практики, способные оказать реальную помощь в успешном разрешении конфликтов путем хорошо организованного процесса.

Если определять временные рамки оформления проблемы конфликта как относительно самостоятельной, то необходимо отметить, что в конфликтологической литературе есть два мнения на этот счет. Так, по мнению *Б. Хасан* и *П. Сергоманова*, следует начинать период самостоятельности конфликтологии с работы *Г. Зиммеля* «Конфликт современной культуры» (1918). В этой книге Г. Зиммелем впервые предпринята попытка рассмотреть конфликт как системное и необходимое явление культуры в целом, а не как предмет отдельного научного знания. Г. Зиммель писал: «Как только жизнь возвысилась над чисто животным состоянием до некоторой духовности, а дух, в свою очередь, поднялся до состояния культуры, в ней обнаружился внутренний конфликт, нарастание и разрешение которого есть путь обновления всей культуры. Скрытый смысл упомянутой эволюции заключается в том, что жизненная стихия, беспокойная в своем вечном движении, ведет постоянную борьбу с продуктами собственной деятельности, отверделыми ее остатками,

противящимися ее напору. Но так как ее внешнее бытие может осуществиться лишь в определенных формах, то весь этот процесс представляется нашему сознанию как процесс зримого вытеснения старых форм новыми. Непрерывная изменчивость содержания отдельных культурных явлений и даже целых культурных стилей есть осязаемый результат бесконечной плодovitости жизни, но одновременно и манифестация того противоречия, в каком неизменно находится вечное становление с объективной значимостью и самоутверждением форм. Жизнь движется от смерти к бытию и от бытия к смерти». Другая группа ученых за точку отсчета берет работы *Р. Дарендорфа* и *Л. Козера* (50–60-е гг. XX в.), в которых конфликт приобрел более определенное описание, а его существование в социальном пространстве встраивалось в более строгие рамки.

В 70–90-е гг. XX в. в западных исследованиях конфликта определились два основных направления: *первое* – распространено в Западной Европе (Франция, Голландия, Италия, Испания) и связано с изучением самих конфликтов; *второе* – распространено в США и связано с изучением мира и согласия.

1986 г. был объявлен ООН годом мира. В связи с этим в Австралии был создан первый Международный центр разрешения конфликтов, ведущий практическую работу по улаживанию конфликтов и обучению этому искусству. Сегодня конфликтологические центры с аналогичными задачами работают во многих странах мира.

В 1990-х гг. в нашу страну также вошла практика медиаторства. Большую роль в этом сыграла Российско-Американская программа по конфликтологии, в рамках которой было организовано обучение конфликтологов-медиаторов. На этой основе в Санкт-Петербурге в 1993 г. был открыт первый в России Центр разрешения конфликтов, а в 1997 г. создан Кубок конфликтологов, объединивший профессиональных конфликтологов-медиаторов.

В то же время стоит отметить, что, по мнению *А. Анцупова*, научное изучение конфликтов в России началось только в 20-е гг. XX в. При этом, несмотря на то, что отечественные мыслители испытывали существенное влияние зарубежных течений, они смогли в своих трудах отразить своеобразие российского общества начала XX в. *П. Лавров* и *Н. Михайловский*, представители так называемого

субъективного идеализма, главным двигателем и, следовательно, мерилом прогресса признавали личность, ее всестороннее развитие в кооперации с другими людьми. Отсюда ими выводилась необходимость предотвращать конфликты между личностью и обществом. Авторами утверждалось, что прогрессу способствует не борьба за существование, а взаимопомощь и солидарность людей. Схожие теоретические положения лежали в основе социологических концепций идеологов народничества – *М.Бакунина, П.Кропоткина П.Ткачева*. Заметный вклад в область конфликтологического знания внес *Питирим Сорокин*, ставший выразителем идей интеграции социальных и культурных систем. По его словам, «конфликт непременно связан с удовлетворением потребностей людей, его источник заключен как раз в подавлении определенных, преимущественно базовых потребностей человека».

В 20-е гг. XX в. отмечается появление первых отечественных работ, в которых проблема конфликта впервые выделялась как самостоятельная (К. Тахтарев, В. Бехтерев, А. Звоницкая, Л. Карсавин). В 1924 г. была опубликована работа *П. Гриффина* и *М. Могилевского*, посвященная трудовым конфликтам в организациях, носившая в большей степени психологический характер. Однако по политическим причинам в последующие гг. произошло реальное уничтожение отечественной конфликтологии и установление господства идеологии «бесконфликтности» социалистического общества. Как результат в период с 1924 по 1989 гг. конфликтологические исследования в СССР были серьезно зависимы от господствующей идеологии.

В современной России самостоятельные конфликтологические исследования стали проводиться только с конца 1990-х гг. Однако, несмотря на это, у нас в стране уже сегодня существуют десятки кафедр конфликтологии, ассоциации конфликтологов – общественные организации, издаются журналы – «Социальный конфликт», «Конфликт и консенсус», «Российская конфликтология». Среди наших российских ученых-теоретиков и практиков конфликтологии можно отметить Ф. Бородкина, Н. Коряк, Н. Гришину, А. Здравомыслова, В. Кудрявцева, А. Кармина, А. Дмитриева, А. Зайцева, Э. Уткина, А. Анцупова, А. Шипилова, Е. Степанова, А. Стребкова и др.

Таким образом, подводя итог рассмотрению эволюции зарубежных и отечественных научных воззрений на конфликт, мы можем сказать, что отношение к миру и войне, согласию и насилию в истории человечества всегда было *неоднозначным*.

Противоречивость оценок насилия, считает А. Анцупов, свойственна и для религиозных учений. Например, в *христианстве* отношение к конфликтам противоречиво, а в некоторых аспектах вовсе неразрешимо. В частности, противоречивое отношение к насилию содержат книги Ветхого и Нового Заветов. С одной стороны, проповедуется ненасилие (подставь вторую щеку), с другой в книге «Исход» мы встречаем определение Бога как «мужа брани». Воззвание же к богу приносит победу в сражениях. *Согласно результатам контент-анализа текста Библии, проведенного Анцуповым, Калаевым и Шипиловым, из 12407 понятий и категорий 1909 отражают проблему насилия (15.39%). Наиболее часто употребляемая в группе «насилие» категория — это категория «наказание» и производные от нее (25.9%). Призывы убить, убивать составляют 20.8% группы «насилие», ненависть и злоба — 13.3%. Среди категорий группы «мир и согласие» наиболее часто употребляется группа слов со значением «помощь, поддержка» — 26%.*

По поводу конфликтов в христианской церкви католический теолог Фома Аквинский писал: *«Что касается церкви, она исполнена милосердия и стремится обратить заблуждающихся; оттого она не тотчас осуждает, но после первого и второго увещевания, как учит апостол. Если же еретик и после этого продолжает упорствовать, церковь, не надеясь на его обращение, заботится о спасении других, устраняет его из церкви посредством отлучения, а затем, предает его светскому судье, чтобы он устранил его из мира посредством смерти... Если бы и все грешники были истреблены подобным образом, это не было бы противно ведением Божьим...».*

Анализ священных книг другой мировой религии — *ислам* показывает, что в вопросе о сущности конфликтов она также противоречива. Суть исламской концепции мирового устройства заключается в многовариантности, которая обусловлена всемогущей волей Аллаха и изложена в Коране: *«А если пожелал твой Господь, то Он сделал бы людей народом единым. А они не перестают*

разногласить». В Священной Книге мусульман предписывается не выбирать верующим в Аллаха друзей из иудеев и христиан, стараться быть первым в добрых делах. Правоверным необходимо всегда помнить об учении Аллаха как единственной надежной опоре жизни, не допускать принуждения к религии и вести борьбу за расширение геостратегического пространства ислама. Это связано с тем, что для мусульман «зло» воплощено в иноверии, мир для них делится на «дар аль-ислам» — обитель ислама и «дар аль-харб» — обитель войны, мир неверных.

Буддизм и индуизм в этом смысле более последовательны и не приемлют насилие. В классическом буддизме нет даже такого понятия – «зло» (Сатана). Только в последнее время многочисленные межрелигиозные конфликты побудили приверженцев буддизма заговорить о насилии.

Конфликт как явление, играющее ключевую роль в жизни человека и общества, во все времена находил свое место и в искусстве. Искусство — это «зеркало человеческой души» и, пусть не всегда прямое, но зеркало человеческой истории, также запечатлело в своем содержании конфликты и отношение к ним. Курьезен, но показателен такой факт: в 1948–1952 гг. в советском журнале «Театр» шла масштабная дискуссия о целесообразности рассмотрения конфликта в художественном произведении. Результат дискуссии — своеобразный лозунг — «Конфликту быть!»

Отразилась проблема конфликта и в народном творчестве в форме многочисленных поговорок и фразеологизмов. В словаре В. Даля помимо 200 000 слов собрано 30 тысяч пословиц, поговорок, присловий и загадок. При подсчете количества пословиц, идиоматических оборотов и метафор, характеризующих различные конфликтные ситуации и противоречия, А. Аницуповым и А. Шипиловым в качестве ключевых слов были взяты следующие — мир, согласие, брань, драка, ссора. Оказалось, что с ними связано свыше 700 соответствующих фразеологизмов. Среди них 21,2% имели ключевое слово «согласие»; 5,2% — «мир»; 14,3% — «ссора»; 52,7% — «драка»; 6,6% — «брань». Частое использование ключевого слова «драка», считают ученые, свидетельствует о том, что на обыденном уровне для разрешения противоречия применялись в основном методы силового воздействия, которые считались наиболее эффективными: «Чем ругаться, лучше собраться и подраться»;

«Разорви тому живот, кто неправдою живет»; «Не все горлом, но и руками» (т. е. дракой); «Не говоря худого слова, да в рожу»; «Больше дерутся, так смирнее живут» и т.д. Общий анализ русских пословиц и поговорок позволил конфликтологам установить, что в целом в 40.5% пословиц и поговорок насилие одобряется, а в 43.2% одобряется согласие. Исходя из этого, можно сказать, что опыт народа приблизительно одинаково оценивает эффективность насилия и согласия в решении конфликта.

Таким образом, можно с полной уверенностью сделать вывод, что и наука, и религия и, искусство, и народный фольклор придавали проблеме конфликта очень важное значение. Однако, только начиная со второй половины XX в., когда на Западе появился целый ряд работ, посвященных анализу конфликтов, можно говорить о конфликтологии как о самостоятельной области знания.

2. Характеристика конфликтологии как научной дисциплины

В трудах *А. Кармина* отмечено, что слово «конфликтология» пришло в русский язык из латыни. Это одно из международных слов, которые радуют переводчиков, — они не нуждаются в переводе, поскольку понятны и так: и звучание, и значение их во всех языках примерно одинаково. В русском языке, считает *А. Вишневская*, слово *конфликт* стало употребляться с XIX в.. В классическом Толковом словаре живого великорусского языка *В. Даля* его еще нет. А современный Толковый словарь русского языка *С. Ожегова* не только содержит это слово, но и поясняет его примерами, из которых видно, что в XX в. оно имело очень широкую область применения: семейный конфликт, вооруженный конфликт на границе, конфликт с сослуживцами, конфликтная комиссия. В латинском языке (*conflictus*) означает буквально *столкновение*. В словаре Ожегова слово конфликт толкуется как столкновение, серьезное разногласие, спор. Этимология слова «конфликтология» состоит из двух составляющих: *конфликт* — «столкновение» и *логос* — «слово, знание, учение» и в комплексном переводе может означать — *знание о конфликтах, конфликтных ситуациях*.

Конфликтология — комплексная научная дисциплина, изучающая природу, сущность, причины возникновения конфликтов,

закономерности их функционирования и развития, пути преодоления конфликтов.

Социальная конфликтология — изучает конфликты социальных субъектов: социальных общностей (классов, стратов, групп и т.п.), социальных институтов (семья, армия, система образования, государство, церковь, политические партии и т.п.), исторических общностей, обществ и цивилизаций.

Объектом конфликтологии являются социальные противоречия и социальные конфликты в самых разнообразных своих проявлениях во всех сферах жизнедеятельности общества.

Предметом конфликтологии является изучение природы, причин, механизмов действия конфликтов в обществе, а также разработка технологий их выявления, отслеживания и урегулирования или разрешения. Это могут быть: конфликты как стороны общественных противоречий; конфликтные ситуации, социальные напряженности, социальные депривации; прогнозирование, предупреждение, разрешение конфликтов и т.п.; причины, условия, поводы конфликтов; стороны конфликтов (чувства, идеи, ценности; индивиды с разными интересами; социальные институты и т.п.); основные типы субъектных конфликтов в обществе (институциональные, формационные и т.п.); основные типы предметных конфликтов в обществе (экономические, политические и т.п.); конфликты как процессы, имеющие определенную структуру и условия протекания (становление, развитие...) и т.д.

Итак, мы подошли к определению самого основного понятия в данной науке: определению категорий «конфликт» и «социальный конфликт». Однако вначале отметим, что у современных конфликтологов нет единства в определении понятия «конфликт» и «социальный конфликт». Кроме того, очень часто в литературе понятие «конфликт» и «социальный конфликт» употребляются как синонимы.

Один из родоначальников социальной конфликтологии *Л. Козер* определяет социальный конфликт как идеологическое явление, отражающее устремления и чувства социальных групп или индивидов в борьбе за объективные цели: власть, изменение статуса, перераспределение доходов, переоценку ценностей и т.п.

А. Дмитриев под **социальным конфликтом** понимает тот вид противостояния, при котором стороны стремятся захватить территорию либо ресурсы, угрожают оппозиционным индивидам или группам, их собственности или культуре таким образом, что борьба принимает форму атаки или обороны.

Ю. 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.

Согласно *А. Здравомыслову*, **конфликт** — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточка социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями.

Вместе с тем все эти подходы, по мнению *Б. Хасан*, несмотря на их разнопредметные основания и, отсюда, существенно различающиеся языки описания, роднит достаточно ясно выраженное представление о конфликте: *во-первых*, как о явлении, случающемся с человеком (людьми), т.е. таком феномене, который происходит необходимо-неизбежно и несет на себе отпечаток негативизма; *во-вторых*, как о явлении, имеющем однозначно линейный характер (предпочтение-отвергание, победа-поражение, выигрыш-проигрыш). Исходя из этого, в дальнейшем будем придерживаться следующих толкований категорий «**конфликт**» и «**социальный конфликт**».

Конфликт – активные взаимонаправленные действия каждой из сторон для реализации своих целей, окрашенные сильными эмоциональными переживаниями.

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

Конфликтология как междисциплинарная наука самым тесным образом связана с другими науками, причем эта связь двусторонняя: *с одной стороны*, конфликтология черпает из этих

наук методологические и теоретические основы, с другой, конфликтология способствует выработке технологий разрешения конфликтов в системе этих наук. В их числе: **философия** — выступает как методология конфликтологии, в первую очередь, философские исследования противоречий и конфликта, законы и категории философии; **политология** — проблема власти, овладение которой — всегда, как правило, конфликт между партиями, движениями или личностями; **право** — основная проблема, возникающая на стыке этих дисциплин — противоречия, возникающие между законом и личностью вследствие неисполнения закона либо государством, либо личностью; **социология** — изучая проблемы социума и общества в целом, она самым тесным образом сталкивается с конфликтами, а ее методологическая база служит *фундаментом* конфликтологических исследований. Всего конфликтология взаимодействует с 11-ю науками. При этом 70% этого взаимодействия приходится на политологию и социологию.

Первые попытки создать *социологическую теорию* совершенствования социальной системы, где бы обосновывалась роль конфликта, относятся ко второй половине XIX в.. В этот период появилась работа английского социолога *Герберта Спенсера* «Основы социологии», где подчеркивалась мысль об универсальности самого явления. Приблизительно в это же время развивалась марксистская теория конфликта, основные тезисы которой заключались в следующем:

глубина конфликта между господствующим и подчиненным классом прямо пропорциональна неравномерности распределения в системе дефицитных ресурсов;

вероятность сомнений подчиненных классов в справедливости распределения ресурсов тем более вероятна, чем выше порог осознания ими собственных интересов;

открытый конфликт между господствующим и подчиненным классом тем вероятнее, чем глубже осознание последним незаконности распределения ресурсов;

поляризация противостоящих классов будет тем сильнее, чем более развита структура политического руководства, которая, в свою очередь, зависит от идеологической унификации членов коллектива;

*степень насильственности конфликта прямо пропорциональна степени поляризации господствующих классов;
уровень насильственности конфликта определяет уровень структурных изменений системы и степень перераспределения недостающих ресурсов.*

В первой половине XX в. проблема конфликта в социологии развивалась в рамках системно-функциональной школы. В 1908 г. работа немецкого социолога Г. Зиммеля «Социология» ознаменовала собой появление нового направления изучения конфликта — *функциональной теории конфликта*. Исследуя функции конфликта, Г. Зиммель предложил широко распространенную в настоящее время идею о его позитивном значении при наличии соответствующих условий. В конфликте, по мнению Г. Зиммеля, отражаются два важнейших типа социальных связей: **противостояние** и **объединение**. Согласно теории Зиммеля, конфликты неизбежны. Их неизбежность заложена в самой природе человека. Один из основных источников возникновения и развития конфликтов изначально присущая людям агрессивность, априорный инстинкт борьбы, первичная потребность во враждебности. Формы проявления агрессивности ограничены общественными нормами.

В середине XX в. появились новые теории конфликта. Теория *структурного функционализма* была сформулирована и обоснована Т. Парсонсом в работе «О структуре социального действия» (1937 г.). Он рассматривал конфликт не как следствие, а как причину дестабилизации общества, как социальную аномалию. По Т. Парсонсу конфликт дисфункционален, деструктивен и разрушителен. Поэтому Парсонс даже не использует термин «конфликт», вместо него в его теории работает категория «напряженность». Теория *позитивно-функционального конфликта* стала основой книги Л. Козера «Функции социального конфликта» (1956 г.), в которой автор обосновал положительную роль конфликта. *По мнению Л. Козера, борьба между группами способствует разряжению напряжения, выходу негативных эмоций, люди больше узнают друг друга, конфликт выполняет тестирующую функцию. Однако для этого конфликт должен быть управляем.* В разработке своей теории Козер исходил, прежде всего, из идей Зиммеля и Маркса. Себя он считал социалистом и радикалом, а Маркса назвал классическим теоретиком конфликта. Исходным материалом для Козера послужил критический

анализ противоречий, социального неравенства, власти, содержащийся в трудах Зиммеля и Маркса.

Теория конфликта строится Козером на критике концепции структурно-функционального анализа Парсонса. Но Козер выступает не против стабильности и социального порядка, а против методологического подхода к обществу, игнорирующего противоречия, столкновения интересов, конфликтный характер властных отношений. Л. Козер отмечает: *«Обществу присуще фатально неизбежное социальное неравенство, вечная психологическая неудовлетворенность членов общества и проистекающая отсюда напряженность между индивидами и группами, обусловленная их чувственно-эмоциональной, психической расстроенностью, от случая к случаю разряжающаяся в их взаимных коллизиях. Поэтому социальный конфликт сводится к напряженности между тем, чт.е., и тем, что должно быть в соответствии с чувствами известных групп и индивидов. Постоянным источником и причиной современных социальных конфликтов является дефицит ресурсов, не только материальных, но и политических, ресурсов власти, престижа, которые существуют в любом обществе, поэтому пока существует общество, будет напряженность, будут конфликты, особую роль будет играть борьба людей за власть, престиж, уважение».*

Появление работ Зиммеля, Парсонса, Козера окончательно доказали, что социальные конфликты в обществе могут выполнять двойного рода функции: и негативные (деструктивные), и позитивные (конструктивные). Согласно М. Дойчу — автору одного из самых авторитетных на Западе пособий по разрешению конфликтов, деструктивным конфликт является в том случае, «если его участники недовольны исходом конфликта и чувствуют, что что-то потеряли». Если же все участники удовлетворены — конфликт конструктивен.

К важнейшим **негативным** функциям конфликта относятся: *ухудшение социального климата, снижение производительности труда, увольнение части работников в целях разрешения конфликта; неадекватное восприятие и непонимание конфликтующими сторонами друг друга; снижение процесса сотрудничества между конфликтующими сторонами в ходе конфликта и после него; дух конфронтации, затягивающий людей в борьбу, и заставляющий их стремиться к победе во что бы то ни стало, чем к решению*

реальных проблем и преодолению разногласий; материальные и эмоциональные затраты на разрешение конфликта и др.

Главными **позитивными** функциями социального конфликта являются: конфликт не дает сложившейся системе отношений застыть, окостенеть, он толкает ее к изменению и развитию, открывает дорогу инновациям, способным ее усовершенствовать; он играет коммуникативно-информационную и связующую роль, поскольку в ходе конфликта его участники лучше узнают друг друга (в возникающих при конфликте критических ситуациях выявляются незаметные до того достоинства и недостатки людей, создаются условия для оценки людей по их моральным качествам – стойкости, мужеству и т.д., для выдвижения и формирования лидеров); конфликт способствует структурированию социальных групп, созданию организаций, сплочению коллективов единомышленников; он снимает синдром покорности, стимулирует активность людей, развитие личности, рост у индивидов чувства ответственности, осознание ими своей значимости; развязывание конфликта снимает подспудную напряженность и дает ей выход (как выхлопной клапан); конфликт выполняет диагностическую функцию (иногда полезно даже спровоцировать его, чтобы прояснить обстановку и понять состояние дел), а также способствует созданию новых форм и социальных институтов (т.е. функция нормотворчества).

В начале 60-х гг. XX в. американский социолог К. Боулдинг предпринял попытку создать универсальное учение о конфликте — **«общую теорию конфликта»**. Первоначальную предпосылку появления конфликта он усматривал в природе человека, в его извечном стремлении к борьбе. Ученый выделил две модели конфликта — **статическую и динамическую**. **Статическая модель** подвергает анализу все стороны конфликта и отношения между ними. **Динамическая модель** рассматривает конфликт через изучение интересов сторон. Можно сказать, что эта теория находится на стыке социологии и психологии.

В конце 60-х гг. XX в. немецкий социолог и философ Р. Дарендорф обосновал новую теорию социального конфликта, которая распространилась под названием **«Конфликтная модель общества»**. Она зафиксирована в основном труде ученого — **«Класс и классовый конфликт в индустриальном обществе»**. «Тот, кто умеет справиться с конфликтами путем их признания и регулирования,

писал Р. Дарендорф, тот берет под свой контроль ритм истории. Тот, кто упускает такую возможность, получает этот ритм себе в противники».

Если Л. Козер рассматривал разрешение конфликтов как фактор интеграции и стабильности социальных систем, то Дарендорф предложил *окончательно отказаться от позитивистской методологии в форме структурно-функционального анализа*. Он писал: «Вся общественная жизнь является конфликтом, поскольку она изменчива. В человеческом обществе не существует постоянства, поскольку нет в нем ничего устойчивого. Поэтому именно в конфликте находится творческое ядро всяких сообществ и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами». Конфликт, считает Р. Дарендорф, рождается вследствие сопротивления давлению и господству одной силы над другой. Таким образом, основная причина конфликта отношения господства и подчинения, отношения власти, неравенство разных социальных групп в социальной структуре общества. Поскольку социальное неравенство существует в любом обществе, то и конфликты – неизбежный спутник взаимодействия социальных групп.

Помимо приведенных нами теорий и концепций, существуют и другие. Если все имеющиеся в различных науках концепции социального конфликта обобщить и сгруппировать, то сегодня можно говорить о следующих концепциях: *социально-биологическая*, утверждающая, что конфликт присущ человеку, как и всем животным (*Ч. Дарвин, Г. Спенсер, У. Самнер*); *социально-психологическая*, объясняющая конфликт посредством теории напряженности (*З. Фрейд, К. Лоренц, К. Левин*); *теория насилия*, утверждающая, что социальный конфликт воспроизводится обществами с определенной социальной структурой (*К. Маркс, Ф. Энгельс, В. Ленин, Мао Цзедун*); *структурного функционализма*, рассматривающая конфликт как искажение, аномалию социальной действительности (*Т. Парсонс, Э. Мэйо*); *диалектическая концепция*, утверждающая, что конфликт функционален для социальных систем, созидателен (*Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг*).

Характеристика науки предусматривает также выделение ее закономерностей и категорий. **Категории** — это основные наиболее общие, фундаментальные понятия науки, отражающие

существенные стороны ее предмета. Конфликтология оперирует теми категориями, которые объективно отражают реальные конфликты и все, что происходит в процессе их развертывания. В качестве таких базовых категорий принимаются: *конфликт; социальное противоречие; социальная напряженность; противоположные общественные интересы, цели, ценности; субъекты конфликта; объект (предмет) конфликта; структура и динамика конфликта, последняя, в свою очередь, включает: возникновение, развитие, регулирование, управление конфликтом* и др. Теория и практика показывают, что поскольку эта наука занимается исследованием конфликтов, причин их возникновения, динамики протекания и путей урегулирования, то именно эти проблемы должны отражаться и в ее закономерностях. Следовательно, можно с большой степенью уверенности утверждать, что систему законов (закономерностей) конфликтологии составляют закономерности возникновения, динамики и урегулирования конфликтов в различных сферах общества.

В заключение остановимся на функциях конфликтологии, которые вытекают из ее теоретико-прикладного характера. Следует отметить следующие функции конфликтологии:

теоретико-познавательная — разработка фундаментальных теоретических проблем конфликтологии, вклад в развитие социальных наук;

аналитическая — исследование в рамках теории среднего уровня обогащает социальные исследования и политологические знания о механизмах общественных процессов;

конструктивная — поиск наиболее приемлемых приемов урегулирования и разрешения конфликтов;

прогностическо-управленческая — изучение конфликтов на эмпирическом уровне в сочетании с теорией, позволяет разрабатывать прогностические модели конфликтного действия общественных субъектов и методы управления ими.

Таким образом, существенной особенностью конфликтологии является ее комплексный характер. Поскольку конфликты имеют место во всех сферах общественной жизни и на всех уровнях ее организации и развития, то ими интересуются представители различных социальных дисциплин.

Глава 2. ВВЕДЕНИЕ В ОБЩУЮ ТЕОРИЮ КОНФЛИКТА

*Никто не побежден до тех пор,
пока не признает себя побежденным.*
(Элен Келлер)

Учебные вопросы:

1. Структура и функции конфликта.
2. Причины возникновения конфликтов.
3. Динамические показатели конфликта.
4. Фазы динамики конфликта.

1. Структура и функции конфликта

Сравнительное исследование различных конфликтологических концепций, предложенных зарубежными и отечественными учеными, позволяет сделать вывод, что к основным структурным элементам социального конфликта, как правило, относят: *субъектов конфликта, взаимоотношения между ними* (или социальное поле конфликта), *предмет* (или спорный вопрос, проблему), по поводу которого он складывается, *состояние окружающей среды*, в которой конфликт возникает и развивается. Рассмотрим характеристики каждого из этих элементов.

В любом конфликте есть как минимум две конфликтующие стороны, к которым относятся как отдельные индивиды, так и группы. Стороны конфликта, как правило, различают по следующим объективным характеристикам.

Во-первых, по *ролям*, которые они играют в конфликте. *Роль* — некая идеальная модель совокупности прав и обязанностей. По включенности в конфликт роль может быть *прямой* и *активной* (субъект конфликта) или *косвенной* и *вспомогательной* (косвенный – второстепенный участник конфликта).

Субъект конфликта – это активная сторона, способная создать конфликтную ситуацию и влиять на динамику развития конфликта в зависимости от своих интересов. Субъекты составляют основные структурные элементы любого конфликта, поскольку выступая его противоборствующими сторонами, они своими действиями порождают сам конфликт, придают ему те или иные

содержание и остроту, определяют его течение и изменение. Качественная идентификация субъектов конфликта помогает определить его предмет, спрогнозировать динамику и возможные варианты разрешения. Согласно *К.Боулдингу*, **субъектами конфликта могут выступать либо отдельные индивиды, либо состоящие из них общности, группы**. Исходя из этого, *по участвующим в конфликте субъектам* можно выделить: конфликты между отдельными личностями – *межличностные*; конфликты между отдельной личностью и группой — *личностно-групповые*; конфликты между группами – *межгрупповые*.

Особым видом конфликта считают *внутриличностный* конфликт, в котором индивид как бы «раздваивается» на противостоящих в нем двух субъектов, испытывая внутреннюю борьбу с самим собой за то, какое принять решение.

Косвенный (второстепенный) участник конфликта – это пассивная сторона, оказывающая субъекту конфликта определенную помощь. Косвенные участники конфликта также характеризуются ролевым поведением, т.е. они могут (по А. Дмитриеву):

провоцировать конфликт для достижения собственных интересов (это *подстрекатель, провокатор*);

содействовать уменьшению остроты или полному прекращению конфликта (*посредник, медиатор, судья*);

поддерживать ту или иную сторону или обе стороны одновременно (*пособник, союзник или группа поддержки*);

планировать конфликт и руководить его протеканием (*организатор* конфликта);

стать *жертвой* конфликта.

Во-вторых, по **рангу** — позиции, занимаемой одной из сторон по отношению к противоборствующей стороне. *Ф. Бородкин* и *Н. Коряк* выделяют четыре ранга оппонентов – субъектов конфликта:

оппонент 1 ранга – человек, *выступающий от своего собственного имени и преследующий собственные интересы*;

оппонент 2 ранга – *отдельные индивиды, преследующие групповые интересы*;

оппонент 3 ранга – *структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп*;

оппонент 4 ранга – *государственные структуры, выступающие от имени закона*.

В-третьих, по **социальному статусу** — общим положением личности или группы в обществе, связанным с определенной совокупностью прав или обязанностей.

Чтобы раскрыть сущность субъектов конфликта, необходимо проанализировать их *количественный* и *качественный состав*, *уровень организации*, *объем ресурсов* и другие переменные, имеющие к ним отношение.

Выяснение **количественного состава** в индивидуальном аспекте состоит в определении того, сколько личностей участвует в конфликте в качестве его *самостоятельных субъектов*. В групповом отношении — определение как наличного состава участников вовлеченной в конфликт группы, так и возможного *мобилизационного потенциала*, т.е. в определении тех, кто реально может пополнить их число.

Характеристики **качественного состава** конфликтующих индивидуальных субъектов можно определить с помощью выяснения типичных форм их поведения, особенностей их психологии, нравственных и социальных норм, которых они придерживаются. В случае групповых субъектов сюда добавляется сопоставление распространенности всего этого как среди рядовых членов конфликтующей группы, так и среди ее лидеров. *К. Боулдинг* выделяет по этому признаку два типа групп: *гомогенные* (однородные) и *гетерогенные* (разнородные). Важность учета *гомогенности* участвующих в конфликте определенных социальных общностей состоит в том, что она обычно благоприятствует коммуникации и росту внутригрупповой сплоченности. *Гетерогенность* внутреннего состава и свойств группового субъекта конфликта, как правило, способствует деэскалации, ослаблению остроты конфликта, в котором он принимает участие, или же содержит возможность такого ослабления.

Уровень организации субъектов конфликта — показатель систематичности и последовательности их действий в процессе развертывания конфликтного противоборства. Что касается *организованности* групповых субъектов конфликта, то помимо систематичности и последовательности их действий, она включает также степень сплоченности их членов.

Конфликтологи выделяют *два* типа групп по уровню организации: группы с более *высоким* и более *низким* уровнями

организации. Для более организованных групп характерны следующие признаки: *выраженная идентичность, приверженность общим интересам, наличие определенной групповой структуры, члены которой играют различные роли в процессе функционирования организации.* Важная роль в таких группах принадлежит ее лидерам, которые уполномочены определять стратегию и тактику защиты групповых интересов в конфликтных ситуациях. Менее организованные группы характеризуются *частичным* и зачастую лишь *временным включением членов в свою структуру*, а также *различным уровнем приверженности этих членов групповым интересам.*

Ресурсный потенциал, находящийся в распоряжении субъектов конфликта, важный показатель его перспективности и результативности. Он во многом определяет решимость субъектов участвовать в конфликтном противоборстве и характер их требований по изменению сложившейся ситуации в нужном для себя направлении, а также их готовность нести издержки ради достижения поставленных целей. Различают *внешний* и *внутренний ресурсный потенциал*. К *внешнему ресурсному потенциалу* относятся право, средства массовой информации, возможные союзники и т.д. К *внутреннему ресурсному потенциалу* субъектов конфликта можно отнести их социальные, материальные, физические, интеллектуальные возможности и навыки, а также находящиеся в их распоряжении ресурсы времени.

С показателем ресурсного потенциала тесно связан такой важный показатель, как ***сила конфликтующих сторон***. Ибо одно дело иметь ресурсы (т.е. располагать определенным ресурсным потенциалом), а другое — уметь использовать их для воздействия на сложившуюся конфликтную ситуацию в соответствии с намеченными целями. Э. Тоффлер выделяет три наиболее важных источника силы: *насилие, богатство и знание*. Насилие он считает низкокачественной силой. Оно может быть использовано как позитивно, так и негативно. Оно гораздо гибче, чем принуждение силой. Поэтому богатство есть сила среднего качества. Сила наивысшего качества исходит из применения знаний. При этом ложные и двусмысленные факты, наряду с правдивыми фактами, научными законами, религиозными взглядами, являются оружием силовой игры и выступают формами знания. Знание выступает наиболее демократическим источником

силы. Знание, насилие и богатство, взаимоотношения между ними, определяют силу в обществе. Современные конфликтологи определяют силу участвующих в конфликте сторон по следующим показателям: *способность каждой из них причинить ущерб противоположной стороне; способность и готовность наладить работающее на их интересы сотрудничество; возможность использовать на своей стороне официальные органы власти; обладание знаниями, содействующими решению вызвавшей конфликт проблемы.*

Проанализировав субъектов конфликта, перейдем к рассмотрению **объекта** и **предмета конфликта**, которые характеризуют его содержательную сторону.

Объект конфликта — конкретная причина, мотивация, движущая сила конфликта, то, к обладанию или пользованию чем стремятся оба субъекта. **Условием возникновения конфликта является притязание одного из субъектов на неделимость объекта, владение им.** В конфликтологии выделяют 3 типа объектов конфликта: во-первых, объекты, которые не могут быть разделены на части, владеть ими совместно с кем-нибудь невозможно; во-вторых, объекты, которые могут быть разделены на части в различных пропорциях; в-третьих, объекты, которыми участники конфликта могут владеть совместно (это ситуация мнимого конфликта). Объект конфликта обладает следующими **характеристиками:**

не существует сам по себе, он становится таковым при наличии интереса к нему со стороны взаимодействующих субъектов (когда появляется желание им обладать, его использовать, контролировать, присвоить и т.д.);

имеет признак дефицитности и необходимости его использования со стороны обоих субъектов;

имеет конкретно исторический характер (например, вторая мировая война происходила за землю, а Третья мировая война в качестве объекта может иметь пресную воду);

имеет релятивистский (относительный) характер, связанный с разными субъективными оценками его значимости для разных субъектов;

может быть реалистическим и нереалистическим — тем, который в самом себе содержит цель и содержание (девиантное поведение не ради достижения каких-то уступок, а ради самого акта).

Практика показывает, что основными объектами возникающих между социальными субъектами конфликтов выступают *ресурсы, статус и духовные ценности*.

Ресурсы в качестве объекта конфликтов выступают наиболее часто, главным образом, в предметном плане обладания ими или стремления к их обретению субъектами в интересах пополнения своего ресурсного потенциала. К ресурсам относят все то, что может быть эффективно *использовано*, т.е. с пользой употреблено для удовлетворения потребностей субъекта, реализации его интересов и целей. Отсюда ясно, что речь идет об определенных *средствах* обеспечения потребностей, вытекающих из них интересов и целей.

В отличие от ресурса, **статус**, являясь объектом конфликта, выступает для них главным образом не как *средство*, а как *условие* обеспечения своей нормальной жизнедеятельности, за которое стоит побороться, если к тому принуждает сложившееся положение вещей.

Духовные ценности, понимаемые, разумеется, не в широком смысле — как все то, что положительно значимо с точки зрения удовлетворения человеческих потребностей, а более узко — как нечто принципиально важное для определенного социального субъекта и его жизнедеятельности, также весьма часто выступают в качестве объекта социальных конфликтов, за который он готов решительно бороться. Они не могут выступать *средством* для обеспечения тех или иных его потребностей, интересов, устремлений субъекта, как это имеет место с ресурсами, а служат для него только *самоцелью*, выражением его понимания самого себя, своей собственной сути, с потерей которой исчезает и он сам как нечто самостоятельное, самоопределяющееся, достойное признания и уважения со стороны общества.

Наряду с выяснением объекта конфликта, не менее важно определить то, что в нем составляет *предмет собственно конфликтного отношения*. **Предмет конфликта** — объективно существующая или мыслимая (воображаемая) проблема, служащая причиной разногласий между сторонами. Иными словами, предмет конфликта — это и есть то противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты вступают в противоборство.

Различия между объектом и предметом конфликта (по А. Кармину).

1. Объект конфликта это та сторона реальности, которая вовлечена в процесс взаимодействия с субъектами конфликта. А предмет конфликта — это различия, разногласия, которые возникают между взаимодействующими сторонами и которые они пытаются разрешить посредством противоборства.

2. Объект конфликта может быть истинным или ложным, потенциальным или актуальным, ложным и иллюзорным, смещенным и т.д. Предмет конфликта всегда реален и актуален.

3. Объект конфликта может быть как явным, так и латентным, тогда как предмет всегда проявляется отчетливо.

Окружающая среда – это совокупность объективных условий конфликта, оказывающих существенное влияние на причины его возникновения и его динамику. С точки зрения уровней социальной системы различают *макро-* и *микросреду*. *Микросреда* — ближайшее окружение субъектов конфликта. *Макросреда* — социальные группы, представителем которых является субъект конфликта, и качества, которые он унаследовал. По природе составляющих компонентов можно выделить *физическую* (гео, климатические, экологические и пр.) и *социальную* (социальными условиями, в которых развивается конфликт, включая его косвенных участников) окружающую среду. Поэтому в конфликтологии принято, что каждый конфликт имеет следующие *характеристики*:

пространственные: географические границы, сферы возникновения и проявления конфликта, условия и повод возникновения, конкретные формы проявления, средства и действия, которыми пользуются субъекты, результат конфликта;

временные: длительность, частота, повторяемость, продолжительность участия каждого субъекта, временные характеристики каждого из этапов;

социально-пространственные: количество и интересы всех участников конфликта.

Кроме микро- и макросреды на социальный конфликт оказывает влияние и *внешняя социальная среда*. Это влияние сказывается, во-первых, на *формировании целей и стратегии конфликтного поведения* (к факторам внешней среды, оказывающим существенное воздействие на состояние и динамику

конфликта, относятся: *средства массовой информации, общественное мнение, вовлечение в конфликтный процесс третьей стороны* и т.д.). Во-вторых, на *степени институционализации социального конфликта* (институционализация конфликта представляет собой создание постоянных или временных форм отношений, в которых происходит взаимодействие сторон и которые способствуют его предупреждению, урегулированию и разрешению; она предполагает наличие или разработку определенных правил, на которых строится процесс поиска совместного решения и урегулирования на его основе возникшего конфликта).

Функция конфликта – это роль, которую играет конфликт по отношению к обществу и его различным структурным образованиям: индивидам, социальным группам, организациям и т.д. Функции конфликта можно разделить на *общие* (проявляющиеся на различных уровнях социальной системы) и *личностные* (проявляющиеся на уровне конкретной личности, индивида). Как уже отмечалось, согласно теории Л. Козера, конфликт несет в себе две группы функций: *положительную* и *отрицательную*. По этому поводу Л. Козер писал: «Группы или системы, которым не брошен вызов, более неспособны к творческой реакции».

Общие положительные функции конфликта: устранение противоречия в функционировании коллектива; создание и поддержание баланса сил; социальный контроль за соблюдением правил, общепринятых норм и ценностей; создание новых социальных норм и институтов, обновление существующих; установление неформальной иерархии в группе или обществе; более глубокое познание участниками конфликта друг друга; снятие синдрома покорности у подчиненных и т.д.

Положительные функции конфликта на личностном уровне: познавательная функция по отношению к тем людям, которые принимают в нем участие; самопознание и коррекция самооценки; ослабление психической напряженности; способствование развитию личности; адаптация и социализация индивидов в группе; способ самоутверждения и самореализации; возможность избавиться от проблем; развитие личности и др.

Общие отрицательные функции конфликта: большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте; возможно значительное ухудшение настроения участников,

появление болезней, насилия и гибели людей; разрушение межличностных отношений; нарушение системы отношений; ухудшение социально-психо-логического климата и т.д.

Отрицательные функции на личностном уровне: ухудшение качества индивидуальной деятельности; разочарование в своих способностях, снижение самооценки; способствование социальной пассивности личности; потеря прежней мотивации, разрушение ценностных ориентаций и т.д.

Таким образом, социальный конфликт как общественное явление в своей структуре содержит субъектов и предмет конфликта, а также конфликтное взаимодействие и окружающую среду и имеет как положительные, так и отрицательные функции.

2. Причины возникновения конфликта

В общепризнанном философском плане понятие «причина» означает явление, действие которого вызывает или производит какое-либо другое явление, которое называется следствием. Длительное время считалось, что существует одна причина возникновения социальных конфликтов: *К. Маркс* считал, что такой причиной является частная собственность и порождаемые ею отношения социального неравенства; *Г. Зиммель* все относил на счет конфликтной природы человека; *Р. Дарендорф* видел причину конфликта в отношении господства и подчинения; *Л. Козер* рассматривал универсальным источником конфликтов борьбу за ресурсы.

Необходимо отметить, что на практике очень часто путают причину конфликта и его повод. **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 искусственно, как говорят, «на пустом месте». *Причина же отражает закономерную связь вещей.*

Для более детального анализа причин конфликта, на основе результатов которого в дальнейшем будет строиться стратегия по разрешению конфликта, в конфликтологии выделили так называемые «*области конфликта*», представляющие его потенциальные причины или *движущие факторы*. Всего было выделено *шесть областей конфликта*, каждая из которых представляет его потенциальную

причину или движущий фактор: «ценности», «отношения», «настроения», «информация», «структура» и «интересы». Стоит заметить, что реальной причиной конфликта может быть только одна область или две и более взаимосвязанных области. Конфликтологическая практика учит, что в ходе конфликта вокруг ценностей, отношений и настроений возникает наибольший накал страстей. Эти области составляют так называемые «*верхние области*» конфликта. А «*нижние области*» конфликта — это информация, структура, интересы. Рассмотрим эти области.

Ценности. Относятся к системе убеждений человека: что правильно и ложно, что хорошо и плохо, справедливо и несправедливо. Различия в ценностях играют существенную роль в каждодневных экономических, политических, духовных и других конфликтах. В любой ситуации, когда один из участников предконфликтной ситуации говорит, например: «*Мы хорошие ребята, а они плохие*», мы видим пример того, как ценности приводят к конфликту.

Отношения. Здесь идет речь о взаимоотношениях сторон в прошлом. В ходе многих конфликтов текущая предконфликтная ситуация является лишь выражением проблем во взаимоотношениях в прошлом. В любом случае суть движущего фактора взаимоотношений находится в прошлом, которое существенно влияет на будущее и препятствует прогрессивному движению сторон.

Настроения. Существуют факторы, не связанные с конфликтом, но которые могут его породить. Это может быть как небольшая семейная ссора, так и серьезная проблема, связанная, например, со здоровьем.

Информация. Проблемы с информацией могут стать серьезным движущим фактором конфликта, который имеет множество форм: слишком мало или слишком много информации; неадекватная информация; недоверие к методам сбора и к методам оценки информации; различия в экспертных оценках и т.д.

Структура. Некоторые конфликты обусловлены структурой или средой, в которой они возникают. Зачастую структурные проблемы возникают вследствие недостатка ресурсов: нехватка денег, времени, людей. Другие примеры структурных проблем включают ограничения в сфере общения и вопросы организационного управления. Суть этого движущего фактора

состоит в том, что в структуре ситуации имеется то, что влечет за собой конфликт.

Интересы. Под интересами понимаются желания и потребности вовлеченных в конфликт сторон. Можно разделить интересы на три категории: *материальные, процедурные и психологические.*

Материальные интересы представляют собой суть вопроса, который рассматривается в ходе конфликта. Например, в споре по контракту материальным интересом различных сторон обычно являются деньги. Одна сторона хочет получить больше, а другая – хочет меньше заплатить (или, еще лучше, ничего не платить).

Процедурные интересы связаны с процессом, при помощи которого будет разрешен конфликт. Зачастую существует совместный процедурный интерес по скорейшему и наименее дорогостоящему разрешению конфликта. Фактически этот простой интерес является одной из мотиваций для людей, вовлеченных в посредничество. В случаях, когда стороны поддерживают отношения, как правило, существует единый процедурный интерес гармоничного развития этих отношений.

Психологические интересы связаны с потребностью людей в уважении и наличии чувства собственного достоинства. Например, людям чрезвычайно трудно признать свою неправоту. Часто они заинтересованы в том, чтобы им не пришлось признаваться в своей неправоте, т.е. в нахождении иных путей разрешения конфликта без потери своего престижа. В других случаях извинения от чистого сердца могут значительно помочь в разрешении конфликта, так как они учитывают психологический интерес (признание) стороны, которая принимает извинения.

Таким образом, *та или иная область только тогда является причиной конфликта, когда она 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. П. Сорокин указывал, что удовлетворение потребности людей является побудителем конфликта. По его мнению, источник конфликтов лежит в подавлении базовых потребностей человека, без удовлетворения которых он не может существовать. А. Маслоу сгруппировал и выделил *пять* иерархически связанных уровней основных

потребностей человека: *физиологические, в безопасности и защищенности, социальные, потребности в уважении, потребности самовыражения*. Жизнь показывает, что в случае неудовлетворения любой из этих потребностей может возникнуть конфликт.

Есть и другая классификация потребностей, краткая, но наиболее обобщающая и рассматривающая потребности личности с точки зрения функционального подхода, т.е. какую основную функцию в жизни человека они выполняют: *биологические потребности, социальные потребности, высшие потребности*.

Биологические потребности включают *физиологические потребности* (удовлетворение голода, жажды, полового влечения и др.) и *потребность в безопасности* (чувствовать себя защищенным, не испытывать страх, быть здоровым). Основная функция биологических потребностей – *«быть живым»*: обеспечить видовое и/или индивидуальное существование человека.

Социальные потребности состоят из *потребности в принадлежности к общности* (необходимость находиться рядом с людьми, быть признанным и принятым ими) и *потребности уважения* (компетентность, достижение успехов, признание, авторитет и др.) Основная функция социальных потребностей — это принадлежать к социальной группе, занимать в ней определенное место, пользоваться вниманием окружающих, испытывая чувство значимости в форме любви, авторитета или власти среди себе подобных. Человек как вид закрепился в «стадном» существовании, и, таким образом, к чисто биологическим потребностям присоединяется требование не просто «быть живым», а *«быть живым в стаде»*.

Высшие потребности – это *познавательно-творческие* (знать, понимать, уметь, исследовать, создавать что-либо новое), *духовные* (познание смысла своего существования и смысла жизни), *нравственные* и *эстетические*. Высшие потребности – это реализация своих способностей, развитие собственной личности, и как следствие, самоактуализация человека.

Необходимо отметить, что если два первых вида потребностей присущи практически всем биологическим сообществам живой природы, то третий вид принадлежит только представителям человеческого сообщества. Именно наличие высших потребностей является видовым признаком человека. Наличие и реализация этих потребностей выполняет функцию «очеловечивания» человека.

В то же время наличие потребности хотя и является необходимым, но это еще недостаточное условие возникновения конфликта. Если удовлетворение потребности не затрагивает интересы других людей, то никакого конфликта не происходит. В. Жуков и Б. Краснов считают, что **интерес** — это отношение (*осознанное и заинтересованное*) субъекта к объекту, который является средством удовлетворения той или иной потребности индивида или социальной общности.

Однако конфликт не наступит, если потребность породила простой интерес. Например, субъект может объективно испытывать в чем-то потребность, но субъективно не осознавать ее как интерес. В этом случае неосознанный интерес не становится причиной конфликта. Другими словами, *неосознанная потребность не является причиной конфликта*. Причиной конфликта является только *осознанная потребность*, которая выступает как *осознанный интерес*. «Социальный конфликт, — утверждает, например, Л. Крисберг, — существует в том случае, когда две или большее количество сторон убеждены в том, что цели их деятельности несовместимы».

Таким образом, *конечная причина всякого социального конфликта — это противоречие осознанных интересов между его субъектами: индивидами, социальными группами, общностями и обществами*.

Множество причин конфликта можно сгруппировать в две группы причин: *объективные* и *субъективные*:

Объективные причины — это те, которые находятся вне сознания и воли людей, социальных общностей, институтов, организаций. Всех их не перечислить. Подчеркнем лишь то, что все эти причины проистекают не *из проявлений сознания или воли субъектов*, а содержатся в надсубъектных факторах, хотя их действия проходят через сознание, приобретая соответствующую субъективную форму (мотив, желание, стремление, ожидание и т.д.). *Объективные причины*, как правило, приводят к созданию *предконфликтной ситуации*. Иногда они могут быть реальными, а иногда мнимыми, и в этом случае будут только поводом, искусственно придуманным субъектом.

К числу наиболее часто встречающихся в конфликтологической практике *объективных* причин можно отнести

следующие: *естественное столкновение материальных и духовных интересов людей в процессе жизнедеятельности; слабая разработанность правовых норм, регулирующих бесконфликтное решение проблем* (например, если начальник оскорбил подчиненного, то последний часто вынужден для защиты достоинства прибегать к конфликтному поведению); *недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ* и др.

Субъективные причины представляют собой выражение объективных причин и их интерпретаций субъектами. Наиболее часто отмечаются следующие субъективные причины: *противоречия между интересами людей и нормами поведения в обществе; противоречие между одинаковыми интересами разных субъектов, направленными на один и тот же предмет; противоположные интересы разных субъектов; непонимание интересов, намерений, действий субъектами, которые начинают видеть в них угрозу себе.*

Разумеется, в одном конфликте объективные причины и субъективные четко не разграничены. Грань провести довольно сложно. Одна и та же объективная предпосылка для одних людей конфликтотенна, для других — нет, поэтому и сами объективные причины во многом субъективны. С другой стороны, и субъективные причины во многом объективны, потому что агрессивность человека во многом формируется агрессивностью среды, в которой он формировался как личность. Однако необходимо помнить, что *субъективные причины* начинают действовать только тогда, когда конфликтная ситуация перерастает в конфликт.

Таким образом, социальные конфликты — результат не только объективных причин, но и психологии людей (следствие воли, сознания людей). Алгоритм формирования конфликта через проявление объективных и субъективных причин можно представить следующим образом: *возникновение объективной причины; нарушение психологического равновесия у участников; невозможность личности реализовать свои интересы; включение психологических защитных механизмов; появление личных причин участия в конфликте — конфликт.*

Следует отметить, что многие отечественные и зарубежные авторы рассматривают процесс возникновения конфликта и через объективные и субъективные факторы, которые они называют

конфликтогенами. Конфликтогены — слова, действия или бездействие, способствующие возникновению и развитию конфликта.

Рассматривая социально-психологический характер конфликта, кратко остановимся на группе субъективных причин, имеющих именно социально-психологический характер.

Одной из таких причин являются *возможные значительные потери информации и искажение информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации*. Связано это с тем, что человек в процессе общения по природе своего сознания не может передать без искажения всю информацию.

Второй типичной социально-психологической причиной является *несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей*. Согласно теории Э. Берна, каждый человек в процессе взаимодействия играет определенные роли. В своей жизни в зависимости от конкретной ситуации человек может играть несколько ролей. С одними он — друг, с другими — начальник, с третьими — подчиненный и т.д. К сожалению, эти роли мы не всегда играем достаточно успешно. В отношении возникновения конфликта наиболее существенны роли руководителя и подчиненного (ребенка и родителя, старшего, равного, младшего). Когда руководитель общается с подчиненным, то он ведет себя как старший по отношению к младшему. Если подчиненный так же оценивает распределение ролей, т.е. считает себя младшим, то такое взаимодействие с точки зрения сбалансированности ролей будет длиться бесконфликтно сколь угодно долго. Однако может сложиться ситуация, при которой участники взаимодействия определяют себе равные роли. В этом случае происходит нарушение баланса и возможен *ролевой конфликт*.

Третьей типичной социально-психологической причиной является *непонимание людьми того, что при обсуждении проблемы, особенно сложной, несовпадение позиций часто может быть вызвано не действительным расхождением во взглядах на одно и то же, а подходом к проблеме с различных сторон*.

Четвертой социально-психологической причиной во взаимодействии людей является *выбор ими различных способов оценки результатов деятельности и личности друг друга*. В основе любой оценки лежит сравнение. Существует несколько возможных

способов оценки: *сравнение с идеалом, с нормой, с достижениями других людей, с исходным положением дел.*

Пятой социально-психологической причиной в современном мире является так называемая «*социальная напряженность*». В отечественной литературе термин «социальная напряженность» стал использоваться в начале 90-х гг. XX в. Несмотря на простоту термина, речь идет о новом социальном явлении, отражающем состояние социальных отношений в период кризисного развития общества.

Социальная напряженность — состояние потенциальных участников социальных конфликтов, выражающееся в эмоциях, настроениях, взглядах, суждениях и поведении, характеризующих состояние психики, сознания и поведения социальных субъектов. В качестве общих причин социальной напряженности выступает кризис в области экономики, власти и общества. При этом социальная напряженность имеет *внешний и внутренний контуры*. *Внешний контур* социальной напряженности связан с влиянием внешних условий: состоянием мировой экономики, экологии, международной безопасности. *Внутренний контур* сопряжен с ситуацией, которая сложилась в сфере национальной экономики, власти и общества. Механизм функционирования социальной напряженности имеет замкнутый характер: *неудовлетворительное состояние экономики вызывает недовольство населения из-за падения уровня жизни, что в свою очередь приводит к забастовкам, конфликтам, а это — к еще большему спаду производства.*

В самом общем виде социальная напряженность возникает в силу *социальной дезадаптации*, которая подразделяется на:

физиологическую дезадаптацию определенных слоев населения к трудностям, т.е. невозможность нормально приспособиться к повышению цен без снижения уровня жизни, что объясняет ухудшение социально-демографической ситуации, в частности, увеличение смертности, рецидивирование ряда тяжелых болезней и т.д.;

психофизиологическую дезадаптацию общества, выражающуюся в виде не осознаваемых массовых психических состояний (тревожности, компенсаторных реакций: агрессии, апатии) при приспособлении населения к трудностям и социальным изменениям;

социально-психологическую дезадаптацию, отражающую осознанные конфликтные отношения некоторых слоев населения к трудностям и социальным изменениям, проявляющуюся в повышенной политизации, забастовках, недовольстве, пессимизме, миграции, эмиграции, разгуле преступности и т.п.

Практика показывает, что функционально социальная напряженность выполняет двоякую роль: *деструктивную* (в этом случае имеется в виду социальная напряженность, которая разрушительным образом влияет на государство, экономику, власть и личность) и *конструктивную* (в данной связи подразумевается необходимость мобилизации на преодоление трудностей, фрустрации).

Социальная напряженность — явление многоуровневое. В социологии выделяют *три* уровня ее развития:

I уровень — низкий, практически не влияющий на общественную стабильность;

II уровень — средний, заметно влияющий на жизнедеятельность общности;

III уровень — высокий, дезорганизирующий функционирование основных социальных институтов и общностей.

Критериями каждого уровня социальной напряженности выступают следующие характеристики: *степень недовольства населения, его направленность и форма проявления (в эмоциональных оценках, экономических и политических требованиях); эффективность власти, ее авторитетность, лояльность силовых структур к ней; влияние средств массовой информации, криминальных структур на состояние социальной напряженности; степень консолидации оппозиции (наличие общей программы действий, объединений партий и движений, выдвижение единого лидера).*

Для количественного измерения степени социальной напряженности учеными разработан ряд индексов, характеризующих *в числовом выражении отдельные ее стороны*, что позволяет свести их в интегральный показатель социальной напряженности, который меняется от 0% до 100%. В этом диапазоне выделяют *три* уровня в зависимости от величины данного интегрального показателя: 0 — 33% — *относительно стабильная зона*; 34% — 66% — *зона значительных осложнений*; 67% — 100% — *кризисная зона*.

Следует подчеркнуть, что социальная напряженность имеет во многом *очаговую природу*. Например, возникнув на одном из предприятий, она может легко распространиться на всю отрасль (забастовка на предприятии может привести к напряженности во всем городе, а с одной шахты перекинуться на все остальные). В связи с этим следует иметь в виду, что очаги социальной напряженности имеют *динамичный характер*. Они возникают и исчезают. Продолжительность существования очагов социальной напряженности зависит от причин, их породивших, от стихийного или преднамеренного характера возникновения, от позиции и эффективности действия властей и других обстоятельств.

На основе анализа социальных конфликтов были выделены следующие очаги высокой социальной напряженности: *предприятия, на которых ожидается значительное сокращение рабочей силы (данную группу предприятий в основном образуют конвертируемые и убыточные предприятия); организации, где несвоевременно производится выплата зарплаты; организации, на которых происходит приватизация вразрез с мнением и интересами коллектива; различного рода очереди (на остановках общественного транспорта, неудовлетворенные «очередники» на получение жилья, приобретение садовых участков и т.д.); социально-уязвимые категории населения (инвалиды, пенсионеры, студенты, работники госбюджетных организаций и учебных заведений); жители домов, улиц, районов, где складывается аварийная обстановка; криминогенные зоны (улицы, районы); экологически неблагополучные зоны.*

Шестой социально-психологической причиной конфликта является *депривация*. **Депривация** – это расхождение между интересами – ожиданиями (состоянием сознания) субъекта и реальными возможностями их реализации (удовлетворения) на практике. Отдельные индивиды и социальные группы испытывают состояние депривации главным образом на основании сравнения, соотнесения своих социальных условий с социальными условиями других индивидов или групп в негативном для себя свете.

В конфликтологической литературе (Г. Пигинчук, А. Вишневская и др.) отмечаются и другие социально-психологические причины конфликтов: *внутригрупповой фаворитизм*, т.е. предпочтение членов своей группы представителям других групп;

конкурентный характер взаимодействия с другими людьми и группами; ограниченные способности человека к децентрации, т.е. изменению собственной позиции в результате сопоставления ее с позициями других людей; желание получать больше, чем отдавать; стремление к власти; психологическая несовместимость и т.д.

Как и любое социальное явление, конфликт может оказывать социально-психологическое влияние на его участников и социальное окружение. *А. Анцупов и А. Шипилов* отмечают, что это влияние может быть двух видов: *конструктивное* и *деконструктивное*.

На участников конфликта оказывается:

конструктивное воздействие: устраняется полностью или частично противоречие, возникающее в силу несовершенства организации деятельности, ошибок управления, высвечиваются «узкие места» ***(65% противоречий устраняются)***; глубже оцениваются индивидуально-психологические особенности людей, участвующих в нем ***(в 10–15% случаев улучшаются взаимоотношения)***; улучшается качество индивидуальной деятельности ***(на 28% повышается качество индивидуальной деятельности руководителя)***; ослабляется психическая напряженность, являющаяся реакцией участников на конфликтную ситуацию; развиваются личность и межличностные отношения;

деконструктивное воздействие: формируется неверие в торжество справедливости; негативно отражается на эффективности индивидуальной деятельности оппонентов ***(после завершения конфликта по вертикали качество деятельности руководителя ухудшается на 17%)***; закрепляются в социальном опыте личности и группы насильственные способы решения проблем; является деструкцией системы межличностных отношений, которые сложились до его начала; появляется стресс; формируется негативный образ другого – «образ врага».

На социальное окружение конфликт оказывает:

конструктивное воздействие: высвечивает нерешенные проблемы в деятельности группы; межличностные конфликты в организациях влияют на эффективность совместной деятельности почти в 3 раза чаще положительно, чем отрицательно; зондирует общественное мнение, коллективные настроения, социальные установки; способствует созданию новых, более благоприятных

условий; создает интеллектуально-эмоциональную напряженность; оптимизирует межличностные отношения;

деконструктивное воздействие: отрицательно влияет на взаимоотношения в коллективе, на его социально-психологический климат (**в результате деструктивного разрешения конфликта взаимоотношения ухудшаются на 19–30%**); ухудшает качество совместной деятельности коллектива, после завершения конфликта наблюдается ухудшение качества совместной деятельности в **15-16%** ситуаций в случаях когда: *конфликт не разрешился и постепенно затухает; своих целей добился оппонент, который был не прав; «пиррова» победа правового оппонента*; неизбежно сопровождается нарушением системы коммуникаций, взаимосвязей в коллективе, организации; ослабляет ценностно-ориентационное единство группы, что ведет к снижению групповой сплоченности.

Таким образом, источники зарождения социальных конфликтов следует всегда искать в главных противоречиях между противостоящими друг другу субъектами, которые возникают на базе несовпадения их коренных интересов. При этом основная причина конфликта – стремление его субъектов отстаивать свои осознанные интересы любой ценой.

3. Динамические показатели конфликта

Динамические характеристики конфликта позволяют выявить стадии развертывания конфликта и процесс его движения от одной стадии к последующей. Общепринятым является выделение следующих стадий конфликта: *конфликтная ситуация, конфликтное взаимодействие, завершение конфликта*. Рассмотрим эти стадии более подробно.

Конфликтная ситуация – совокупность причин и условий, предшествующих конфликту, стечение предпосылок и причин еще не начавшегося конфликта. Конфликтная ситуация предшествует непосредственному противостоянию и противоборству сторон. В ее рамках формируются *детерминанты* конфликта, провоцирующие социальную и психологическую напряженность, и складываются *условия*, способствующие осознанию социальными субъектами расхождения их интересов и ценностей, а также *факторы*, определяющие выбор ими способа их обеспечения.

Конфликтная ситуация — система взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов объективного и субъективного уровня. Она включает: *основные факторы макроситуации (физической и социальной среды), влияющие на конфликт; объект и предмет; субъектов и других участников конфликта, их характеристики и особенности.*

Возникновение конфликтной ситуации и ее перерастание в конфликт представляет достаточно сложный процесс, который предполагает *наличие детерминант развития конфликта, оформление субъектов конфликта и осознание ими неудовлетворенности сложившейся ситуацией, определяющей появление и обострение социальной напряженности, формирование соответствующих ее восприятию и оценке целей и путей их достижения.* В свою очередь, каждый из этих показателей детерминруется *природой конфликта, характеристиками конфликтующих сторон, спецификой отношений между ними и влиянием социальной среды.*

Ф. Бородкин и Н. Коряк выделили 4 типа конфликтных ситуаций по характеру их возникновения: *объективная целенаправленная; объективная нецеленаправленная; субъективная целенаправленная; субъективная нецеленаправленная.*

Подразделяя все ситуации, связанные с возникновением конфликтов, на *объективно конфликтные* и *объективно неконфликтные*, конфликтологи рассматривают следующие возможные варианты их восприятия социальными субъектами. При наличии объективно конфликтной ситуации:

все стороны (субъекты) осознают конфликтную ситуацию;

одна сторона осознает объективно существующее противоречие, а другая нет;

обе стороны не осознают существующего между ними противоречия.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что конфликт в собственном смысле слова возникает и развивается лишь в первом случае, тогда как во втором и третьем реального конфликтного противостояния не происходит.

ЗАПОМНИТЕ: Для того чтобы разрешить конфликт — необходимо устранить конфликтную ситуацию. Во многих

конфликтах можно обнаружить не одну конфликтную ситуацию или найти несколько вариантов ее формулировки. Существует шесть правил формулирования конфликтной ситуации (по А. Анцупову и А. Шипилову).

Правило 1. Помните, что конфликтная ситуация — это то, что надо устранить. Следовательно, не годятся формулировки типа: «конфликтная ситуация — в этом человеке», «в социально-экономической ситуации», «в нехватке транспорта в городе» и т.п., ибо мы не имеем никакого права устранить человека вообще, социально-экономическую обстановку в одиночку ни один из нас не изменит и численность транспорта в городе не увеличит.

Правило 2. Конфликтная ситуация всегда возникает раньше конфликта. Конфликт же возникает одновременно с инцидентом. Таким образом, конфликтная ситуация предшествует и конфликту, и инциденту.

Правило 3. Формулировка должна подсказывать, «Что делать?». Извечный русский вопрос, на который искали ответа многие великие ученые и писатели Руси.

Правило 4. Задавайте себе вопросы «почему?» до тех пор, пока не докопаетесь до первопричины, из которой происходят другие. Если провести аналогию с борьбой с сорняком, то это означает: не вырывайте только часть корня, оставшаяся часть все равно воспроизведет сорняк.

Правило 5. Сформулируйте конфликтную ситуацию своими словами, по возможности не повторяя слов из описания конфликта. Суть в том, что при рассмотрении конфликта обычно много говорится о его видимых сторонах, т.е. о самом конфликте и об инциденте. К пониманию конфликтной ситуации мы приходим после некоторых умозаключений и обобщения (объединения) разнородных составляющих. Так и появляются в ее формулировке слова, которых не было в первоначальном описании.

Правило 6. В формулировке обойдитесь минимумом слов. Когда слов слишком много, мысль не конкретна, появляются побочные нюансы и т.п. Не зря говорят: «Краткость — сестра таланта».

Таким образом, *конфликтная ситуация — это диагноз болезни под названием «конфликт».* А как показывает медицинская практика, *только правильный диагноз дает надежду на исцеление.*

Для того, чтобы конфликтная ситуация переросла в конфликт и началось конфликтное взаимодействие необходимо наличие еще одного элемента – *инцидента*. **Инцидент** – действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующие резкое обострение противоречия и начало борьбы между ними.

Инцидент демонстрирует субъектам наличие проблемы, суть которой им может быть и неясна, но наличие которой осознается. При этом необходимо отметить, что конфликт, начавшийся с инцидента, может им и закончиться. В одних случаях так происходит потому, что субъекты расстаются, чтобы больше не встречаться; в других случаях конфликт исчерпывается инцидентом, так как оппонентам удается в ходе инцидента разрешить свои проблемы. Особый случай – острый конфликт, когда речь идет об угрозе физической расправы, такой конфликт может завершиться гибелью одной из сторон или выведением ее из строя. При нормальном ходе развития событий инцидент перерастает в эскалацию.

Ф. Бородкин и Н. Коряк выделили 3 типа инцидентов: *инцидент как сигнал разрешить противоречие, найти компромисс; инцидент как желание уйти от конфликта; инцидент как сигнал к открытому противостоянию.*

Конфликтное взаимодействие (эскалация и деэскалация конфликта). Многие конфликты на определенном этапе своего развития имеют тенденцию к *эскалации* (нарастанию остроты конфликтного взаимодействия). В процессе эскалации конфликта каждая сторона претерпевает определенные социально-психологические и организационные изменения. *Возрастание лояльности и приверженности групповым целям, отказ от каких-либо уступок, стремление принудить соперника, ощущение нарастания тревоги и кризиса, — все это показатели эскалации.* Эскалация возможна при следующих условиях:

во-первых, *когда участники конфликта придерживаются мнения о необходимости интенсивных действий с целью скорейшего получения желаемого результата;*

во-вторых, *когда стороны намерены решительно защищать свои интересы и противостоять угрозе извне;*

в-третьих, *когда участники конфликта вовлекают в борьбу новых приверженцев и противников своих целей, и т.д.*

Процесс деэскалации также сопровождают определенные изменения внутри конфликтующих групп, в отношениях между субъектами, в оценке событий третьей стороной. Потеря желания или способности продолжать конфликт зависит от многих условий: *девальвация целей, обусловленная ростом издержек, превосходящих предполагаемые затраты; гетерогенное отношение к конфликту; желание сохранить свои позиции; новые связи, возникшие между конфликтующими сторонами* и т.д.

Для того чтобы конфликт перешел в стадию деэскалации, одна из противоборствующих сторон может попытаться изменить мотивацию оппонента с помощью создания гетерогенного (неоднородного) отношения к конфликту. Для этого существует множество путей, среди которых можно выделить следующие: *переформулирование целей с ориентацией только на определенные сегменты группы; подчеркивание нежелательности эскалации притязаний; избирательный характер принуждения как средство упреждения эскалации конфликта; предупреждение о значительных издержках дальнейшей эскалации; обращение к поддержке третьей стороны, которая может содействовать прояснению ситуации, наладить каналы коммуникации, способствовать продолжению конфликта на более низком уровне без изменения позиций его участников* и т.д.

Завершение конфликта. На этом этапе наибольшую важность приобретает учет возможных результатов и последствий как предшествующего противоборства, так и способа его урегулирования. Возможные варианты завершения конфликта можно представить в виде континуума, на одном конце которого следует поместить конфликты, завершённые в рамках модели «*выигрыш – выигрыш*» (когда сторонам удастся решить проблему на взаимовыгодной основе), а на другом — конфликты — завершённые в варианте «*выигрыш – проигрыш*» («игры с нулевой суммой» или ситуации, где целью взаимодействия является «победа» над противостоящей стороной, для чего применяются разнообразные средства, используемые при «борьбе с противником»). Между этими полюсами находится множество различных вариантов завершения конфликта на компромиссной основе, отражающих различную степень урегулирования или разрешения возникшего противоречия.

Существует определенное соотношение между динамикой развития конфликта и возможностью его завершения. В численных показателях вероятность завершения конфликта равна: на этапе возникновения, развития и осознания конфликтной ситуации — 92%; на этапе начала открытого конфликтного взаимодействия — 46%; на этапе пика — 5%; на этапе деэскалации — 20%.

Существенное влияние на процесс завершения конфликта оказывает участие в нем третьей стороны. Основные варианты этого участия следующие: *вовлечение третьей стороны в конфликт может изменить его параметры и возможный результат для всех его участников; третья сторона может стать союзником более слабого участника конфликта и помочь ему достичь компромисса; в зависимости от собственных интересов и при условии достаточной силы она может навязать участникам конфликта свои условия; в других ситуациях третья сторона может играть нейтральную роль посредника и содействовать завершению конфликта цивилизованными средствами.*

Таким образом, конфликт всегда развивается во времени и имеет свои динамические показатели.

4. Фазы динамики конфликта

Конфликт — это процесс, протекающий во времени, и имеющий определенные периоды и этапы, в ходе которых он возникает, развивается и завершается. **Динамика конфликта** — это ход развития, изменения конфликта под воздействием его внутренних и внешних факторов.

Прежде чем рассмотреть этапность развития конфликта, необходимо определить его временные границы — начало и окончание. Это важно для понимания его отличий от «околоконфликтных» явлений и выработки наиболее эффективных стратегий управляющего воздействия на конфликт. Для признания конфликта начавшимся требуются три совпадающих условия: *первый участник сознательно и активно действует в ущерб другому участнику (под действиями понимается как физические движения, так и передача информации); второй участник (оппонент) осознает, что указанные действия направлены против его интересов; в связи с этим оппонент предпринимает ответные*

действия против первого участника. Если одна из взаимодействующих сторон предпринимает агрессивные действия, а вторая занимает пассивную позицию, то конфликта нет. Конфликт отсутствует также, когда одна из сторон замышляет конфликтное взаимодействие, т.е. совершает мысленные, а не поведенческие действия. Окончание конфликта может иметь различные формы и исходы. Однако в любом случае речь идет о прекращении действий, направленных друг против друга.

В динамике конфликта, как правило, выделяют следующие фазы (периоды и этапы): *латентный период, проявление конфликта, активный период, последствия конфликта.*

Латентный период (скрытый) включает этапы: *возникновение объективной проблемной ситуации; осознание объективной проблемной ситуации субъектами взаимодействия; попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами; возникновение конфликтной ситуации.*

Возникновение объективной проблемной ситуации. Если не считать случаев, когда возникает ложный конфликт, то обычно конфликт порождается объективной проблемной ситуацией. Сущность такой ситуации состоит в возникновении противоречия между субъектами (их целями, мотивами, действиями, стремлениями и т.п.). Так как противоречие еще не осознано и нет конфликтных действий, то эту ситуацию называют проблемной. Она является результатом действия преимущественно объективных причин. *Объективные противоречивые ситуации, возникающие в деятельности людей, создают потенциальную возможность возникновения конфликтов, которая переходит в реальность только в сочетании с субъективными факторами.* Одно из условий такого перехода — *осознание объективной проблемной ситуации.*

Осознание объективной проблемной ситуации. Восприятие реальности как проблемной, понимание необходимости предпринять какие-то действия для разрешения противоречия составляют смысл данного этапа. Наличие препятствия для реализации интересов способствует тому, что проблемная ситуация воспринимается субъективно, с искажениями. Субъективность восприятия порождается не только природой психики, но и социальными различиями участников коммуникации. Сюда относят ценности, социальные установки, идеалы, интересы, различия в знаниях,

потребностях и т.д. Чем сложнее ситуация и чем быстрее она развивается, тем больше вероятность ее искажения оппонентами.

Попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами. Осознание ситуации противоречивой не всегда автоматически влечет конфликтное противодействие сторон. Часто они, или одна из них, пытаются решить проблему неконфликтными способами (убеждением, разъяснением, просьбами, информированием противостоящей стороны и т.д.). Иногда участник взаимодействия уступает, не желая перерастания проблемной ситуации в конфликтную. В любом случае на данном этапе стороны аргументируют свои интересы и фиксируют позиции.

Возникновение конфликтной ситуации. Конфликтность ситуации воспринимается как наличие угрозы безопасности одной из сторон взаимодействия. Причем действия оппонента рассматриваются не как потенциальная угроза (что происходит в проблемной ситуации), а как непосредственная. Именно *ощущение непосредственной угрозы* способствует развитию конфликтной ситуации в сторону конфликта и является «пусковым механизмом» конфликтного поведения.

Проявление конфликта – это этап, когда оба субъекта осознали конфликтную ситуацию и готовы начать активное конфликтное взаимодействие.

Активный период часто называют конфликтным взаимодействием или собственно конфликтом. Он включает: *инцидент, эскалацию конфликта, сбалансированное противодействие, завершение конфликта.*

Инцидент представляет собой первое столкновение сторон, пробу сил, попытку с помощью силы решить проблему в свою пользу. Если задействованных одной из сторон ресурсов достаточно для перевеса соотношения сил в свою пользу, то инцидентом конфликт может и ограничиться. Однако, как показывает практика, очень часто конфликт развивается дальше как последовательность конфликтных событий. Взаимные конфликтные действия способны видоизменять, усложнять первоначальную структуру конфликта, формировать новые стимулы для дальнейших действий, борьбы и т.д. Такой процесс получил название «эскалация конфликта».

Фазу эскалации можно разбить на четыре этапа: *начало эскалации, силовое* (не обязательно физическое) *действие, накал страстей* и *кульминация*. *Начало эскалации* — резкая интенсификация борьбы субъектов. *Силовое действие* — ожидания субъектов парадоксальны: обе стороны надеются путем нажима и твердости вызвать перемену позиций оппонента, но никто не готов добровольно уступить. Этот уровень психического реагирования, когда рассудочное поведение сменяется эмоциональным, соответствует возрасту 8-10 лет. *Накал страстей* — психологический возраст конфликтующих соответствует 6–8 годам, когда образ «другого» еще сохраняется, но человек больше не считается с мыслями, чувствами, положением этого «другого». В эмоциональной сфере доминирует черно-белый подход. Все, что «не я» и «не мы», — плохо, и отвергается. *Кульминация* — абсолютизация негативной оценки оппонента и позитивной — себя. На карту ставятся «священные ценности», все высшие формы убеждений и высшие моральные обязательства. Оппонент становится абсолютным врагом, обесценивается до состояния вещи и лишается человеческих черт. Психологический возраст субъектов конфликта в этот момент соответствует возрасту 4–6 лет.

Сбалансированное противодействие (деэскалация) — субъекты продолжают противодействовать, однако интенсивность борьбы снижается. Они осознают, что продолжение конфликта силовыми методами не дает результата, но действий по достижению согласия еще не предпринимают.

Завершение конфликта заключается в переходе от конфликтного противодействия к поиску решения проблемы и прекращению конфликта по любым причинам. Основные формы завершения конфликта: *разрешение, урегулирование, затухание, устранение* или *перерастание в другой конфликт*.

Послеконфликтный период (последствия конфликта) включает два этапа: *частичную нормализацию отношений оппонентов* и *полную нормализацию их отношений*.

Частичная нормализация отношений происходит в условиях, когда не исчезли негативные эмоции, имевшие место в конфликте. Этап характеризуется переживаниями, осмыслением своей позиции. Происходит коррекция самооценок, уровней притязания, отношения к партнеру. Обостряется чувство вины за свои действия в конфликте.

Однако негативные установки по отношению друг к другу не дают возможности сразу нормализовать отношения.

Полная нормализация отношений наступает при осознании сторонами важности дальнейшего конструктивного взаимодействия. Этому способствует преодоление негативных установок, продуктивное участие в совместной деятельности, установление доверия.

Необходимо отметить, что динамика конфликта зависит от условий, в которых он развивается. Психологи (П. Корчемный, Р. Немов и др.) отмечают существенные различия в динамике конфликтов в условиях повседневной жизнедеятельности и в экстремальных условиях. В *экстремальных условиях конфликты развиваются в «ускоренном» темпе*, более скоротечны. Около 70% конфликтов, происходящих в экстремальных условиях, завершаются в течение одной недели. Более 55% таких конфликтов разрешаются в течение первых трех дней.

Как показывает практика, существует *зависимость длительности конфликтов и их итогов*. Руководитель обычно добивается своих целей в скоротечных конфликтах. Чем продолжительнее конфликт, тем меньше шансов у руководителя на успешный для него результат. Противоположным является соотношение длительности конфликта и его успешности для *подчиненного*. На конфликты по вертикали продолжительностью до полумесяца приходится 13% конфликтов, в которых победил подчиненный. На конфликты продолжительностью до 6 месяцев приходится уже 26,6% конфликтов с победой подчиненного. Это может быть объяснено следующим образом. Чем справедливее требования руководителя к подчиненному, тем больше у него шансов на разрешение конфликта в свою пользу, тем скоротечнее конфликт. И наоборот, чем менее начальник прав в конфликте, тем настойчивее в борьбе его оппонент — подчиненный, тем длительнее конфликт, так как руководитель, даже если он не прав, не настроен на уступку.

Психологи также доказали, что в *длительных конфликтах уменьшается деловая и увеличивается эмоционально-личностная основа конфликта*. При длительном противоборстве объект, по поводу которого начался конфликт, отходит на второй план и борьба идет по поводу претензий, оскорблений, грубости, которые были

допущены в ходе конфликта. Происходит замена деловой сферы конфликта.

Таким образом, динамика конфликта имеет четыре фазы: латентный период, проявление конфликта, активный период и послеконфликтные действия.

Глава 3. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

*Куры под одной крышей живут
в мире и согласии, а два петуха никогда
не могут ужиться в одном
курятнике — уж такова их природа.*
(Леонардо да Винчи)

Учебные вопросы:

1. Понятие управления конфликтом.
2. Понятие завершения конфликта.
3. Стратегии разрешения конфликта.
4. Тактики завершения конфликта.
5. Алгоритм управления конфликтом.

1. Понятие управления конфликтом

Принципиальный подход конфликтологии к управлению конфликтом: **конфликт — может быть управляем**, причем управляем таким образом, что его исход будет иметь конструктивный характер. Под **управлением конфликтом** понимается целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее его решение. Это предполагает перевод в рациональное русло деятельности субъектов конфликта, осмысленное воздействие на их конфликтное поведение с целью достижения реальных эффективных результатов и прекращения (ограничения) противоборства.

Конфликтологи выделяют следующие факторы «управляемости» конфликта: *признание субъектами конфликта существующих разногласий, а также права сторон на свои позиции; направленность работы с конфликтом на регулирование самих проявлений конфликта, предполагающее отказ от бесполезных попыток устранения причин.*

В то же время конфликт рассматривается как *неуправляемый*, если: *одна или обе стороны желают продолжения конфликта; эмоциональные отношения сторон таковы, что конструктивное взаимодействие невозможно; конфликт есть «верхушка айсберга», и*

его разрешение не имеет значительного влияния на глубокие антагонистические корни.

Л. Крисберг указывает на три главных фактора, делающих конфликты трудно разрешимыми: участники рассматривают свои интересы как взаимоисключающие и воспринимают конфликт как борьбу; различия в восприятии сути конфликта связаны либо с изначальными расхождениями в ценностях сторон, либо с разной интерпретацией сути происходящего; институализация конфликта, которая его определенным образом «консервирует».

Конфликтологическая практика показывает, что управление конфликтом становится возможным при наличии некоторых необходимых условий: объективное понимание конфликта как реальности; признание возможности активного влияния на конфликт и превращение его в фактор саморегуляции и самокорректировки системы; наличие материальных, духовных и социальных ресурсов, а также правовой основы управления, способности субъектов к согласованию своих позиций и интересов, взглядов и ориентацией.

С. Емельянов рассматривает управление конфликтом как сложный процесс, включающий следующие этапы: прогнозирование конфликта и оценка его функциональной направленности; предупреждение и стимулирование конфликта; регулирование конфликта; разрешение конфликта. При этом он отмечает, что содержание процесса управления конфликтом находится в тесной взаимосвязи с динамикой конфликта, т.е. каждому этапу конфликта соответствует конкретный этап процесса управления (см. таблицу).

Таблица

№ п.п.	Этап конфликта	Содержание управления (вид деятельности)
1	Возникновение и развитие конфликтной ситуации	Прогнозирование. Предупреждение (стимулирование)
2	Осознание конфликтной ситуации хотя бы одним из участников социального взаимодействия	Предупреждение (стимулирование)
3	Начало открытого конфликтного	Регулирование

	взаимодействия	
4	Развитие открытого конфликта	Регулирование
5	Разрешение конфликта	Разрешение

Таким образом, процесс управления конфликтом есть объективная реальность, появление которой зависит как от внешних, так и от внутренних условий.

2. Характеристика завершения конфликта

Основной характеристикой, описывающей финал конфликта, является категория «завершение конфликта». **Завершение конфликта** — это прекращение его существования в любой форме.

По мнению *Л. Козера*, завершение всех видов конфликтов (за исключением абсолютных) предполагает обоюдную активность соперников. Поэтому данный процесс нельзя трактовать как одностороннее навязывание воли более сильного партнера более слабому. Вопреки соображениям здравого смысла решающий вклад в окончание конфликта вносит не только тот, кто, вероятно, останется в выигрыше, но и тот, чей проигрыш уже предрешен. Как отмечает *Г. Калахан*, «войну навязывает победитель, но мир наступает благодаря усилиям потерпевшей стороны. Следовательно, чтобы понять мотивы заключения мира, надо принять во внимание точку зрения побежденного: «война будет длиться до тех пор, пока последний не пойдет на мировую». Иначе говоря, неотъемлемым элементом победы оказывается готовность проигравшего пойти на уступки. Недвусмысленное признание своего поражения служит в данном случае доказательством истинной силы. Подобные действия *Г. Зиммель* назвал «настоящим подарком побежденного своему более удачливому сопернику», а способность делать подарки, как известно, является критерием подлинной независимости.

Дадим характеристику основным формам завершения конфликта:

Затухание — временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта: противоречия и напряженных отношений. *Причины затухания*: истощение ресурсов обоих субъектов; потеря мотива к борьбе; переориентация мотива.

Устранение — воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются его основные структурные компоненты. *Способы устранения*: изъятие из конфликта одного из субъектов; исключение взаимодействия субъектов на длительное время; устранение объекта (предмета) конфликта; устранение дефицита объекта (предмета) конфликта.

Перерастание в другой конфликт — в отношениях сторон возникает новое, более значимое противоречие.

Разрешение — это совместная деятельность субъектов конфликта, направленная на прекращение противодействия и решение проблемы, которая привела к столкновению. Разрешение конфликта предполагает активность обеих сторон по изменению условий взаимодействия и устранению причин конфликта.

Основной критерий разрешения конфликта — **удовлетворенность субъектов результатом**. **Результат конфликта** — результат борьбы с точки зрения его субъектов. Результатами конфликта могут быть: *устранение одного или обоих субъектов; приостановка конфликта; победа одного из субъектов; деление объекта (предмета) конфликта; согласие о правилах совместного использования объекта (предмета) конфликта; равнозначная компенсация одного из субъектов за овладение объектом (предметом) конфликта другому; отказ обоих субъектов от посягательств на объект (предмет) конфликта; альтернативное определение таких объектов (предметов) конфликта, которые удовлетворяют интересы обоих субъектов.*

Разрешение конфликта — многоэтапный процесс, имеющий свой алгоритм, который включает следующие этапы: *аналитический*: сбор и оценка информации по следующим проблемам: объект конфликта; оппонент; собственная позиция; причины и непосредственный повод; социальная среда; вторичная рефлексия; *выработка вариантов решения и прогнозирование их эффективности*: наиболее благоприятный; наименее благоприятный; что будет, если просто прекратить действия; *действия по реализации намеченного решения (плана); коррекция решения (плана); контроль эффективности действий; оценка результатов конфликта.*

Существуют определенные условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликта.

Условия: прекращение конфликтного взаимодействия; поиск близких или даже общих точек соприкосновения (карта конфликта); снижение интенсивности негативных эмоций; устранение «образа врага» (у себя, у оппонента); объективный взгляд на проблему; учет статусов субъектов конфликта; выбор оптимальной стратегии разрешения.

Факторы: *время* (сокращение времени ведет к увеличению вероятности выбора агрессивного поведения); *третья сторона* (участие третьих лиц, стремящихся урегулировать конфликт, приводит к более спокойному его протеканию и быстрому разрешению); *своевременность* (чем раньше субъекты конфликта приступают к урегулированию, тем лучше); *равновесие сил* (если стороны приблизительно равны, у них нет другого выбора, помимо поиска компромисса); *опыт* (наличие опыта в разрешении конфликта хотя бы у одной из сторон приводит к ускорению его разрешения); *отношения* (хорошие отношения сторон до конфликта ускоряют его разрешение).

Таким образом, конфликт считается завершенным в том случае, если удовлетворены осознанные интересы обоих субъектов конфликта.

3. Стратегии разрешения конфликта

Каждый конфликт состоит из определенных действий. Его участники могут угрожать, требовать, просить, создавать коалиции, идти на уступки и совершать еще множество других действий. При всем разнообразии их можно объединить в несколько общих классов или стратегий. **Стратегии разрешения конфликта** – это основные линии действия его субъектов по выходу из конфликта. Понятие стратегии имеет два существенных момента, которые следует учитывать при управлении конфликтом.

Во-первых, в стратегии заложены самые общие установки и ориентиры на результат конфликта. Формально-логическое содержание таких ориентиров сводится к четырем вариантам: *односторонний выигрыш; односторонний проигрыш; взаимный проигрыш; взаимный выигрыш*. Исходя из этого, вариантами завершения конфликта являются: *выигрыш-проигрыш; проигрыш-выигрыш; проигрыш-проигрыш; выигрыш-выигрыш*.

Во-вторых, установки и ориентиры на результат в той или иной стратегии формируются у субъектов конфликта на основе анализа соотношения интересов, а также возможностей, сил и средств. При этом важно учитывать факторы, влияющие на анализ: личностные качества субъектов конфликта, их мышление, опыт, характер, темперамент; информация, которой располагают о себе и о своем противнике; другие участники конфликта, принимающие в нем участие; содержание предмета конфликта, образа конфликтной ситуации, а также мотивов субъектов.

Как правило, в конфликте используются комбинации стратегий, порой доминирует одна из них. *К. Томас и Р. Килмен* предложили пять основных наиболее приемлемых стратегий поведения в конфликтной ситуации: *сотрудничество, соперничество, избегание, приспособление, компромисс*. Система, называемая методом Томаса-Килмена (разработан К. Томасом и Р. Килменом в 1972 г.), позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Эти стратегии связаны с общим источником любого конфликта — несовпадением интересов двух и более сторон. Рассмотрим эти стратегии подробнее.

Сотрудничество нацелено на реализацию субъектами конфликта совместных интересов, путем выработки такого решения, которое устраивало бы обе стороны (*выигрыш – выигрыш*). *Стратегию сотрудничества* субъекты используют, если, отстаивая собственные интересы, они вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. *Цель ее применения* – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Данная стратегия требует умения объяснять свои желания, выслушивать оппонента, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает ее неэффективной.

Для разрешения конфликта эту стратегию целесообразно использовать в следующих конфликтных ситуациях: *проблема, вызвавшая разногласия представляется важной для конфликтующих сторон, каждая из которых не намерена уклониться от ее совместного решения; конфликтующие стороны имеют примерно равный ранг или не обращают внимания на разницу в своих положениях; каждая сторона на равноправной основе готова обсудить спорные вопросы, чтобы, в конечном счете, прийти к взаимовыгодному решению значимой для нее проблемы; стороны,*

разрешая конфликт, действуют как партнеры и доверяют друг другу, считаются с потребностями, опасениями и предпочтениями оппонентов. Охарактеризовать данную стратегию можно следующей фразой: «Конфликт будет решен, и все будут в выигрыше».

Соперничество (конфронтация, конкуренция) ориентировано на то, чтобы, действуя активно, добиваться собственных интересов в ущерб сопернику (*выигрыш – проигрыш*). Применению данной стратегии должны, в обязательном порядке, соответствовать определенные предпосылки: *проблема имеет важное значение для субъекта, и он обладает достаточными ресурсами (власть, связи, авторитет) для ее решения в свою пользу; субъект конфликта уверен, что его вариант решения проблемы беспроигрышен; достижение целей ставится в ущерб дружбе, товариществу; субъект конфликта занимает очень выгодную для себя позицию, которую может использовать в своих интересах; субъект конфликта в данный момент лишен другого варианта действия в данной ситуации или действует решительно в защиту своих интересов.*

Рассматривая социально-психологические особенности этой стратегии, следует обратить внимание на то, что она имеет свои специфические проявления на *поведенческом уровне*, которые выражаются в следующих поведенческих формах: *использование преимущественно принудительных, силовых методов воздействия при ограниченном привлечении воспитательных средств, которые в определенных условиях могут оказаться малоэффективными; применение жесткого, приказного стиля общения, рассчитанного на беспрекословное подчинение одной стороны конфликта другой; использование в целях обеспечения успеха силовой тактики механизма конкуренции, который чаще всего используется на практике в виде сочетания средств наказания для нерадивых и мер поощрения для добросовестных индивидуумов.*

Однако следует запомнить, что это не тот стиль поведения в конфликте, который можно использовать в близких личных отношениях, так как кроме чувства отчуждения он ничего больше не сможет вызвать. Его также нецелесообразно использовать в ситуации, когда вы не обладаете достаточной властью, а ваша точка зрения по какому-то вопросу расходится с точкой зрения руководства.

Эту стратегию выбирают сильные и властные люди. Соперничество в конфликте может быть *эмоциональным* (крик, угрозы, обвинения) и *интеллектуальным* (информированность, неоспоримые аргументы, давление авторитетом). Охарактеризовать данную стратегию можно следующей фразой: **«Тот прав, у кого больше прав».**

Уклонение (игнорирование, уход, избегание) характеризуется отсутствием у одного из субъектов конфликта желания сотрудничать или конфликтовать с оппонентом и приложить усилия для защиты интересов собственных и соперника (*проигрыш – проигрыш*). Стратегия уклонения от конфликта, которую иногда называют *методом избегания*, – весьма популярный способ поведения в конфликтной ситуации. Суть этой стратегии состоит в игнорировании конфликтной ситуации, отказе от признания ее существования. Выбор данной стратегии означает – *человек, оказавшийся в конфликтной ситуации, предпочитает не предпринимать никаких конструктивных шагов по ее разрешению или изменению.*

Достоинства стратегии уклонения состоят в следующем: *быстро осуществима, поскольку не требует изыскания ни интеллектуальных, ни материальных ресурсов; дает возможность отсрочить или даже предотвратить конфликт, содержание которого является несущественным с точки зрения стратегических целей субъекта, избравшего данную стратегию.* Отрицательные последствия этой стратегии следующие: *при определенных условиях она может привести к эскалации конфликта, поскольку причина, его вызвавшая, стратегией уклонения не преодолевается, а только консервируется.*

Наибольшую эффективность стратегия дает при следующих условиях: *проблема, вызвавшая противоборство, не является существенной, предмет конфликта не заслуживает траты времени и сил; требуется отсрочить столкновение, чтобы выиграть время, более обстоятельно проанализировать ситуацию, собраться с силами, получить поддержку; субъекты конфликта чувствуют свою неправоту или имеют оппонентом человека, обладающего более высоким рангом, напористой волевой энергией; столкновение происходит между равными или близкими по рангу субъектами, сознательно избегающими осложнений в своих взаимоотношениях.*

Уход чаще свойственен интеллигентным и робким людям. Избегая обострения, такой человек просто сдастся без боя. В сценарии такого конфликта не будет ярких сцен, но интересы одного будут удовлетворены полностью, а интересы другого – полностью проигнорированы. Охарактеризовать данную стратегию можно следующей фразой: **«Лучшее средство победить в споре – не вступать в спор».**

Приспособление (уступка, лакирование) — стремление уйти от конфликта по причине неуверенности в себе или отсутствии времени и сил, чтобы отстаивать свои интересы (*проигрыш – выигрыш*). Сущность стратегии *приспособления* состоит в том, что один из субъектов действует совместно с оппонентом, но при этом не пытается отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной атмосферы коммуникации.

Стратегию приспособления целесообразно использовать в том случае, если: *субъект конфликта не уверен в себе, чтобы отстаивать свои интересы; нет особой выгоды в конфликтном противостоянии; нет времени и сил, чтобы отстаивать свои интересы; важнее восстановить спокойствие (сохранить мир), а не разрешить конфликт; необходим тактический шаг на пути к достижению большой цели.* Необходимо усвоить, что эта стратегия наиболее эффективна, когда *исход дела чрезвычайно важен для оппонента и не очень существен для вас* или, когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны. Охарактеризовать данную стратегию можно следующей фразой: **«Лучше плохой мир, чем хорошая война».**

Достаточно надежным, эффективным методом регулирования конфликта признается *стратегия компромисса* (ее еще называют стратегией взаимных уступок), которая в перспективе может стать наиболее надежной основой долговременного сотрудничества. **Компромисс** — путь взаимных уступок, взаимовыгодной сделки, создание условий для хотя бы частичного удовлетворения интересов противоборствующих сторон (*проигрыш – выигрыш, выигрыш – проигрыш*). Такие действия могут в некоторой мере напоминать сотрудничество. Однако компромисс достигается на более поверхностном уровне по сравнению с сотрудничеством. Один субъект уступает в чем-то, оппонент также в чем-то уступает, и в результате субъекты приходят к совместному решению. В данном

случае субъекты не ищут скрытые нужды и интересы, как в случае применения стратегии сотрудничества. Они рассматривают только то, что говорят друг другу о своих желаниях.

Для успешной реализации этой стратегии необходим некоторый комплекс благоприятных условий:

готовность обеих сторон к реализации своих целей путем взаимных уступок по принципу «выигрыш – выигрыш» или «отдай – получи»; полная невозможность разрешения конфликта силовым методом или способом ухода, т.е. по принципу «выигрыш – проигрыш».

Стратегию компромисса целесообразно использовать в том случае, если: *субъекты конфликта хорошо осведомлены о его причинах и развитии, чтобы судить обо всех «за» и «против» собственных интересов; разные по рангу субъекты конфликта, имея разные интересы, сознают необходимость смириться с положением дел и расстановкой сил, довольствоваться временным; обе стороны конфликта имеют одинаковые аргументы и власть, проблема не слишком важна, нет времени выработать другие решения, при этом, лучше получить что-то, чем все потерять; все другие стратегии в данном конфликте не приносят эффекта.*

Наиболее часто встречающиеся трудности применения данной стратегии: *отказ одной из сторон от первоначально занятой позиции из-за обнаружения в ходе переговоров ее нереалистичности; выработанное решение из-за содержащихся в нем взаимных уступок может оказаться противоречивым, нечетким и потому трудно осуществимым; содержащийся в любом компромиссном соглашении в той или иной степени элемент отказа от первоначально занятой позиции, ее некоторая корректировка могут впоследствии повлечь за собой оспаривание принятого решения.*

Охарактеризовать данную стратегию можно следующей фразой: **«Чем глубже ссора, тем больше не правы в ней обе стороны».**

Таким образом, в конфликтологии применяются пять основных стратегий разрешения конфликта: сотрудничество, соперничество, приспособление, уход и компромисс.

4. Тактики завершения конфликта

Стратегии и тактики различаются между собой по степени обобщенности. *Стратегия* – это набор макроэкономических целей. *Тактики* – средства достижения этих целей. Одна и та же тактика, считает В. Латынов, может использоваться в рамках разных стратегий. Так, например, угроза, обычно рассматриваемая как деструктивная и недоброжелательная тактика, может быть использована в случае неготовности или неспособности одной из сторон уступить далее определенных пределов. Существуют следующие, наиболее часто применяемые *тактики поведения* в конфликте, или, как их еще называют, *тактики воздействия* (по Д. Кипниусу, С. Шмидту, И. Вилкинсону):

рациональное убеждение – использование фактов и логики для подтверждения своей позиции и убеждения оппонента;

давление – требования, приказы, угрозы («Если вы не сделаете этого, то я накажу вас»);

апелляция к власти, санкции – использование взысканий и вознаграждений;

дружелюбное обращение, заискивание – создание у оппонента представления о наличии у него привлекательных качеств;

коалиционная — просьбы о поддержке, союзе;

манипулятивная — использование приемов введения участников конфликта в состояния волнения, некоторой запутанности, создание эффекта неожиданности и др.;

неотменяемые обязательства — одна из сторон осуществляет определенное действие до тех пор, пока ее условия не будут приняты;

заключение сделок – взаимный обмен благами, обещания (общий смысл их следующий: «Если вы поступите данным образом, то я награжу вас»).

Согласно Г. Пруитту и Дж. Рубину тактики могут быть «мягкими» или «жесткими». «Мягкой» считается тактика, последствия применения которой для оппонента приятны или нейтральны: *заискивание, рациональное убеждение*. «Жесткой» – тактика, вызывающая в настоящем или будущем времени неприятные последствия для оппонента: *давление*. Применение тактик обычно идет по направлению от легких к более тяжелым.

Существуют также тактики *непосредственного* воздействия (сообщение о сути дела) и *опосредованного* воздействия (то, что

хотелось бы от объекта воздействия прямо не упоминается). К полюсу *непосредственности* тяготеют такие тактики, как *требования, просьбы*, к полюсу опосредованности – *заискивание, дружелюбное обращение*. Кроме того, конфликтологи (Дж. Бакстер и К. Диндта) выделяют *рациональные* (рациональное убеждение) и *иррациональные* (давление, заискивание) тактики.

Таким образом, можно сказать, что каждой стратегии урегулирования конфликта присущи конкретные тактики поведения в ходе разрешения конфликта. И от того, насколько они соответствуют выбранной стратегии, напрямую зависит успех его разрешения.

5. Алгоритм управления конфликтом

Опыт деятельности по управлению конфликтами третьей стороной может быть обобщен в определенный алгоритм — систему «17 шагов» (по А. Анцупову). Предлагаемая последовательность действий может уточняться исходя из особенностей ситуации.

1-й шаг. Представить общую картину конфликта и определить ее суть, исходя из анализа той информации, которой вы в данный момент располагаете. Оценить позиции и скрытые интересы обеих сторон.

2-й шаг. Побеседовать с одним из оппонентов, позиция которого на данный момент кажется вам более оправданной. Узнать о его точке зрения на причины конфликта, чего он хочет добиться и чего опасается. Установить его мнение об основных интересах и опасениях второго оппонента.

3-й шаг. Обязательно побеседовать со вторым оппонентом.

4-й шаг. Побеседовать о причинах и характере конфликта с друзьями первого оппонента. Они дадут более объективную информацию об интересах и опасениях своего друга. В дальнейшем они же могут помочь в разрешении конфликта.

5-й шаг. Побеседовать о причинах, характере и способе урегулирования конфликта с друзьями второго оппонента.

6-й шаг. Обсудить причины, способы урегулирования и перспективы с неформальными лидерами коллектива.

7-й шаг. При необходимости обсудить проблему с руководителями обоих оппонентов.

8-й шаг. Понять главную причину конфликта и представить, что в конфликте участвуют не эти конкретные участники, а абстрактные люди.

9-й шаг. Определить подсознательные мотивы, скрытые за внешними поводами. Точно понять скрытое содержание конфликта.

10-й шаг. Определить, в чем каждый из оппонентов прав, а в чем не прав. Поддержать в том, в чем они правы, и указать на слабые места в позиции каждого.

11-й шаг. Оценить наилучший, наихудший и наиболее вероятный варианты развития событий. Определить, возможно ли, чтобы стороны сами пришли к компромиссу.

12-й шаг. Оценить возможные скрытые, отсроченные и перспективные последствия вашего вмешательства в конфликт. Чтобы не превратиться во врага одного из оппонентов.

13-й шаг. Продумать и разработать программу-максимум. Подготовить 3–4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.

14-й шаг. Продумать и разработать программу-минимум. Подготовить 3–4 варианта предложений оппонентам совместных действий по реализации этой программы.

15-й шаг. Обсудить обе программы с друзьями каждого из оппонентов, неформальными лидерами, при необходимости – с руководителями. Внести коррекцию в планы общих действий.

16-й шаг. Попытаться разрешить конфликт, корректируя не только тактику, но и стратегию действий с учетом конкретной ситуации. Активно привлекать друзей, неформальных лидеров, при необходимости – руководителей. Лучше разрешать конфликт их руками.

17-й шаг. Обобщить позитивный и негативный опыт, приобретенный в результате вмешательства в данный конфликт.

Другим примером системы анализа и разрешения конфликта может служить подход *Бартона*, представляющий собой 56 правил (шагов), объединенных в следующие категории: *предварительные правила; поведение посредника; поведение участников конфликта; аналитическая стадия; изучение возможностей; проверка исполнения.*

Таким образом, можно сделать вывод: «Конфликт – управляем!»

Глава 4. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ И СЕМЕЙНЫЕ КОНФЛИКТЫ

*Благородный муж в своей жизни
должен остерегаться трех вещей:
в юности, когда жизненные силы обильны,
остерегаться увлечения женщинами;
в зрелости, когда жизненные силы могучи,
остерегаться соперничества;
в старости, когда жизненные силы
скудны, остерегаться скупости.*
(Конфуций)

Учебные вопросы:

1. *Сущность и содержание межличностного конфликта.*
2. *Динамика межличностного конфликта и его разрешение.*
3. *Понятие семейного конфликта и способы его разрешения.*
4. *Особенности конфликтов между родителями и детьми.*

1. Сущность и содержание межличностного конфликта

Межличностный конфликт – это столкновение в процессе общения и взаимодействия двух людей. Такие столкновения могут происходить как по горизонтали, так и по вертикали в различных сферах и областях жизнедеятельности человека, как между впервые встретившимися, так и между постоянно общающимися людьми. И в том, и в другом случае важную роль во взаимоотношениях играет личное, особенно психологическое, восприятие партнера по общению.

Понятие межличностного конфликта в сознании отдельных людей и нашего общества очень часто связано с понятиями ссоры, скандала, вражды, войны, отсюда и пути разрешения конфликтных ситуаций обычно ищут с точки зрения «прав или ты, или я» и «прав тот, кто сильнее», т.е. насильственными методами. Таким образом, **межличностный конфликт** — это результат ситуации, в которой потребности, цели, представления одного человека вступают в противоречие с потребностями, целями и представлениями другого. По мнению Б.Ф. Ломова, «потребности людей диктуют их поведение

с такой же властностью, как сила тяготения — движения физических тел».

Как показывает практика, основные типы межличностных конфликтов разыгрываются в следующих сферах жизнедеятельности человека: *трудовая деятельность, семья, учеба, общество*. Поскольку в основе межличностного конфликта, как правило, лежат индивидуально-психологические характеристики человека, то наиболее существенными сферами внутренней структуры личности, оказывающими наибольшее влияние на процесс возникновения конфликта являются *мотивационная, когнитивная и ценностная структура* сознания человека.

Межличностные конфликты возникают в процессе общения. При этом каждый из участников общения может принадлежать к одному из видов человека: *мужчина, женщина, ребенок*. В зависимости от того, какую роль выполняет в процессе взаимодействия тот или иной субъект, в ходе общения могут возникать конфликты.

Наиболее распространенной в конфликтологии считается схема общения и взаимодействия двух субъектов в виде транзакционного анализа, которую предложил американский психотерапевт Э. Берн. Эта схема наиболее полно раскрывает процесс общения, результатом которого может быть, а может и не быть межличностный конфликт. Согласно теории Э. Берна, в основании взаимодействия людей лежит представление о сознании человека как сублимации трех состояний «Я»: *Взрослый; Родитель; Ребенок*:

Ребенок – проявляет чувства (обиды, страха, вины), подчиняется, шалит, проявляет беспомощность, задает вопросы «Почему я?», «За что меня?», извиняется в ответ на замечания;

Родитель – требует, оценивает (осуждает и одобряет), учит, руководит, покровительствует;

Взрослый – работает с информацией, рассуждает, анализирует, уточняет ситуацию, разговаривает на равных, апеллирует к разуму, логике.

В любой момент каждый человек может быть в состоянии либо Взрослого, либо Родителя, либо Ребёнка и в зависимости от этого состояния ведётся разговор, определяются позиции и статус собеседника. При этом позиция Ребенка может быть определена как

позиция «Хочу!», позиция Родителя как «Надо!», позиция Взрослого — объединение «Хочу» и «Надо».

Все эти три состояния личности формируются в процессе общения, и человек приобретает их независимо от своего желания. Самый простейший процесс общения — это обмен одной транзакцией, он происходит по следующей схеме: «Стимул» собеседника № 1 вызывает «реакцию» собеседника № 2, который, в свою очередь, направляет «стимул» собеседнику № 1, т.е. почти всегда «стимул» одного становится толчком для «реакции» второго собеседника. В этой схеме основой конфликта являются различные состояния субъектов взаимодействия, а «провокацией» конфликта — пересекающиеся трансакции. Наиболее продуктивной в общении людей является позиция (Взрослый → Взрослый). Это общение равноправных людей, не ущемляющее достоинство ни одной из сторон.

В межличностном конфликте независимо от его вида существуют как минимум два участника или две конфликтующие стороны и определенная конкретная ситуация их взаимодействия, в которой происходят инциденты и развиваются их последствия. Практика показывает, что латентный период межличностного конфликта в 6–8 раз продолжительнее его активного проявления. Время на «остывание» до обычного состояния участников конфликта в 12–16 раз превышает собственно время конфликта. Реально конфликт занимает в 20 раз больше времени, чем его внешнее проявление.

Классификация межличностных конфликтов обширна и многообразна. Их можно охарактеризовать исходя из: *предмета спора, столкновения; состава участников; места, где он происходит; методов его улаживания* и т.д.

Межличностные конфликты, указывает А. Шестерина, имеют свои *отличительные особенности*:

1. Противоборство людей происходит непосредственно, здесь и сейчас, на основе столкновения их личных мотивов. Соперники сталкиваются лицом к лицу (правда не всегда наяву, можно и на расстоянии, например, при общении по техническим видам связи).

2. В ходе конфликта проявляется весь спектр известных причин: общих и частных, объективных и субъективных.

3. Для субъектов конфликтного взаимодействия это своего рода проверка характеров, темпераментов, проявление способностей, интеллекта, воли и других индивидуально-психологических особенностей как своих, так и оппонента.

4. Высокая эмоциональность и охват практически всех сторон отношений между конфликтующими субъектами.

5. Затрагивают интересы не только конфликтующих, но и тех, с кем они непосредственно связаны либо служебными, либо межличностными отношениями.

Причины межличностных конфликтов многообразны и делятся на *объективные*, т.е. не зависящие от воли и сознания людей, и *субъективные*, зависящие от человека. В основе причин межличностных конфликтов лежит несовместимость или противоположность интересов, потребностей, целей, ценностей, установок, восприятий, оценок, мнений т.д. *Объективные* факторы создают потенциальную возможность для возникновения конфликта. Например, дефицит товаров может стать причиной межличностного конфликта в очереди в магазине. *Субъективные* факторы в межличностном конфликте формируются на основе индивидуальных (социально-психологических, физиологических, мировоззренческих и др.) особенностей личностей. Эти факторы в наибольшей степени определяют динамику развития и разрешения межличностного конфликта и его последствия.

Проанализировав основные субъективные причины межличностных конфликтов, ученые пришли к выводу, что существуют наиболее существенные из них, которые становятся своеобразным катализатором возникновения и дальнейшего обострения межличностного конфликта: *принижение значимости роли человека, негативная оценка его поступков; подчеркивание разницы между собой и партнером: завышение своих достоинств и принижение достоинств партнера; преуменьшение вклада партнера в общее дело; нарушение персонального физического пространства в ходе общения; попытка обсуждения вопроса при негативных эмоциональных состояниях партнера; придирки и угрозы; проявление недоверия или личной антипатии к партнеру; перебивание собеседника при высказывании им своего мнения* и др.

О. Крегер и Дж. Тьюсон считают, что различные предпочтения характеров людей лежат в основе их взаимодействия, и

без их учета невозможно разрешить ни одного конфликта. «Мы считаем, что любая модель разрешения конфликтов, не учитывающая межличностные различия, обречена на провал». Ни один межличностный конфликт не проходит без проявления к происходящему и его участникам личностного отношения всех людей, задействованных в нем. Индивидуальные личностные качества людей, их психические, социально-психологические и нравственные характеристики называются *конфликтностью личности* – это ее интегральное свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации. Психологи выделяют следующие типы конфликтных личностей, которые наиболее часто становятся субъектами в межличностных конфликтах: «*демонстративные*», «*неуправляемые*», «*сверхточные*», «*ригидные*», «*рационалисты*», «*безвольные*». Раскроем их основные характеристики (по Р. Немову).

Демонстративные характеризуются стремлением быть всегда в центре внимания, пользоваться успехом. Даже при отсутствии каких-либо оснований могут пойти на конфликт, чтобы хоть таким способом быть на виду.

Неуправляемые отличаются импульсивностью, непродуманностью, непредсказуемостью поведения, отсутствием самоконтроля. Поведение — агрессивное, вызывающее.

Сверхточные – добросовестные работники, особо скрупулезные, подходящие ко всем (начиная с себя) с позиций завышенных требований. Всякого, кто не удовлетворяет этим требованиям (а таких — большинство), подвергают резкой критике. Характеризуются повышенной тревожностью, проявляющейся, в частности, в подозрительности. Отличаются повышенной чувствительностью к оценкам со стороны окружающих, особенно руководителей. Все эти особенности нередко приводят к неустроенности личной жизни.

Ригидные («ригидный» – негибкий, непластичный) отличаются честолюбием, завышенной самооценкой, нежеланием и неумением считаться с мнением окружающих. Это те люди, для которых «если факты нас не устраивают — тем хуже для фактов».

Поведение их отличается бесцеремонностью, переходящей в грубость.

Рационалисты – расчетливые люди, готовые к конфликту в любой момент, когда есть реальная возможность достичь через конфликт личных (карьеристских или меркантильных) целей. Долгое время могут исполнять роль беспрекословного подчиненного, например, до тех пор, пока не «закачается кресло» под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

Безвольные. Отсутствие собственных убеждений и принципов может сделать безвольного человека орудием в руках лица, под влиянием которого тот оказался. Опасность этого типа людей состоит в том, что чаще всего безвольные имеют репутацию добрых людей, от них не ждут никакого подвоха. Поэтому выступление такого человека в качестве инициатора конфликта воспринимается коллективом так, что его «устаами глаголет истина».

В природе также существуют и так называемые «трудные» люди, общение с которыми тоже чревато возникновением межличностных конфликтов. Дж. Г. Скотт в книге «Способы разрешения конфликтов» приводит классификацию трудных людей: *агрессивисты* — задирают других и раздражаются сами, если их не слушают; *жалобщики* — всегда на что-нибудь жалуются, но сами обычно ничего не делают для решения проблемы; *молчуны* — спокойные и немногословные, но узнать о чем они думают и чего хотят весьма сложно; *сверхпокладистые* — со всеми соглашаются и обещают поддержку, но слова у таких людей расходятся с делом; *вечные пессимисты* — всегда предвидят неудачи и считают, что из затеваемого ничего не получится; *всезнайки* — считают себя выше, умнее других и всячески демонстрируют свое превосходство; *нерешительные* — медлят с принятием решения, потому что боятся ошибиться; *максималисты* — хотят чего-то прямо сейчас, даже если в этом нет необходимости; *скрытые* — затаивают обиды и неожиданно набрасываются на оппонента; *невинные лгуны* — вводят других в заблуждение ложью и обманом; *ложные альтруисты* — якобы делают добро, но «носят камень за пазухой».

Особое влияние на процесс возникновения межличностного конфликта оказывают *межличностная совместимость* и *межличностная несовместимость*. *Совместимость* предполагает взаимное приятие партнеров по общению и совместной деятельности.

Несовместимость — взаимное неприятие (антипатию) партнеров, основанное на несовпадении (противостоянии) социальных установок, ценностных ориентации, интересов, мотивов, характеров, темпераментов, психофизических реакций, индивидуально-психологических характеристик субъектов взаимодействия.

Межличностная несовместимость может стать причиной эмоционального конфликта (психологического антагонизма), который является наиболее сложной и трудно разрешаемой формой межличностного противоборства.

Таким образом, межличностный конфликт является самым распространенным социальным конфликтом. Он охватывает практически все сферы человеческих отношений. При этом следует помнить, что любой конфликт в конечном счете, так или иначе, сводится к межличностному.

2. Динамика межличностного конфликта и его разрешение

Условно процесс развертывания и протекания межличностного конфликта можно представить следующими этапами: *осознание цели* – на этом этапе преобладает мнение, что притязания можно удовлетворить стратегией сотрудничества и методом переговоров; *спор* – представляет собой вербальное принуждение к сотрудничеству при наличии неприязни; *угрозы* — этот этап характеризуется наличием взаимных угроз и стрессов у обоих субъектов; *переход к действиям* путем ложного толкования действий друг друга и нагнетания взаимной неприязни; *привлечение сторонников* – в ходе этого этапа происходит дальнейшее нагнетание напряженности, взаимное «наклеивание» отрицательных ярлыков; *удары* – начинается нанесении взаимного ущерба, при этом меньший ущерб рассматривается как выигрыш; *самоуничтожение* – заключительный этап активной фазы, который представляет собой тотальную борьбу и при этом считается, что проигрыш другого является целью жизни.

В зависимости от причин конфликта и от способов конфликтного поведения оппонентов, межличностный конфликт можно урегулировать следующими стратегиями:

Уход от разрешения конфликта, когда одна из сторон как бы не замечает возникших противоречий. В этом случае один из

субъектов воздерживается от конфликта и старается не говорить о нем. Однако на выходе будет результат — проигрыш/проигрыш, ни одна из сторон не получает удовлетворения и конфликт не разрешен. В этом случае он препятствует дальнейшим гармоничным отношениям субъектов, приводит к нагнетанию ситуации и дальнейшим обвинениям. Целесообразно данную стратегию применять только, когда необходим временный выход из ситуации или когда вопрос не имеет большого значения.

Приспособление — один из субъектов соглашается с предъявленными ему претензиями (но только в данный момент) либо стремится оправдать себя и не расстраивать оппонента. В этом случае не так важно, чтобы все было так, как хочет субъект, выбравший приспособление, ему важнее сохранить мир. Однако в этом случае конечный результат — проигрыш/выигрыш, и оппонент получает удовлетворение. В то же время ни одна из сторон не довольна процессом и он оказывает негативное воздействие на дальнейшие взаимоотношения, потому что один из субъектов получил преимущество. Целесообразно данную стратегию применять для получения социального уважения или когда вопрос не имеет большого значения.

Компромисс — взаимные уступки обеих сторон путем получения частичного удовлетворения. В этом случае требования обеих субъектов будут частично удовлетворены. Однако ни одна из сторон не получит полного удовлетворения, ибо конечный результат — проигрыш/выигрыш или выигрыш/проигрыш. Скорее всего, дальнейшие отношения станут нейтральными или положительными. В то же время этот результат может помочь или причинить боль одному из субъектов, так как он был достигнут в результате компромисса. Целесообразно данную стратегию применять, когда вопрос не очень важен, когда времени не хватает или когда другие способы решения не эффективны.

Сотрудничество и взаимодействие в процессе устранения причин конфликта путем совместного разрешения проблемы. Конечный результат будет выигрыш/выигрыш, и обе стороны будут удовлетворены процессом. При этом взаимоотношения станут позитивными и укрепятся, потому что партнеры приобретут взаимные выгоды. Целесообразно данную стратегию применять всегда, когда это возможно.

Соперничество или подавление противоположного субъекта конфликта путем принуждения силой (или угрозой применения силы). Один из субъектов в этом случае занимает позицию: «Я добьюсь своего, независимо от того, что мне придется сделать». Конечный результат выигрыш/проигрыш и одна из сторон (принуждающий) получает удовлетворение. Однако в дальнейшем межличностные отношения будут отсутствовать и наступит физическое и психологическое страдание проигравшего. Данную стратегию целесообразно применять в крайних неотложных случаях, когда это главный вопрос благополучия и нет времени на применение других стратегий.

Как мы уже отмечали в основе зарождения и разрешения межличностного конфликта, в первую очередь, лежат личностные индивидуально-психологические характеристики субъектов конфликта. Исходя из этого, психологи советуют в ходе разрешения конфликтной ситуации обращать внимание и широко использовать характеристики оппонента, которые он ценит в себе больше всего. Наиболее часто это могут быть следующие характеристики: «я» — подчеркивание индивидуальности партнера; «*мое имя*» — обращение к собеседнику по имени (запоминание имени); «*я хороший*» — видение партнера в положительном свете; «*я имею право*» — уважение прав человека; «*поддержка*» — обращение к личности; «*пол*» — принятие во внимание особенностей мужской (женской) роли; «*я был-есть-буду*» — обращение к прошлому и будущему собеседника; «*комплимент*» — приятные слова, преувеличивающие какие-то достоинства, эффект внушения; «*я должен*» — адресация к долгу и др.

Перечислим некоторые советы психологов и конфликтологов по урегулированию межличностного конфликта на этапе его зарождения или начала эскалации.

1. *Дайте партнеру «разрядиться».* При его агрессивности помогите ему снизить внутреннее напряжение, что-либо говорить ему бесполезно. Надо вести себя спокойно, уверенно, но не высокомерно.

2. *Попросите его спокойно высказать свои претензии.* Спросите о фактах, доказательствах, а не о выражении эмоций. Людям свойственно путать факты и эмоции.

3. *Сбивайте агрессию неожиданными приемами.* Спросите так, чтобы сознание разъяренного партнера с отрицательных эмоций

переключить на положительные. Это может быть просьба о доверительном совете. Или неожиданный вопрос совсем о другом, незначительном для него. Можно напомнить о том, что связано с прошлым и было приятным.

4. *Не давая партнеру отрицательных оценок*, говорите о своих чувствах. «Я чувствую себя обманутым», но не «Вы меня обманули». Или «Я очень огорчен тем, как Вы со мной говорите», но не «Вы грубый человек».

5. Попросите *сформулировать проблему*, желаемый результат. Проблема — это то, что надо решить, и ее надо отделить от эмоций. Отделите человека от проблемы и сосредоточьтесь на проблеме. Сконцентрируйтесь на интересах, а не на позициях. Разговор на уровне позиций — это борьба сил.

6. Предложите партнеру *высказать свои соображения* по проблеме и варианты решения. Виноватых искать не надо, надо искать выход из создавшегося положения. Искать взаимоприемлемое решение. Оба должны победить.

7. *Говорите тогда, когда партнер остыл*. Держите паузы, пока партнер не остынет. Побеждает тот, кто не дает разгореться конфликту.

8. В любом случае *«сохраните лицо свое и партнера»*. Не задевайте его достоинства. Не затрагивайте его личность. Дайте оценку действиям и поступкам. Можно сказать: «Вы не выполнили свое обязательство», но нельзя говорить: «Вы — необязательный человек». Должно быть соучастие. Партнеры должны чувствовать, что с ними считаются. Непонятый человек раздражается.

9. Уточните *смысл его высказываний и претензий*. «Правильно ли я вас понял...», «Вы сказали, что...», «Позвольте я, перескажу, как я понял...». Это устранил недоразумения. Уменьшит агрессивность.

10. Сохраняйте *позицию «на равных»*. Позиция «сверху» — начальственная, родительская, приказывающая, как должно быть. Позиция «снизу» — подчиненная, детская, также неэффективная. Позиция «на равных» помогает обоим быть на высоте. Можно использовать метод психологического сближения. Может оказаться, что у партнеров больше поводов для сближения, чем разъединения.

11. *Ничего не надо доказывать*. Никто никогда в конфликтной ситуации ничего не докажет. Пустое занятие. Надо

просто установить общие точки зрения, и понять то, что разъединяет партнеров.

12. Если чувствуете свою вину, *не бойтесь извиниться*. Это обезоруживает партнера и вызывает уважение.

13. *Замолчите первым*. Не от партнера требуйте: «Замолчи!», «Прекрати!», а от себя. Добиться этого легко. Молчание позволит, выйти из ссоры и прекратить ее — не с кем ссориться. Но молчание не должно быть обидным для партнера. Если оно окрашено злорадством, то это вызовет агрессию.

14. *Не давайте характеристик* отрицательно-эмоциональному состоянию партнера: «Ну вот, полез в бутылку!», «А чего ты бесишься?». Это увеличит конфликт.

15. *Уходя, не хлопайте дверью, говоря обидные слова*. Ссору можно прекратить, если спокойно и без всяких слов выйти из комнаты.

Для урегулирования межличностного конфликта также рекомендуются использовать так называемые формализацию конфликта. Суть ее заключается в том, что в таблицу заносятся определенные проблемные вопросы свои и оппонента: *проблема, цели, препятствия, опасения, сильные стороны, возможность поддержки, недостающая информация, какую личную потребность вы удовлетворяете, эмоции, общее у оппонентов и др.* В дальнейшем таблица позволяет провести развернутый и в то же время компактный анализ конфликта, определить проблему, препятствия, опасения, сильные стороны, возможности, потребности не только свои, но и оппонента. Особым достоинством таблицы является содержащаяся в ней возможность посмотреть на конфликт глазами оппонента, лучше узнать другую сторону конфликтного взаимодействия.

Таким образом, для успешного разрешения конфликта необходимо, чтобы обе стороны проявили желание его разрешить. Но если такое желание будет проявлено хотя бы одной стороной, то и это даст больше возможностей другой стороне для встречного шага. Сделать первый шаг на пути к разрешению конфликта довольно трудно: каждый считает, что уступить должен другой. Поэтому готовность к разрешению конфликта, проявленная одной из сторон, может сыграть решающую роль в разрешении межличностного конфликта в целом.

3. Понятие семейного конфликта и способы его разрешения

Семейные конфликты существуют столько, сколько существует семья. Семья — древнейший институт человеческого взаимодействия, уникальное явление. Ее уникальность состоит в том, что несколько человек самым тесным образом взаимодействуют в течение длительного времени, насчитывающего десятки лет. В такой системе интенсивного взаимодействия не могут не возникать споры, конфликты и кризисы. Исследования психологов показывают, что в 80–85% семей есть конфликты. Оставшиеся 15–20% фиксируют наличие «ссор» по различным поводам. Один из идеальных примеров семьи — патриархальная семья, в которой конфликты случаются редко, ибо в традиционном обществе и по светским законам, и по религиозному писанию главой семьи является муж, а жена должна во всем ему уступать. Так, в своде законов Российской империи указывалось, что «жена обязана повиноваться мужу своему, как главе семейства, пребывать к нему в любви и неограниченном послушании, оказывать ему всякое угождение и привязанность». В то же время в ст. 31 Семейного кодекса РФ установлено равенство супругов. «1. Каждый из супругов свободен в выборе рода занятий, профессии, мест пребывания и жительства. 2. Вопросы материнства, отцовства, воспитания, образования детей и другие вопросы жизни семьи решаются супругами совместно, исходя из принципа равенства супругов. 3. Супруги обязаны строить свои отношения в семье на основе взаимоуважения и взаимопомощи, содействовать благополучию и укреплению семьи, заботиться о благосостоянии и развитии своих детей».

Семейный конфликт может возникать между *супругами, родителями и детьми, внуками и старшим поколением*. Но все-таки, считают А. Анупов и А. Шипилов, когда говорят о семейном конфликте, в первую очередь предполагают *конфликт между супругами*. Когда какие-либо потребности супругов не удовлетворяются в системе их межличностных отношений, может возникнуть конфликт. Связано это с тем, что вступление в брак не гарантирует человеку полного счастья, разрешения всех проблем сразу. Общие вопросы семейной жизни супруги должны решать совместно, по взаимному согласию, и никто из них не может иметь каких-либо преимуществ. Однако «должны» еще не означает, что все

это реализуется в обыденной жизни. В качестве примера сошлемся на право выбора фамилии супругов. При вступлении в брак можно оставить добрачные фамилии, можно сделать общей фамилию одного из супругов, можно соединить через тире обе фамилии. Отсутствие согласия при выборе семейной фамилии, несогласие с доводами друг друга приводит к конфликту между супругами. Брак — это построение взаимоотношений с супругом, детьми, родственниками каждый день. Особенно важен процесс построения взаимоотношений в начале совместной жизни, т.е. в период *взаимной адаптации*. Период адаптации — обязательный этап становления семьи. Он может длиться годами или быть коротким. Многое зависит от желания, от умения идти навстречу друг другу.

Жизнь семьи связана не только с личными взаимоотношениями супругов, родителей и детей, родственников, но и с имущественными отношениями. И те, и другие отношения могут приводить к конфликтам в семье. Но как бы теоретически обоснованно не выглядели эти типы семейной экономики, необходимо отметить, что объем труда в доме, выполняемый женщиной и мужчиной, различен. Так, по данным статистики, в рабочие дни мужчина тратит на домашний труд 59 минут, женщина — 2 часа 48 минут, в выходные дни мужчина — 2 часа 17 минут, женщина — 5 часов 44 минуты.

Семью можно рассматривать с двух основных позиций: *как малую социальную группу* и *как социальный институт*. В первом случае речь идет о социально-психологическом (эмоционально-психологическом), а во втором — о социологическом (инструментальном) уровнях группового общения.

Исходя из этого, первая группа конфликтов будет обусловлена в основном личными, в большей части психологическими, качествами супругов и особенностями внутрисемейных отношений. Настоящая любовь, считает швейцарский психолог и философ *Макс Люшер*, — «это искусство, которому необходимо научиться и в котором, как и во всяком другом искусстве, необходимо постоянно упражняться».

Вторая — *влиянием внешних субъективно-объективных условий на супружеские отношения*: ухудшение материального положения семьи; чрезмерная занятость одного из супругов (или обоих) на работе; невозможность нормального трудоустройства

одного из супругов; длительное отсутствие своего жилья; отсутствие возможности устроить детей в детское учреждение и др. Особое значение среди внешних условий, способствующих возникновению семейных конфликтов, занимают так называемые *макрофакторы*, т.е. изменения, происходящие в современном обществе: рост социального отчуждения; ориентация на культ потребления; девальвация моральных ценностей, в том числе традиционных норм сексуального поведения; изменение традиционного положения женщины в семье (противоположными полюсами этого изменения являются полная экономическая самостоятельность женщины и синдром домохозяйки); кризисное состояние экономики, финансов, социальной сферы государства и др.

Семья, как живой организм, имеет свои периоды детства, юности, расцвета, болезней, старения и увядания. Переход от одного периода к другому часто связан с появлением противоречий в отношениях мужа и жены и как следствие может приводить к кризисам семейной жизни. Парадокс заключается в том, что кризисы семейной жизни протекают более мучительно, если семья возникла на основе страстной любви и, наоборот, спокойно и почти незаметно, если создание брачного союза было продиктовано сугубо деловыми соображениями. Как показывает практика динамику семейной жизни и возникающие в ее процессе конфликты можно разделить на несколько этапов. Психологи выделяют следующие *кризисные периоды в развитии семьи*.

Первый год супружеской жизни характеризуется конфликтами адаптации друг к другу, когда два «Я» становятся одним «Мы». Происходит эволюция чувств, влюбленность исчезает, и супруги предстают друг перед другом такими, какие они есть на самом деле. Статистика показывает, что в первый год жизни семьи вероятность развода очень велика, до 30% общего числа браков. Конструктивно переживают кризисы семейной жизни пары, которые перестают критиковать друг друга, и переходят к среднему, сбалансированному состоянию, спокойно выделяя как достоинства, так и недостатки друг друга. При этом акцент в своих отношениях они делают именно на достоинствах.

Второй кризисный период связан с появлением детей. Еще неокрепшая система «Мы» подвергается серьезному испытанию. В этот период в основе конфликтов лежат следующие факторы:

снижение вероятности профессионального роста супругов и возможностей для свободной реализации в лично-привлекательной деятельности (увлечения, хобби); усталость жены, связанная с уходом за ребенком, приводящая к временному снижению сексуальной активности; столкновения взглядов супругов и их родителей по проблемам воспитания ребенка и т.п. Обычно выживают те семьи, где муж и жена не прекращают разговаривать друг с другом, несмотря на то, что в этот период у них очень разные задачи и они полностью погружены в свои дела.

Третий кризисный период совпадает со средним супружеским возрастом, который характеризуется конфликтами однообразия. Это возраст семьи – 7–10 лет. В результате многократного повторения одних и тех же впечатлений у супругов наступает насыщение друг другом. Это состояние называют голодом чувств, когда наступает «сытость» от старых впечатлений и «голод» по новым. Но если задуматься, молодой семье еще не от чего скучать. Муж на вершине карьеры, жена продолжает профессиональный путь, ребенок стремительно растет и радует родителей ежедневными «новостями роста».

Четвертый кризисный период конфликтности отношений супругов наступает после 11–17 лет совместной жизни. Его возникновение часто совпадает с приближением чувства одиночества, связанного с переходным возрастом у ребенка. Первый этап отделения ребенка от семьи, сначала это отделение только мнения. Для подростка появляются авторитеты помимо его родителей. Семейный этот период может восприниматься как развал семьи, для мужчины и женщины это нечто новое — ребенок приносит в дом еще какие-то мнения и взгляды. В этот период усиливается эмоциональная зависимость жены, ее переживания по поводу возможного стремления мужа сексуально проявить себя на стороне. Как ни парадоксально, но семья будет крепнуть, если немного ослабит свои границы. Это прекрасный период, когда можно проверить семью на прочность того, что она не разрушается под воздействием нового, которое приносит в семью ребенок.

Пятый кризисный период. Данный период наступает после 18–24 лет совместной жизни. В этот период еще больше усиливается эмоциональная зависимость жены с переживаниями по поводу возможных измен мужа, появляется стремление мужа проявить себя

на стороне, «пока еще не поздно». Ребенок все дальше отделяется от семьи и все меньше проводит время в обществе родителей.

Шестой кризисный период, который связан с уходом (отдалением) из семьи последнего ребенка. В этот период конфликты возникают из-за отсутствия общего дела — воспитания детей. Обычно это самый сложный период для семьи, в ходе которого множество пар расстаются. Когда супругам по сорок лет жизнь практически приходится перекраивать заново, искать в ней новые смыслы. Мужчины увлекаются молодыми женщинами в надежде еще раз пройти цикл от создания семьи до ухода детей, женщины часто уделяют больше внимания карьере. Отношения на этом этапе иногда понимаются как исчерпанные, миссия выполнена. Обычно помогает в этот период сохранить семью начать чему-либо учиться заново, больше веселиться и т.п.

В семейной психологии в зависимости от частоты, глубины и остроты конфликтов выделяют *кризисные, конфликтные, проблемные и невротические* семьи.

Кризисная семья. Противостояние интересов и потребностей супругов носит острый характер и захватывает важные сферы жизнедеятельности семьи. Супруги занимают непримиримые, и даже враждебные позиции по отношению друг к другу, не соглашаясь ни на какие уступки. К кризисным брачным союзам можно отнести все те, которые или распадаются, или находятся на грани распада.

Конфликтная семья. Между супругами имеются постоянные сферы, где их интересы сталкиваются, порождая сильные и продолжительные отрицательные эмоциональные состояния. Однако брак может сохраняться благодаря другим факторам, а также уступкам и компромиссным решениям конфликтов.

Проблемная семья. Для нее характерно длительное существование трудностей, способных нанести ощутимый удар стабильности брака. Например, отсутствие жилья, продолжительная болезнь одного из супругов, отсутствие средств на содержание семьи, длительное отсутствие одного из супругов в семье и ряд других проблем. В таких семьях вероятно обострение взаимоотношений, появление психических расстройств у одного или обоих супругов.

Невротическая семья. Здесь основную роль играют не наследственные нарушения в психике супругов, а накопление воздействия психологических трудностей, с которыми встречается

семья на своем жизненном пути. У супругов отмечается повышенная тревожность, расстройство сна, эмоции по любому поводу, повышенная агрессивность и т.д.

В семейном конфликте особенно сложно определить *объект конфликта*. Это обусловлено тем, что такие конфликты часто принимают эмоциональную окраску. Поэтому для установления истинных причин конфликта необходимо убрать из общения эмоции, если, конечно, конфликт не носит чисто эмоциональный характер.

Среди наиболее часто встречающихся в конфликтологической литературе причин семейных конфликтов можно отметить такие, как: *неудовлетворенная потребность в самоутверждении; эгоизм и завышенная самооценка у одного или у обоих супругов; неумение супругов общаться друг с другом, с родственниками, друзьями и знакомыми, коллегами по работе; сильно развитые материальные амбиции у одного или обоих супругов; нежелание одного из супругов участвовать в ведении домашнего хозяйства, воспитании детей или несовпадение взглядов на методы воспитания; различия представлений супругов о содержании ролей мужа, жены, отца, матери, главы семьи; непонимание как результат нежелания вести диалог; разные типы темперамента супругов и неумение учитывать тип темперамента; ревность, супружеская неверность или половая холодность одного из супругов; вредные привычки у одного из супругов и связанные с ними последствия*. Это далеко не все причины, вызывающие конфликты в семье. Чаще всего причин несколько, и последняя из них — не является основной.

Семейные конфликты можно классифицировать по следующим признакам:

по субъектам конфликтных ситуаций: конфликты между супругами; родителями и их детьми; между родственниками и др.;

по сферам проявления: ценностные, сексуальные, позиционные, хозяйственно-экономические, эмоциональные и др.;

В ходе разрешения семейных конфликтов его субъекты могут применять как *разрушительные*, так и *конструктивные* стили его урегулирования.

К *разрушительным стилям* относятся: лицемерие; дача обещаний, но при этом нежелание сделать какие-либо попытки их выполнения; отказ принимать борьбу всерьез; бегство, стремление избежать конфронтации лицом к лицу, попытки выйти из ситуации

(лечь спать, отмалчиваться в ответ на упреки или жалобы); выбор псевдоприспособленческой тактики (притвориться, что соглашаешься с точкой зрения партнера ради кратковременного мира, и ради этого же загонять вглубь сомнения, негг.ания и т.п.); косвенное нападение (например, на кого-то или что-то дорогое для партнера, удар рикошетом); нанесение удара ниже пояса (использование интимных знаний о партнере); цепная реакция: «примешивание» не относящихся к делу вопросов для того, чтобы организовать атаку; «подкоп» (намеренное создание у партнера чувства эмоциональной небезопасности, озабоченности и тревоги); предательство (в трудной для партнера ситуации не встать на его сторону или присоединиться к нападкам на него); попытка объяснить происхождение чувств партнера; преждевременные извинения и др.

К **конструктивным стилям** относятся: планирование «схватки» на специально выделенное время, чтобы не втягивать в борьбу окружающих; ясное определение предмета борьбы; определение насколько глубоко каждый прочувствовал свою «схватку» в борьбе, это поможет понять, сколько вы можете уступить; предельная корректность, критикуя партнера, обязательно надо дополнять критику конструктивными предложениями по улучшению качества обоих супругов; стремление полностью выразить свои чувства – как положительные, так и отрицательные, не оставляя ничего за душой, «на потом»; готовность к новому этапу борьбы – интимная борьба более или менее непрерывна; повторение каждого аргумента супруга своими словами, чтобы самому проникнуться его проблемами и чтобы он услышал свои претензии со стороны; определение, как каждый из супругов может помочь другому в решении проблемы; оценка борьбы путем сравнения новых знаний с уже имеющимися; наличие перерывов в борьбе и заполнение их чем-то приятным и др.

Наиболее яркими среди множества советов психологов по разрешению семейных конфликтов можно назвать следующие: *заранее несколько отстранитесь от любимого (не заставляйте его идти на конфликт; не высказывайте обидных упреков); попытайтесь начать откровенный разговор; окажите особые знаки внимания и любви; устройте неожиданный маленький семейный праздник.*

Таким образом, взаимное уважение и доброжелательность, взаимопомощь и участие, общие цели и совместная деятельность способствуют формированию единой семейной субкультуры, в которой отдельные «Я» интегрируются в совместное «Мы».

4. Особенности конфликтов между родителями и детьми

Данная разновидность семейных конфликтов — одна из самых распространенных в повседневной жизни. В природе нет такой семьи, где бы отсутствовали конфликты между родителями и детьми. Даже в благополучных семьях в более чем 30% случаев отмечаются конфликтные взаимоотношения (с точки зрения подростка) с обоими родителями.

В основе конфликтов между родителями и детьми, считают психологи, как правило, лежат *психологические факторы*, оказывающие влияние на взаимодействие родителей и детей. Рассмотрим некоторые из них.

1. Тип внутрисемейных отношений. На сегодня в психологии достаточно распространенной является позиция, с которой семья рассматривается как система. При таком подходе проблема одного из членов семьи — уже не его личная проблема, а проблема семейной системы. Выделяют *гармоничный* и *дисгармоничный* типы внутрисемейных отношений.

В *гармоничной семье* устанавливается подвижное равновесие, проявляющееся в оформлении психологических ролей каждого члена семьи, формировании семейного «мы», способности членов семьи разрешать противоречия.

Дисгармоничная семья — это семья, в которой ярко выражен негативный характер внутрисемейных отношений, выражающийся в конфликтном взаимодействии супругов. Уровень психологического напряжения в такой семье имеет тенденцию к нарастанию, приводя к невротическим реакциям ее членов, возникновению чувства постоянного беспокойства у детей.

2. Деструктивность семейного воспитания. Выделяют следующие черты деструктивных типов воспитания: *разногласия членов семьи по вопросам воспитания; противоречивость, непоследовательность, неадекватность действий родителей по отношению к ребенку; опека и запреты во многих сферах жизни*

детей; повышенные требования к детям, частое применение угроз, осуждений и наказаний.

3. Возрастной кризис детей, который представляет собой переходный период от одного этапа детского развития к другому. В критические периоды дети становятся непослушными, капризными, раздражительными. Они часто вступают в конфликты с окружающими, особенно с родителями. У них возникает отрицательное отношение к ранее выполнявшимся требованиям, доходящее до упрямства.

Психологи выделяют следующие возрастные кризисы детей: *кризис первого года* (переход от младенчества к раннему детству); *кризис «трех лет»* (переход от раннего детства к дошкольному возрасту); *кризис 6–7 лет* (переход от дошкольного к младшему школьному возрасту); *кризис полового созревания* (переход от младшего школьного к подростковому возрасту – 12–14 лет); *подростковый кризис* 15–17 лет.

4. Личностный фактор. Среди *личностных особенностей родителей*, способствующих их конфликтам с детьми, выделяют консервативный способ мышления, приверженность устаревшим правилам поведения и вредным привычкам (употребление алкоголя и т.д.), авторитарность суждений, ортодоксальность убеждений и т.п. Среди *личностных особенностей детей* называют такие, как низкая успеваемость, нарушения правил поведения, игнорирование рекомендаций и указаний родителей, а также непослушание, упрямство, эгоизм и эгоцентризм, самоуверенность, лень и т.п.

Психологическая практика показывает, что обычно ребенок на притязания и конфликтные действия родителей отвечает следующими *реакциями* (стратегиями): *оппозиции* (демонстративные действия негативного характера); *отказа* (неподчинение требованиям родителей); *изоляция* (стремление избежать нежелательных контактов с родителями, сокрытие информации и действий).

История семьи учит, что наиболее часто конфликты у родителей возникают с детьми подросткового возраста. Психологи выделяют следующие **типы конфликтов подростков с родителями**: *конфликт неустойчивости родительского отношения* (постоянная смена критериев оценки ребенка); *конфликт сверхзаботы* (излишняя опека и сверхожидания); *конфликт неуважения прав на самостоятельность ребенка* (тотальность

указаний и контроля); *конфликт отцовского авторитета* (стремление добиться своего в конфликте любой ценой).

В этом случае *основными направлениями профилактики* конфликтов родителей с подростками могут быть:

1. Повышение педагогической культуры родителей, позволяющей учитывать возрастные психологические особенности детей, их эмоциональные состояния.

2. Организация семьи на коллективных началах. Общие перспективы, определенные трудовые обязанности, традиции взаимопомощи, совместные увлечения служат основой выявления и разрешения возникающих противоречий.

3. Подкрепление словесных требований родителей обстоятельствами воспитательного процесса в отношении ребенка.

4. Интерес родителей к внутреннему миру детей, их проблемам, заботам, интересам, увлечениям и состоянию.

Таким образом, конфликты между родителями и детьми сегодня занимают одно из ведущих положений в семейной конфликтологии.

Глава 5. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

*Существует право, по которому мы
можем отнять у человека жизнь,
но нет права, по которому мы
могли бы отнять у него смерть.*
(Фридрих Ницше)

Учебные вопросы:

1. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта.
2. Основные виды внутриличностных конфликтов.
3. Последствия внутриличностных конфликтов.
4. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.

1. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта

Американский психолог Ч. Диксон писал: «Если в вашей жизни нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс». Исходя из этого, можно без преувеличения сказать, что вся жизнь нормального человека — это конфликт, и, прежде всего, конфликт не внешний, а внутренний, от которого нам никуда не деться. Личность постоянно воспроизводит и решает конфликты внутри себя — *внутриличностные конфликты*, носителем которых она и является.

В зарубежной и отечественной науке сложилось различные подходы к пониманию внутриличностного конфликта. Остановимся на некоторых из них. В теории *К. Юнга* внутриличностный конфликт — это регресс в сферу бессознательного, проигрывание так называемого «родительского сценария». *К. Хорни* внутриличностный конфликт рассматривала с двух позиций — как столкновение стремления к удовлетворению желаний и к безопасности и как противоречие «невротических потребностей», удовлетворение которых влечет за собой фрустрацию других. По *К. Роджерсу* в основе внутриличностного конфликта лежит противоречие, возникающее у личности между осознанными, но ложными самооценками, которые человек приобретает в течение жизни, и самооценкой на неосознаваемом уровне. *Э. Шостром* сравнивал внутреннее состояние человека с двухпартийной системой

демократии. «В каждом из нас заложена такая двухпартийная система, при которой одна часть — у власти, другая — в лояльной оппозиции». И такая внутренняя раздвоенность не является патологией — это вполне нормальное состояние здорового организма. Но оппозиция предполагает не только лояльность (критику, контроль и т. д.), но и жесткую бескомпромиссную борьбу, т. е. конфликт.

В. Франкл описал сущность внутриличностного конфликта как потерю смысла жизни. Согласно его концепции главной движущей силой жизни каждого человека является поиск им смысла жизни и борьба за него. Но осуществить смысл жизни удастся лишь немногим. Отсутствие же его порождает у человека состояние, которое В. Франкл называет экзистенциальным вакуумом или чувством бессмысленности и пустоты. Именно экзистенциальный вакуум и порождает в широких масштабах внутриличностные конфликты, выражающиеся с наибольшей силой в «ноогенных (нусогенных) неврозах» (от гр. *noos* — смысл). По мнению автора теории, внутриличностный конфликт в виде ноогенного невроза возникает из-за духовных проблем и связан с расстройством «духовного ядра личности», в котором локализованы смыслы и ценности человеческого существования, играющие определяющую роль в поведении личности. При этом важно отметить, что скука дает больше проблем, чем нужда. Здесь дело заключается в том, что от нужды избавиться гораздо легче, чем от скуки и апатии. Скука — свидетельство отсутствия смысла жизни, смыслообразующих ценностей, а это уже серьезно. Потому что смысл жизни обрести гораздо труднее и важнее, чем богатство. Кроме того, нужда толкает человека к действию и способствует излечению от неврозов, а скука, связанная с экзистенциальным вакуумом, напротив, обрекает его на бездеятельность и тем самым способствует развитию психологического расстройства.

А. Маслоу рассмотрел сущность внутриличностного конфликта как нереализованную потребность человека в самоактуализации, т.е. в реализации потенций, способностей и талантов человека. Она выражается в том, что человек стремится быть тем, кем он может стать. Но это ему не всегда удается. Самоактуализация как способность может присутствовать у большинства людей, но лишь у меньшинства она является

свершившейся, реализованной. *Этот разрыв между стремлением к самоактуализации и реальным результатом* и лежит, по мнению А. Маслоу, в основе внутриличностного конфликта.

Согласно теории З. Фрейда предтечей внутриличностного конфликта является столкновение желаний. Часть личности отстаивает определенные желания, другая отклоняет их. В терминологии З. Фрейда противоречие, вызывающее данный тип конфликта, — это противоречие между *Оно (Ид)* и *Сверх-Я (Супер-эго)*.

Оно (Ид) — сосредоточение слепых низменных инстинктов (сексуальных, агрессивных и т.д.), стремящихся к немедленному удовлетворению. *Оно* — это первичная, врожденная инстанция, изначально иррациональная и подчиненная принципу удовольствия. *Оно* проявляется в неосознанных желаниях и влечениях, которые реализуются в бессознательных импульсах и реакциях.

Сверх-Я (Супер-эго) включает моральные нормы, запреты и поощрения, усвоенные личностью. *Я* — разумная инстанция, основанная на принципе реальности. Иррациональные, бессознательные импульсы (*Оно*) *Я* приводит в соответствие с требованиями реальной действительности. *Сверх-Я* — «цензурная» инстанция, основанная на принципе реальности и представленная социальными нормами и ценностями, требованиями, которые общество предъявляет к личности.

Центральной идеей учения А. Адлера о внутриличностном конфликте является идея о столкновении бессознательного стремления человека к совершенству и неизбежного чувства собственной неполноценности.

Определенный интерес для раскрытия сущности внутриличностного конфликта представляет теория К. Левина, который определил внутриличностный конфликт как ситуацию, в которой на индивида *одновременно действуют противоположно направленные силы равной величины*. В этой связи он выделил три типа конфликтной ситуации.

1. Человек находится между двумя *положительными силами* примерно равной величины. Это случай *буриданова осла*, находящегося между двумя равными стогами сена и умершего от голода

2. Человек находится между двумя приблизительно равными *отрицательными силами*. Характерный пример – *ситуация неизбежности наказания*. Так, например, с одной стороны, ребенок должен выполнять непривлекательное школьное задание, а с другой — ему грозит наказание, если он его не сделает.

3. На человека одновременно действуют две *разнонаправленные силы* примерно равной величины и в одном и том же месте.

В отечественной психологии природа внутриличностного конфликта раскрывается разными учеными. Одним из первых их исследовал *А. Лурия*. Под внутриличностным конфликтом он понимал ситуацию, когда в поведении индивида сталкиваются две сильные, но противоположно направленные тенденции. *В. Мерлин* обозначает его как психологический конфликт и понимает как состояние более или менее длительной дезинтеграции личности, выражающееся в обострении противоречий между различными сторонами, свойствами, отношениями и действиями личности. В работах *В. Мясищева* раскрыто диалектическое единство объективных и субъективных факторов возникновения и развития внутреннего конфликта, его социальной, психологической и нейрофизиологической природы. *А. Захаров* главной причиной возникновения данного явления назвал аффективно переживаемую невозможность реализации жизненно важных потребностей самоутверждения, признания и единства «Я». Этих же позиций придерживается *Л. Петровская*, рассматривавшая внутренний конфликт в схематическом виде, выделив в качестве участников конфликтной ситуации разные стороны одной личности. По представлению *Ф. Василюка*, внутренний конфликт наступает в том случае, если сознание капитулирует перед субъективно неразрешимым противоречием. *Н. Гришина* определяет внутриличностный конфликт как противостояние двух начал в душе человека, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу, направленную на его преодоление. Согласно теории *А. Леонтьева*, внутриличностный конфликт — неизбежная часть структуры личности. Любой человек, даже имеющий ведущий мотив поведения и основную цель в жизни, не может жить только одной какой-либо целью или мотивом.

Мотивационная сфера человека никогда не напоминает застывшую пирамиду.

Итак, **внутриличностный конфликт** — это состояние структуры личности, когда в ней одновременно существуют противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценностные ориентации и цели, с которыми она в данный момент не в состоянии справиться, т.е. выработать приоритеты поведения, основанные на них. Можно сказать и по-другому: внутриличностный конфликт — это состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов.

Исходя из определения внутриличностного конфликта, можно определить его **предмет** — **решение**, которое должна принять личность в конкретной жизненной ситуации.

Учеными выделены следующие обобщенные характеристики внутриличностного конфликта:

появляется в результате взаимодействия элементов внутренней структуры личности;

его сторонами выступают одновременно существующие в структуре личности разноплановые и противоречивые интересы, цели, мотивы и желания;

возникает только тогда, когда силы, действующие на личность, являются равновеликими (в противном случае человек из двух зол просто выбирает меньшее, из двух благ — большее, а наказанию предпочитает награду;

сопровождается негативными эмоциями;

его основу составляет ситуация, характеризующаяся: противоречивыми позициями сторон; противоположными мотивами, целями и интересами сторон; противоположными средствами достижения целей в данных условиях; отсутствием возможности удовлетворения какой-либо потребности и вместе с тем невозможностью ее устранения.

Таким образом, в науке сложились различные подходы к раскрытию сущности внутриличностного конфликта. Как правило, он рассматривается исходя из того понимания личности, которое сложилось в рамках определенной научной парадигмы. В широком смысле внутриличностный конфликт представляет собой острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур

внутреннего мира, отражающей противоречивые связи с социальной средой, и задерживающее принятие решения.

2. Основные виды внутриличностных конфликтов

В конфликтологии не существует совершенно четкой классификации внутриличностных конфликтов. Для того чтобы построить какую-либо типологию внутриличностных конфликтов, необходимо выбрать основание. Например, *А. Шпилов* такой основой выбрал *ценностно-мотивационную среду* личности. В ее основе лежит дифференциация структур внутреннего мира человека, вступающих в конфликт. Если рассмотреть структуру внутреннего мира человека, то здесь выделяются следующие ее элементы: *мотивы, ценности и самооценка*.

Мотивы — отражают стремления личности различного уровня (потребности, интересы, желания, влечения и т.п.). Они могут быть выражены понятием «хочу» («*Я хочу*»).

Ценности — воплощают в себе общественные нормы и выступают благодаря этому как эталоны должного. Здесь имеются в виду личностные ценности, т.е. принятые личностью, а также те, которые не принимаются ею, но в силу их общественной или другой значимости личность вынуждена следовать им. Поэтому они обозначаются как «надо» («*Я должен*»).

Самооценка — определяется как *самоценность себя для себя*, оценка личностью своих возможностей, качеств и места среди других людей. Будучи выражением уровня притязания личности, самооценка выступает своеобразным побудителем ее активности и поведения. Выражается как «могу» или «не могу» («*Я есть*»).

Исходя из такого понимания внутреннего мира человека, *А. Шпилов* и *А. Анцупов*, опираясь на фрейдовскую теорию описания психики человека, выделили шесть типов внутриличностного конфликта:

Мотивационный конфликт — один из часто встречаемых видов внутриличностного конфликта. Выделяют конфликты между бессознательными стремлениями, между устремлениями к обладанию и к безопасности, между двумя положительными тенденциями.

Нравственный конфликт — конфликт между желанием и долгом, между моральными принципами и личными

привязанностями, конфликт между стремлением действовать в соответствии с желанием и требованиями окружающей среды. Иногда рассматривается как конфликт между долгом и сомнением в необходимости следовать ему.

Конфликт нереализованного желания или *комплекса неполноценности* — конфликт между желаниями и действительностью, которая блокирует их удовлетворение. Иногда его трактуют как конфликт между «хочу быть таким, как они» (референтная группа) и *невозможностью это реализовать*. Конфликт может возникать не только, когда действительность блокирует реализацию желания, но и в результате физической невозможности человека его осуществить. Это конфликты, возникающие из-за неудовлетворенности своей внешностью, физическими данными и способностями.

Ролевой конфликт — конфликт, который выражается в переживаниях, связанных с *невозможностью одновременно реализовать несколько ролей* (межролевой внутриличностный конфликт), а также в связи с *различным пониманием требований самой личности к выполнению одной роли* (внутриролевой конфликт). К этому виду относятся внутриличностные конфликты между двумя ценностями, стратегиями или смыслами жизни.

Адаптационный конфликт понимается, в широком смысле, как возникающий на основе *нарушения равновесия между субъектом и окружающей средой*, в узком смысле — при нарушении процесса социальной или профессиональной адаптации. Это конфликт между требованиями действительности и возможностями человека — профессиональными, физическими, психологическими. Несоответствие возможностей личности требованиям среды или деятельности может рассматриваться как временная неготовность, так и неспособность выполнить предъявляемые требования.

Конфликт неадекватной самооценки. Адекватность самооценки личности зависит от ее критичности, требовательности к себе, отношения к успехам и неудачам. *Расхождение между притязаниями и оценкой своих возможностей* ведет к тому, что у человека возникают повышенная тревожность, эмоциональные срывы и др. Среди конфликтов неадекватной самооценки выделяют конфликты между завышенной самооценкой и стремлением реально оценивать свои возможности, между заниженной самооценкой и осознанием объективных достижений человека, а также между

стремлением повысить притязания, чтобы одержать максимальный успех и понизить притязания, чтобы избежать неудачи.

Особый интерес в типологии внутриличностных конфликтов представляет когнитивный подход. *Когнитивная психология* рассматривает внутриличностный конфликт как несовпадение знания и поведения или несовпадение двух знаний. *Человек может иметь два знания (мнения), психологически несовместимых (не согласованных)*. Человек знает, что курить вредно, но продолжает курить. Два знания (когниции) – «знаю, что курить вредно» и «знаю, что курю» — противоречат друг другу. Согласно идеям когнитивной психологии человек стремится к непротиворечивости, согласованности своей внутренней системы представлений, убеждений, ценностей и т.д. и испытывает дискомфорт в случае возникающих противоречий, рассогласований. Данная проблематика описывается в психологии теорией когнитивного диссонанса *Лестингера*, когда человек, имея этот внутренний дисбаланс (наличие двух знаний, противоречащих друг другу), стремится уйти от него, восстановить свою целостность.

Названные типы конфликтов не исчерпывают полностью их классификацию. В зависимости от других оснований можно дать и иную типологию внутриличностных конфликтов.

Основные показатели проявления внутриличностного конфликта, которые, по мнению *А. Анцупова* и *А. Шпилова*, существуют в различных сферах внутреннего мира человека:

когнитивная сфера: снижение самооценки, осознание своего состояния как психологического тупика, задержка принятия решения, глубокие сомнения в истинности принципов, которыми личность раньше руководствовалась;

эмоциональная сфера: психоэмоциональное напряжение, частые и значительные отрицательные переживания;

поведенческая сфера: снижение качества и интенсивности деятельности, снижение удовлетворенности деятельностью, негативный эмоциональный фон общения;

интегральные показатели: ухудшение механизма адаптации, усиление стресса.

Обобщенные результаты психологической практики позволяют сказать, что наиболее часто встречаются следующие формы проявления внутриличностного конфликта:

неврастения — невыносимость к сильным раздражителям; подавленное настроение; снижение работоспособности; плохой сон; головные боли;

эйфория — показное веселье; выражение радости неадекватно ситуации; «смех сквозь слезы»;

регрессия — обращение к примитивным формам поведения; уход от ответственности;

проекция — приписывание негативных качеств другому; критика других, часто необоснованная;

номадизм — частое изменение места жительства, места работы, семейного положения, партнеров; частые разрывы отношений с друзьями; изменение привычек, увлечений, обстановки;

рационализм — самооправдание своих поступков, действий, даже неадекватных и социально неодобряемых.

Таким образом, говоря о внутриличностных конфликтах, мы должны понимать, что в «чистом виде» внутриличностный конфликт не существует. Он всегда — результат воздействия на личность окружающей социальной среды.

3. Последствия внутриличностных конфликтов

Один из авторов современной психологии личности В. Франкл писал: *«Я считаю опасным заблуждением предположение, что в первую очередь человеку требуется равновесие, или, как это называется в биологии, «гомеостазис». На самом деле человеку требуется не состояние равновесия, а скорее борьба за какую-то цель, достойную его»*. Если это высказывание наложить на внутриличностный конфликт, то можно смело утверждать, что он по своим последствиям может быть как *конструктивным* (функциональным, продуктивным), так и *деструктивным* (дисфункциональным, непродуктивным). Первый имеет своим результатом *положительные последствия*, второй — *отрицательные*.

Конструктивность внутриличностного конфликта заключается в позитивном влиянии на структуру, динамику и результативность внутриличностных процессов, а также в том, что он является источником самосовершенствования и самоутверждения личности. В этом случае внутриличностные противоречия

разрешаются без особых негативных последствий, а общим результатом их разрешения является *развитие личности*. В. Мерлин считал, что психологические конфликты играют существенную роль в формировании новых черт характера и в коренной перестройке личности. Обобщенные **положительные последствия** внутриличностного конфликта выражаются в следующем: *способствует мобилизации ресурсов личности для преодоления существующих препятствий ее развития; помогает самопознанию личности и выработке ею адекватной самооценки; закаляет волю и укрепляет психику человека; является средством и способом саморазвития и самоактуализации личности; дает личности ощущение полноты жизни, делает ее внутренне богаче, ярче и полноценнее.*

Однако внутриличностный конфликт может носить и *деструктивный* характер, когда личность не может найти выход из сложившейся конфликтной ситуации, не в состоянии вовремя и положительно разрешить противоречия внутренней структуры. В этом случае выделяются следующие **отрицательные последствия** внутриличностного конфликта, касающиеся состояния самой личности: *психическая и физиологическая дезорганизация личности; снижение активности и эффективности деятельности; прекращение развития личности, начало деградаци; появление агрессии или, напротив, покорности в поведении человека в качестве защитных реакций на внутриличностный конфликт; состояние сомнения, психической подавленности, тревожности и зависимости человека от других людей и обстоятельств, общая депрессия; разрушение смыслообразующих жизненных ценностей и утрата самого смысла жизни; появление неуверенности в своих силах, чувства неполноценности и никчемности.*

Особое место в деструктивных характеристиках внутриличностного конфликта занимает его *длительность и частота*, которые зависят от того, какое место занимают нарушенные антагонистические отношения во всей системе отношений человека. При столкновении центральных отношений конфликт принимает глобальные размеры, захватывает всю личность. Она как бы внутренне расщепляется, и этот внутренний конфликт может перерасти в невроз. Длительный внутриличностный конфликт угрожает эффективности деятельности. По мнению русского

философа *Н. Бердяева*, рефлектирующий и сомневающийся не может быть активным, в мире, не может быть воином, — он весь погружен в ослабляющее его самораздвоение, он не уверен в той активной, творческой силе, которой мог бы воздействовать на мир. Рефлексия, раздвоение и сомнение есть расслабленная приспособленность к дурной множественности мира необходимости. Состояние сомнения есть состояние несвободы, зависимости, подавленности. Длительные внутренние конфликты могут тормозить развитие личности. Как считает *Л. Божович*, человек, постоянно сталкивающийся с внутренними конфликтами, будет отличаться неуверенностью, неустойчивостью поведения, неспособностью добиваться сознательно поставленных целей, т.е. у него будут отсутствовать как раз те черты, которые как основополагающие входят в характеристику психологически зрелой личности. Частые внутриличностные конфликты могут привести к утрате уверенности человека в своих силах, формированию устойчивого комплекса неполноценности, а иногда — и к потере смысла жизни.

Однако отрицательные последствия внутриличностного конфликта касаются не только состояния самой личности, ее внутренней структуры, но и ее взаимодействия с *другими людьми в социуме* — в семье, школе, вузе, организации и т.д. Такими негативными последствиями могут быть: *неожиданное обособление личности в группе, молчание, отсутствие увлеченности, вообще все то, что в психологии получило название «отступление»*; *повышенная чувствительность к критике; деструкция существующих межличностных отношений; пугающая информация — критиканство, ругательства, демонстрация своего превосходства; неожиданные, нелогичные вопросы, а также ответы невпопад, приводящие собеседника в замешательство; девиантное (отклоняющееся) поведение и неадекватная реакция на поведение других; жесткий формализм — буквоедство, формальная вежливость, слежение за другими; поиск виноватых — обвинение других во всех грехах или, напротив, самобичевание.*

Как показывает психологическая практика, если внутриличностный конфликт вовремя не разрешается, то он может привести к более *тяжелым последствиям*, наиболее сильные из которых — *стресс, фрустрация и невроз.*

Стресс (от англ. stress — давление, напряжение) — состояние человека, возникающее в ответ на разнообразные эмоциональные воздействия. Он может проявляться на физиологическом, психологическом и поведенческом уровнях и является весьма распространенным последствием или реакцией на внутриличностный конфликт, если тот зашел достаточно далеко, и личность не способна его вовремя и конструктивно разрешить. При этом сам стресс часто провоцирует дальнейшее развитие конфликта или порождает новые как внутриличностные, так и межличностные конфликты, поскольку некоторые пытаются сорвать свое раздражение и гнев на окружающих.

Фрустрация (от лат. frustratio — расстройство, разрушение планов) — психическое состояние человека, вызываемое непреодолимыми объективными (или субъективно воспринимаемыми в качестве таковых) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или разрешению задачи. Фрустрация — всегда тягостное переживание неудачи или неразрешимого противоречия. Ее можно рассматривать как одну из форм психологического стресса.

Неврозы (от греч. neuron — нерв) — это группа наиболее распространенных нервно-психических расстройств, имеющих психогенную природу. В основе неврозов лежит непродуктивно разрешаемое противоречие между личностью и значимыми для нее факторами действительности. Глубокий внутриличностный конфликт, который личность не в состоянии разрешить положительно и рационально, — важнейшая причина неврозов. Эта невозможность разрешения конфликта сопровождается возникновением болезненных и тягостных переживаний неудач, неудовлетворенных потребностей, недостижимости жизненных целей, потери смысла жизни и т.д. Появление неврозов означает, что внутриличностный конфликт перерос в *невротический конфликт*.

Невротический конфликт — высшая стадия развития внутриличностного конфликта, который может возникнуть в любом возрасте. Но в большинстве случаев он закладывается в детстве в условиях нарушения отношений с окружающей социальной средой и в первую очередь с родителями. В результате затруднения с поиском выхода из переживаний могут появляться психическая и физиологическая дезорганизация личности, формирование неврозов.

С появлением невротического конфликта и неврозов возникает и *невротическая личность*, характеризующаяся внутренне противоречивыми тенденциями, которые невротик не способен ни разрешить, ни примирить. Говоря об отличии невротической личности от нормального человека, К. Хорни пишет: «*В то время как нормальный человек способен преодолевать трудности без ущерба для своей личности, у невротика все конфликты усиливаются до такой степени, что делают какое-либо удовлетворительное решение невозможным*». Постоянно напряженное отношение невротика к другим, болезненная реакция на критику и на обычные замечания, скрытая враждебность и стремление всегда и везде выделяться делают эту личность с самого начала чрезмерно конфликтной. А стержнем ее отношений с другими является постоянное соперничество. Но и в этом невротик отличается от нормальных людей. К. Хорни выделяет *три* особенности, отличающие невротическое соперничество от обычного:

невротик постоянно сравнивает себя с другими, даже в ситуациях, которые не требуют этого (он мерится силами с людьми, которые никоим образом не являются его потенциальными соперниками и у которых нет с ним какой-либо общей цели; его чувство по отношению к жизни можно сравнить с чувством жокея на скачках, для которого имеет значение только одно — опередил ли он другого);

отличие невротического соперничества состоит в том, что он стремится во всех отношениях быть уникальным и исключительным (в то время как нормальный человек может довольствоваться сравнительным успехом, цель невротика — всегда полное превосходство; он должен быть лучшим в каждой области, с которой он соприкасается; это является одной из причин, почему люди этого типа не могут наслаждаться успехом);

отличие заключается в скрытой враждебности, свойственной честолюбию невротика, его установке, что «никто, кроме меня, не должен быть красивым, способным, удачливым».

Таковы основные отрицательные последствия внутриличностного конфликта. Но самое страшное состоит в том, что неспособность разрешения внутриличностного конфликта может привести к *суициду (самоубийству)*. Суицидальное поведение имеет внешний и внутренний планы, которые в единстве образуют

относительно устойчивую, целостную структуру. Эта структура отражает индивидуальность суицидента, тип его личностного кризиса и состоит из четырех компонентов: *мотивационного, аффективного, ориентировочного и исполнительного.*

Мотивационный компонент включает мотивы в форме социальных установок и относительно устойчивых ценностных ориентации. Согласно теории *А. Леонтьева* содержание и сущность внутриличностных противоречий обусловлены характером структуры самой личности, одной из важнейших характеристик которой является то, что в разных ситуациях у личности возникает множество других мотивов, образующих мотивационную сферу, и она характеризуется внутренними противоречиями и борьбой между различными мотивами. Выделяют пять типов суицидального поведения, исходя из ведущих мотивов: *протест, призыв к состраданию, избегание душевных или физических страданий, самонаказание, отказ от жизни как капитуляция.* Например, среди мотивов молодежи выделяются: «дать понять человеку, в каком ты отчаянии» — 40%, «заставить пожалеть человека, который плохо с тобой поступил» — 30%, «повлиять на другого, заставить изменить решение» — 25%, «выяснить, действительно ли тебя любят» — 25%.

Тип суицидального поведения проявляется в зависимости от возраста, типа личности суицидента, а также от ситуации, спровоцировавшей суицид. В молодом возрасте (от 18 до 30 лет) преобладают протестные и призывные формы суицидального поведения. В более пожилом (после 45 лет) преобладают суициды типа избегания страдания, самонаказания и отказа. Протестное и призывное суицидальное поведение часто встречается у лиц с инфантильным складом личности, которым присущи эгоцентризм, негативизм, эмоциональная неустойчивость.

Аффективный компонент включает относительно устойчивые суицидальные эмоциональные переживания, отражающие уровень значимости кризисной ситуации. К ним относятся: *быстро протекающие острые аффекты; устойчивое депрессивное состояние; состояние фрустрации большой интенсивности, переживания непереносимости конфликтной ситуации, тягостного ожидания негативных последствий совершенного проступка, тревоги перед потерей социального*

статуса, страха перед необходимостью принимать на себя ответственность.

Ориентировочный компонент представляет собой блок деятельности по анализу социальной ситуации, осознанию уровня ее кризисности, принятию суицидального решения, формированию суицидальных целей, планированию и совершению соответствующих действий. Он включает как «Я – образ» суицидента, так и образ лично значимой психотравмирующей ситуации — сложившихся взаимоотношений с окружающими, особенностей своей внутригрупповой социально-психологической роли и т.п.

Исполнительный компонент структуры суицидального поведения представляет собой словесные и поведенческие реакции, отвечающие ориентировочному и аффективному компонентам. Они проявляются в форме суицидальных высказываний или же суицидальных действий. Такие действия отражают психологию суицидента, приводят к завершённому суициду или остаются его попыткой.

Таким образом, последствия внутриличностного конфликта могут быть разнообразными, но затрагивающие общий объект — сознание личности. Наиболее критическим последствием является суицид, который рассматривается как следствие дезадаптации личности в условиях переживаемого ею внутриличностного конфликта.

4. Способы разрешения внутриличностных конфликтов

Под **разрешением (преодолением) внутриличностного конфликта** понимается восстановление согласованности внутреннего мира личности, установление единства сознания, снижение остроты противоречий жизненных отношений, достижение нового жизненного качества. Разрешение внутриличностного конфликта может быть *конструктивным* и *деструктивным*.

При *конструктивном* преодолении внутриличностного конфликта достигается душевное равновесие, углубляется понимание жизни, возникает новое ценностное сознание. Разрешение внутриличностного конфликта осознается через: отсутствие болезненных состояний, связанных с имевшимся конфликтом; снижение проявлений негативных психологических и социально-

психологических факторов внутриличностного конфликта; повышение качества и эффективности профессиональной деятельности.

Психология для разрешения внутриличностного конфликта рекомендует следующие стратегии поведения личности: *компромисс* — сделать выбор в пользу какого-то варианта и приступить к его реализации; *уход* — уход от решения проблемы; *переориентация* — изменение притязаний в отношении объекта, вызвавшего внутреннюю проблему; *сублимация* — перевод психической энергии в другие сферы деятельности — занятие творчеством, спортом, музыкой и т.д.; *идеализация* — предаться мечтаниям, фантазиям, уход от действительности; *вытеснение* — подавление чувств, устремлений, желаний.

Высокая эффективность в преодолении внутриличностного конфликта обеспечивается образованием и действием в сознании человека *механизмов психологической защиты*. *Психологическая защита* — специальная регулятивная система стабилизации личности, направленная на устранение или сведение до минимума чувства тревоги, связанного с осознанием конфликта. Этот термин впервые появился в работах *З. Фрейда*. В соответствии с таким подходом в качестве основной ее функции рассматривается «ограждение» сферы сознания от негативных, травмирующих личность переживаний. Развиваясь как средство социально-психологической адаптации, механизмы психологической защиты предназначены для контроля эмоций в тех случаях, когда опыт сигнализирует человеку о негативных последствиях их переживания и выражения. Рассмотрим некоторые *механизмы психологической защиты* подробнее:

Вытеснение — забыть, не осознавать события, вызывающие тревогу. Затрачиваются усилия на поддержание вытесненного. «*Часто забывается и конфликт, и все, что с ним связано*».

Рационализация — обесценивание: «*виноград-то зеленый*». Мнимая привлекательность того, что мы потеряли. «*Если к другому уходит невеста, то неизвестно, кому повезло*». Искажая восприятие, мы сохраняем свое достоинство.

Дискредитация — принижение источника информации, который дает отрицательную оценку личности, нарушающую

сложившийся «Я-образ»: *«Кто бы говорил, только не ты», «А судьбы кто?»*

Отрицание — сдерживание негативных эмоций, вызванных поведением человека в трудной ситуации. *«Все отрицать. Следить за развертыванием событий, надеясь на авось».*

Обособление — уход от неприятной ситуации. Нежелание думать, о возможных последствиях тех событий, в которых индивид вынужден был принимать участие. *«Не вспоминать ситуацию, в которой потерпел фиаско».*

Компенсация — неуспешные виды деятельности компенсируются другими, удачными. Уход от проблемы в другую область. *«Субъект, отвергаемый в одной группе, ищет себя в другой».*

Агрессия — реакция индивида в виде злобных нападков на того, кто дает нелестную ему оценку, что может поколебать представления индивида о себе.

Таким образом, под разрешением внутреннего конфликта понимается восстановление согласованности компонентов внутреннего мира личности, установление единства психики, снижение остроты противоречий жизненных отношений. На разрешение внутренних конфликтов влияют мировоззренческие установки, волевые качества, темперамент, половозрастные особенности личности.

Глава 6. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

*Никогда не бывает больших дел
без больших трудностей.*
(Вольтер)

Учебные вопросы:

- 1. Социально-психологическая характеристика конфликта в организации.*
- 2. Организационный конфликт.*
- 3. Трудовой конфликт.*
- 4. Управление конфликтом в организации.*

1. Социально-психологическая характеристика конфликта в организации

Особое место в ряду социальных конфликтов занимают конфликты в организациях. Понятие «организация» имеет французское (*organization*), а до этого — позднелатинское (*organizo*) происхождение. Буквально это означает: «сообщаю стройный вид», «устраиваю». Следовательно, **организация** — это общественный механизм, создание которого преследует коллективные цели, деятельность которого каким-то образом управляется, и который каким-то образом отделён от окружения. Организация — это совокупность людей, в которой индивиды объединены определенными связями и отношениями. В обществе функционируют различные типы организаций: *предприятия, учреждения, университеты, финансовые структуры, общественные организации, ассоциативные организации* (например, семья) и др. Структурно организации состоят из целого ряда подразделений: цехов, смен, служб, бригад и др., которые являются социальной средой, в которой человек непосредственно контактирует с другими людьми.

По своей природе организации выполняют разнообразные функции и отличаются друг от друга по роду деятельности их членов, уровню иерархии и сплоченности, количественному составу и др. Являясь важнейшей ячейкой общества, организация соединяет и координирует поведение людей, специализирующихся на разных типах деятельности, включает их в единый процесс, решает различные задачи и создает условия для всестороннего развития своих членов. Большую часть своей активной жизни человек проводит в организации. Здесь в среде непосредственного общения закладываются первоначальные представления людей, формируются мнения, закрепляются привычки, проявляются склонности, утверждается общественная репутация человека.

В трудовой организации взаимные связи и отношения складываются не только на основе профессиональной деятельности, но и под влиянием реальных условий жизни: *политических, психологических, нравственных* и др. Людей сплачивают общие интересы, идеи, цели, нравственные нормы и принципы. Однако наряду с солидарностью в трудовом коллективе возникают и конфликтные ситуации.

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

Предтечей конфликта в организации является *социальная напряженность* в коллективе. Можно перечислить несколько точек зрения на сущность социальной напряженности в организации. Социальная напряженность:

во-первых, *в реальной жизни выступает как осознание большинством членов организации очевидных нарушений принципа социальной справедливости и готовности найти выход из ситуации через ту или иную форму конфликта;*

во-вторых, *представляет собой противоречие между объективным характером социальных отношений и субъективным характером поведения субъектов этих отношений;*

в-третьих, *это нарушение нормальных отношений и неадекватное функционирование участников взаимодействия в организации.*

Признаки социальной напряженности в трудовом коллективе организации могут быть выявлены методом обычного наблюдения. Психологи отмечают следующие формы ее проявления в организации: *стихийные минисобрания (беседы нескольких человек); увеличение числа неявок на работу; снижение производительности труда; увеличение числа локальных конфликтов; повышенный эмоционально-психологический фон; массовые увольнения по собственному желанию; «хождение» слухов; коллективное невыполнение указаний руководства; стихийные митинги и забастовки; рост эмоциональной напряженности и др.*

Факторов, способствующих возникновению конфликта в организации достаточно много. В научной конфликтологической литературе выделяется две группы факторов, способствующих возникновению социальной напряженности в организации: *внутренние и внешние.*

К внутренним факторам относятся: *невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел; нарушение режима производства; невозможность для членов трудового коллектива хорошо заработать; отсутствие видимых результатов предметной*

заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; конфронтация персонала органов управления и рядовых работников из-за несправедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда; внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников; подстрекательская деятельность неформальных лидеров и др.

Внешние факторы: *дестабилизация обстановки в стране, столкновение интересов различных политических групп; возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости; ущемление социальных льгот в новых законодательных актах; резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива, а также обеспечения честного и добросовестного труда; незаконное обогащение отдельных граждан и др.*

Практика показывает, что конфликты в организации развиваются, как правило, через *конфронтацию частных и общих осознанных интересов*. При этом соотношение интересов может быть выражено как: *полное тождество*, т.е. одинаправленность интересов; *различие в направленности интересов*, т.е. то, что выгодно одним, другим выгодно не в той же мере; *противоположная направленность интересов* — когда субъекты для удовлетворения своих потребностей должны двигаться в противоположных направлениях.

При социально-психологическом анализе конфликта в организации важно понять, какие причины лежат в его основе и какова цель его субъектов. Исходя из этого, конфликты в организациях бывают *рациональные* и *иррациональные*. Участники конфликта *рационального* типа учитывают соотношение возможного выигрыша и издержек, шансов на победу и поражение. Такой конфликт начинается только при наличии у одной из сторон конкретной цели и убеждения в высокой вероятности успеха. Участники конфликта *иррационального типа* (вытекающего из состояния аффекта, гнева, паники и т.д.) действуют, игнорируя расчет, соотношение возможного выигрыша и потерь (например, стихийные забастовки) и, как правило, не имеют конкретной цели.

Участниками конфликта в организации могут выступать как частные, так и официальные лица (например, представители администрации организаций), как отдельные сотрудники, так и целые

группы. Степень участия сторон в конфликте может быть различна: *от непосредственного противодействия до опосредованного воздействия на ход конфликта*. На основании этого в структуре участников конфликта в организации выделяют: *основных участников, группы поддержки, других участников*.

Основные участники — это субъекты — противодействующие стороны, их интересы несовместимы, и действия направлены друг против друга.

Группы поддержки — участники конфликта, играющие второстепенную роль. Они могут: влиять на ход конфликта и иметь свои интересы; не преследовать корыстных интересов и не влиять на ход борьбы; быть случайно втянуты в конфликт или могут манипулировать другими для достижения своих целей; содействовать развитию конфликта советами, помощью или другими средствами; являться организаторами конфликта, планировать конфликт и его развитие. Индивидуальный состав этих групп зависит от типа конфликта.

К *другим участникам* относятся посредники и судьи. Это строго нейтральные лица. Они стремятся предотвратить, остановить или разрешить конфликт.

В организациях различают: *внутренние конфликты и конфликты с внешней средой*.

Внутренние конфликты возникают в рамках организации и разрешаются, как правило, через существующие нормативы и соглашения, т.е. так называемые «правила игры», принятые на определенном уровне и между заинтересованными сторонами — субъектами конфликта. К этим конфликтам относятся:

межличностный конфликт — расхождение личных целей сотрудников (например, конфликт между авторитарным стилем управления руководителя и стремлением некоторых подчиненных к инициативе и творчеству);

внутригрупповой конфликт — между соперничающими сотрудниками внутри подразделения или между руководителями подразделений организации по вопросу «Кто важнее в иерархии отдела или организации?» (здесь часто возникают смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями);

конфликт между личностью и группой, который затрагивает отдельного работника и социальную группу. Такой конфликт

начинается с негативных отношений между отдельными личностями, а группа представляет одну из сторон в конфликтном взаимодействии. Это тот случай, когда возможен конфликт между отдельным членом организации и социальной группой, если он занимает позицию, отличающуюся по ряду параметров от позиции группы, т.е. других членов организации;

межгрупповой конфликт — очень часто в организации возникают соперничающие группы. Предметом их спора, считают *А. Большаков* и *М. Несмелова*, может быть влияние на руководство и процесс принятия решений;

внутриличностный конфликт, который проявляется в различных формах. Наиболее распространенным является ролевой конфликт. Его основу составляют трудности выполнения членом организации своей роли, несоответствие ожиданиям и требованиям, предъявляемым к нему на основе статуса в организации. Субъектом конфликта может быть как рядовой исполнитель, у которого работа вызывает раздражение, так и руководитель, который не может или не хочет соответствовать ролевым требованиям.

Конфликты с внешней средой. Ни одна организация не существует в вакууме. Возникновение конфликта в организации зависит не только от ее собственных целей и политики, но и от организационной среды — совокупности факторов вне организации, влияющих на ее деятельность. К ним, по мнению *Дж. Масиониса*, относятся *технологические, экономические и политические тенденции, наличествующая сила и другие организации.*

Если за основание типологии конфликтов в организации взять подчиненность субъектов конфликта, то в этом случае можно выделить два типа конфликта: *вертикальный* и *горизонтальный*. *Горизонтальные* конфликты возникают тогда, когда его субъекты не находятся в подчинении друг друга. *Вертикальные конфликты* возникают при условии наличия иерархии его субъектов. Ряд авторов указывают, что конфликты по вертикали доминируют в организациях. На их долю приходится: 77% (*А. Анцупов*), 60% (*Б. Науменко*), 78% (*А. Свенцицкий*) и даже 80% (*Е. Кузьмин*) всех межличностных конфликтов в организациях. Причем большая часть конфликтов по вертикали основана на *предметно-деятельностных противоречиях межличностных отношений*. Около 96% конфликтов между руководителями и подчиненными связаны с их совместной

деятельностью. На профессиональную сферу взаимоотношений, как правило, приходится 88%, бытовую – 9% и общественную — 3% конфликтных ситуаций. Конфликты в профессиональной сфере связаны с обеспечением качества деятельности (39%), оценкой результатов работы (8%) и введением инноваций (6%).

Конфликты в организациях порождаются определенной *конфликтной ситуацией*, в которой переплетаются социально-экономические, нравственные и другие отношения людей. Условиями, определенным образом влияющими на возникновение конфликтных ситуаций в организациях, по мнению *Е. Буртовой*, могут быть:

искусственно сохраняющиеся в группах отрицательные бытовые, национальные и иные обычаи и традиции, которые могут приноситься отдельными членами коллектива и навязчиво культивироваться;

недостатки в организации труда и быта членов трудового коллектива и членов их семей;

преобладание в трудовом коллективе аморальных, безнравственных отношений между его отдельными членами как по «вертикали», так и по «горизонтали», которые могут складываться в силу неблагоприятного подбора людей и других субъективных причин;

недоверие начальника к подчиненным, выражающееся в излишней опеке и подмене подчиненных при выполнении ими своих обязанностей;

предвзятое отношение начальника к подчиненному и наоборот;

снисходительное отношение отдельных начальников к подчиненным, которое чаще всего выражается в терпимости и всепрощении недостатков у так называемых «незаменимых» работников;

наличие в трудовом коллективе неофициальных микрогрупп с отрицательной направленностью (в основе образования таких групп лежит, как правило, стремление отдельных членов коллектива к уклонению от общественной работы, недовольство высокой требовательностью руководителя, личные симпатии, антипатии, привязанности и т.п.).

Проведенный конфликтологами анализ конфликтов в организации позволил выявить наиболее характерные признаки наличия конфликтных ситуаций в организациях: *факты унижения достоинства личности в официальной или неофициальной обстановке; резкое изменение в отношении к работе (функциональным обязанностям); факты уклонения от выполнения указаний, распоряжений непосредственных (вышестоящих) начальников; обоюдное или одностороннее словесное или физическое оскорбление; замкнутость, уединение, подавленность отдельных членов трудового коллектива; формальная постановка работы по управлению персоналом; негативные суждения об окружающей обстановке, о жизни и деятельности сослуживцев и должностных лиц и др.*

Таким образом, обобщенными источниками возникновения конфликтов в организации являются как *нарушение нравственных норм взаимоотношений между членами организации разных категорий, так и организации самого процесса производства.*

Результаты проводимых психологами и социологами исследований свидетельствуют о том, что чем больше в коллективе людей, удовлетворенных трудом, тем благоприятнее нравственно-психологический климат в нем, тем более развиты товарищество и взаимопомощь, и, наоборот, чем больше неудовлетворенных трудом, тем хуже атмосфера в коллективе, тем чаще вспыхивают различные конфликты.

Очень важную роль в возникновении и разрешении конфликтов в организации играют их руководители. По мнению *В. Зазыкина*, в организациях, где руководитель обладает высоким авторитетом, конфликты возникают не часто, а конфликтные личности ведут себя весьма сдержанно. Связано это с тем, что руководители по своим функциональным обязанностям постоянно сталкиваются с довольно сложными управленческими ситуациями, среди которых конфликтные ситуации занимают особое место. В некоторых организациях руководители затрачивают до 50% своего рабочего времени на изучение и улаживание различных конфликтных взаимоотношений.

Конфликты в организациях очень часто имеют межличностную окраску. В силу особенности организационного климата в конфликты втягиваются и рядовые сотрудники, и руководители. Так, в

рабочей группе, представляющей основную организационную структуру трудового коллектива, можно наблюдать в основном три предпосылки конфликтных ситуаций: *все подчиненные находятся в конфликтной оппозиции друг к другу; все подчиненные настроены против руководителя; группа разделяется на диады и триады.* При этом всех работников по приверженности к конфликтам психологи делят на три группы: *устойчивые к конфликтам; удерживающиеся от конфликтов и конфликтные.*

Конфликтная ситуация в организации перерастает в конфликт только при наличии действий обеих сторон. Такими действиями могут быть: *внешние поведенческие акты и действия, которые осознаются противостоящей стороной как направленные против нее.*

В зависимости от характера конфликтной ситуации, стратегии поведения, избираемой субъектами конфликта, и методов урегулирования, конфликт в организации может иметь как *негативные*, так и *позитивные* последствия.

К *негативным последствиям* относятся: усиление напряженности в отношениях между оппонентами, рост враждебности, ухудшение социального самочувствия; ограничение взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами; уменьшение деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, рост группового и индивидуального эгоизма; падение мотивации к труду вследствие негативного настроения и неуверенности в положительном решении возникших проблем; снижение производительности труда и рост текучести кадров; отвлечение от работы, потеря времени и средств на ведение конфликта и ликвидацию его последствий; бессмысленная трата сил и энергии на конфронтацию, субъективные переживания и стрессы.

При этом необходимо отметить, что чрезмерное обострение конфликтных разногласий и длительное противоборство сторон может *привести организацию к кризису и распаду.*

К *позитивным последствиям* можно отнести следующие: адаптацию и социализацию членов организации; снятие внутреннего напряжения и стабилизацию обстановки; выявление и закрепление новой расстановки сил в организации; выявление скрытых недостатков и просчетов в различных сферах жизнедеятельности

организации; радикальное решение назревших организационных и технологических проблем, поиск неординарных отношений; активизацию информационных процессов; групповое сплочение для решения общих проблем, рост самосознания, чувства собственного достоинства и сопричастности к решаемым проблемам.

Таким образом, конфликты в организациях являются результатом противоречий, вызванных расхождением интересов, норм поведения, ценностей людей. Среди них следует, прежде всего, выделить следующие *типы противоречий*: организационные, производственные, деловые, инновационные. В соответствии с этим можно выделить и основные типы конфликтов в организациях: *организационные; производственные; трудовые; инновационные*. Мы рассмотрим два типа конфликтов – *организационные* и *трудовые*, так как именно они наиболее связаны с социально-психологическим аспектом конфликта в организации.

2. Организационный конфликт

Современная точка зрения на сущность организационного конфликта заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением конфликты не только возможны, но даже желательны и необходимы. Это объясняется, считают *А. Большаков* и *М. Несмелова*, парадоксальностью самой организации. С одной стороны, она должна быть инструментальной по своей структуре. С другой, — не все средства функционирования организации четко определены, и далеко не все стороны ее функционирования формализованы.

Организационный конфликт — это столкновение противоположно направленных действий участников конфликта в организации, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций. Он возникает вследствие несовпадения формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива. Исходя из этого, действия субъектов организационного конфликта, считает *Н. Каменев*, регламентированы сложившимися нормами, отражают логику развития организации и носят внеличный деперсонифицированный характер. Наиболее часто встречаются следующие ситуации рассогласования:

когда работник не выполняет, игнорирует требования, предъявляемые ему со стороны организации (например, прогулы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей и т.п.);

когда требования, предъявляемые к работнику, противоречивы, неконкретны (например, низкое качество должностных инструкций, непродуманное распределение должностных обязанностей и т.п.);

когда имеются должностные, функциональные обязанности, но само их выполнение вовлекает участников трудового процесса в конфликтную ситуацию (например, взаимозависимость задач, исполнение работником функций ревизора, оценки, контроля и т.д.).

Таким образом, организационные конфликты являются следствием наличия проблемы, возникшей в первую очередь с условиями трудовой деятельности в организации. При этом основными элементами организационного конфликта являются: организационная проблемная ситуация, «первый» участник (воспринимающий данную ситуацию как препятствие для достижения задач должностной позиции) и «второй» участник (воспринимающий ее как ситуацию, благоприятствующую решению задач своей должностной позиции), конфликтное взаимодействие участников.

С точки зрения *А. Пригожина*, в организационном конфликте можно выделить следующие три составляющие: *во-первых*, общий предмет; *во-вторых*, активные действия (агрессивного или защитного порядка) заинтересованных сторон одна против другой: аргументы в свою пользу, стремление нанести ущерб противнику, привлечь на свою сторону третью силу и т.д.; *в-третьих*, эмоциональное возбуждение, которое всегда сопровождает конфликт (гнев, обида, ненависть, раздражение, страх и т.п.). Только совокупность всех трех составляющих — предметной, деятельностной и эмоциональной — образует конфликт. Без какой-то одной из этих составляющих конфликты, если и возникают, то не составляют для организации серьезной проблемы.

В большинстве случаев организационные конфликты возникают, когда организация переходит в качественно новую фазу своего существования — *фазу развития*. В этом случае интенсификация развития конфликта в организации, особенно

производственной, может быть обусловлена более высокой степенью взаимодействия различных сил. Это, в свою очередь, неизбежно приводит к расширению базы конфликта и сокращению времени его вызревания. В ходе поиска и внедрения новых организационных форм конфликт в организации может принимать вид *организационного конфликта*. Такой конфликт является необходимым для развития любой организации. Подобные конфликты чаще всего проявляются при наличии *несоответствия между стоящими перед коллективом задачами и устаревшими формами организации, призванными обеспечить их решение*. Их субъектами могут выступать как *группы работников*, так и *отдельные личности*; как *рядовые работники*, так и *представители администрации*.

Среди конкретных причин организационных конфликтов обычно выделяют следующие:

1. *Неточность правил, регламентов как таковых, так как они разрабатываются людьми*. Вносимый в регламенты субъективизм и ошибки способствуют их неполноте, снижают эффективность работы организации и размывают ее структуру. Например, распределение функциональных обязанностей может быть несоразмерным.

2. *Расхождение, различие или пересечение интересов членов организации*. Объективно могут расходиться цели и интересы работников и разных подразделений в организациях. Например, работники одного отдела организации рассчитывают на вознаграждение за разработку перспективного проекта; в то же время и работники другого отдела организации также предполагают получить значимое вознаграждение, если в производство примут их проект. Столкновение различных интересов приводит к блокаде потребностей одного из отделов, конкуренции между ними, а в случае появления агрессии — и к конфликту.

3. *Различие в ценностных ориентациях*. Индивидуальные и групповые ценности могут иметь разную значимость для членов организации. Так, одни работники считают ценностью интересную и содержательную работу, а другие ориентированы только на получение вознаграждения любым способом. Это различие в ходе совместной деятельности может привести к конфликту.

4. *Различные формы экономического и социального неравенства.* Следует сказать, что само неравное распределение ценностей (вознаграждений, информации, власти, признания, престижа и т.д.) между отдельными членами организации, группами и подразделениями служит лишь основанием для возникновения конфликта. Самым важным моментом, провоцирующим возникновение и развитие конфликтной ситуации по причинам неравенства, следует считать осознание членами организации несправедливости распределения вознаграждения и сложившихся социальных отношений (прежде всего отношений власти — подчинения).

5. *Неудовлетворенность отношениями между отдельными структурными единицами организации, т.е. тем местом или статусом, которые работники или социальные группы занимают в структуре организации.* Этот тип причин вызывает структурные организационные конфликты.

Как показывает конфликтологическая практика, особую роль в разворачивании организационного конфликта играют *субъективные* причины. Наиболее часто встречаются следующие: *нечеткое распределение прав и обязанностей членов организации; неправильные действия одного или нескольких членов организации, наносящие ущерб общему делу или срывающие достижение общей цели; ситуационная несовместимость двух или большего числа членов организации, проявляющаяся в несоответствии поступков одного члена организации ожиданиям, ценностным установкам, жизненным правилам другого (других); расхождение во мнениях, оценках, суждениях тех или иных членов группы; личная неприязнь одного члена организации к другому (другим), мешающая их сотрудничеству и достижению общей цели; зависть одного или нескольких членов группы к успехам, престижу, авторитету другого, более преуспевающего в каком-либо отношении члена той же организации; психологическая несовместимость двух или нескольких членов данной организации.*

Организационный конфликт, считает С. Головин, может разрешаться по двум направлениям: *во-первых*, устранение и разрешение проблемной ситуации; *во-вторых*, нахождение форм движения конфликта и содействие всемерному ускорению объективного процесса его развития, благодаря чему сохраняется и

развивается рациональное и содержательное обоснование позиций его субъектов и, наконец, находится решение, полностью их удовлетворяющее.

Целесообразность и регулируемость организационного конфликта оцениваются сравнением затрат на разрешение конфликтной ситуации через конфликт и без него. Если затраты на разрешение конфликтной ситуации через конфликт оказываются большими, чем разрешение другими средствами, то конфликт нецелесообразен. Если разрешение ситуации через конфликт не вызывает больших затрат, или же других средств ее разрешения нет, то конфликт целесообразен.

Критерии регулируемости организационного конфликта таковы (по Н. Каменеву): разрешимость проблемной ситуации в данный момент имеющимися средствами; значимость ее разрешения для «первого» субъекта; значимость сохранения проблемной ситуации «второго» субъекта; степень конфликтности субъектов. Если есть средства для разрешения проблемной ситуации, конфликтность участников низкая и значимость ее сохранения для «второго» субъекта невысока, то конфликт в данный момент регулируем. При высокой конфликтности субъектов, отсутствии средств для разрешения ситуации проблемной и высокой значимости ее сохранения для «второго» субъекта конфликт практически нерегулируем.

Таким образом, под организационным конфликтом обычно имеют в виду не всякий конфликт, происходящий в рамках организации, а такой, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями. При этом организационные конфликты несут в себе и положительную и отрицательную направленность и являются необходимым атрибутом функционирования любой организации.

3. Трудовой конфликт

Трудовой конфликт – вид социального конфликта, объектом которого являются *трудовые отношения*. Термин «трудовой конфликт» появился в нашем законодательстве в 1989 г., когда был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых

споров (конфликтов)». Однако необходимо отметить, что трудовой конфликт отличается от трудового спора. По мнению *И. Шугаева*, к трудовым спорам относятся споры между работником (группой работников) и работодателем по поводу условий труда. Трудовой конфликт более широкое понятие. Помимо трудовых правоотношений он включает в себя и столкновение интересов.

Трудовой конфликт в организации можно рассматривать 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.*

В зависимости от того, в какой сфере деятельности организации или взаимодействия субъектов конфликта возникает противоречие, выделяют три группы предметов трудового конфликта:

условия труда (технология, нормирование, режим, безопасность и т.д.);

система распределения ресурсов (выплата заработной платы, расходование финансовых средств, распределение полученной прибыли, участие работников в управлении капиталом, правила проведения приватизации и т.д.);

выполнение ранее принятых договоренностей (взаимные поставки, расчеты, погашение долгов и т.п.).

На практике трудовому конфликту в организации присущи следующие функции (по *А. Анцупову* и *А. Шипилову*):

влияния — влияет на баланс индивидуальных, групповых, коллективных интересов и вносит вклад в социальную интеграцию организации (конфликт рабочих с администрацией, с одной стороны, усиливает их конфронтацию, а с другой — повышает сплоченность рабочих);

сигнальная — сигнализирует о наличии в организации острых противоречий;

инновационная, творческая — позволяют устранить конфликтную ситуацию через экономическое, социальное или духовное развитие трудового коллектива;

социально-психологическая — приводит к изменению социально-психологического климата, сплоченности, авторитета, взаимного уважения в трудовом коллективе.

В качестве субъектов в трудовом конфликте могут выступать: *работник, трудовой коллектив, администрация; профсоюзный комитет; руководство отрасли; органы управления государством.*

Типология трудовых конфликтов достаточно разнообразна. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся в практике типы трудовых конфликтов.

В зависимости от того, кто участвует в качестве субъекта в трудовом конфликте, он делится на *индивидуальный и коллективный.*

В **индивидуальном** трудовом конфликте участвуют, с одной стороны, конкретный наемный работник, а с другой — работодатель. *Предметом индивидуального трудового конфликта* являются индивидуальное право на труд и соответствующие условия его реализации, которыми обладает конкретная личность в сфере трудовых отношений. Наличие отношений по поводу труда и его реализации и тесно связанных с ними правовых отношений является детерминантом индивидуального трудового конфликта.

Однако не все противоречия, возникающие между работником и работодателем, можно отнести к трудовым конфликтам. Если заключается договор (контракт) на выполнение той или иной работы или услуги с лицом, не числящимся в штате организации и не состоящим в постоянных связях и трудовых отношениях с работодателем (или его представителями), то нарушение такого контракта, исходящее от любой стороны, не обуславливает возникновения трудового конфликта, поскольку возникающие при этом споры разрешаются в рамках гражданско-правовых отношений. Поэтому к индивидуальному трудовому конфликту могут быть отнесены *не все* конфликты, возникающие между работником и работодателем, а лишь те, которые имеют своим источником *постоянные* трудовые связи и отношения или те, которые возникают при заключении трудового контракта на определенный срок, но с зачислением наемного работника в кадровый состав (штат) организации.

Факторами, оказывающими существенное влияние на возникновение индивидуальных трудовых конфликтов, являются: *перевод работника на другую работу или увольнение с постоянной*

работы без его согласия; задержка или невыплата заработной платы; непредоставление отпуска или сокращение его срока; наложение дисциплинарного взыскания; привлечение к сверхурочным работам; работа в выходные (праздничные) дни; невозмещение материального ущерба, нанесенного действиями наемного работника и т.д.

Поводом для возникновения индивидуального трудового конфликта являются те или иные действия (бездействия) или требования, выходящие за рамки трудового договора

Причины возникновения индивидуальных трудовых конфликтов, считает Е. Буртовая, подразделяются на причины субъективного и организационно-хозяйственного характера.

К причинам субъективного характера относятся: сознательное нарушение работодателем или наемным работником (являющимися сторонами в трудовых отношениях) трудового законодательства; незнание или неверное толкование норм трудового права; небрежное отношение работника к выполнению своих обязанностей; заблуждение сторон о наличии или отсутствии того или иного права у них по действующему законодательству.

К причинам организационно-хозяйственного характера следует отнести: отсутствие нормальных условий для работы в организации; нехватку оборотных средств, необходимых для обновления оборудования, техники; снижение уровня охраны труда; несоблюдение правил техники безопасности; хронические неплатежи, задержки выплаты заработной платы и т.д.

Индивидуальные трудовые конфликты бывают двух видов:

трудовые конфликты, возникающие между работником и администрацией организации по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, еще не урегулированных трудовым законодательством или другими нормативными актами о труде (эти конфликты называют конфликтами неискowego характера; они разрешаются администрацией организации и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав);

трудовые конфликты, возникающие между субъектами трудовых отношений (работником и работодателем в лице администрации организации) по вопросам применения уже действующих законодательных и иных нормативных актов о труде, а также по условиям трудового договора (это конфликт искowego

порядка, а для этого вида трудовых конфликтов установлен особый порядок их разрешения: они рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам и в судах местной юрисдикции.

Любой индивидуальный трудовой конфликт, имеет свое *начало*. Юридические действия, т.е. появление приказа администрации организации, ущемляющего интересы и права работника, или поступок (действие) работника, наносящий ущерб интересам работодателя, создает лишь конфликтную ситуацию. Это еще не трудовой конфликт. Для того чтобы он возник (начался), необходимы *контрдействия* другой стороны (работника), направленные на защиту своих прав и интересов. Таким контрдействием может быть обращение работника в комиссию организации по трудовым спорам или в суд.

Под *коллективным* трудовым конфликтом 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. В коллективном трудовом конфликте участниками выступают трудовой коллектив (как единая организационная структура) и противостоящий ему работодатель (в лице представительных органов этой структуры).

Однако не всякое разногласие по установлению или выполнению условий коллективного договора следует оценивать как коллективный трудовой конфликт, поскольку возникшие разногласия могут быть преодолены сторонами — участниками сложившихся (или складывающихся) трудовых отношений. Если же эти разногласия становятся неурегулированными, то их наличие свидетельствует о возникшем коллективном трудовом конфликте. Конфликты подобного рода возникают в силу противостояния, складывающегося между работниками и работодателями, но взаимодействие в ходе конфликта осуществляется представителями той и другой стороны. Такими *представителями* являются:

представители трудового коллектива — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) трудового коллектива организации и уполномоченные им;

представители работодателя — руководители организации и другие полномочные представители в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Именно эти организации, структуры, лица являются легальными, т.е. законными представителями работников и работодателей. Никто другой, кроме них, не имеет права представлять и защищать интересы и права сторон, участвующих в конфликте. Представители обладают особым статусом — выражают интересы не только представляемой стороны, но и свои собственные. Поэтому все обязательства, взятые в ходе переговоров от имени определенной стороны, в полном объеме распространяются на ее представителя.

Коллективные трудовые конфликты, как и индивидуальные трудовые конфликты, обычно бывают двух видов:

конфликты, возникающие в связи с установлением и изменением условий труда (они, в свою очередь, подразделяются на конфликты, связанные с заключением или изменением ранее заключенного коллективного договора, и конфликты, возникающие при разработке других нормативных актов или связанных с ними изменений в их содержании);

конфликты по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений (к этому виду следует отнести также конфликты, которые возникают при толковании (интерпретации) содержания коллективно-договорных актов, поскольку они возникают как в процессе их реализации, так и в процессе выполнения содержащихся в них требований).

Трудовая практика показывает, что сегодня основными причинами коллективных трудовых конфликтов являются: *задержка выплаты заработной платы; отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией; неудовлетворенность размером оплаты труда; взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями; нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства; систематические задержки бюджетных ассигнований; ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма; недостатки*

информационной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений.

Таким образом, основное отличие индивидуальных от коллективных трудовых конфликтов состоит не только в том, кто принимает участие в возникшем противостоянии, но еще и в предмете и процедуре их разрешения.

Помимо индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов, в научной и учебной литературе выделяются и другие типы трудовых конфликтов. Их отличие состоит в том, по какому основанию проведена типологизация.

По отношениям статуса участников конфликты могут быть вертикальными (между начальником и подчиненным) или горизонтальными (между сотрудниками одной организации).

По степени проявления конфликты могут быть открытые и скрытые. Первые лежат на поверхности, а вторые спрятаны за ширму благоприятных отношений. Скрытые конфликты можно распознать лишь по косвенным проявлениям. Руководителю трудового коллектива нужно иметь представление о признаках конфликтных ситуаций на производстве.

По степени интенсивности они могут быть ярко выраженные и стертые.

По протяженности — кратковременные и затяжные.

Трудовые конфликты можно также разделить на *предметные* и *беспредметные*. *Предметные конфликты* своей целью ставят достижение определённого результата — получение конкретного материального или нематериального преимущества, более справедливого распределения каких-либо благ. *Беспредметные конфликты* возникают вследствие потребности освободиться от неосознаваемого внутреннего психологического напряжения, которое проецируется вовне на ни в чем не повинных оппонентов.

Многообразие видов конфликтов и причин, их вызывающих, обусловлено еще и тем, что в организации функционируют как бы параллельно несколько систем (подсистем) отношений, например: *организационно-техническая*; *социально-экономическая*; *административно-управленческая*; *внеформальная*, *социально-культурная*; *социально-психологическая*. Как показывает конфликтологическая и трудовая практика, члены трудового коллектива действуют сразу в нескольких системах отношений,

поэтому возникающие в организации трудовые конфликты можно также квалифицировать по типу функциональных систем. Исходя из этого, в конфликтологии (С. Емельянов) выделяются следующие типы трудовых конфликтов: *организационно-технологические; конфликты в социально-экономической системе организации; конфликты в административно-управленческой системе; конфликты, связанные с функционированием внеформальной организации; конфликты в организации, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений*. Раскроем их сущность и содержание.

Организационно-технологические конфликты возникают, с одной стороны, вследствие рассогласованности формальных организационных начал, например, когда руководство организации нарушает ранее принятые и согласованные с трудовым коллективом правила и нормы (изменение режима работы и технологии производства, неудовлетворительное состояние рабочих мест). С другой стороны, в результате реального поведения членов трудового коллектива (прогулы, опоздания, нарушение графика работы).

Наиболее характерными для организационно-технологической системы являются *позиционные конфликты*. Их появление обусловлено противоположностью ролевых, функциональных, профессиональных позиций. Причиной организационно-технологического конфликта также может стать *несбалансированность трудовых отношений*. Это происходит, когда возложенные на отдельных работников либо на целые подразделения организации обязанности, функции и ответственность не обеспечиваются соответствующими средствами, правами и властными полномочиями.

Таким образом, в основе организационно-технологических конфликтов лежит низкий уровень организации труда и управления, который может иметь как *объективные*, так и *субъективные* основания. *Объективные* могут быть заложены в самой функциональной структуре организации и в ее системе управления, а *субъективные* формируются самими работниками организации.

Конфликты в социально-экономической системе организации. Распределение ресурсов и финансов между подразделениями и отдельными работниками организации в наибольшей степени чревато возникновением конфликтов.

Основные причины, по которым возникают конфликты в данной области: *задержка и невыплата зарплаты за произведенный труд; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате труда; низкие заработки, не обеспечивающие удовлетворение жизненно важных потребностей членов трудового коллектива и их семей; несовершенная система стимулирования; несправедливое распределение материальных благ и фондов оплаты труда; явные нарушения или просчеты со стороны администрации в финансово-экономической деятельности, повлекшие за собой ухудшение социально-экономических условий членов трудового коллектива; дисбаланс в распределении ресурсов и финансов между подразделениями, а также в распределении ресурсов и финансов между фондом развития и фондом заработной платы (конфликт по поводу присвоения результатов труда).*

Таким образом, в основе данного конфликта лежит противоречие между руководством организации и работниками: *работодатели заинтересованы в увеличении фонда накопления, а работники – в том, чтобы получаемая в ходе трудовой деятельности прибыль максимально использовалась в целях распределения и потребления.*

Конфликты в административно-управленческой системе.

На практике существуют два наиболее ярко проявляющихся в организациях типа управления — *авторитарный и демократический. Первый тип* предполагает жесткую формализацию всех производственных отношений, а *второй* — дает больше простора для самоорганизации и саморегулирования «на местах». Тип управления во многом зависит от *типа организации и ее целей; социокультурных особенностей как управляющих, так и управляемых; внешних условий.*

Управление организацией — процесс весьма противоречивый, способный не только руководить конфликтами, но и порождать их. Непосредственно с функционированием административно-управленческой системы связаны следующие виды конфликтов: *внутренние конфликты в административно-управленческом аппарате; конфликты между администрацией и руководителями отдельных подразделений; конфликты между администрацией и профсоюзами; конфликты между администрацией и основной массой трудового коллектива.*

Таким образом, в основе данного типа конфликтов лежат следующие причины: экономические; организационно-технологические; невыполнение руководством своих обещаний; сокрытие от трудового коллектива реального состояния дел и планов на будущее; реконструкция организации без учета интересов членов трудового коллектива; увольнение работников без основания и учета их интересов; нарушение трудового законодательства со стороны администрации.

Конфликты, связанные с функционированием внеформальной организации. Внеформальная организация является одной из форм самоорганизации. Это специфическая система регуляции поведения и деятельности людей в организации. *А. Пригожин* указывает на три основные черты внеформальной организации: во-первых – спонтанность, т.е. незапланированность возникновения; во-вторых – существование и функционирование наряду, параллельно с формальной организацией; в-третьих – и это главная, основная черта и особенность – служебное, «деловое» содержание при совпадении (расхождении) деятельности с целями формальной организации.

Следовательно, специфика внеформальной организации состоит в том, что она содержит признаки как формальной, так и неформальной организаций. С одной стороны, она возникает по поводу производственных отношений и, таким образом, выполняет или дополняет функции формальной организации, а с другой стороны, спонтанность возникновения и относительная добровольность членства во внеформальной организации сближает ее по ряду признаков с неформальной организацией.

Роль внеформальной организации по отношению к трудовым конфликтам довольно неоднозначна. С одной стороны, внеформальные связи и отношения способствуют предотвращению и разрешению многих конфликтов, а с другой, — порождают разного рода конфликты, например: *конфликты в самой внеформальной организации между ее членами; конфликты между внеформальной организацией и отдельными членами (группами) формальной организации, не входящими в неформальную; конфликты между формальным и неформальным методами управления и решения проблем; конфликты формальных и неформальных интересов;*

ролевые конфликты, связанные с индивидом формальных функций и его ролью во внеформальной организации.

Таким образом, в основе данного типа конфликтов лежит процесс взаимодействия различного вида отношений внутри трудового коллектива.

Конфликты в организации, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений. Внутри организации могут возникать следующие типы трудовых конфликтов, которые обусловлены социально-психологическими свойствами ее работников и их личными и групповыми интересами: *конфликты целей, ценностей, интересов (на всех уровнях неформальной системы); ролевые конфликты, связанные с нарушением сложившейся системы отношений внутри группы; конфликты доминирования и лидерства; межличностные социально-психологические (эмоциональные) конфликты; конфликты между подгруппами в отдельной группе; межгрупповые конфликты; конфликты между формальной и неформальной организациями на различных уровнях.*

Таким образом, данный тип трудовых конфликтов порожден социально-психологической составляющей отношений внутри трудовых коллективов.

4. Управление конфликтом в организации

Управление конфликтом в организации — это способность руководителя увидеть конфликтную ситуацию, осмыслить ее и осуществить направляющие действия по ее разрешению.

Коллектив ученых РУДН под руководством *Т. Балыхиной* считает, что руководитель в ходе управления конфликтом в организации может выбрать одну из пяти традиционных ролей медиатора в разрешении конфликта: *«третейский судья»* — обладает максимальными возможностями для решения проблемы. Он изучает проблему всесторонне и его решение не обжалуется; *«арбитр»* — то же самое, но стороны могут не согласиться с его решением и обратиться к другому; *«посредник»* — нейтральная роль. Он обладает специальными знаниями и обеспечивает конструктивное разрешение конфликта, но окончательное решение принадлежит оппонентам; *«помощник»* — организует встречу, но не участвует в обсуждении; *«наблюдатель»* — своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение.

Управление конфликтом в организации как сфера управленческой деятельности имеет следующие различные стадии: *восприятие конфликта и первичная оценка ситуации; исследование конфликта и поиск его причин; поиск путей разрешения конфликта; осуществление организационных мер.* Рассмотрим эти стадии.

На стадии восприятия руководителю необходимо объективно и адекватно реагировать на возникновение конфликта, иначе, как показывает конфликтологическая практика, могут возникать: *псевдоконфликты* (реально не существующие конфликты); *переоценка или недооценка значимости конфликта; невосприятие, игнорирование существующего конфликта.*

Исследование конфликта и поиск его причин — следующая важная стадия управления конфликтом в организации. Любым практическим действиям руководителя по разрешению конфликта в организации должен предшествовать анализ конфликтной ситуации, который предполагает следующее:

выявление сути противоречия, установление не только повода, но и причины, которая нередко маскируется участниками конфликта; вскрытие так называемых «болевых точек» в организации и своевременное проведение работы по их устранению;

выяснение интересов и целей участников конфликта, их позиций (ибо могут быть цели не противоречивыми, но истолковываться по-разному). Здесь важно выделить как черты характера субъектов конфликта, связанные с утверждением личных притязаний, так и цели социального взаимодействия, основанные на решении коллективных задач и исполнении функциональных обязанностей;

оценка возможных исходов и последствий противоборства, альтернативных вариантов достижения цели;

поиск точек соприкосновения, общих целей и интересов конфликтующих.

Поиск путей разрешения конфликта предполагает: полное прекращение конфронтации и взаимное примирение сторон; достижение компромисса — частичное удовлетворение притязаний обеих сторон, взаимные уступки (такой исход приводит к взаимному выигрышу); разрешение конфликта на деловой, принципиальной основе различными путями: удовлетворения объективных требований, претензий сторон или разоблачения несостоятельности предъявляемых претензий, наказания участников конфликта; механическое прекращение конфликта (расформирование одного из подразделений, увольнение одного из участников конфликта из организации, перевод лидера или нескольких членов конфликтной стороны в другое или ряд других подразделений данной организации). Последний вариант неизбежен, когда преодолеть конфликт иными способами невозможно. Однако следует помнить, что при разрешении конфликта в организации важно не допускать экстремальных ситуаций.

Осуществление организационных мер предполагает издание нормативных документов, удовлетворяющих требования трудового коллектива или наказание (вплоть до увольнения) лиц, которые сознательно шли на конфликт, но при этом их требования были субъективными.

Таким образом, управление и полное разрешение трудового конфликта предполагает выявление и устранение основных причин, породивших конфликтную ситуацию, а также изменение главной цели или отношения участников конфликта к производственной деятельности. Неразрешенные трудовые конфликты впоследствии могут привести к новым трудовым спорам, которые должны

рассматриваться в порядке, установленном действующим законодательством.

Глава 7. ЭТНОНАЦИОНАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ И ЕГО СПЕЦИФИКА

*Стремление к расовой интеграции
возрастает прямо пропорционально
расстоянию от места интеграции
(Симмонс)*

Учебные вопросы:

1. *Понятие «этноса» и «нации».*
2. *Структура и содержание этнонациональных конфликтов.*
3. *Динамика и типология этнонациональных конфликтов.*
4. *Формы протекания и способы урегулирования этнонациональных конфликтов.*
5. *Правовые основы предупреждения и разрешения этнонациональных конфликтов в Российской Федерации.*

1. Понятие этноса и нации

Одна из фундаментальных биологических потребностей человека – потребность принадлежности к какой-либо общности – расовой, семейной, родовой и т.п. Важнейшее место в этом ряду принадлежит общности *этнической*. Самоидентификация «Я – русский» или «Я – немец» – это выражение глубинной потребности человека быть частью одной из наиболее устойчивых социальных общностей – *этноса*. Этническая принадлежность является наиболее доступной формой самоидентификации. Человек может иметь или не иметь семью и друзей, работать или не работать в коллективе, иметь или не иметь ту или иную профессию, но в любом случае он не перестает быть представителем определенного этноса.

По мере своего развития этносы вступают между собой в отношения, которые называются межэтническими. Однако история человечества показывает, что эти отношения очень часто далеки от идеальных. По оценкам организации «Инициатива за разрешение этнических конфликтов» (ENCOR) этнические конфликты сегодня

тлеют, по крайней мере, в 43 странах мира. По данным Стокгольмского международного института по исследованию актуальным проблем мира две трети острых социальных конфликтов в 90-х гг. XX в. являлись межэтническими. Более 100 млн. человек погибло в них в XX столетии. По подсчетам директора Института Мира в Осло Д. Смита, две трети войн только за вторую половину 90-х гг. прошлого века связаны с этническими конфликтами, субъектами которых выступали *этносы* или *нации*.

Большинство людей смутно представляют себе, что такое этнонациональный конфликт и как он может их затронуть находясь за много километров от их местоположения. Однако нельзя забывать, что медленно тлеющие конфликты нередко вспыхивают актами террора и войнами. Как это было не раз в России, Испании, Франции, Шри-Ланке, Эритрее, Бутане, Турции, Гватемале, Кашмире и во многих других «горячих» точках мира.

На протяжении всей истории человечества численность населения постоянно растет. В настоящее время г.ой прирост населения составляет около 90 млн. человек. Сегодня в мире проживает более 6,75 млрд. чел., которые неравномерно размещены по Земному шару. Около 70% населения проживает на 7% территории земной суши. Около половины всей обитаемой суши имеет среднюю плотность населения менее 5 чел. на кв. км; 15% территории суши – это области совершенно не освоенные людьми. Необходимо также отметить, что в мире наблюдается постоянный процесс перемещения населения или миграция. В настоящее время главными очагами миграции являются США, Латинская Америка, Австралия и Россия.

Проблема численности народонаселения всегда волновала любое государство. Но особенно она волнует мировые державы. 27 апреля 1974 г. в основные ведомства США — Министерство обороны, ЦРУ, Министерство сельского хозяйства, Агентство международного развития — был послан запрос, подписанный госсекретарем Генри Киссинджером, в котором говорилось: «Президент распорядился изучить влияние роста мирового народонаселения на безопасность США и соблюдение наших международных интересов». В результате появился документ NSSM-200 (National Security Study Memorandum). Он был составлен Советом по национальной безопасности, возглавляемым президентом США

(тогда это был Ричард Никсон). 26 ноября 1975 г. Меморандум стал руководством к действию в области американской внешней политики. Сущность этого документа раскрывается следующими положениями: «Притом, что население США составляет 6% от мирового, мы потребляем около трети природных ресурсов, — констатировалось там. — В последние десятилетия Соединенные Штаты все больше зависят от импорта полезных ископаемых из развивающихся стран, и эта тенденция, судя по всему, продолжится. Поэтому США все больше заинтересованы в поддержании политической, экономической и социальной стабильности в странах-поставщиках... Поскольку, снижая рождаемость, мы можем улучшить перспективы такой стабильности, — политика в области народонаселения становится весьма важной для соблюдения экономических интересов США. ... Быстрый рост населения в развивающихся странах наносит ущерб их внутренней стабильности и отношениям с теми странами, в развитии которых США заинтересованы, создавая, таким образом, политические проблемы или даже угрозу национальной безопасности США». Как показывает мировой опыт этот документ в большей части реализован на практике. Особенно в странах Европы и в России.

Современное человечество представляет собой довольно сложную этническую систему, включающую в себя более 5000 различного рода этнических общностей (наций, народностей, племен, этнических групп и т.п.), которые объединились и составили более 200, в основном, полиэтнических государств. Например, только в Индии проживает несколько сотен этнических общностей разного типа, в Индонезии их насчитывается более 350, население Африки включает в себя 300–500 народов (этносов), из них в Нигерии официально живет 200 народов, в Кении – более 70.

Эта пестрота этнической структуры, собранная на одной территории, как правило, в пределах одного государства, порождает различного рода проблемы, противоречия, напряженность, которые, в итоге, детерминируют конфликты в отношениях между этническими группами. Одни из них носят затяжной характер и продолжаются уже несколько десятилетий (ирландцы и англичане в Ольстере, фламандцы и валлоны в Бельгии, англо- и франко-канадцы в Канаде), другие резко обострились в последние 15-20 лет (бывшие республики СССР, Югославия, ряд стран Африки).

Россия, имеющая в своем составе более 160 национальностей, также тяжело страдает от проблем межнациональных отношений. Вот далеко не полный перечень этнических конфликтов начала XXI в.: Северный Кавказ, Москва (Ясенево – апрель 2001 г., Царицыно – октябрь 2001 г., Манежная площадь декабрь 2010 г.), Углич и Красноармейск (лето 2002 г.), Чистоозерье Курганской области (май 2002 г.), с. Яндыки (август 2005 г.), Сальск (июнь 2006 г.), Кондопога (август-сентябрь 2006 г.) и др.

Для того чтобы найти истоки этих конфликтов необходимо раскрыть сущность понятий «этнос» и «нация». Однако здесь необходимо отметить, что в этом вопросе имеется определенная сложность, связанная с тем, что в науке сегодня не существует общеобязательного набора компонентов, которые с достаточной необходимостью формировали бы природу этноса или нации. Кроме того, отдельные отечественные и зарубежные ученые категории «этнос» и «нация» используют как родственные, взаимозаменяющие друг друга понятия.

Само слово «этнос» (ethnos), пишут *А. Садохин* и *Т. Грушевицкая*, появилось в Древней Греции, где имело несколько значений, среди которых основными были: народ, племя, группа людей, иноземное племя, язычники и т.д. Позже, в связи с латинизацией, появляется прилагательное «этнический» (ethnicos), которое использовалось в библейских текстах в смысле «языческий», «нехристианский». И лишь в XIX в. этот термин стал применяться в научной литературе в значении «народ». Во многом это заслуга немецкого этнолога *А. Бастиана*, который рассматривал понятие «народный» и «этнический» как синонимы, а под понятием «этнический» подразумевал культурно-специфический облик народа.

Не вдаваясь далее в полемику, и перечисление имеющихся определений укажем, что в универсальном смысле *этнос* (греч. ethnos — группа, племя, народ) — исторически возникшая устойчивая социальная группа людей, представленная племенем, народностью, нацией. Основным условием возникновения этноса является *общность: самосознания* — сознания своего единства и отличия от всех других подобных образований; *территории; языка; и культуры* (обычаев и традиций). Дополнительными условиями могут быть *общность религии и близость в расовом отношении*. Нередко этнос складывается из разноязычных элементов. Для более

устойчивого существования этносы стремятся к созданию своей социально-территориальной организации (государства, автономии). *Д. Горовиц*, например, полагает, что нации и государства выросли из этнических сообществ. *Ю. Бромлей* определяет этнос как исторически сложившуюся на определенной территории устойчивую совокупность людей, обладающих общими, относительно стабильными особенностями языка, культуры и психики, а также сознанием своего единства и отличия от других подобных образований (самосознание), фиксированном в самоназвании (этнониме). При этом в качестве типов этносов, для соответствующих эпох, выделяются племя, народность, нация.

Одной из наиболее интересных гипотез, описывающих процессы появления этноса, является концепция этногенеза *Л. Гумилева*. Согласно его гипотезе, процесс этногенеза связан с созданием этнического поля (аналогичного биополю), которое имеет физическую природу и характеризуется единой частотой колебания. Пассионарии (пассионарий — активный человек, стремящийся к обновлению, развитию, лидерству) тянутся друг к другу потому, что их собственные пассионарные поля колеблются с одинаковой частотой. Более того, пассионарии «заражают» своими идеями нормальных людей, ведут их за собой, передавая им свой ритм колебаний. Именно так создается этнос, а люди, входящие в него, проникаются общими интересами, приобретают общий стереотип поведения. Очевидно, что этническое поле каждого этноса действует и при встрече с другими этносами. Если колебания их этнических полей совпадут или будут гармоничны, этносы будут доброжелательны друг к другу, почувствуют то, что Гумилев называет комплиментарностью, неосознанным чувством расположения. Если нет — контакт будет невозможен или очень затруднен, люди ощутят «чужого».

Наряду с понятием «этноса» для характеристики отношений между народами широко используется понятие «нация». **Нация** — тип этноса; исторически сложившаяся устойчивая общность людей, возникающая на базе общности языка, территории, экономической жизни, культуры и характера, развития национального самосознания. Возникновение наций исторически связано с развитием производственных отношений, преодолением национальной замкнутости и раздробленности, с образованием общей

системы хозяйства, в частности общего рынка, созданием и распространением общего литературного языка, общих элементов культуры и т.д. Обычно нации возникают из народностей и сохраняют их названия.

В мировой практике понятие «нация» означает союз граждан одного государства. В этом смысле данное слово используется, например, в названии – Организация Объединенных Наций. ООН — это организация не каких-то экономических или культурных сообществ, а именно суверенных государств, которые принято называть национальными потому что, как правило, государства Нового времени формировались на базе одного или нескольких крупных этносов.

Поэтому, определяя соотношение понятий «этнос» и «нация», многие ученые исходят из того, что *нация – это этнос, обретший свою государственность*. Только при этом обязательно подчеркивается, что границы между государствами никогда точно не совпадали с границами локального проживания представителей конкретных этносов. Многие этносы вообще часто оказывались разделенными границами государств (поляки, армяне, русские и др.). В то же время практика образования крупных государств диктовала необходимость объединения множества этносов под одну государственную «крышу» (например, при создании Социалистической Федеративной Республики Югославии, состоявшей из шести республик, основным критерием их образования был этнический состав населения: в Боснии и Герцеговине боснийцы-мусульмане составляли 43,7% населения, сербы — 31,4%, хорваты — 17,3%; в Черногории проживало 61,5% черногорцев, в Хорватии 77,9 % составляли хорваты, в Сербии 65,8 % — сербы, это с автономными краями: Воеводина, Косово и Метохия, без них же в Сербии сербы составляли 87,3 %; в Словении словенцев — 87,6 %, Таким образом, в каждой из республик проживали и представители титульных национальностей, и значительное количество других этносов; американцы (граждане США) – это одна нация, хотя этносов в ней перемешано видимо-невидимо, французы – это нормандцы, бретонцы, гасконцы, пикардийцы, овернцы, бургундцы и др.).

Первыми современными нациями, по утверждению классика исследования национализма *Б. Андерсона*, были латиноамериканские,

сформировавшиеся в ходе борьбы против испанской короны, за которыми с небольшим отрывом последовали США и затем Франция. Впервые понятие нация в его политическом значении появилось именно в ходе Великой Французской революции, когда возникла необходимость сформировать некую общность взамен утраченного «подданства французской короны». Самыми исторически молодыми нациями стали нации вьетнамцев и камбоджийцев — их рождение пришлось на 1930–50 гг..

Основоположниками теории нации являются:

И. Фихте (1762–1814), который делил нации на «нормальные» и «дикие», неспособные к «духовному творчеству».

Э. Ренан (1823–1892), который считал, что суть нации есть ее «дух», который складывается из «общей славной истории» и «желания жить вместе». Общность территории, язык, экономические связи, считал он – второстепенны. Типы этнических общностей, по Ренану, не дифференцируются и называются «Nation». В отличие от И.Фихте, он был противником расизма и шовинизма.

М. Вебер (1864–1920), который критиковал традиционные признаки нации на примере евро-американских наций.

К. Маркс (1818–1883), который делил этносы на стадийные типы – племена, народности, нации, на основе соответствия определенным общественно-экономическим формациям. Согласно его теории, нация – особая форма этнической общности людей, присущая буржуазной эпохе (капиталистической формации).

В. Ленин (1870–1924), который выделил 5 признаков нации – общность территории, языка, культуры и обычаев, национальное сознание, экономические связи. При этом экономический фактор он считал доминирующим в определении нации.

Таким образом, понятие «нация», в отличие от «этноса» в большинстве случаев истолковывается учеными как политический феномен, при этом их существенные различия особенно актуальны для полиэтничных государств. Однако несмотря на различное понимание терминов «этнос» и «нация», понятия «национальный конфликт», «этнонациональный конфликт», «этнический конфликт», «межэтнический конфликт» в научной и учебной литературе, как правило, используются как синонимы.

2. Структура и содержание этнонациональных конфликтов

Любой этнонациональный конфликт начинается с *этнической напряженности*, особого психического состояния этнической общности, которое формируется в процессе отражения групповым этническим сознанием совокупности неблагоприятных внешних условий, ущемляющих интересы этноса, дестабилизирующих его состояние и затрудняющих его развитие. Этническая напряженность как массовое психическое состояние основана на эмоциональном заражении, психическом внушении и подражании. Степень накала этнической напряженности зависит от структуры и содержания межэтнических коммуникаций, особенностей этнической культуры взаимодействующих общностей и исторического характера отношений между ними.

В дальнейшем этническая напряженность в свою очередь приводит к возрастанию напряженности коммуникативных процессов между представителями различных этносов. Как результат возникает конфликтная ситуация, затрудняется информационное общение и усиливается убежденность этносов во взаимной несовместимости. В этих условиях любое действие одной стороны вызывает резкую ответную реакцию другой стороны и в итоге завершается общим противоборством ее участников – *этнонациональным конфликтом*.

Необходимо отметить, что к этнонациональным конфликтам относятся не любые экономические, культурные или социальные трения между различными этническими группами, а только те, которые происходят под влиянием этнического национализма и возглавляются его политическими руководителями. Американский исследователь *Р. Липшуц* отмечает: «То, что стало называться этническим конфликтом, не более и не менее чем борьба за государственную власть. А потому методы, которые используются участниками этнических или конфессиональных движений, не слишком отличаются от методов, используемых остальными, кто оказался вовлеченным в такую борьбу, в различных местах и в различное время».

Таким образом, *этнонациональный конфликт* (этнический, межнациональный) — это организованные политические действия, массовые беспорядки, сепаратистские выступления и даже гражданские войны, в которых противостояние проходит по линии этнической общности.

Исторические сведения о генезисе народов говорят нам о том, что этнонациональные конфликты появились на свет с момента образования на Земле первых этносов. Так, в частности, древние письменные источники оставили нам немало свидетельств о крупнейших этнических конфликтах. Трагическая история депортации еврейского народа, начавшаяся в VI в. до н.э. и повторявшаяся неоднократно, изгнание арабов из Европы, которые сами пришли в Европу как завоеватели, вытеснение калмыков со своей исторической родины в Северо-Западном Китае и т.д.

На протяжении второй половины XX в. в мире было отмечено более 300 этнических конфликтов, которые периодически переходили в стадию насилия. По оценкам ООН внутригосударственные, в том числе и этнические конфликты, унесли больше жизней, чем «классические» войны. «Гермин *этнический конфликт*, – пишет американский конфликтолог *М. Маршалл*, – стал эвфемизмом (терминологическим заменителем) для внутригосударственных конфликтов, которые мы не можем объяснить или понять. Этнический конфликт стал словесным ковриком, о который мы вытираем грязь и мусор политических отношений в мире, которые упорно отказывают нам в том, чтобы быть понятыми».

Предмет этнонационального конфликта – это конкретная проблема, вокруг которой складывается конфликтное взаимодействие этнических общностей. Однако, как показывает практика, нередко первопричина конфликта теряется в ходе его динамики в силу своей сложности или же оттесняется другими причинами на второй план.

Механизм этнонационального конфликта, считает *И. Филлин*, лежит в сфере обыденной этнопсихологии и связан с действием одного из базовых социально-психологических механизмов человеческого сознания – *формированием и укоренением в психике представителей той или иной этнической общности противопоставления «мы – они», т.е. осознание себя как определенной особой группы «мы» через противопоставление представителям другой группы – «они»*. Основу антитезы «мы – они» составляет один или несколько наиболее ярко выраженных внешних признаков, характерных для «них» в отличие от «нас» (иная внешность, черты лица, темперамент), или совокупность социокультурных и религиозных признаков (иной язык, обычаи,

культура, иные боги, праздники, религиозные обряды и др.), или отличия образа жизни, уклада экономики. В нормальной, естественной ситуации через противопоставление «мы – они» идет развитие национального самосознания. Но если возникает ситуация угрозы, дестабилизации, то развитие национального самосознания может пойти по пути абсолютизации и сверхценности собственного этноса (нации). Существует крылатая фраза: «Националисты не могут быть довольны до тех пор, пока не найдут кого-нибудь, кто их обидит».

И тут на повестку дня выходит такое понятие, как *национализм* – гипертрофированное, искаженное нетерпимостью, извращенное выражение национального чувства, которое основано на естественном осознании принадлежности отдельных людей и групп общества к одной нации. Немецкий политолог Э. Ян считает, что национализм сравнительно молод, он появился на рубеже XVIII–XIX вв., в период возникновения демократических движений, когда народы конституировались в нации. По мнению Э. Смита, национализм не является столь же органически присущим человеку, как его индивидуализм или привязанность семье, а впервые идеал национализма сложился в период Великой Французской революции.

Национализм – это идеология, основанная на убеждении, что народ, обладающий такими общими свойствами, как язык, религия или этничность, составляет особую политическую общность. Национализм выражает специфическое взаимоотношение между этносами, при котором запросы одного этноса по воспроизводству и укреплению своих культурных традиций и ценностей принимают форму экспансии, настойчивого навязывания их другому этносу. Поэтому последний воспринимает такие запросы как ущемление его собственных этнокультурных устремлений, требующих в этой связи своей защиты. Например, межнациональный конфликт в Приднестровье осознавался как борьба против «румынизации», и это объединило русских, украинцев и молдаван Приднестровья, которых поддержали и гагаузы. В Северной Осетии конфликт по поводу Пригородного района проходил под лозунгом недопущения ингушского доминирования на этой территории, что объединило местных осетин и русских казаков. Ингуши воспринимали конфликт как сопротивление осетин их справедливым попыткам вернуться на

земли предков, и потому их поддержал исторически, по языку и культуре, близкий народ – чеченцы.

Политологи объясняют явление национализма усилением общей тенденции к суверенизации больших и малых этнических общностей с целью создания своих независимых государств, растущей нетерпимостью к национальным меньшинствам, усилением ксенофобии, жертвами которой становятся в первую очередь беженцы, переселенцы и рабочие-иностранцы. Отмечается также все большее сопротивление значительной части населения процессам интернационализации и особенно глобализации международных отношений, которая сегодня все больше набирает обороты.

Национализм, таким образом, выступает основой этнонационального конфликта, и везде, где он составляет ведущий мотив конфликтного поведения, мы имеем дело с этнонациональным конфликтом в собственном смысле.

Формы проявления национализма могут быть разными. Это может быть *шовинизм* – высокомерное отношение одной, «великой» нации по отношению к другой – «малой», что ставит последнюю в униженное положение и тем самым создает основу для, так или иначе, выражаемого презрительного отношения к ее представителям (например, отношения татар и башкир в России). Но это может быть и *национализм* одной «великой» нации к другой или одной «малой» нации по отношению к другой, ей равной, когда притязания и давление нации переходят некоторый допустимый предел, нарушающий гармонию в ее взаимоотношениях с другими нациями и воспринимаемый ими как нарушение их прав и возможностей жизнеобеспечения (например, положения курдов в Турции и Ираке). А может быть и *геноцид* — действия, совершаемые одной нацией с намерением уничтожить, полностью или частично, какую-либо другую национальную, этническую, расовую или религиозную группу как таковую (например, немцы-фашисты по отношению к евреям и цыганам во время Второй мировой войны, грузины – к осетинам во время пятидневного конфликта в августе 2008 г., турки к армянам в 1915 г. и др.).

Субъектами этнонациональных конфликтов выступают: раздираемые определенными противоречиями этносы; национальные общности и составляющие их так называемые коренные народы и национальные меньшинства (т.е. ассимилированные в нацию этносы,

не являющиеся элементами ее основы); многонациональные образования и входящие в них национальные группы; национальные государства; национальные элиты; национальные движения и др.

По своим пространственным масштабам этнонациональные конфликты могут быть *локальными, субрегиональными, региональными* и *глобальными*. По уровню национальных противоречий они подразделяются на *внутриличностные, межличностные, межгрупповые* и *межгосударственные*.

Практика показывает, что природа любого этнонационального конфликта всегда сложна и противоречива, поскольку имеет целый комплекс причин и конфликтогенных факторов. В конфликтологии существуют два подхода к определению причин этнонационального конфликта: *сущностный* и *функциональный*. Сторонники *сущностного подхода* считают связь между конфликтом и феноменом этничности сущностной, т.е. причиной конфликтов являются *этнические различия*. Сторонники *функционального подхода* считают, что связь между конфликтом и этничностью сугубо функциональна (этничность не создает конфликты, а выступает формой их проявления). По *существу конфликт есть способ разрешения противоречий*, следовательно, нужно смотреть именно на эти противоречия.

Мировой опыт учит, что возникновение этнонациональных конфликтов обусловлено несовместимостью интересов и конкуренцией в деятельности этнических групп. Это проявляется в основном на субъективном уровне и выражается в неудовлетворенности жизнью в социуме из-за отсутствия возможностей реализации ценностей, интересов, потребностей субъектов полиэтничного социума. Постепенно происходит аккумуляция потенциала этнической напряженности, которая усугубляется неадекватным или несвоевременным реагированием не нее со стороны органов управления. Например, в работах *М. Бейссинджера* аргументированно доказано, что большинство открытых межэтнических конфликтов и проявлений насилия как в СССР периода перестройки, так и в постсоветских государствах связано со стремлением утвердить новую государственность для тех этнических групп, которые ей не обладали или обладали в ограниченной степени (псевдосамостоятельные союзные республики). Это стремление отражало, в первую очередь, интересы

местных этнополитических элит, сложившихся в период (а отчасти и под влиянием) Советской власти, и этими же элитами артикулировалось и пропагандировалось.

В то же время Президент Казахстана *Н. Назарбаев* считает, что в основе большинства современных этнонациональных конфликтов лежат три главные проблемы.

Во-первых, *глобализация* расширяет взаимодействие народов. Она даёт возможность всем обществам приобщиться к достижениям технологий, радикально меняет экономические структуры, превращает мир в единую коммуникационную систему. Но вместе с тем, она порождает у многих людей естественные опасения утратить свои исторические корни – национальную идентичность, язык, культурные и религиозные традиции. Эти чувства вызывают иногда неприязнь к носителям иных этнических и религиозных ценностей.

Во-вторых, вследствие глобализации в некоторых национальных государствах нарастают *внутренние противоречия*. Государственные границы становятся более прозрачными. Через них в общество проникают не только блага цивилизации, но и многие общемировые угрозы. Прежние механизмы безопасности, основанные исключительно на защите внешних рубежей страны, военном сдерживании уже недостаточно эффективны в борьбе с такими явлениями, как международный терроризм и религиозный экстремизм, транзит наркотиков и торговля людьми. Масштабный процесс нового «переселения народов», с одной стороны, обостряет проблему нелегальной миграции. С другой стороны, он ведёт к размыванию прежней мононациональной основы многих государств мира.

В современных этнически многообразных обществах оказывается гораздо труднее найти стержни, консолидирующие государство и общество, при этом, не отступая от принципов, на которых создавались национальные государства. Во многих странах мира активизируются разного рода национальные движения и партии, «играющие» на этнической тематике. Политики, призывающие к принятию ограничительных мер в отношении национальных меньшинств, к мигрантам, кое-где собирают значительную часть голосов на выборах, усиливая межнациональное напряжение в обществах. Недаром говорят: «Когда у оппонента кончаются аргументы, он начинает уточнять национальность». Следует также

добавить, что ряд современных государств, в силу внутреннего межэтнического напряжения, уже длительное время находятся в состоянии полураспада.

В-третьих, корни большинства межнациональных конфликтов питает *нерешённость социально-экономических проблем*. Явным стал дисбаланс в развитии различных регионов мира, неравномерность социального положения людей даже внутри одного общества. Бедность, безработица, ограниченный доступ к ресурсам, социальная неустроенность, низкий уровень грамотности порождают жёсткий ответ. Правильно было подмечено, что «Ненависть – это гнев бедных». На планете около восьмисот миллионов голодных, более миллиарда – пятая часть – живет менее чем на один доллар в день. А огромные богатства в руках только лишь двадцати процентов населения. Вот отсюда этот гнев и возникает. В современном мире он принимает острые конфликтные формы — от экстремистских действий до террористических актов в отношении представителей других народов.

Проведенный учеными-конфликтологами сравнительный анализ межнациональной напряженности в Прибалтике, на Украине, в Приднестровье, на Кавказе, в республиках Закавказья и Средней Азии, а также в различных регионах Российской Федерации свидетельствует о доминирующей роли *политики* во всех этих конфликтных ситуациях. Роль политического фактора явилась во многом преобладающей как при их возникновении и развитии, так и в процессе урегулирования. Например, *Т. Резникова* выделяет следующие политические причины возникновения межнациональных конфликтов на постсоветском пространстве:

стремление к самоутверждению национальных элит стран СНГ и Прибалтики — в результате происходит методичное вытеснение русского и «русскоязычного» населения из сферы управления, экономики и культуры;

существование большого количества исторически сложившихся межнациональных споров между народами (армяне и азербайджанцы, грузины и абхазы, русские и некоторые коренные народы Северного Кавказа) — при этом, способный урегулировать их центр (союзное правительство) отсутствует;

произвольный характер границ между бывшими союзными республиками и новыми независимыми государствами (в Средней

Азии, между Россией и Украиной (Крым, восток Украины) и др.), провоцирующий территориальные споры;

незавершенность процесса формирования нации у некоторых из народов, образующих новые независимые государства (конфликты между племенными группировками в Таджикистане, между выходцами из различных жусов в Казахстане, между жителями Востока и Запада Украины).

В научной литературе можно найти и другие точки зрения на причины этнонациональных конфликтов. Так *Л. Дробижева* выделяет функциональную основу этнического конфликта, заложенную не в этничности, а в социальных проблемах, возникающих между группами, консолидированными на этнической основе. *А. Ямсков* определяет этнический конфликт через описание коллективных действий, в основе которых — неприятие ранее сложившегося этнического неравенства или ущемление своих интересов со стороны представителей другой этнической группы. *В. Тишков* рассматривает межэтнический конфликт как гражданскую, политическую или вооруженную форму противоборства в котором одна из сторон мобилизуется, действует, или страдает по признаку этнических различий. По его мнению, другого определения дать невозможно, потому что этнический конфликт в «чистом виде» вычленишь нельзя. Такой же точки зрения придерживаются и некоторые западные ученые.

Таким образом, в широком смысле причинами этнических конфликтов являются *углубление и неурегулированность противоречий в отношениях между социальными группами, фиксируемые в сознании этноса*. При этом все причины этнонациональных конфликтов можно разделить на *главные и второстепенные*. В качестве *главных* причин чаще всего выступают *территориальные споры; этнодемографические, социально-экономические и культурно-языковые разногласия; миграции и перемещения; историческая память; стремление к самоопределению; борьба за материальные ресурсы или их перераспределение; претензии на власть национальных элит; конкуренция между этносами в сфере разделения труда и др.* Рассмотрим некоторые из них подробнее.

Территориальные споры. Как мы уже отмечали, в современном мире насчитывается несколько тысяч этносов, которые

проживают в границах более чем 200 государств. Поэтому территориальные споры, как правило, связаны с воссоединением раздробленных в прошлом этносов или размежеванием различных этносов, проживающих на одной территории в одном государстве. Их источник — внутреннее, политическое, а нередко и вооруженное столкновение между стоящим у власти правительством и каким-либо национально-освободительным движением или той или иной сепаратистской группировкой, пользующейся политической и военной поддержкой соседнего государства. Классический пример — ситуации в Нагорном Карабахе, Южной Осетии, Абхазии. Наиболее часто повторяемые на практике причины территориальных споров следующие: *требования изменения границ между национально-государственными образованиями (около 2/3 всех конфликтов); требования пересмотра границ – притязания на переход под новую государственную юрисдикцию целых национально-территориальных единиц; требования создания (или воссоздания) национальных образований, автономий или районов, а также федерализации полиэтнических национально-государственных образований; территориальные претензии; депортация и репатриация.*

Конечной целью территориальных этнических конфликтов является либо получение автономии, либо завоевание полной политической независимости. И то и другое — это разные проявления сепаратизма. Сепаратизм — это политическое движение, целью которого является отделение от государства части его территории и создание на ней собственного независимого государства или предоставление части территории страны широкой автономии.

Сепаратизм сегодня создает немало сложных и острых проблем в жизни как развитых (Канада, Испания и др.), так и развивающихся (Индия, Пакистан, Ирак, многие африканские государства) стран. Он ведет к нарушению суверенитета, единства и территориальной целостности государства, принципа нерушимости границ и, как показывает опыт, может явиться источником острейших межгосударственных и этнонациональных конфликтов. В большей степени эта проблема присуща исламским странам. А в странах центрально-азиатского и кавказского регионов, сепаратизм зачастую принимает наиболее уродливую и самую болезненную форму. Причиной тому могут быть нарушения прав народов, национальных,

расовых и религиозных групп (меньшинств), национальные черты характера – «горячая кровь» или особенности исторического развития, но одной из основных причин является выгодное геополитическое положение стран этих регионов.

Большинство сепаратистских движений в мусульманском мире за последние десятилетия возглавили лидеры радикального исламистского толка. Примерами тому являются ливанская «Хезболлах», палестинский «Исламский джихад», действующие в Джамму и Кашмире «Хезбул Муджахедин», «Лашкар-и-Тойба», «Джайш-и-Мохаммед», филиппинские «Абу Сайяф» и Фронт освобождения Моро, RSM в Мьянме. В наши дни сепаратизм оказывает большое дестабилизирующее воздействие на весь мировой геополитический порядок. Сегодня более 600 национальных движений претендуют на создание собственного государства. Во второй половине XX в. в мире было 53 основных очага сепаратизма, занимающих территорию в 12,7 млн. км² с населением в 220 млн. человек. В 20 очагах конфликты носили вооруженный характер, что особенно было характерно для Азии.

В научной литературе выделяют несколько разновидностей сепаратизма. Так, С. Метелев предлагает шесть региональных разновидностей сепаратизма, сложившихся на четырех континентах (в Австралии на сегодняшний день сепаратистских движений пока не зафиксировано).

1. *Западно-европейская разновидность* сепаратизма (например, Северная Ирландия, Страна Басков, Каталония, Корсика, Фландрия и Валлония, Фарерские острова, Северный Кипр) характеризуется преобладанием этно-конфессионального и социально-экономического факторов. Как правило, целью западно-европейских сепаратистов является не создание независимого государства, а достижение максимальной национально-культурной, экономической и политической автономии в рамках существующих ныне государственных границ. Основная часть населения (как ныне существующих, так и потенциальных очагов сепаратизма) чаще всего без эйфории воспринимает расплывчатые перспективы самостоятельного существования. Прагматическая оценка трудностей перехода к собственной государственности превалирует над эмоциями. Осознание своей малой родины как части единой Европы выработало у европейцев комплексную идентичность. Так, например,

у жителей Барселоны каталонская идентичность уживается вместе с испанской и европейской.

2. *Восточно-европейская разновидность* сепаратизма (например, Чечня, Дагестан, Приднестровье, Гагаузия, Крым, Косово, Македония, Республика Сербская в Боснии, Трансильвания) охватывает бывшие социалистические страны Восточной и Центральной Европы и включает Россию и другие новые государства, образовавшиеся на территории бывшего СССР (кроме 4 мусульманских республик Средней Азии). Эта разновидность отличается от западноевропейской недавней актуализацией основных очагов сепаратизма (конец 80-х гг. XX в.) и стремлением сепаратистских движений к полной независимости, а не к автономии.

В Восточной Европе существует целый ряд всемирно непризнанных государств, имеющих, тем не менее, все атрибуты государственности: Чечня (до 1999 г.), Абхазия, Южная Осетия, Приднестровская Молдавская Республика, Косово, Республика Сербская в Боснии. Эти территориально-политические образования, имея регулярные вооруженные формирования, уверенно контролируют свою территорию, здесь действуют самопровозглашенные конституции, существуют органы исполнительной и судебной власти, проводятся парламентские выборы. В Восточной Европе уровень терпимости по отношению к этническим и конфессиональным меньшинствам во много раз ниже, чем на Западе. Развитие языка и культуры меньшинств воспринимается как вызов доминирующей нации. Это приводит к дополнительным напряжениям в общественно-политической жизни восточно-европейских государств. Для восточно-европейских очагов конфликтов характерна повышенная активность, которая часто приводит к большим жертвам среди противостоящих вооруженных формирований и мирного населения. Особенно этим отличаются конфликты, локализованные на Кавказе и в бывшей Югославии.

3. *Ближневосточная (исламская) разновидность* (например, Курдистан, Горный Бадахшан в Таджикистане, пакистанская провинция Белуджистан, Южный Йемен, область Читтагонг в Бангладеш, очаги сепаратизма на севере Афганистана и на юге Алжира) господствует в исламских странах Ближнего и Среднего Востока, Северной Африки, Средней и Южной Азии. Для этого типа сепаратизма характерна принадлежность любых противостоящих

сторон к одному религиозно-культурному фундаменту – исламу. При этом решающее значение имеет фактор этнического самосознания меньшинств, подавляемых в национальных государствах своих единоверцев.

На территории исламской цивилизации сильна роль религии и религиозного права – шариата. Здесь нет такого разнообразия этносов, как в тропической Африке или Индостане. Тем не менее, «температура» очагов сепаратизма исламской региональной разновидности очень высока. Типичным случаем является очаг сепаратизма в Курдистане, разделенным между Турцией, Ираном, Ираком и Сирией. Лидеры курдского национального движения вооруженным путем добиваются создания на территории Курдистана независимого государства.

4. *Азиатская разновидность* (например, индийские штаты Джамму и Кашмир, Пенджаб, Наголенд, Ассам, северная Шри-Ланка, области Карен и Шах в Мьянме (Бирма), южные Филиппины, Восточный Тимор и Ирман-Джая (западная часть Новой Гвинеи) в Индонезии, Тибет и Синьцзян (Уйгуристан) в Китае). Распространение этой разновидности сепаратизма ограничено Восточной, Юго-Восточной, Южной Азией. Конфликты имеют корни в доколониальных временах, но возродились после получения странами государственной независимости.

Во многих конфликтах азиатской географической разновидности сильна роль конфессионального самосознания. Перед многими государствами региона стоят международные экономические проблемы. В странах с невысокими душевыми доходами (Индия, Шри-Ланка, Мьянма) риск сепаратизма для национальных окраин максимален. Очаги конфликтов этой разновидности отличаются большим количеством жертв, в том числе и среди мирного населения.

5. *Африканская разновидность* (например, Южный Судан, провинция Кабинда в Анголе, Северное Сомали, Коморские острова, провинция Квазу-Наталь в ЮАР, Нигерия, Руанда и Бурунди). Во многом этой разновидности соответствует все то, что было сказано в отношении азиатской. Отличия в несколько более позднем достижении странами региона государственной независимости и, соответственно, в более поздней актуализации очагов конфликтов, произошедшей, как правило, после ухода с континента колониальных

держав. Кроме того, в Африке отмечается меньшая, чем в Азии, организованность сепаратистских движений, сказывающаяся на их активности. Этот факт объясняется тем, что большинство африканских этносов до сих пор находится на племенной стадии развития. Здесь обычна межплеменная вражда, препятствующая созданию крупных этнических группировок, которые могли бы выдвинуть сепаратистские требования.

Силой, способной актуализировать проблему неурегулированности противоречий африканского континента, является крайне пестрый этнический состав большинства африканских государств. Колониальная структура Африки создавалась в свое время без учета этнических, экономических и культурных связей ее районов. Границы также носят случайный характер, иногда они даже проведены по линейке. В нынешний период, когда во всем мире происходит всплеск национального самосознания, Африка не остается в стороне. Все чаще выдвигаются требования пересмотра несправедливых границ, разделивших на части единые и родственные этносы. Так, в частности, межэтнические столкновения между племенами хуту и тутси в Руанде и Бурунди, многолетняя гражданская война в Демократической Республике Конго (бывший Заир), ожесточенные столкновения в Либерии, Сьерра-Леоне стали символами ничем не оправданной, поистине животной жестокости, только в Руанде унесшей более полутора миллионов жизней.

б. *Американская разновидность* (например, канадская провинция Квебек, мексиканский штат Чьяпас, самоуправляющаяся территория Дании Гренландия, остров Невис в составе Федерации Сен-Китс и Невис). Прежде сепаратистские настроения на континенте имели большое распространение. Именно они привели к распаду Великой Колумбии (1830 г.) и Соединенных провинций Центральной Америки (1838–1839 гг.), выделению Уругвая из состава Аргентины (1828 г.) и Панама из Колумбии (1903 г.). Да и гражданскую войну в США (1861–1865 гг.) можно рассматривать как неудавшуюся попытку выхода группы южных штатов, образовавших суверенную конфедерацию, из состава единого государства. Ныне же американский регион определяется наименьшим по сравнению с другими частями планеты распространением сепаратизма (всего 4 ярко выраженных очага напряженности).

По мнению *Теда Роберта Гарра*, руководителя Центра Международного развития и конфликтологии при Мэрилендском университете можно выделить несколько универсальных признаков (факторов), по которым можно предсказать скорое начало территориального спора за независимость.

Фактор 1. Группа, относящаяся к этническим или религиозным меньшинствам, требует большей автономии, чем она имеет в настоящий момент.

Фактор 2. Риск начала военных действий повышается почти на 60% в том случае, если меньшинство некогда имело собственную государственность. Не имеет значения, когда и где существовало это государственное образование, каким образом оно было создано, какая форма правления использовалась, и по каким причинам оно утратило независимость (например, жители канадской провинции Квебек, которые являются потомками французских колонистов, требуют независимости, объясняя это тем, что некогда Канада была французской колонией). Еще более опасно, если утрата независимости произошла в относительно недавнем прошлом.

Фактор 3. Чем выше организованность групп, выступающих за независимость, тем больше шансов, что они начнут вооруженную борьбу. Риск увеличивается на 83% по сравнению с плохо организованными сепаратистами (например, желание самоопределиваться не было подкреплено созданием мощных административных структур католическими жителями Северной Ирландии, входящей в состав протестантской Великобритании. Несмотря на то, что католики смогли создать несколько мощных террористических групп, единый организационный центр, представляющий интересы большей части населения, создан не был).

Фактор 4. Чем лучше в регионе, претендующем на самоопределение, обстоит дело с инфраструктурой и информационными технологиями, тем больше шансов, что начнутся конфликтные действия. Вооруженные группы сепаратистов могут координировать свои действия лишь с помощью телефонов, радиостанций и т.д. Если определенная этническая группа находится в юрисдикции одного государства и проживает на компактной территории, то фактор связи особой роли не играет. Но его значение возрастает многократно, если этническая или религиозная группа «поделена» между двумя или более государствами (так, например,

произошло с албанцами, «разделенными» между Сербией, Албанией и Македонией, басками во Франции и Испании, лезгинами в России и Азербайджане, чеченцами в России и Грузии и т.д.).

Фактор 5. Чем выше уровень рождаемости в этнической или религиозной группе, тем более она склонна начинать войну за самоопределение.

Фактор 6. Чем меньше та или иная этническая или религиозная группа страдала от репрессий и дискриминации со стороны центрального правительства, тем больше шансов, что она начнет борьбу за самоопределение. Любопытно, что большинство групп, выступающих за самоопределение, ныне действуют в демократических государствах. Более того, разговоры о независимости начинались лишь после того, как страна меняла форму правления на демократическую.

Фактор 7. Начало конфликтных действий значительно более вероятно, если некогда представители этой религиозной или этнической группы уже вели подобную борьбу.

Н. Самбанис, сотрудник Всемирного Банка, автор доклада «*Имеют ли общие причины этнические и неэтнические гражданские войны?*», пришел к выводу, что риск начала этнического конфликта возрастает, если в соседнем государстве наблюдается серьезный внутренний конфликт или идет война. Однако, чем демократичней и либеральней страны-соседи, тем меньше шансов начала подобного кровопролития.

Борьба за ресурсы, собственность и экологию. Наличие ресурсов также способно оказывать воздействие на состояние межэтнических отношений, провоцируя их обострение. Чаще всего это выражается в борьбе этносов за владение материальными ресурсами и собственностью, среди которых наиболее ценными являются земля и недра. Так, столкновения в 90-х гг. XX в. между киргизскими и таджикскими скотоводами были из-за территориального дележа пастбищ и источников воды. Они обходились без гибели людей, но неуступчивость и отказ от поиска компромиссов впоследствии оборачивались трагедиями. Гражданская война в Ливии, начавшаяся в начале 2011 г. также имеет своей целью получение контроля над запасами нефти в государстве. При возникновении подобного спора каждая из конфликтующих сторон стремится обосновать свое «естественное» право на использование

земли и природных ресурсов (до 30-40% коренного населения считает естественным получение преимуществ перед другими народами, населяющими государство). В этом случае, как показывает мировая практика, подобные «ресурсные» конфликты имеют тупиковый характер, поскольку передел собственности и ресурсов приводит к противоречию интересов местных этнических элит с федеральным центром. Стремление к суверенизации и есть форма такого противостояния.

В советскую эпоху во многих регионах СССР существенно обострилась экологическая ситуация. Тогда в угоду экономической целесообразности разрушалась традиционная система природопользования, и в частности землепользования, что непосредственно изменило образ жизни этносов во многих республиках и регионах. Так, например, строительство Каракумского канала привело сначала к обмелению крупнейших рек этого региона – Амударьи и Сырдарьи, а затем к фактическому исчезновению Аральского моря. Разработка нефтегазовых месторождений Сибири не только разрушила природную среду обитания народов Крайнего Севера и Сибири, но и привела к значительному сокращению поголовья оленей, превратила оленеводство в убыточную отрасль хозяйства. Все это закономерно стимулировало этноцентрические тенденции, национальный и региональный сепаратизм, этническую неприязнь к русским.

Стремление к изменению статуса местных элит.

Статусные конфликты имеют своей целью изменение политического статуса и объема властных полномочий той или иной этнотерриториальной автономии и правящей в ней элиты. Чаще всего этнонациональные конфликты такого рода возникают в переходных обществах, в условиях которых они представляют собой эффективный способ отвода социального взрыва в русло межэтнической борьбы. Историческая практика убеждает, что в условиях кризисного состояния общества всегда складываются предпосылки для различного рода экономических, социально-политических противостояний и конфликтов, влекущих за собой перераспределение власти и ресурсов. В основе этнонациональных конфликтов этого типа лежат процессы модернизации и интеллектуализации народов. Создание интеллектуальной элиты в этнических общностях приводит к тому, что в престижных видах деятельности возникает конкуренция между титульными и

основными этносами. Вследствие представлений о самодостаточности и самостоятельности представители титульных этносов начинают претендовать на престижные и привилегированные места, в том числе и во власти. Л. Дробижева считает, что в основе межэтнической напряженности в постсоветской России лежат процессы, связанные с модернизацией и интеллектуализацией народов СССР. Вследствие этого в престижных профессиях нарастала конкуренция между титульными национальностями и русскими, у многих народов формировались свои ценности и представления, не совпадавшие с ценностями и представлениями русских в этих республиках (русские ехали в республики помогать, поэтому чувствовали себя по статусу выше, чем титульные народы).

В неустойчивой обстановке переходного периода от тоталитаризма к демократии привилегированные слои основных этнополитических групп автономий активно стимулируют изменения системы этносоциальной стратификации. Эти изменения несут в себе определенные издержки, так как этнические элиты, формирующие и определяющие интересы своих последователей, придают узкокорпоративным интересам этническую окраску. Одновременно идет поиск этносами своего места в новой экономической модели общества, что способствует самовыражению и самоутверждению этносов (например, конфликт в Чечне).

Изменение системы разделения труда. Как показывает историческая практика в большинстве полиэтнических государств естественным образом складывается система разделения труда между этническими группами. А поскольку различные сферы приложения труда дают разные доходы, между этносами, естественно, складывается негласная конкуренция, пристрастное сопоставление трудового вклада и вознаграждения за него. Когда же существует определенная зависимость между сферами труда и этническими общностями, эта конкуренция переносится и на сами этнические группы, в результате чего возникает напряжение в межэтнических отношениях – первый признак назревающего конфликта. По данным социологических опросов, проведенных российским Левада-центром в августе 2005 г., 46% опрошенных считали, что русские живут беднее, чем представители других народов. 37% согласились с суждением, что во многих бедах России виновны люди «нерусских» национальностей (в 2004 г. количество таких людей составило 42%).

45% считали, что национальные меньшинства имеют слишком много власти в России, а 44% находили полезным ограничить влияние евреев в политике, бизнесе, образовании, шоу-бизнесе и т.д.

В то же время распавшиеся государства обычно остаются традиционными обществами, характеризующимися слабым разделением труда, низким уровнем урбанизации, наличием трудоемких производств с большой долей ручного труда, сильными родственными связями, отношениями личной зависимости, низким доходом на душу населения и традиционными нормами и ценностями в культуре. В силу этих причин представители других этносов, занимающие элитное положение в обществе и занятые в сфере управления, экономики и политики, вызывают у первых чувство этнической неприязни и непроизвольно (своей квалификацией, уровнем образования и доходами) становятся стимуляторами разжигания межэтнической розни. По этой же причине могут возникать конфликты и внутри одного этноса, связанные с борьбой кланов и субэтносов.

Историческая память. Немаловажным детерминирующим фактором этнонациональных конфликтов может выступать историческая память народов, сохраняющая следы насильственных действий в области национальной политики, таких, как произвольное изменение национальных границ, искусственное расчленение этнических общностей, несправедливое национальное устройство, вынужденное переселение «рабочей силы», депортации народов и т.д. Наиболее ярким примером здесь можно назвать вновь вспыхнувший сегодня этнический конфликт между Арменией и Турцией по поводу трагических событий 1915 г., когда безвинно погибло более 200 000 тыс. армян.

Таким образом, причин современных этнонациональных конфликтов достаточно много и лежат они в различных сферах взаимоотношений этнических общностей. При этом характер развертывания этнонациональных конфликтов, как правило, происходит по единому алгоритму: *пострадавший этнос требует восстановления справедливости (частенько с переклестом), а гарантия ее установления – собственная государственность в той или иной форме.*

Проведенный конфликтологами анализ современных этнонациональных конфликтов показывает, они имеют определенные *особенности*.

Во-первых, все этнонациональные конфликты носят *комплексный, сложносоставной характер*. Поскольку их сущность определяется, в конечном счете, стремлением этноса к собственной государственности (даже если в настоящий момент такая цель и не ставится ввиду отсутствия реальной возможности ее достичь), то эти конфликты неизбежно становятся *политическими*. Для того чтобы этнический кризис «созрел», этнос должен чувствовать себя дискриминированным по социально-экономическим (низкий уровень доходов, преобладание непрестижных профессий, недоступность хорошего образования и т.д.), и по духовным (притесняют религию, ограничивают возможности использования языка, не уважают обычаи и традиции и т.д.) показателям.

Во-вторых, этнонациональные конфликты проходят в обстановке *высокого накала эмоций, страстей, проявления иррациональных сторон человеческой природы*.

В-третьих, большинство из крупных этнонациональных конфликтов имеют *глубокие исторические корни*. А если даже таковых и нет, то конфликтующие стороны их непременно создадут псевдоисторическими изысканиями типа: *«Наши предки всегда здесь жили!»*.

В-четвертых, этнонациональные конфликты характеризуются *высокой мобилизацией*. Защищаемые этнические особенности (культура, язык, быт, обычаи, религия) составляют повседневную жизнь каждого члена этноса, что и обеспечивает массовый характер движения в их защиту.

В-пятых, этнонациональные конфликты носят *«хронический»* характер, они не имеют окончательного разрешения, ибо межэтнические отношения весьма подвижны. И та степень свободы и самостоятельности, которой удовлетворяется нынешнее поколение этноса, может показаться недостаточной следующему.

Таким образом, межнациональные (межэтнические) отношения сами по себе конфликтогенны. Когда же к этому прибавляются политические ошибки власти, их взрывной потенциал возрастает многократно и порождает этнонациональных конфликт.

3. Динамика и типология этнонациональных конфликтов

На практике любой этнонациональный конфликт имеет динамику развития (позатпное возрастание степени напряженности). Согласно данным современной этнической конфликтологии, динамика этнонационального конфликта состоит, как правило, из четырех фаз: *латентный период, проявление конфликта, активное течение конфликта, последствия конфликта.*

1. *Латентный период.* В период зарождения конфликтной ситуации на стадии скрытой (тлеющей) напряженности выдвигаются требования к другой этнической группе, национально-патриотические и особенно национально-радикальные движения обращаются к традициям, обычаям, народной культуре, к этнонациональной символике, которые в своей совокупности противопоставляются аналогичным явлениям «чуждой» культуры. Для этой стадии основным становится состояние межэтнического отчуждения. Это проявляется в стремлении к этнически однородным бракам, к моноэтническому общению, к минимизации контактов с иноэтнической средой, за исключением неизбежных – профессиональных или бытовых. Иными словами, речь идет об увеличении социокультурной дистанции. Отчуждение при этом усиливается культурными различиями этносов, их несхожими стереотипами поведения. Начинают также выработываться четкие и твердые притязания и позиции, которые находят выражение в программных документах и декларациях этих движений. Противоречия еще не осознаются, но сравнение между группами делается преимущественно в пользу своей. По данным социологических опросов, проведенных российским Левада-центром в августе 2005 г., 50% россиян выступали за ограничение проживания на территории России выходцев с Кавказа (в 2004-м — 46%), китайцев — 46% (соответственно — 39%), вьетнамцев — 42% (39%), выходцев их бывших среднеазиатских республик СССР — 31% (31%), цыган — 30% (32%), евреев — 18% (15%), украинцев — 8% (в 2004 г. — 8%). В целом 11% выступали за ограничение прав проживания всех наций, кроме русской (в 2004 — 14%). И лишь 5% затруднились ответить.

Необходимо отметить, что латентный период конфликта иногда так и остается латентным и не переходит в следующую стадию своего развития. Целый ряд кавказских конфликтов остался

на уровне латентных: между кабардинцами и балкарцами в Кабардино-Балкарии, карачаевцами и черкесами в Карачаево-Черкесии, грузинами и азербайджанцами в Квемо-Картли, грузинами и армянами в Самцхе-Джавахети, русским населением Дона, Кубани, Ставрополя.

2. *Проявление конфликта.* На этой стадии происходит созревание конфликтной ситуации путем осознания и эмоционального вызревания конфликта, нарастания этнической напряженности. Начало *второй фазы* можно определить по целому ряду характерных для нее признаков: *усиление взаимных обвинений в злонамеренности; появление сообщений о зверствах, чинимых какой-либо этнической группой; требования чрезвычайных мер для защиты угнетаемых этнических групп или этнических меньшинств; начало этнической миграции.* По мере развития конфликтной ситуации состояние отчуждения перерастает в состояние этнической неприязни, при которой недостатки, просчеты, ошибки в сферах культуры, экономики, политики экстраполируются на соответствующую этническую общность. Стороны осознают несовместимость своих интересов, причем у низкостатусного этнического меньшинства это проявляется как «пережитая историческая несправедливость» и вызывает желание восстановить справедливость. Этнос сплачивается вокруг идеи «отмщения». На этой стадии также происходят попытки перераспределить властные полномочия в пользу одной этнической группы за счет других групп, изменить этническую иерархию, повысить этнический статус коренных жителей и т.п. Этничность находит свое выражение в форме этнонациональных интересов и становится для местной элиты инструментом давления на центральную власть с целью реорганизации существующего этнополитического пространства в свою пользу. Стадия очень длительная (многолетняя), например, со времени изгнания евреев из Земли Обетованной прошли многие столетия, но именно этот факт явился обоснованием их многолетней борьбы за возвращение на свою Родину; в наше время в Татарстане отмечаются дни памяти жертв захвата Казани войсками Ивана Грозного в 1552 г.

Следует отметить, что стадия проявления конфликта не всегда переходит в его активное течение. Так, целый ряд межэтнических конфликтов начала 1990-х гг. в Дагестане (аварско-чеченский,

кумыкско-аварский, лакско-кумыкский, противоборство русских и горских переселенцев в Кизлярском районе, конфликт между салафитами и тарикатистами) сопровождался насилием, однако, эти столкновения не переросли в активную фазу и к концу 90-х гг. XX в. перешли в разряд латентных.

3. *Активное течение конфликта.* На этой стадии этническая группа, как правило, прибегает к силовым действиям, чтобы силой оружия подкрепить свои притязания. Как уже отмечалось, переход от стадии проявления конфликта к его активному течению происходит, к счастью, далеко не всегда. Необходимым условием здесь служит нестабильность высокостатусного этноса. Так, например, именно в ситуации нестабильности, вызванной развалом СССР, настали самые удобные моменты для отмщения за предыдущие действия (конфликты между осетинами и ингушами, между азербайджанцами и армянами, грузинами и абхазами и т.д.). Стадия имеет тенденцию к эскалации — от массовых ненасильственных действий (митинги и т.д.) к столкновениям и военным действиям. По мере накопления жертв и потерь, конфликт на этой стадии становится все менее управляемым и цивилизованно разрешимым. В ходе этой стадии жизненно необходимы меры по его скорейшему ослаблению и умиротворению: посредничество, консультирование, переговорный процесс и т.п., нацеленные на достижение национального консенсуса или, по крайней мере, компромисса.

4. *Последствия конфликта.* Результативность процесса урегулирования конфликта является показателем того, в какой мере приведены в действие демократические и гуманистические способы его урегулирования и разрешения. В полной ли мере удалось нейтрализовать националистические установки и конфронтационные устремления участников конфликта и помочь каждому из них перейти от жесткого или даже насильственного противодействия национальных общностей и их представителей к эффективному и согласованному взаимодействию с ними ради совместного удовлетворения коренных потребностей и интересов всех участников возникшей межэтнической коллизии.

Однако, как показывает мировая практика, после активного течения конфликта стороны возвращаются к стадии латентного состояния. Связано это с тем, что в реальной жизни гораздо чаще встречается *нейтрализация этнического конфликта*, а не его

урегулирование. Обычно это означает надежный перевод этнического конфликта в рамки легальной политической борьбы между соответствующими партиями и движениями при гарантированной невозможности насильственных действий любой из сторон, а также при наличии обоснованных расчетов на то, что один из этносов не сможет набрать решающего большинства в свою поддержку. Такая политическая борьба, т.е. по сути консервация этнического конфликта, может в вялой форме протекать десятилетиями (как, например, деятельность шотландских или квебекских сепаратистов, формирование правительства в Бельгии), не сопровождаясь межэтническими столкновениями. Тем не менее, при этом остается опасность, что в случае неожиданных кардинальных изменений условий жизни (резкого экономического спада, экологической катастрофы и т.п.) дальнейшее развитие конфликта может выйти за законные рамки, поскольку продолжают сохраняться этнонационалистические партии и экстремистки настроенные деятели в их рядах.

В современной научной и учебной литературе можно встретить множество различных классификаций этнонациональных конфликтов. Связано это с тем, что их возникновение, предмет, процесс протекания определяются многими факторами.

Так, исходя из *характера действий конфликтующих сторон*, Э. Паин и А. Попов разделили этнонациональные конфликты на три категории: *конфликты стереотипов*; *конфликты идей*; *конфликты действий*.

Конфликт стереотипов подразумевает такой характер конфликта, когда конфликтующие этнические группы еще не четко осознают причины противоречий, но в отношении оппонента создают негативный образ «недружественного соседа», «нежелательной группы» (с этого, например, начинался армяно-азербайджанский конфликт).

Конфликт идей характеризуется наличием выдвижения тех или иных притязаний. В этом случае начинает обосновываться «историческое право» какого-либо этноса на самостоятельную государственность (например, как это было в Эстонии, Литве, Грузии, Татарстане и других республиках СССР) или на территорию (например, как это было в Армении и Азербайджане, Северной Осетии и Ингушетии).

Конфликт действий означает проведение практических мероприятий по отстаиванию своих интересов — митингов, демонстраций, пикетов, открытых столкновений со своими оппонентами и органами власти.

Другой тип классификации этнонациональных конфликтов — *по основным целям, выдвигаемым конфликтующими сторонами*. В этом случае выделяются:

Статусно-институциональные этнонациональные конфликты, возникающие в результате стремления этнической общности повысить свое положение (статус) в федеральной системе. В этом случае происходит борьба этнических групп за конфедеративную форму устройства государства или за создание своих национальных образований в составе федерации (например, это было характерно для части союзных республик СССР, желавших конфедеративного уровня отношений (Казахстан), для ряда бывших автономий СССР (Татарстан), которые стремились подняться до уровня союзных республик).

Этнотерриториальный тип конфликта предполагает притязания и споры этнической группы за право проживать на той или иной территории, владеть или управлять ею. При этом оспаривается право другого этноса проживать на спорной территории. Другие конфликты этнотерриториального типа возникают в ходе восстановления территориальной автономии (немцы Поволжья, крымские татары) или правовой, социальной, культурной реабилитации этноса (греки, корейцы и др.).

Социально-экономический тип конфликта возникает на основе требования выравнивания уровня жизни у представителей разных этносов, вхождения в элиту или прекращения льгот, субсидий и экономической помощи другим народам.

Межгрупповой тип конфликта имеет два вида: *конфликты между этнической группой и государством* (например, Абхазия и Южная Осетия, до создания самопровозглашенных государств, с Грузией) и *конфликты между этническими группами* (например, погромы турок-месхетинцев в Фергане, конфликт между киргизами и узбеками в Ошской области Киргизии).

Культурно-языковой тип конфликта возникает на основе требований оказать содействие усилиям по сохранению или возрождению языка и культуры этнического меньшинства в частной

или общественной жизни (например, страны Балтии по отношению к русскому языку).

Одной из часто применяемых типологизаций этнонациональных конфликтов является их классификация **по способам применения силы** конфликтующими сторонами – отнесение их к *вооруженным* или *невооруженным*.

Вооруженные конфликты (насильственные) делятся на:

региональные войны – вооруженные столкновения с участием регулярных войск и использованием тяжелого вооружения (Карабахский, Абхазский, Таджикиский, Южноосетинский, Приднестровский, Чеченский конфликты);

краткосрочные вооруженные столкновения – продолжаются несколько дней и сопровождаются жертвами (столкновения в Фергане, Оше, Осетино-Ингушское противоборство и др.). Такие столкновения часто называют «конфликтами-бунтами», «конфликтами-погромами», «конфликтами неуправляемых эмоций».

Невооруженные конфликты бывают следующих видов:

институциональные – в противоречие входят нормы конституций, законодательства, реализующие концепции конфликтующих сторон. Такая форма конфликта не всегда сопровождается межэтническими конфликтами. Пример – Татарстан середины 90-х гг. XX в. Основные субъекты: властные структуры, партии, организаторы общественных движений;

манифестирующие – митинги, демонстрации, голодовки, акции гражданского неповиновения. Основные субъекты: массы людей;

идеологические – конфликт идеологий. Основные субъекты: представители политической, научной, художественно-творческой элиты.

Если взять за основание классификации **территорию проживания, наличие или отсутствие государственных или административных границ**, то можно выделить следующие типы этнонациональных конфликтов: *межгосударственные (внешние) конфликты*; *региональные конфликты* между различными этносами, разделенными общей административной (внутрифедеральной) границей в рамках единого государства; *конфликт между Центром и регионом* (например, субъектом Федерации). Такой конфликт является внутригосударственным, но с позиции региона или субъекта

Федерации он может рассматриваться как внешний, если субъект стремится к полной государственной независимости (например, российские федеральные органы власти считают Чеченскую войну внутрirosсийским конфликтом, а чеченские сепаратисты – как внешнюю агрессию России против независимой Республики Ичкерия); *местные конфликты* – между различными этническими образованиями, проживающими в рамках единых государственных, федеральных или административных границ (например, в одном городе, области, субъекте Федерации).

Таким образом, приведенные типологии, как и все другие, имеют достаточно условный характер, поскольку любой этнонациональный конфликт одновременно соединяет в себе несколько причин, целей и форм. Поэтому для его точной оценки следует не только устанавливать основные его причины, но и определять все многообразие составляющих его факторов.

4. Формы протекания и способы урегулирования этнонациональных конфликтов

Урегулирование этнонациональных конфликтов требует создания приемлемого для всех конфликтующих сторон баланса взаимноудовлетворяющих их интересов. С целью недопущения и урегулирования этнонациональных конфликтов во многих странах мира уже многие десятилетия существуют специальные службы. Например, в США начиная с 50-х гг. XX в. анализ этнических конфликтов организован в рамках Службы общинных отношений. В России конфликтологические аналитические центры и исследовательские группы возникли только на рубеже 90-х гг. прошлого века. По мнению конфликтологов, для достижения этого баланса необходимо выполнение *трех обязательных условий*.

Во-первых, каждая из сторон конфликта должна признать наличие конфликтной ситуации. Тем самым за каждой стороной конфликта признается право на существование, но это совсем не означает признания справедливости их требований и притязаний. Урегулирование конфликта невозможно и бесполезно, если одна из сторон заявляет, что ее оппонент не имеет права на существование, а его позиция лишена всяких оснований.

Во-вторых, обязательным условием в урегулировании конфликта является степень организованности сторон: чем лучше они организованы, тем легче достигнуть договоренности и добиться исполнения условий договора. И напротив, диффузный характер интересов, их расплывчатость существенно затрудняют разрешение конфликтной ситуации.

В-третьих, конфликтующие стороны должны принять твердо установленные правила игры, при соблюдении которых только и возможен переговорный процесс. Эти правила должны предоставлять равенство возможностей каждой из сторон обеспечивать некоторый баланс в их взаимоотношениях.

Результаты научных исследований показывают, что основные действия по нейтрализации конфронтационных устремлений участников этнонациональных конфликтов, как правило, укладываются в рамки некоторых общих правил. В их числе: *легитимация конфликта* (официальное признание существующими властными структурами и конфликтующими сторонами наличия самой проблемы, нуждающейся в обсуждении и разрешении); *институционализация конфликта* (выработка признаваемых обеими сторонами правил, норм, регламента цивилизованного конфликтного поведения); *перевод конфликта в юридическую плоскость*; *введение института посредничества при организации переговорного процесса*; *информационное обеспечение урегулирования конфликта* (т.е. открытость, «прозрачность» переговоров, доступность и объективность информации о ходе развития конфликта для всех заинтересованных граждан).

Опыт урегулирования этнонациональных конфликтов учит, что конечные результаты их урегулирования можно объединить в три группы.

Первая из них предполагает *полную победу одной стороны над другой*, разрешение конфликтной ситуации с позиции силы. Именно на такой результат этнонационального конфликта чаще всего ориентируются конфликтующие стороны на ранних фазах конфликта. Однако история этнонациональных конфликтов XX в. учит, что большинство из них так и не были урегулированы, несмотря на силовое давление и победу одной стороны над другой. Они только перешли в латентную фазу и могут актуализироваться в любой момент. Связано это с тем, что у побежденной стороны, как правило,

остается чувство национальной обиды, горечь поражения, которые передаются из поколения в поколение, и через значительный промежуток времени такой конфликт может обостриться с новой силой (например, Турция-Армения).

Вторым вариантом разрешения актуализированного этнонационального конфликта является *взаимное поражение конфликтующих сторон*. Такой результат возникает, когда обе стороны истощили свои силы в борьбе, и при этом ни одна из сторон не смогла одержать заметной победы над другой. В этом случае для урегулирования конфликта стороны вынуждены обращаться к посредникам, искать компромиссное решение проблемы, которое, как правило, не удовлетворяет ни одну из сторон. Если удастся урегулировать конфликт таким способом, то он практически переходит в латентное состояние, при котором стороны продолжают рассматривать друг друга как противников. Такой способ разрешения конфликта также имеет высокую вероятность его последующей актуализации (например, Нагорный Карабах).

Третья группа способов разрешения конфликта предполагает, что он может заканчиваться *взаимным выигрышем сторон* в виде достижения согласия по основным вопросам и установления конструктивного взаимодействия. Такой исход становится возможным при наличии у обеих сторон политической воли к позитивному разрешению конфликта. Независимые посредники могут показать конфликтующим сторонам возможность их дальнейшего сотрудничества в разрешении стоящих перед ними общих проблем. Такая форма урегулирования конфликта является вполне реалистичной, поскольку придает конфликту не разрушительное, а созидательное содержание. При этом конфликт переходит в латентное состояние на продолжительное время (например, Чеченская республика).

Как мы отмечали выше, этнонациональный конфликт имеет свои фазы протекания, для каждой из которых характерны присущие только им приемы и способы урегулирования.

В течение *латентного периода (первой фазы)* для предотвращения конфликта, прежде всего, следует: *добиться практической реализации принципа гражданского равноправия*, все люди, живущие на территории государства, должны иметь возможность для получения гражданства; *в новых национально-*

государственных образованиях начинать свою деятельность с нулевого варианта гражданства; проводить политику социально-экономического выравнивания условий жизни всех этнических групп, а особенно подвергшихся ранее дискриминации; реализовывать принципы федерализма равным образом для всех этнических групп.

В течение второй фазы – проявления конфликта, для снятия этнической напряженности в этот период необходимо: создавать этнически нейтральные подразделения полиции и армии с определением их четких функций и полномочий в конфликтных действиях; организовать подачу и изложение точной и непредвзятой информации о конфликте во всех средствах массовой информации; осуществлять особый контроль за сохранностью и движением оружия; максимально строго преследовать по закону организаторов уличных беспорядков с неукоснительным и точным исполнением приговоров.

В фазе активного течения конфликта главной задачей является максимально быстрое прекращение военных действий, для чего необходимо принять следующие меры: удаление из зоны конфликта, арест или временное задержание сторонников экстремистских методов разрешения конфликта; предотвращение раскола по этническому признаку в государственных и силовых структурах, обеспечивающих общественный порядок; введение особого контроля за средствами связи и объективностью средств массовой информации; создание механизма прекращения боевых действий и начало переговорного процесса; проведение комплекса мер по сведению к минимуму количества человеческих жертв и материального ущерба (отвод вооруженных формирований, создание нейтральных зон, организация безопасных населенных пунктов и городов); предотвращение мародерства и военных преступлений.

Фаза устранения последствий конфликтных действий и примирения конфликтующих сторон должна включать следующие мероприятия: объявление общей оценки последствий конфликта и программы (плана) воссоздания единства гражданского общества на условиях национального примирения; придание восстановительному процессу этнически нейтрального характера (освобождение заложников, возврат беженцев, ответственность за присвоение чужой собственности, организация медицинского обслуживания); недопущение героизации террористов и

экстремистов во избежание превращения их в политических лидеров; общественный диалог всех этнических групп для реформирования общества; отказ от драматизации конфликта и недопущение его фиксации в «исторической памяти» этноса, чтобы последующие поколения не могли возродить вновь «дух конфликта».

Кроме того, все перечисленные способы и методы урегулирования этнонациональных конфликтов в каждой из фаз их развития могут быть дополнены методами ослабления и торможения эскалации этнонациональных конфликтов. К такому типу методов можно отнести: *метод деконсолидации конфликтующих сторон*, который означает отделение с помощью специальных мер наиболее радикальных элементов или групп от других, более склонных к компромиссам и переговорам; *применение широкого спектра санкций* – экономических, политических, административно-правовых, вплоть до санкционированного применения силы органами охраны общественного порядка; *перерыв конфликта* с целью изменения его эмоционального фона, снижения накала страстей, ослабления консолидации сил в обществе; *прагматизация переговорного процесса* путем разделения глобальной цели на ряд последовательных задач, которые решаются совместно от простых к сложным; *оперативное решение наиболее острых вопросов*, которые не требуют длительной подготовки и больших затрат; *организационно-политическая и разъяснительная работа*; *налаживание диалога противостоящих сторон*, как правило, с участием нейтральной стороны; *организация взаимовыгодного предпринимательства*: строительство совместных предприятий, создание свободных экономических зон, зон совместной торговли, налаживание полнокровного экономического сотрудничества; *создание инфраструктуры духовного сотрудничества, развитие туризма, спорта* и др.

Таким образом, урегулирование и прекращение этнонациональных конфликтов являются жизненно важной необходимостью существования любого полиэтнического сообщества. Конфликтные межэтнические отношения, характер и тенденции их развития всегда негативно влияют на основные процессы социально-экономического, культурного и политического развития любого государства. Они не просто задерживают и нарушают ход общественного развития, но и способны изменить всю

его ориентацию, породить новые негативные тенденции, заложить основу для будущих конфликтов других поколений.

5. Правовые основы предупреждения и разрешения этнонациональных конфликтов в Российской Федерации

Правовую базу предупреждения и разрешения этнонациональных конфликтов в Российской Федерации формирует Основной закон – Конституция РФ, которая имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Для предупреждения, регулирования и разрешения этнонациональных конфликтов Конституция РФ закрепляет основные правовые нормы и положения.

В частности, ст. 3 закрепляет, что «Носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ. Народ осуществляет свою власть непосредственно...».

Ст. 19 (ч. 2) гарантирует «равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от ... расы, национальности, языка, происхождения ... Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признаку ... расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности».

Ст. 26 определяет, что «1. Каждый вправе указывать свою национальную принадлежность. Никто не может быть принужден к определению и указанию своей национальной принадлежности. 2. Каждый имеет право на пользование родным языком, на свободный выбор языка общения, воспитания, обучения и творчества».

Ст. 29 (ч. 2) запрещает «пропаганду или агитацию, возбуждающие социальную, расовую, национальную или религиозную ненависть и вражду. Запрещается пропаганда социального, расового, национального, религиозного или языкового превосходства».

Ст. 72 (ч. 1 б) обеспечивает защиту «прав национальных меньшинств», а ст. 102 (ч. 1 а) относит к ведению Совета Федерации «утверждение изменения границ между субъектами Российской Федерации».

Данные нормы права дают основание утверждать, что предупреждение и разрешение конфликтов между этническими группами, народами, расами имеют правовую базу регулирования, независимо от причины их появления.

Ответственность за разжигание этнонациональных конфликтов установлена законодательством Российской Федерации, а именно Уголовным кодексом РФ, который осуществляет охранительную функцию, защищая установленные Конституцией РФ национальные, этнические, расовые ценности и связанные с ними общественные отношения.

Так, в ст. 282 (ч. 1) УК РФ определено, что «действия, направленные на возбуждение национальной, расовой или религиозной вражды, унижение национального достоинства, а равно пропаганда исключительности, превосходства либо неполноценности граждан по признаку их отношения к религии, национальной или расовой принадлежности... наказываются штрафом от пятисот до восьмисот минимальных размеров оплаты труда..., либо лишением свободы на срок от двух до четырех лет». В ч. 2 наказанием является лишение свободы на срок от трех до пяти лет, так как оно устанавливается за более тяжкую категорию преступления, совершенного в данной области отношений.

Ст. 357 УК РФ входит в гл. 34 «Преступления против мира и безопасности человечества». Эта статья играет немаловажную роль в разрешении этнонациональных конфликтов, так как в ней устанавливается, что «действия, направленные на полное или частичное уничтожение национальной, этнической, расовой или религиозной группы путем убийства членов этой группы, насильственного переселения либо иного создания жизненных условий, рассчитанных на физическое уничтожение членов этой группы, – наказываются лишением свободы на срок от двенадцати до двадцати лет, либо смертной казнью или пожизненным лишением свободы».

Таким образом, в России сегодня создана необходимая правовая основа для предупреждения и урегулирования этнонациональных конфликтов. Однако необходимо помнить, что регулирование этнонациональных конфликтов в различных сферах деятельности общества осуществляется не только перечисленными нормативными актами, но и общепризнанными принципами и нормами международного права, правом субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и т.д.

Глава 8. РЕЛИГИОЗНЫЕ КОНФЛИКТЫ И ОСНОВНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

*Самое жаркое место в аду предназначено
тем, кто во времена нравственного
кризиса сохраняет нейтралитет*
(Данте)

Учебные вопросы:

1. *Религия и межконфессиональные отношения как источник конфликта.*
2. *Структура, содержание и причины религиозных конфликтов.*
3. *Классификация религиозных конфликтов и пути их урегулирования.*

1. Религия и межконфессиональные отношения как источник конфликта

Религия есть символическая система для восприятия целостности мира и обеспечения контакта индивида с миром как единым целым, в котором жизнь и действия имеют определенные конечные значения. Это одна из сфер духовной жизни, освоения мира обществом, группой, индивидом и личностью.

Классики социологии сходятся в том, что конечный социальный смысл всякой религии — обеспечение духовно-ценностных предпосылок совместной жизни людей: «Религия дает индивидам возможность жить сообща и сознавать себя обществом». Генсек Международной ассоциации религиозной свободы (МАРС) *Дж. Грац* считает, что «западный мир прошел через множество религиозных войн, прежде чем понять, что можно верить по-разному и даже ни во что не верить». Ливийский лидер *М. Кадафи* пишет: «Основа, создающая национальную общность, — национальное самосознание. Национальное самосознание — это основа сохранения наций. Исторически каждая национальная общность должна иметь свою религию — это основополагающий принцип каждого народа. Там, где он нарушается, невозможна гармония внутри национальной общности, возникают конфликты. Единственный путь к ликвидации этих конфликтов, восстановить нарушенное естественное правило,

гласящее, что каждая нация должна иметь свою религию». По мнению известного российского политолога *А. Панарина*, проблема религии в современном глобальном мире стоит совершенно особым образом.

Считается, что в мире доля религиозного населения составляет 66% от населения Земли. Доля неверующего населения – 25%, атеистов – 6%. Причем этот показатель постоянно меняется в зависимости от условий жизни. Учеными подсчитано, что в 1900 г. приверженцы только мировых религий составляли 814 млн. чел., в 1988 г. их уже насчитывалось более 2.645 млн. чел., в 2000 г. – свыше 4-х млрд. чел. По данным на 2009 г. более 63% верующих людей на Земле являлись приверженцами одной из авраамических религий, из них: 33% — христиане, 20% — мусульмане, 10% — иудеи; 10% жителей планеты исповедовали индуизм, 6% — буддизм, 6% — китайские религии, 0,37% — сикхизм, 7% — другие верования. Социологи считают, что XX в. стал периодом упадка протестантизма и временем подъема ислама, индуизма, копто-эфиопского христианства и различных сект.

Согласно результатам международного проекта Voice of the People-2005, выполненного исследовательским холдингом ROMIR Monitoring совместно с исследовательскими компаниями других стран, входящими в состав Gallup International наиболее сильна приверженность к религии на африканском континенте, где 9 из 10 респондентов называют себя религиозными (91%). При этом в таких странах как Нигерия и Гана этот показатель составляет 94% и 96% соответственно и является самым высоким в мире. 8 из 10 жителей Латинской Америки (82%) также называют себя религиозными людьми. На Ближнем Востоке 79% населения привержены к религии. 7 из 10 жителей Северной Америки считают себя религиозными (73%), четверть — нерелигиозными (25%) и только 1% назвали атеистами. Уровень религиозности в Западной Европе в среднем составляет 60%. Во всех странах Восточной и Центральной Европы как минимум 6 из 10 респондентов религиозны.

В то же время по данным американского колледжа Питцер за 2006 г., в первую десятку атеистических стран вошли: Швеция (атеистами являются минимум 45%, максимум 85% жителей этого государства), Вьетнам (81%), Дания (43–80%), Норвегия (31–72%), Япония (64–65%), Чехия (54–61%), Финляндия (28–60%), Франция

(43–54%), Южная Корея (30–52%) и Эстония (49%). Россия в этом перечне оказалась на 12 месте (24–48%).

Религия возникает в ходе объективного процесса становления человека, общества, цивилизации и превращается в определенный аспект их сущности, существования и различия. Например, в США проживает рекордное число людей, утверждающих, что религия играет «очень важную» роль в их жизни — 62%. Для сравнения, в Мексике таких 60%, в Италии — 38%, в Канаде — 34%, в Германии и Великобритании — по 18%, во Франции — 14%. При этом доля американцев, не относящих себя ни к одной религии, выросла за сто лет (1900–2000 гг.) с 1,3 до 9,1%.

В Республике Киргизстан, по мнению *И. Ротарь*, еще в начале 2000-х гг. было большой редкостью встретить на улицах южнокиргизстанских городов женщину в хиджабе, а тем более в парандже. Сегодня едва ли не большая половина жительниц южных районов Киргизии щеголяют в нарядах, «подобающих правоверной мусульманке». Местные власти упорно, но пока тщетно борются за устои «светского государства». Например, отдел образования города Джалал-Абад выпустил постановление, запрещающее школьницам ходить на занятия в платке, однако вскоре под давлением возмущенных родителей педагоги были вынуждены отступить.

«В моей школе ходят в хиджабе шесть учениц, все они — дети членов нелегальной партии «Хизб-ут-Тахрир», — говорит директор школы села Достук Джалал-Абадской области Р. Тохториева. — Эти люди буквально переположили все село: они периодически распространяют листовки с требованиями ввести раздельное обучение для девочек и мальчиков. Мне так и не удалось заставить их дочерей снять платки, и сторонники «Хизб-ут-Тахрир» воспринимают это как свой успех на пути построения исламского государства». Женщины в хиджабе — не единственное достижение сторонников халифата. В последнее время в южной Киргизии стали модны так называемые «исламские свадьбы»: во время этого праздника женщины и мужчины сидят в разных помещениях, категорически запрещены спиртное и современная музыка.

Конец XX в., стал, по мнению известного американского политолога *С. Хантингтона*, свидетелем повсеместного возрождения религии. Это возрождение заключается в усилении религиозного сознания и подъеме фундаменталистских движений. И, это, несмотря

на то, что практически все наиболее распространенные, в том числе и мировые религии, призывают к веротерпимости по отношению к представителям других религиозных взглядов. Обратим внимание на выдержки из священных книг:

Индуизм: «Не делай другому того, от чего больно тебе».

Сикхизм: «Как ты думаешь о себе, так думай и о других».

Буддизм: «Человек может выразить свое отношение к родственникам и друзьям пятью способами: великодушием, учтивостью, доброжелательностью, отношением к ним, как к себе и верностью своему слову».

Иудаизм: «Не делай ближнему того, от чего плохо тебе».

Христианство: «Во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними».

Ислам: «Никто из вас не станет верующим, пока не полюбит своего брата, как себя самого».

Даосизм: «Считай успех соседа своим успехом, а потерю соседа своей потерей».

Джайнизм: «В счастье и страдании, в радости и в горе мы должны относиться ко всем существам, как относимся к самим себе».

Конфуцианство: «Не делай другим того, чего не хотел бы от других».

Зороастризм: «Только та натура хороша, которая не сделает того, что нехорошо для нее самой».

Однако в священных книгах можно найти и другие призывы, в частности к борьбе с неверными: например, в тексте Корана в 9-й суре «Покаяние» запечатлен призыв основателя религии Ислам пророка Мухаммеда к открытой конфликтной деятельности: «Сражайтесь с теми из людей Писания, которые не веруют ни в Аллаха, ни в Последний день, которые не считают запретным то, что запретили Аллах и Его Посланник, которые не исповедуют истинную религию, пока они не станут собственноручно платить дань, оставаясь униженными». В тексте Евангелия от Матфея характерным примером является обращение Иисуса Христа: «Не думайте, что Я пришел принести мир на землю; не мир пришел Я принести, но меч» (Мф. 10: 34-37).

В рамках конфликтологических теорий за отправной момент берется тот факт, что религия может действовать как фактор, несущий не интеграцию, а конфликт. По мнению *В. Гараджа*,

религиозные группы – одно из звеньев системы, в которой противостоят, сталкиваются интересы враждующих сторон. Это выражается в конфликтах приверженцев различных вероисповеданий, интенсивном распространении в конфессиональной среде новых религиозных движений.

История развития мировых и национальных религий свидетельствует о том, что между некоторыми из них сложилось своеобразное «поле напряженности». Это, например, относится к взаимоотношениям христиан и мусульман с иудеями, мусульман с христианами, индуистов с мусульманами, мусульман с буддистами и др. В свою очередь и внутри одной религии существуют противоречия, практически со дня ее основания, например, между православными, католиками и протестантами в христианстве, шиитами и суннитами в исламе. Как правило, данная враждебность приводит, в итоге, к большим жертвам. Например, в Нигерии насилие между христианскими и мусульманскими общинами только за период с 2001 по 2004 гг. стало причиной гибели более 53 000 человек. Среди убитых – 17 459 детей, 17 397 женщин и 18 931 мужчин.

Мировой опыт и его анализ говорят о том, что разделение мира по религиозному признаку в ближайшие десятилетия не только сохранится, но и значительно усилится, а это равносильно усилению угрозы возникновения новых широкомасштабных конфликтов на религиозной почве. Например, в начале 2006 г., по данным Центра оборонной информации США, в мире протекало 15 крупных вооруженных конфликтов, одной из причин которых выступал в том числе и религиозный фактор. Если посмотреть на политическую карту мира, то можно увидеть на условной линии с Востока на Запад немало межконфессиональных «горячих» точек: *Нагорный Карабах (христиане-армяне и мусульмане-азербайджанцы); Грузия (христиане-грузины и абхазцы – и христиане, и мусульмане, а также грузины и южноосетины – христиане); Чечня (мусульмане и христиане); Северная Осетия и Ингушетия (первые – христиане, вторые – мусульмане); остров Кипр (христиане-греки и мусульмане-турки); бывшая Югославия (мусульмане-боснийцы, албанцы с одной стороны, христиане (православные) – сербы, а также христиане (католики) – хорваты – с другой) и т.д.*

По данным WEA Religious Liberty Commission, самыми значительными зонами христианско-исламского конфликта, которые

затрагивают интересы христиан, являются: *Ирак*, где исламистские боевики сражаются за установление исламского государства, действующего по законам шариата; *Центральный Судан*, *Центральная Нигерия* и *Центральный Берег Слоновой Кости*, где арабские и фуланские мусульмане стремятся захватить юг, чтобы навязать исламское доминирование и, в итоге, законы шариата на христиан, анимистов и светских африканцев; *Восточная Индонезия* (Центральная Сулавеси, Молуккские острова и Папуа), где мусульмане продвигаются на восток, чтобы распространить исламскую гегемонию, а, следовательно, и законы шариата среди христиан и племенных народностей, подвергшихся прежде голландской колонизации. *Южные Филиппины*, где проарабская мусульманская группировка Моро сражается с преимущественно католическим правительством за установление независимого мусульманского государства, действующего по законам шариата.

Исторический опыт религиозных войн укоренил в массовом сознании представителей традиционных религий стереотипы враждебности. Кроме того, разный уровень социально-экономического развития конфессиональных государственных объединений, согласно закону неравномерности развития обществ и государств, порождает противоречивое мировоззрение и мироощущение, выраженное в религиозном противостоянии. Однако если уничтожить веру, то можно уничтожить и саму государственность. Поэтому государства имеют различные, освященные религией нормы государственного, семейного и уголовного права. Религиозная принадлежность часто играет решающую роль и в политических пристрастиях человека. На эту тему очень метко заметил в свое время индийский политический деятель *Махатма Ганди*: «Те, кто думает, будто религия не связана с политикой, ничего не смыслят в политике». Именно в Индии после обретения независимости в 1947 г. по причине разделения Пенджаба и Бенгалии начались кровавые столкновения между индусами, сикхами и мусульманами, в результате которых погибло более 500 000 чел. Разделение Индии также привело к одной из самых больших миграций населения в современной истории мира — около 12 млн. индусов, сикхов и мусульман расселились по территории недавно созданных государств Индии и Пакистана. По данным компании Ipsos, приведенным *В. Ванчуговым*, 37%

американцев считают, что религия должна влиять на решения, принимаемые их правительством. Подобных воззрений придерживаются 30% итальянцев, 25% канадцев, 22% австралийцев, 21% южнокорейцев, 20% мексиканцев, немцев и англичан, 17% испанцев и 12% французов.

Сегодня религия оказывает существенное влияние и на волеизъявление граждан. К примеру, в США большинство иудеев, мусульман и буддистов предпочитают голосовать за представителей Демократической партии. Евангелические христиане и мормоны в подавляющем большинстве случаев называют себя приверженцами Республиканской партии. Люди, не принадлежащие ни к одной конфессии, как правило, голосуют за независимых политиков. 83% американцев готовы проголосовать за кандидата в президенты США, который принадлежит к Католической церкви. 9% опрошенных газетой Los Angeles Times и компанией Bloomberg, не сделают этого ни под каким видом. На втором месте по степени предпочтительности — кандидат в президенты, исповедующий иудаизм. За него готовы отдать свои голоса 78% американцев (соответственно, 14% не пойдут на это). 65% голосов способен набрать кандидат-протестант (против 22%), 53% — мормон (35%), 24% — мусульманин (53%).

В то же время в мире достаточно примеров, когда представители различных религий бесконфликтно живут на территории одного государства. Одним из них является так называемый «казахский феномен». Вот уже более 15 лет в этой многонациональной и многоконфессиональной республике проводятся Дни духовного согласия с непосредственным участием Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева. За это время число религиозных объединений увеличилось более чем в 4 раза. По всей республике строятся мечети, церкви, синагоги. Это яркое подтверждение того, что в стране отсутствует межконфессиональная вражда. Данный вывод подтверждают слова архимандрита *Сератиона*, настоятеля Константино-Еленинского кафедрального собора: «Нам очень приятно, что мы в нашей стране Казахстан, можем спокойно исповедовать веру православную, не боясь, не стесняясь, что может возникнуть конфликт», а также данные социологического исследования, проведенного в 2009 г. в Карагандинской области Казахстана. Если говорить о

взаимоотношениях друг к другу представителей различных вероисповеданий, то у 54,5% опрошенных — доброжелательное с пониманием права их выбора. Не вступают с ними в конфликты — 16,7% опрошенных. Безразличное отношение как к верующим испытывают 13,3%. Не задумываются вообще над этим 11,1% из числа всех опрошенных респондентов. С неприязнью относятся только 0,3%. По религиозным мотивам 93,7% жителей области никогда не испытывали недоброжелательных отношений, испытывали в различной степени 6,3% опрошенных.

Начавшийся в России в первой половине 90-х гг. прошлого в. религиозный ренессанс, также стал следствием глубоких социальных, политических, экономических и культурных изменений в обществе. Именно в эти гг. заметно вырос уровень религиозности в стране, что неизмеримо обогатило духовную жизнь общества, но, в то же время, породило множество различных проблем, в том числе и в религиозной сфере. В современной России сосуществуют уже около 70 конфессий. Проблема веротерпимости — терпимого отношения к той или иной религии, допущения государством свободы вероисповедания — стала императивом современности. По данным ВЦИОМ (март 2010 г.) в России исповедуют: православие — 75%, ислам — 5%, католицизм, протестантизм, иудаизм, буддизм — по 1% и меньше, неверующие составляют 8%. Однако стоит отметить, что, по мнению аналитиков, данные социологических опросов свидетельствуют, что большинство отождествляет себя с православием на основе национального самосознания. Протоиерей *Александр Кузин*, комментируя результаты опроса ВЦИОМ, в соответствии с которыми большинство россиян призывают церковь пересмотреть нравственные нормы, заметил: «По приведенным данным можно только сказать, что 30% — действительно христиане, 35% хотят быть христианами, но не тверды еще в нравственных устоях, а 14% — это просто не христиане».

Конфликтологи, проведя анализ воздействия религии на отношения сторон в конфликтах, сделали ряд выводов:

во-первых, конфессиональное единство является устойчивым компонентом каждой из региональных цивилизаций (суперэтносов);

во-вторых, принадлежность к тому или иному этносу, как правило, отождествляется с принадлежностью к конфессиональной общине (например, индо-пакистанский кризис носит ярко

выраженный характер противостояния индуизма и ислама, а в осетино-ингушском и армяно-азербайджанском конфликтах проявляется скрытое противоборство христианства и ислама), это позволяет говорить о глубокой взаимосвязи этнического и конфессионального противостояния;

в-третьих, конфессиональные противоречия сами по себе никогда или почти никогда не были причиной локальных конфликтов (даже за религиозными войнами, в том числе крестовыми походами, стояли иные, более конкретные и земные причины, нежели религиозная нетерпимость, поэтому ее роль не следует преувеличивать). Но, даже будучи изначально вторичным, конфессиональный фактор может в ходе развития конфликта превращаться в один из главных (например, во время конфессионального конфликта в Ливане между христианами, мусульманами и друзами (секта мусульман – шиитов) религиозная разнь оказалась важнее принадлежности к единому ливанскому этносу).

Таким образом, воздействие религии и межконфессиональных отношений на вероятность возникновения социальных конфликтов, прежде всего, зависит от принадлежности конфликтующих сторон к одной или разным конфессиям. При этом принадлежность к одной конфессии не только не предотвращает конфликты и не способствует снижению их ожесточенности, но в ряде случаев даже нагнетает их.

2. Структура, содержание и причины религиозных конфликтов

Комплексный анализ конфликтных ситуаций, возникших на религиозной почве, показывает, что их *объектом* являются, как правило, *религиозные нормы*. **Религиозные нормы** – нравственный регулятор земного бытия людей. Люди имеют разные идеалы, долгосрочные прогнозы, желанные цели, которые формируют различные психологические доминанты (религии), а те, в свою очередь, порождают межконфессиональные противоречия.

Субъектами религиозных конфликтов могут выступать *нации (этноты)* – приверженцы различных религий, *религиозные организации* и *группы*, *личности*, а также *религиозные и государственные институты (государство и его органы власти, церкви, партии, движения, организации и др.)*.

Предпосылки религиозных конфликтов, считает директор НИЦ Кримоведения *В. Григорьянц*, имеются практически в любом регионе с полиэтническим и поликонфессиональным составом населения, где в силу различных причин отношения между этносами и конфессиями отличаются достаточно высоким уровнем напряженности. Причем, там, где линии этнических «разломов» совпадают или пересекаются с конфессиональными, эта напряженность приобретает отчетливо этнорелигиозный характер. Например, многие христиане на Западе увлечены дебатами по поводу использования слов Бог и Аллах в различных контекстах и значениях. В то же самое время в Малайзии власти пытаются препятствовать христианам в использовании термина «Аллах» в своих публикациях и богослужении, несмотря на то, что Аллах является прямым переводом слова «Бог» на малазийский национальный язык. Ситуация представляется совершенно запутанной так как некоторые мусульмане на Западе настоятельно не рекомендуют своим последователям в проповеди и литературе использовать английское слово «God» (Бог) вместо «Аллах», а другие наоборот побуждают в англоязычной литературе или в беседах заменять Аллах на английское «Бог», видимо для того чтобы послание лучше воспринималось англо-говорящими людьми.

Специфика религиозных конфликтов заключается в том, что они затрагивают духовную жизнь людей, внутренний мир верующих, связанный с миром иным, божественным. Не случайно, считает *А. Пчелинцев*, в Решении Судебной палаты по информационным спорам при Президенте РФ от 12 февраля 1998 г. указывается: «... Любые публикации, касающиеся деятельности религиозных организаций, должны быть основаны на проверенной, достоверной информации, выдержаны в деликатной форме, осторожны в выражениях и характеристиках верующих людей».

Практика показывает, что возникновение религиозных конфликтов объясняется действием четырех *факторов*: наличием «структурных» и «антиструктурных» тенденций в развитии любой системы общества; мерой совпадения или несовпадения границ государства, этноса и вероисповедания; влиянием процессов, происходящих в социуме, на религиозную подсистему; спецификой самих религиозных отношений.

Общими особенностями религиозных конфликтов являются: «взрывной» характер их возникновения, тенденции к быстрой эскалации, тотальной мобилизации и использованию сторонами конфликта всех имеющихся средств и способов ведения борьбы, в том числе и запрещенных международным правом – геноцид, создание концлагерей, депортация, «этнические чистки», захват заложников, террористические акции, пытки и т.п.

Вот как описывает последствия религиозного конфликта в Африке И. Тарутин: «Зрелище было не для слабонервных. Даже выдавшие виды полицейские отводили взгляд. В жилых кварталах нигерийского города Кадуна повсюду валялись обугленные трупы. Тела обливали бензином и поджигали во время чудовищных расправ. Принюхиваясь к тошнотворному запаху горелой человеческой плоти, по безлюдным улицам среди пожарищ бродили бездомные псы. Они копошились возле гор переломанной утвари, выброшенной из полуразрушенных зданий, над которыми еще продолжали подниматься черные клубы дыма. Кое-где на закопченных стенах можно было разглядеть сделанные красной краской, словно кровью, опознавательные надписи: «здесь живет христианин» или «дом мусульманина». Надписи эти стоили жизни целым семьям. Трагедия, разыгравшаяся в Кадуне, на сухом языке полицейского протокола именовалась насилием на религиозной почве. Вспышки такого насилия весь прошлый год (2001) сотрясали Нигерию. Ее превышающее 100 миллионов население – самое крупное по численности на континенте – разделено барьерами веры. Нигерийцы исповедуют традиционные культы, но в большинстве своем христианство или ислам. Толчком к столкновениям стало решение правительств нескольких штатов, которые пользуются значительной автономией, ввести шариатские суды. Первым такое постановление принял северный штат Замфара. Его примеру последовали Кадуна, Кано и Нигер».

Как правило, в ходе конфликта широко используются методы «психологической войны», форсируется создание этно- и теократического государства. Решительность и взаимоисключаемость выдвигаемых сторонами претензий обуславливают крайне жестокий характер противоборства. В ходе эскалации конфликта его участники активно стремятся привлечь на свою сторону этнически и конфессионально близкие им народы, финансовые и политические

круги других государств, мировое общественное мнение, что ведет к интернационализации и «горизонтальной эскалации» конфликтов, придает им межрегиональный, а в некоторых случаях и глобальный характер. Наиболее ярким примером последних лет здесь является карикатурный скандал — межкультурный конфликт между мусульманами арабского мира и современной западной культурной традицией, базирующейся на свободе слова, вспыхнувший в конце 2005 – начале 2006 гг. и охвативший практически все страны Европы и мусульманского Востока, а также политический конфликт внутри европейских государств. Причиной конфликта послужили карикатуры на пророка Мухаммеда, напечатанные в 2005 г. в одной из датских газет.

Вопрос о причинах религиозных конфликтов до сих пор остается дискуссионным – специалисты разного профиля по-разному отвечают на него. Так, по мнению С. Хантингтона, конфессиональные конфликты являются результатом «столкновения цивилизаций». Одним из катализаторов этого столкновения С. Хантингтон считает *демографический взрыв ислама и демографические изменения*. Например, в начале 60-х гг. XX в. сербы (православные) составляли 43%, а мусульмане — 26 % населения Боснии и Герцеговины. Через тридцать лет доля мусульман увеличилась до 44%, а численность сербов (православных) упала до 31%. В начале 60-х гг. XX в. население Косова было на 67% албано-мусульманским и на 24% православно-сербским. Через тридцать лет край на 90% стал мусульманским. Этому же мнения придерживаются и другие аналитики, которые в своих трудах делают вывод о том, что международные отношения XXI в. будет характеризовать и определять столкновение цивилизаций, «нарезка» которых производится на основе общности культуры и вероисповедания.

В. Дергачев, сопоставив крупные очаги напряженности с этноландшафтными рубежами, пришел к выводу, что многие исторические эпицентры конфликтов расположены на тройных конфессиональных границах мировых цивилизаций: *западно-христианской, православной и исламской* (Балканы, Левант, Крым); *исламской* (арабской, тюркской), *индийской и китайской* (Афганистан, Таджикистан, Пенджаб); *православной, китайской и японской* (Маньчжурия).

Однако история не дает основания говорить о действии правила, согласно которому религия выступает главным, тем более единственным фактором расслоения человечества на соперничающие общности. Это объясняется следующими положениями:

Во-первых, сами конфессии ни в социальном, ни тем более в политическом отношении не представляют собой монолитный организм. Внутри них сосуществуют различные, нередко соперничающие, а то и непримиримо враждебные течения (ереси, старообрядчество в православии, ваххабизм в исламе и т.д.). В силу этого религия может быть причиной внутриэтнического конфликта.

Во-вторых, религиозная общность не размывает нации и государства, не устраняет связанные с ними особенности и интересы народов. Она не обеспечивает ни бесконфликтное развитие отношений между ними, ни мирное урегулирование возникающих конфликтов (подтверждением этому может служить ирано-иракская война, где оба государства являются мусульманскими). Кроме того, многочисленные гражданские войны, имевшие место в истории, свидетельствуют о том, что религия не гарантирует социальное согласие и мир внутри нации или государства, где она является господствующей.

В-третьих, нередко случаи, когда религиозные различия, связанные с ними общественные идеалы и настроения, отступают на второй план перед угрозой жизненно важным интересам людей. Народы и государства, относящиеся к разным конфессиям, способны объединяться во имя общих, вне религии лежащих целей. Именно этим объясняется тот факт, что в современном мире наблюдаются процессы не только соперничества и размежевания конфессий, но и их сотрудничества, сближения.

Русский социолог *Д. Малышева* также утверждает, что «особенности религиозной доктрины как таковой не могут стать причиной конфликта, иное дело, они могут создать благоприятные условия для его вызревания. Вместе с тем предсказать заранее, в каких случаях религиозные противоречия могут привести к конфликту, весьма сложно, а порой и просто невозможно, ибо в этих противоречиях нет ничего «фатального», предписанного заранее, они — результат действия факторов, содержание которых бывает часто глубоко скрыто».

Если применить системный подход, то *причины религиозных конфликтов* можно представить как комплекс региональных противоречий *исторического, этнотерриториального, политического, социального, этнокультурного* и иного свойства, способного при определенных условиях реализоваться в форме конфессионального конфликта. Рассмотрим эти противоречия подробнее.

Исторические противоречия обычно выступают в виде глубоко укорененных в религиозном сознании, пристрастных по форме и агрессивных по содержанию представлений об «исторических врагах». Так, например, известный своим фундаменталистским подходом председатель «Исламского комитета» философ *Г. Джемаль*, обратившись к истории возникновения и взаимоотношений иудаизма и ислама, обосновал тезис о непримиримости, казалось бы, столь родственных религий. Действительно, даже не слишком искушенный в богословских тонкостях человек знает, что вероучения ислама и иудаизма очень и очень схожи. И та и другая религии признают, что Бог един, что на Страшном суде он будет судить народы, что для мира Бог открывается через пророков. *Г. Джемаль* видит корни конфронтации именно в религиозной традиции. Являясь сторонниками общей идеи избранного Богом народа, ислам и иудаизм разошлись, по мнению философа, в момент столкновения с государственной властью. «Иудаизм стал на сторону поддержки и обслуживания олигархической, а потом и монархической власти еще со времен царя Соломона». Религию ислам «с момента возникновения» философ позиционирует как «защищающую обиженных, обездоленных и угнетенных, несмотря на постоянный контроль амиров, султанов, улемов», а в современном мире превратившуюся в единственную силу, «гарантирующую свободу социального сопротивления обществу диктатуры и бесправия».

Этнотерриториальные противоречия проявляются в виде устойчивых претензий этносов, исповедовавших одну религию, на так называемые «этнические территории», как проблема «разделенных народов», или как вопрос об «этнотерриториальной реабилитации» ранее депортированных этнических и религиозных групп.

Политические противоречия появляются вследствие отсутствия суверенной государственности или политико-правовой

неполноценности статуса национальных автономий и этнических меньшинств в государствах, основанных на принципах этнического национализма и религиозной принадлежности.

Экономические противоречия выходят на свет в случае борьбы этнических (религиозных) элит за «естественное право» на обладание ресурсами и собственностью.

Социальные и этнокультурные противоречия являются следствием неравномерного социально-экономического развития этнических территорий, неравной степени свободы доступа различных этнических групп к ресурсам и рынкам, дискриминации по расовому, этническому или религиозному признакам, культурно-цивилизационных различий и т.д. Так, например, мусульманские общины стали неотъемлемой частью европейской жизни более полстолетия назад, но по-настоящему столь тесное соседство с исламом стало серьёзно беспокоить коренных европейцев лишь в течение последнего десятилетия. Напряжение в отношениях нарастало постепенно, и обе стороны сегодня уже привыкли ожидать взаимных выпадов разной степени жёсткости. Авангардом в принятии давно назревавших законодательных решений, непосредственно касающихся исламских общин, стали не Франция или Голландия, где градус антиисламских настроений сегодня весьма высок, а незамеченные ранее в радикальном законотворчестве Швейцария и Бельгия.

Швейцария запретила по итогам референдума в ноябре 2009 г. строительство минаретов, а Бельгия 29 апреля 2010 г. практически единодушным голосованием нижней палаты бельгийского парламента запретила исламскую вуаль. Характерно, что в обоих случаях запреты преподносились как меры социально-культурного характера. В Бельгии законопроект, за который проголосовало 136 депутатов из 138, официально был направлен против видов одежды, которые не позволяют в общественных местах идентифицировать личность её обладателя. «Мы не собираемся вводить дискриминацию в каком-либо виде. Запрет будет распространяться на одежду, которая не позволяет установить личность», — так в своём выступлении перед депутатами охарактеризовал законопроект глава либеральной партии Реформистское движение Д. Баклен. Под такой запрет попали такие весьма распространённые и в Европе предметы туалета мусульманок, как никаб и паранджа, которые и стали главными, если

не единственными его жертвами. За нарушения данных требований грозит наказание. И это при том, что мусульмане, против которых, прежде всего, направлен закон, составляют только 3% от населения страны. В итальянском городе Навара городской совет ещё в январе 2010 г. утвердил запрет на ношение паранджи в общественных местах.

Проведенное *Е. Ним* исследование межконфессиональных конфликтов показало, что, как правило, конфликтующие на религиозной основе группы обладают определенными, только им присущими характеристиками с точки зрения их конфликтности:

наибольшим конфликтным потенциалом обладает модель религиозности со следующими параметрами: мировоззренческий фактор представлен установками на «разделение» (формула «добра и зла»), «волюнтаризм» или «синергизм» (формула «судьбы»), «преобразование» мира или «изоляцию» от него (формула «отношения к миру»); в организационном плане религиозная группа является сектой, культом или идеологической оппозицией внутри господствующей конфессии; в религиозной группе велика доля людей в возрасте 40–60 лет (самый конфликтный возраст); большая часть верующих активно проповедует и осознает свое глубокое отличие от неверующих на уровне и сознания, и поведения;

наименьшим конфликтным потенциалом обладает модель религиозности со следующими параметрами: мировоззренческий фактор представлен установками на «интеграцию» (формула «добра и зла»), «фатализм» или «синергизм» (формула «судьбы»), «адаптацию» к миру (формула «отношения к миру»); в организационном плане религиозная группа является церковью или деноминацией – т.е. «традиционной» для российской конфессиональной среды; в религиозной группе велика доля людей в возрасте 20-30 и старше 60 лет (самый бесконфликтный возраст); большая часть верующих не занимается активной проповеднической деятельностью и указывает на отсутствие глубоких различий в сознании и поведении между собой и неверующими.

Необходимо отметить, что, в целом, для верующих характерен относительно высокий уровень конфликтогенности (проявляемой в религиозной нетерпимости по отношению к приверженцам других религий) и довольно низкий уровень реального конфликтования с иноверцами и атеистами на религиозной почве. Однако даже

критический уровень конфликтогенности не всегда и не везде предполагает перерастание данного состояния в фазу развернутого религиозного конфликта с массированным использованием насилия. Показательно и то, что участвующие в конфликте стороны, даже при очень высокой интенсивности борьбы за власть и ресурсы, решаются открыто продекларировать религиозный характер конфликта и применить массированное насилие только при определенных условиях:

во-первых, если в регионе по каким-то причинам дискредитирована стабилизирующая роль государства, резко нарушен общий режим устойчивого развития и возникла ситуация геополитического вакуума;

во-вторых, если хотя бы одному из субъектов конфликта (обычно с более низким этническим (религиозным) статусом) удастся получить реальную помощь и заручиться «гарантиями» относительно реализации своих амбиций со стороны достаточно влиятельных политических сил извне.

Соединение этих двух условий, как показывает практика, и становится катализатором, побуждающим стороны конфликта к решительным агрессивным действиям: потенциал напряженности «взрывается» и основным средством «решения» проблемы становится насилие. Однако не всякий конфессиональный конфликт обретает конфронтационную насильственную форму. Его развитие и разрешение может идти по одному из трех вариантов: по правилам *дискуссии, игры или борьбы*. Но и в последнем случае борьба не обязательно разворачивается по принципу немедленной и полной победы «любой ценой». Тем не менее, в современных условиях религиозные конфликты характеризуют: *возросшая жестокость действий организаторов и участников гражданских беспорядков; использование политических лозунгов и требований с ярко выраженной религиозной направленностью; профессионализация, высокая степень организации, тактики действий и технической оснащенности; нарастающая милитаризация борьбы, в которой все больший размах приобретают террористические и военные действия.*

Степень вероятности перерастания религиозных конфликтов в вооруженную борьбу и механизмы нарастания или ослабления военной опасности определяют четыре условия: *накопление у населения*

оружия и его неконтролируемое распространение в «горячих точках»; создание неконституционных военных и военизированных структур, нередко ведущееся соперничающими политическими силами, а то и криминальными группировками; психологическая готовность людей к возможности военных столкновений, общественные настроения «ожидания» вооруженной борьбы; политическая воля лидеров, организующих вооруженные акции.

В зависимости от возможного характера и размаха используемых средств и методов борьбы религиозное противостояние может приобрести различные формы и вылиться в разные виды вооруженного насилия: *национальный бандитизм*, т.е. вооруженные нападения криминальных групп на государственные и общественные учреждения, хозяйственные предприятия и т.д., осуществляемые под видом борьбы за восстановление религиозной справедливости; *религиозный экстремизм* политических организаций правого и левого толка, сторонники которого ориентируются на вооруженное насилие как способ утверждения желательного положения своей религиозной общности среди других религий страны или как средство «регулирования» межрелигиозных отношений; *межнациональные и межэтнические конфликты*, развивающиеся по сценариям гражданской войны; *межгосударственные войны* различной интенсивности.

Особо следует сказать об интернационализации конфессиональных конфликтов. Внешние действующие силы вовлекаются во внутренний конфессиональный конфликт по ряду причин и условий. В их числе: *наличие религиозных сородичей за рубежом* (их политическая и материальная поддержка); *идеологическая общность*, которая может связывать одну из сторон конфликта с внешними действующими лицами; *геополитические соображения* государств; *включение во внутригосударственные конфликты мирового сообщества* в лице ООН, ОБСЕ и других структур, а также единственной оставшейся сверхдержавы (США), ратующей за утверждение «нового мирового порядка»; *миграции* и связанные с ними нарушения демографического равновесия в некоторых регионах, побуждающие родину мигрантов проявить на международном или двустороннем уровне заботу о своих соотечественниках.

Таким образом, религиозный конфликт по своей структуре и содержанию практически не отличается от других социальных

конфликтов. По причинам возникновения он глубоко коррелирует с этническим конфликтом.

3. Классификация религиозных конфликтов и пути их урегулирования

Анализ религиозных конфликтов позволил конфликтологам выделить следующие основные типы: *конфликт религии с традицией («материнским лоно»); конфликт религии с иноверием (другой религией); конфликт религии с неверием (атеизмом); конфликт религии с ересью (внутриконфессиональным компонентом).*

Конфликт религии с традицией означает, что все мировые религии, зародившись в конкретно-исторических условиях, распространились по всему миру и теперь исповедуются в государствах и регионах, не схожих с «материнским лоно». В этих условиях, заимствовав религиозно-нравственную основу учений, нынешние приверженцы культа, являющиеся зачастую представителями других этнических и языковых групп, руководствуются адаптированными к местной среде религиозно-правовыми нормами, имея свой стереотип поведения, свое мировоззрение. Так, например, три противостоящие друг другу авраамические религии (иудаизм, христианство, ислам) тесно связаны между собой генетически (имеют общих пророков) и географически (зародились на Ближнем Востоке), но они возникали и развивались, отторгая первооснову. Рассматривая историю этих религий с точки зрения закона отрицания отрицания, можно объяснить предпосылки принятия Римом христианства, зародившегося на окраине Римской империи, у извечных ее врагов – иудеев; размежевания православной Византии и католического Рима; возникновения «третьего Рима» (православного Московского государства) после падения Византии; а также возникновения ислама на территориях, где распространялось влияние иудаизма, и создание исламской империи с ее дальнейшим суннитско-шиитским дроблением.

Конфликт религии с иноверием присутствует всегда в межконфессиональных отношениях, так как любая религия рассматривает себя как религиозную истину, считая все другие религиозные течения и ответвления ложными. Сама природа религии не допускает существования других религий, что и приводит к

межконфессиональной напряженности. Мировой опыт показывает, что в ходе исторического развития конфликты с иноверием до сегодняшнего дня не только сохранились, но и расширили свою географию, например: *противостояние ислама и христианства* выражается в карабахском, осетино-ингушском, югославском конфликтах, в ущемлении прав православных в центрально-азиатских государствах СНГ и т.д.; *противостояние иудаизма и ислама* вылилось в палестино-израильский конфликт; *противостояние ислама и протестантизма*, начиная с 1983 г., проходит в Судане, где правительство насильственно обращает в мусульманство живущих в стране протестантов; *противостояние буддизма и протестантизма* имеется в Мьянме (Бирме), где ведутся военные действия против племени «карен» (в большинстве своем протестантов), борющихся за независимость (они насильственно обращаются в буддизм, а в случае отказа подвергаются казни).

Конфликт религии с неверием (атеизмом) порожден различными взглядами на существование высшего разума под названием «Бог». В частности, защитники религии говорят, что религия вечна и коренится в душе народа и что она дана людям посредством откровения, или внушения свыше, от самого господя. В то же время атеисты придерживаются взглядов, что религия не вечна, а исторически возникла и погибнет, а также что Бога нет. По мнению раввина *В. Белинского*, научный атеизм есть та же религия. Основой такого мнения является утверждение, что для научного атеиста наука является инструментом в познании ограниченного рамками человеческого разума мира. Единственным, во что верит научный атеист, есть сила разума человека, его воля к познанию. Научный атеизм, который был широко распространен в СССР, обладает четко определённой системой верований: Бога нет, Его создали люди, а, следовательно, это результат деятельности разума человека (атеистами часто цитируется фраза: «Сон разума порождает чудовищ»); материя вечна, хотя все ее части имеют свой конец во времени (смерть); зло относительно; этика относительна; разумная жизнь возникла из неразумной материи случайно, но и целенаправленно в результате миллиардов лет эволюции.

Конфликт религии с ересью порожден тем, что все живое живет многообразием, поэтому даже внутри мировых религий мы наблюдаем деление и борьбу (на суннитов и шиитов – в исламе, на

православных, католиков и протестантов – в христианстве, на хинаяна, махаяна и ламаизм – в буддизме). Так, в Саудовской Аравии представителям шиитской общины (насчитывает более 10% всего населения) в апреле 2010 г. со стороны властей (официальная религия — ислам ваххабитской направленности) было инкриминировано проведение религиозных обрядов у себя дома, все обвиняемые были приговорены к месячному сроку заключения. Это не первый случай репрессий против шиитов: в декабре 2009 г. по аналогичным обвинениям уже были проведены аресты, а в отдельных городах даже были закрыты шиитские мечети. При этом саудовские власти отказываются не только открывать эти мечети вновь, но и блокируют все просьбы шиитской общины выстроить новые молельные дома. Помимо запрета осуществлять религиозные обряды, шииты лишены права занимать ряд высших руководящих должностей в государственном аппарате; они не могут служить в армии, службе безопасности, национальной гвардии и полиции; для них закрыты двери военных академий и училищ.

Проведенный учеными анализ внутриконфессионального деления показал, что оно возникло, как необходимость идеологически обеспечить: *обособление социальных (этнических) общностей в борьбе за региональное лидерство; процесс возникновения, формирования и функционирования зарождающихся новых центров силы (империй); жизнеспособность новой модели государственного устройства или нового способа общественного производства; создание устойчивого геополитического союза; утверждение новых жизненных ценностей; необходимость сохранения элементов анимизма.*

Можно ли урегулировать религиозные конфликты? К сожалению, приходится отмечать, что поскольку религиозные конфликты есть конфликты абсолютных ценностей, осознаваемых высшим уровнем сознания человека, то они часто имеют хронический характер, легко провоцируемы и практически не поддаются урегулированию. История учит, что достижение субъектами религиозного конфликта своих целей невозможно одними лишь силовыми средствами. Однако попытки силового урегулирования межконфессиональных конфликтов до сих пор являются, пожалуй, единственным эффективным средством решения этой проблемы

(например, Балканский кризис, проблема Нагорного Карабаха, афгано-таджикский «узел», курдская проблема в Турции и т.д.).

В то же время конфликтологический опыт показывает, что одним из эффективных путей решения религиозных конфликтов является *преобразование возникших на религиозной почве «конфликтов ценностей» в «конфликты интересов»,* – т.е. отфильтровывание главных причин конфликта от мировоззренческого антагонизма субъектов конфликта. Но в случае «чистых» религиозных конфликтов требуется длительный процесс формирования новой ценностно-религиозной терпимости и готовности к диалогу. При этом важнейшими предпосылками и одновременно условиями урегулирования межконфессиональных конфликтов могут быть: во-первых, *восстановление режима устойчивого развития* и, во-вторых, *дегеополитизация конфликта*. *Первое условие* предполагает восстановление в границах конфликтной территории дееспособности государственной власти, эффективность которой в данной ситуации определяется не столько степенью демократичности политического режима, сколько его способностью восстановить в пределах своей компетенции состояние гражданской правоответственности. Восстановление режима устойчивого развития должно сопровождаться явной тенденцией к позитивному изменению социально-экономического положения всех втянутых в конфликт конфессиональных групп (общностей), независимо от их принадлежности к сторонам конфликта. *Второе условие* предполагает предварительно согласованный паритетный отказ заинтересованных «внешних сил» от государственно-дипломатической, военной, политической и информационной форм геополитического вмешательства в конфликт при сохранении стратегии геоэкономической (например, инвестиционной) экспансии.

Это сочетание позволяет удовлетворить интересы как внешних, так и внутренних субъектов данного конфликта, а общим результатом такого подхода становится стабилизация ситуации и укрепление структуры безопасности в регионе, в том числе и повышение уровня конфессиональной толерантности. Конечно, такой подход к проблеме урегулирования конфессиональных конфликтов предполагает наличие доброй воли и высокий уровень ответственности всех, так или иначе участвующих в конфликте сторон.

Среди конфликтологов существует также мнение о том, что урегулировать религиозный конфликт можно и *через гармонизацию соотношения секуляризма и целостно религиозного мировоззрения в области обустройства межчеловеческих отношений на национальном и глобальном уровнях*. В этом случае, по их мнению, следует отказаться от диктата индивидуализма над коллективизмом, приоритетов потребления и вообще ценностей земного существования над религиозными и моральными ценностями и святынями, сугубо секулярных основ общественного устройства над религиозными установлениями и традициями, принятыми в тех или иных обществах. Большинство жителей страны или региона должны иметь гарантированное право основывать свою общественно значимую деятельность на религиозных принципах, самостоятельно формулируя цели избранной ими власти. При этом, естественно, максимальное внимание необходимо уделять соблюдению прав религиозных и мировоззренческих меньшинств, а также утверждению права человека на жизнь. Ибо проблема меньшинств, считает протоиерей *Всеволод Чаплин*, стоит не только в странах, где есть установленная религия большинства. В секулярных государствах группы верующих, ориентированные на созидание своего целостного образа жизни, также должны иметь возможность создавать собственные субпространства, позволяющие существовать, трудиться, участвовать в жизни общества и воспитывать новые поколения в согласии с конкретными религиозными представлениями. Кроме того, необходимо уважать право народов и религиозных общин выбирать, жить ли им по законам секулярного гуманизма или, положим, по законам ортодоксального иудаизма, шариата, целостного христианского мировоззрения или верований коренных народов.

Таким образом, сегодня в обществе существуют различные типы религиозных конфликтов. При этом они могут быть как межконфессиональными, так и внутриконфессиональными. Кроме того, следует помнить, что урегулировать религиозный конфликт практически невозможно.

Глава 9. МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЕ КОНФЛИКТЫ

Война неизбежно истощает государственную казну. Разве взятое у побежденных наполнило бы ее? Начиная с древних римлян, я не знаю

*ни одного народа, который обогатился
бы вследствие победы.*
(Вольтер)

Учебные вопросы:

- 1. Международные отношения и внешнеполитический интерес государства как основа межгосударственных конфликтов.*
- 2. Динамика и типология межгосударственных конфликтов.*
- 3. Формы и методы предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов.*
- 4. Политико-правовые средства предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов.*

1. Международные отношения и внешнеполитический интерес государства как основа межгосударственных конфликтов

Межгосударственные конфликты во все времена были причиной гибели миллионов людей. Две мировые войны, более двухсот крупномасштабных войн, сотни локальных военных конфликтов по самой приближенной оценке специалистов унесли только в XX в. более 300 млн. человеческих жизней.

Межгосударственный конфликт как проблема международных отношений получил наибольшее развитие во второй половине 40-х гг. XX в. с началом глобальной геополитической, экономической и идеологической конфронтации между Советским Союзом и его союзниками, с одной стороны, и США и их союзниками — с другой, которая получила название «холодной войны». В 1990-х гг. после развала СССР, Югославии и Чехословакии, краха системы социализма и окончания «холодной войны» межгосударственные конфликты не стали достоянием истории, а перешли в новую фазу своего развития и претерпели сущностное изменение.

Согласно прогнозу глобального развития «Глобальные тенденции — 2015», который подготовлен Советом по разведке США, сегодня существуют семь движущих факторов, которые в наибольшей степени воздействуют на формирование мировой

ситуации и, следовательно, на появление новых межгосударственных конфликтов. Среди них:

— *демографические перемены*, состоящие в основном в том, что к 2015 г. население мира возрастет еще на один миллиард человек, и это в одних странах будет содействовать росту стабильности (там, где экономика на подъеме), а в других — наоборот, будет раскачивать ситуацию и порождать новые конфликты (из-за плохого состояния экономики и ограниченности ресурсов);

— *состояние природных ресурсов и природной среды* — прежде всего производство продовольствия и наличие питьевой воды. Причем, если есть обоснованные надежды на то, что объем производства продовольствия будет отвечать растущим нуждам населения Земли, то проблема его распределения остается нерешенной и особенно острой;

— *научно-техническое развитие*, на острие которого будут по-прежнему находиться информационные технологии, способные существенно изменять цикл производства и распределения в масштабах, сопоставимых с масштабами воздействия индустриальной революции;

— *глобальная экономика и последующая глобализация мирового производства и мирового рынка*, имеющие возможность привести к несоизмеримо более высокому уровню взаимозависимости стран, при которой значительно возрастают как угроза всеобщей дестабилизации из-за какого-то отдельного участника системы, так и шансы на всеобщую стабилизацию под влиянием более развитых стабильных стран;

— *управленческие структуры в рамках отдельных стран и в более широких масштабах*, при которых сохраняется роль национальных правительств, несмотря на то, что их функции в области управления потоками информации, передачи технологии, борьбы против распространения заболеваний, контроля над миграцией населения сокращаются;

— *будущие конфликты, наносящие ущерб, в первую очередь США*, среди которых будут особенно важны порождаемые тремя типами причин: стремлением использовать уязвимые места той или иной страны, включая США, для ослабления ее международных позиций в случае участия в асимметричном конфликте; сохранением

угрозы конфликта с применением оружия массового уничтожения; региональными противоречиями;

— *роль США в мировом пространстве*, которая останется несопоставимой с ролью ни одной другой страны мира в области экономики, технологии, военных возможностей и дипломатического влияния.

У истоков межгосударственных конфликтов стоят международные отношения. ***Международные отношения*** — это совокупность экономических, политических, правовых, идеологических, дипломатических, военных, культурных и других связей и взаимоотношений между субъектами, действующими на мировой арене. Основными ***субъектами*** международных отношений являются: *государство и его институты, межгосударственные объединения, негосударственные организации, международные негосударственные объединения*. Основным органом по поддержанию мира и согласия между нациями является Организация Объединенных Наций (ООН), созданная в 1945 г.. Ее членами сейчас (2011 г.) являются 192 государства.

Важнейшая составная часть международных отношений — ***межгосударственные отношения***. Их отличительной особенностью является то, что *субъектами этой системы выступают только государства или их объединения*. Межгосударственные отношения строятся на принципах международного права, среди которых наиболее важными являются: *государственный (национальный) суверенитет; невмешательство во внутренние дела другого государства; межгосударственное сотрудничество*.

Специфика государств как субъектов системы межгосударственных отношений предопределяет их сущностный характер, а именно то, что в данном случае *все отношения, в которые они вступают, носят исключительно политический характер*. Что бы ни лежало в основе тех или иных действий государства на международной арене — экономические интересы или идеологические предпочтения, экологические проблемы или вопросы демографии, все они, пройдя через механизм принятия политического решения на государственном уровне, органично вплетаются в политику государства.

Вследствие этого система межгосударственных отношений имеет собственную структуру, включающую совокупность

государств и их политических объединений, обладающих определенными связями внешнего характера, функционирует и развивается на основе целого ряда закономерностей, имеющих общесистемный характер. Иначе говоря, система межгосударственных отношений задает определенные «правила игры» своим субъектам, следование которым – не столько акт доброй воли, сколько условие самосохранения каждого государства. Попытки обойти эти правила не только вносят серьезный дисбаланс в функционирование системы межгосударственных отношений, но и в первую очередь могут иметь деструктивные последствия для самих инициаторов подобных действий.

Объективный характер системы межгосударственных отношений и действующих в ней закономерностей определяется в первую очередь наличием объективных внутренних потребностей для всех без исключения государств, которые, в свою очередь, порождают наличие внешнеполитических интересов государства и реализуются через поддержание экономических, политических, дипломатических и иных связей. Поскольку внешнеполитические интересы каждого государства определяются в первую очередь потребностями внутреннего социально-экономического развития и, следовательно, характерны в основном для данной страны, то их экстраполяция на международную арену неизбежно предполагает взаимодействие с интересами других государств. В этом плане в зависимости от характера этого взаимодействия *Т. Резникова* выделяет следующие **типы внешнеполитических интересов субъектов системы межгосударственных отношений**:

непересекающиеся интересы: интересы, реализация которых не затрагивает интересов других субъектов в системе межгосударственных отношений;

параллельные интересы: в данном случае внешнеполитические интересы одного государства реализуются в русле интересов другого;

совместные интересы: их реализация возможна только на основе коллективных действий двух и более стран путем осуществления скоординированной программы действий;

расходящиеся интересы – это следствие реализации совместных интересов в случае, когда последующие цели не совпадают, но и не вступают в конфликт;

конфронтационные интересы: их реализация немислима без ущемления интересов других государств и может быть осуществлена за их счет.

Анализ сущности внешнеполитических интересов показывает, что к межгосударственному конфликту, как правило, могут привести только *конфронтационные интересы*. Связано это с тем, что само по себе столкновение интересов государств на международной арене в условиях устоявшейся системы межгосударственных отношений является следствием неравномерности в их развитии, а, следовательно, и изменений соотношения сил между ними. Бурный социально-экономический рост того или иного государства не «вписывается» в ранее установленные ролевые функции, требует выхода за их пределы (например, экономическая экспансия Китая, особенно в отношении США). Но сложившаяся система отношений не позволяет решить этот вопрос без ущерба для интересов других государств, стремящихся к консервации своего места и роли на международной арене. В этой ситуации и возникают *конфронтационные интересы*, которые впоследствии могут привести к межгосударственному конфликту.

Ранее мы уже отмечали, что с точки зрения теории международных отношений межгосударственный конфликт является разновидностью международных отношений. Следовательно, *субъектами межгосударственных конфликтов* являются коалиции государств, отдельные государства, а также партии, организации и движения, борющиеся за предотвращение, завершение и разрешение различных видов конфликтов, связанных с отправлением властных функций. Исходя из этого, А. Анцупов и А. Шипилов выделяют следующие виды межгосударственных конфликтов: *непосредственно межгосударственные конфликты* (обе стороны – государства); *национально-освободительные войны* (одна из сторон — государство), *антиколониальные войны народов против расизма или правительств*; *внутренние интернационализированные конфликты* (государство — помощник одной из сторон на территории другого государства). По данным Упсальского университета с начала 1990 и по конец 1999 гг. в мире произошло 118 вооруженных конфликтов, которые затронули 80 стран и два крупных региона и унесли жизни примерно 6 млн. чел. Из 118 вооруженных конфликтов 10 можно четко определить как межгосударственные. Пять вооруженных

конфликтов относятся к войнам за независимость, хотя и во многих других случаях участники считают свои конфликты именно таковыми. 100 конфликтов были «в значительной мере», «главным образом» или «исключительно» внутренними конфликтами.

Мировой опыт показывает, что основной характеристикой субъектов межгосударственных конфликтов является *сила государства*. Под ней понимается способность одного государства заставить или убедить другое государство сделать то, что в другой ситуации он делать не стал бы. Иными словами, сила государства означает способность к принуждению. Согласно *Г. Моргентгау* в этом понятии девять факторов: *географическое положение; естественные ресурсы; промышленные возможности; военный потенциал; население; национальный характер; национальная мораль (степень поддержки населения); качество дипломатии; качество правительства*.

Поскольку ***предметом*** межгосударственного конфликта является противоречие во внешнеполитических интересах различных государств или их объединений, то функциональным предназначением конфликта является разрешение данного противоречия.

Межгосударственные конфликты распространены по всей нашей планете Земля. Например, по данным ООН в 1994 г. в мире было 34 крупных вооруженных конфликта в 28 зонах (территориях государств, где вспыхивали конфликты). А в 1989 г. их насчитывалось 137. Распределение их по регионам было следующим: Африка — 43, из них в 1993 г. — 7; Азия — 49, в том числе в 1993 г. — 9; Центральная и Южная Америка — 20, в 1993 г. — 3; Европа — 13, в 1993 г. — 4; Ближний Восток — 23, из них в 1993 г. — 4. Как видно из этого анализа, общая тенденция — уменьшение зон конфликтов в конце 1990-х гг.. В то же время, как это ни покажется неожиданным, единственным регионом, где наблюдалась тенденция к их увеличению, была Европа. Их число здесь в 1993 г. возросло с двух до четырех. Причиной 19 конфликтов стали территориальные споры, другие возникали в связи с проблемами получения этнонациональными общностями автономии или независимости, а также по причине смены либо политической системы, либо правительства в данной стране. Таковы конфликты между Азербайджаном и самопровозглашенной Республикой Нагорный

Карабах, поддерживаемой Арменией; грузино-абхазский и грузино-южноосетинский конфликты; конфликты в бывшей Югославии и др.

Раскрывая сущность межгосударственного конфликта, следует отметить, что в разные эпохи развития мировой цивилизации они имели свои специфики зарождения и динамики развития. Конфликтологи (*А. Анцупов, А. Шипилов*) отмечают, что сегодня специфика межгосударственных конфликтов определяется следующими факторами: *их субъектами выступают государства или коалиции; межгосударственный конфликт является продолжением политики государств-участников; межгосударственный конфликт сегодня несет опасность массовой гибели людей в странах-участницах и во всем мире; в основе межгосударственных конфликтов лежит столкновение национально-государственных интересов конфликтующих сторон; современные межгосударственные конфликты одновременно локально и глобально влияют на международные отношения. Главной спецификой является то, что межгосударственный конфликт часто реализуется в виде вооруженного насилия.*

Характерной особенностью межгосударственного конфликта является его *взаимосвязь с внутривнутриполитическими конфликтами*. Она может проявляться в различных вариантах:

во-первых, переход внутривнутриполитического конфликта в межгосударственный (в этом случае внутривнутриполитический конфликт в стране провоцирует вмешательство в ее внутренние дела других государств или вызывает напряженность между другими странами по поводу этого конфликта; примерами могут служить эволюции афганского конфликта в 70 – 80-х гг. или корейского конфликта в конце 40-х — начале 50-х гг. XX в.);

во-вторых, влияние межгосударственного конфликта на возникновение внутривнутриполитического конфликта (выражается в обострении внутренней обстановки в стране в результате ее участия в международном конфликте. Классический пример: Первая мировая война была одной из причин двух русских революций в 1917 г.);

в-третьих, межгосударственный конфликт может стать одной из причин временного урегулирования внутривнутриполитического конфликта (например, в гг. Второй мировой войны Движение сопротивления во Франции объединило в своих рядах представителей конфликтующих в мирное время политических партий).

Таким образом, межгосударственный конфликт есть не что иное, как политическое отношение между двумя государствами. Его характер, качество определяет единство системы, структуры и процесса данного межгосударственного конфликта. Межгосударственный конфликт сам по себе может быть выделен как относительно самостоятельная, динамично развивающаяся социальная система, выступающая по отношению к системе международных отношений как некая подсистема, обладающая такими же чертами, какие присущи системе международных отношений, и наряду с этим собственными чертами развития.

2. Динамика и типология межгосударственных конфликтов

Мировой опыт показывает, что в динамике межгосударственный конфликт представляет собой процесс, в ходе которого происходит изменение его субъектов, а, следовательно, и характера противоречий, лежащих в его основе. Раскрытие динамики этого конфликтного взаимодействия, считает *Б. Путилин*, состоит в анализе различных, сменяющихся во времени состояний отношений, каждому из которых соответствует своя фаза развития межгосударственного конфликта. Фазы (этапы, ступени) развития конфликта имеют реальный и детерминированный характер, т.е. каждая из них характеризуется определенным набором действий и противодействий его субъектов.

Фазы развития межгосударственного конфликта имеют ярко выраженные признаки, относящиеся к изменению внутреннего состояния государств — субъектов конфликта, к их социально-политическим, экономическим, военным и иным интересам и целям, внешнеполитическим союзам и обязательствам, международным условиям, в которых конфликт развивается. Однако в реальной действительности, по мнению конфликтологов, обнаружить подобное единообразие невозможно. Связано это с тем, что в зависимости от сущности, содержания и формы того или иного межгосударственного конфликта, конкретных интересов и целей его субъектов, применяемых средств и возможностей введения новых, вовлечения других или выхода имеющихся участников, индивидуального хода и общих международных условий его развития, межгосударственный конфликт может проходить через самые различные, в том числе и

нестандартные фазы. При этом в той или иной фазе конфликта могут отсутствовать те или иные фазообразующие признаки. Некоторые фазы могут выпадать, неожиданно появляться новые, они могут меняться местами.

Вместе с тем в конфликтологической литературе выделяются некоторые общие критерии перехода от одной фазы к другой, а также постоянно или почти постоянно присутствующие группы политических, социально-экономических, военных или иных признаков, изменения в которых объективно, но не обязательно ведут к преобразованию одной фазы конфликта в другую. Таким критерием некоторые конфликтологи (*Б. Путилин, А. Дмитриев, А. Кибанов* и др.) считают понятие уровня (порога) развития противоречия или группы противоречий в конфликтной форме на определенной фазе развития конфликта. Порог означает эскалацию конфликтных отношений из одного качества в другое. Этому переходу предшествует накопление некоторых, обычно свойственных для следующей фазы конфликта, политических, экономических, военных элементов, обуславливающих скачок отношений от одного уровня конфликтности к другому. Как правило, переходу из одной фазы конфликта в другую, преодолению порога предшествует такая степень развития конфликта, как кризис. В то же время следует учитывать, что кризис не является обязательной стадией (ступенью) конфликта. Рассмотрим обобщенные фазы развития межгосударственного конфликта.

Первая фаза – это осознанное сформировавшееся на основе определенных объективных и субъективных противоречий принципиальное политическое отношение и соответствующие ему экономические, идеологические, международно-правовые, военно-стратегические, дипломатические отношения по поводу данных противоречий, выраженные в более или менее острой конфликтной форме.

Вторая фаза – это субъективное определение непосредственными сторонами конфликта своих интересов, целей, стратегии и форм борьбы для разрешения объективных или субъективных противоречий с учетом своего потенциала и возможностей применения мирных и военных средств, использования международных союзов и обязательств, оценки общей внутренней и международной ситуации. В ходе этой фазы субъектами конфликта

определяется или частично реализуется система взаимных практических действий, носящих характер борьбы или сотрудничества, с целью разрешить противоречие в интересах той или иной стороны или мирными средствами на основе компромисса между ними.

Третья фаза заключается в практическом использовании сторонами достаточно широкого диапазона экономических, политических, идеологических, психологических, моральных, международно-правовых, дипломатических и даже военных средств (не применяя их, однако, в форме прямого вооруженного насилия), вовлечения в той или иной форме в борьбу непосредственно конфликтующими сторонами других государств (индивидуально, через военно-политические союзы, договоры, через ООН и другие государственные и негосударственные организации) с последующим усложнением системы политических отношений и действий всех прямых и косвенных сторон в данном конфликте.

Четвертая фаза – эскалация борьбы до наиболее острого политического уровня – международного политического кризиса, который может охватить отношения непосредственных участников, государств данного региона, ряда регионов, крупнейших мировых держав, вовлечь ООН, а в ряде случаев – стать мировым кризисом, что придаст конфликту невиданную ранее остроту и содержит прямую угрозу того, что одной или несколькими сторонами будет использована военная сила.

Пятая фаза – это межгосударственный вооруженный конфликт, начинающийся с ограниченного конфликта (ограничения охватывают цели, территории, масштаб и уровень ведения боевых действий, применяемые военные средства, количество союзников и их мировой статус), способного при определенных обстоятельствах развиваться до более высокого уровня вооруженной борьбы с применением современного оружия и возможным вовлечением союзников одной или обеими сторонами. Если рассматривать эту фазу межгосударственного конфликта в динамике, то в ней можно выделить целый ряд полуфаз, характеризующих эскалацию военных действий.

Шестая фаза – фаза урегулирования, предполагающая постепенную деэскалацию, снижение интенсивности взаимодействия, более активное вовлечение дипломатических средств, поиск

взаимных компромиссов, переоценку и корректировку национально-государственных интересов. При этом урегулирование конфликта может стать следствием усилий одной или всех сторон конфликта либо начаться вследствие давления «третьей» стороны, в роли которой может оказаться крупная держава, международная организация либо мировое сообщество в лице ООН.

Рассмотрение сущности межгосударственного конфликта, породивших его противоречий, содержания, структуры и процесса его развития позволило конфликтологам найти решение вопроса, связанного с типологией конфликтов, поскольку без построения типологии и классификации межгосударственных конфликтов невозможно вести анализ их социально-политической сущности, содержания и форм на сколько-нибудь серьезной теоретической основе.

Необходимо отметить, что в современной конфликтологии нет достаточно устоявшейся типологии межгосударственных конфликтов. Имеющимся методикам при всей схожести между собой нередко присущи принципиальные отличия. Однако, как отмечают конфликтологи, в большинстве конфликтов все-таки прослеживается сочетание нескольких категорий типологизации. В связи с этим в самом общем плане классификацию межгосударственного конфликта можно провести по целому ряду оснований, к которым относятся: *цивилизационно-культурологические особенности; причины возникновения конфликта; характер противоречий, лежащих в его основе; характер участников; интересы субъектов; пространственно-временные масштабы; применяемые средства; характер динамики развития; социально-психологические факторы конфликта; его длительность.* Рассмотрим некоторые из них.

Так, в частности, **по характеру противоречий**, лежащих в основе межгосударственного конфликта, выделяются: *экономические, политические, идеологические, социально-политические, этнические и религиозные конфликты*, которые условно можно разбить на две группы: *политические и неполитические.* Последние в случае их трансформации в национально-государственные интересы приобретают характер политических. Кроме того, противоречия бывают *объективными и субъективными*, которые могут исчезнуть в связи со сменой политического руководства или лидера одной из сторон конфликта.

Такие противоречия могут носить *антагонистический* либо *неантагонистический* характер, что скажется на формах, масштабах и средствах развития межгосударственного конфликта.

Межгосударственные конфликты могут различаться и *по своему пространственно-временному масштабу*. В данном случае можно выделить *глобальные конфликты*, затрагивающие интересы всех участников международных отношений; *региональные и локальные*, которые включают в качестве сторон конфликта ограниченное число участников, а также *двусторонние*. В зависимости от длительности межгосударственные конфликты могут быть *затяжными, средней длительности, краткосрочными*.

Если в основу типологии положить *применяемые конфликтующими сторонами средства*, то обычно выделяют *вооруженные конфликты и конфликты с применением только мирных средств*. При этом вооруженные конфликты могут быть конфликтами *с массированным использованием военного потенциала и с ограниченным использованием военной силы*, что определяется уровнем противоречий между интересами субъектов конфликта. В межгосударственных конфликтах с использованием только мирных средств последние могут быть задействованы как комплексно, так и выборочно (различные виды блокады, эмбарго, торговые ограничения, снижение уровня дипломатического представительства и т.п.).

По характеру динамики развития можно выделить: *эволюционные конфликты* (в ходе которых конфликт последовательно проходит фазы своего развития); *скачкообразные* (при которых возможно перескакивание через фазы развития в сторону как эскалации, так и деэскалации конфликта); *вялотекущие; взрывные; латентные и явные*.

Исходя из интересов субъектов межгосударственного конфликта, выделяют следующие типы: *конфликт идеологий; конфликт политического господства; территориальный конфликт; этнический конфликт, религиозный конфликт; экономический конфликт*. Каждый из указанных типов имеет свои особенности. Рассмотрим их на примере территориальных конфликтов, которым, как правило, предшествуют территориальные претензии сторон друг к другу. Это могут быть, *во-первых*, претензии государств по поводу территории, которая уже принадлежит одной из сторон. Такие

претензии привели к войнам между Ираном и Ираком, Ираком и Кувейтом, ближневосточному конфликту и многим другим. *Во-вторых*, это претензии, возникающие в период формирования границ вновь образующихся государств. Конфликты на этой основе имеют место в бывшей Югославии, в России, в Грузии. Тенденции к таким конфликтам существуют в Канаде, Бельгии, Великобритании, Италии, Индии, Ираке, Турции и других странах. При установлении границы государства могут сталкиваться интересы соседних этносов и их государственных образований. Во многих случаях границы проводятся без учета района проживания этноса, культурных и религиозных общин, в результате чего некоторые народы, этносы и семьи оказываются проживающими в различных государствах. Это способствует сохранению хронических предконфликтных ситуаций в отношениях государств. Примером могут служить процессы создания независимых государств в Азии, Африке, Латинской Америке после распада колониальных империй, формирования границ государственных образований СССР: республик Средней Азии, Северного Кавказа, Севера и Сибири, Балтии.

Таким образом, межгосударственный конфликт выступает как многогранное явление, имеющее политический оттенок. В нем в единый узел сплетаются самые различные по содержанию и характеру внешнеполитические интересы государств. Межгосударственный конфликт порождается широким спектром объективных и субъективных причин. Поэтому невозможно, анализируя конкретную ситуацию, отнести ее только к тому или иному типу. Может существовать основная причина и несколько сопутствующих, усиливающих и дополняющих основную. Однако во всех межгосударственных конфликтах одну из ведущих ролей играют социально-экономические интересы сторон.

3. Формы и методы предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов

Мировая практика показывает, что на любой из рассмотренных выше первых пяти фаз межгосударственного конфликта может начаться альтернативный, не эскалационный, а деэскалационный ход его развития, воплощающийся в мирном противостоянии и перерыве в силовых действиях, переговорах об

ослаблении или ограничении данного конфликта. В этом случае может произойти ослабление, переход в латентную стадию или ликвидация данного конфликта на основе достижения компромисса между сторонами по поводу лежащего в основе конфликта противоречия. Вместе с тем на шестой фазе возможен, при определенных условиях, новый цикл эволюционного или взрывного развития конфликта, например от мирного к силовому, если конкретное противоречие, лежащее в его основе, не было решено полностью и на достаточно длительный период.

Наиболее приемлемая форма урегулирования межгосударственного конфликта – это достижение баланса интересов его сторон, что позволяет, в конечном счете, устранить саму причину конфликта. В случае если подобного баланса достичь не удалось, мало того, интересы одной из сторон вследствие силового поражения подавлены, то конфликт переходит в латентную форму, которая в любой момент может, при благоприятных внутренних и международных условиях, снова перерасти в актуализированную.

В процессе урегулирования межгосударственного конфликта необходим учет социокультурной среды каждого его субъекта, а также уровня и характера развития системы международных отношений. В соответствии с этим в конфликтологии (*Т. Резникова*) выделяются три модели урегулирования конфликта: *гегемонистская*, *статусная* и *ролевая*.

Гегемонистская модель соизмеряет поведение сторон с установками «центра силы» и ориентирована на использование насилия или угрозы насилия, а в стратегии решения склонна к игре с «нулевой суммой», в которой *выигрыш одной стороны равен проигрышу другой*.

Статусная модель структурно соизмеряет поведение с физическими действиями, необходимыми для поддержания или восстановления баланса сил. Она процессуально расширяет конфликтное поле до включения в него предмета спора, вызвавшего конфликт, а в стратегии решения *склонна к урегулированию на основе паритета или правовых норм*.

Ролевая модель структурно соразмеряет физическое поведение с необходимостью как достижения своих целей, так и воздействия на цели другой стороны. Она процессуально расширяет конфликтное поле до включения в него всей конфликтной ситуации,

предшествовавшей обращению к физическим действиям, а в стратегии решения *склонна к разрешению или даже урегулированию конфликта.*

Если же говорить о предотвращении современных межгосударственных конфликтов, то надо отметить, что этот процесс имеет ряд особенностей, которые, по мнению *А. Анцупова и А. Шитилова*, оказывают влияние на процесс его урегулирования:

во-первых, поскольку непротиворечивого общества не бывает, трудно искусственно создать условия для бесконфликтного общественного развития;

во-вторых, основные усилия по предотвращению конфликтов должны быть направлены на бесконфликтное решение проблем, возникающих в результате объективных противоречий;

в-третьих, предотвращение подразумевает максимальное снижение негативных последствий потенциальных конфликтов;

в-четвертых, основные усилия по предотвращению межгосударственных конфликтов направляются на исключение вооруженного насилия.

Развитие межгосударственного конфликта непосредственно связано с характером противоречий в интересах различных государств, а также с уровнем развития системы международных отношений, с действующими в ней структурными взаимосвязями и взаимозависимостями. В принципе современный уровень развития международных отношений позволяет решать практически любые международные проблемы, вызванные столкновением интересов государств и народов, на ранних фазах межгосударственного конфликта политико-дипломатическими средствами, не доводя дело до политического кризиса и тем более до вооруженного конфликта. Вместе с тем несовершенство международно-правовых норм, слабость международных «третьих» организаций, включая ООН, узкокорыстные интересы правящих элит в целом ряде современных государств (особенно США) побуждают, как и тысячелетия назад, в качестве главного аргумента для решения международного спора прибегать и готовить силу. Однако оперируя внешнеполитической силой на международной арене в целях достижения своих интересов, государство неизбежно сталкивается с силовым противодействием других стран либо системы международных отношений в целом. Вследствие этого достижение национально-государственных

интересов не только результат силового воздействия, но и умение им распорядиться правильно, с наибольшей эффективностью. В этом плане, считает С. Смутьский, выделяются несколько наиболее общих методов задействования силы в системе предупреждения или урегулирования межгосударственных конфликтов – это *убеждение, принуждение и подавление*. Основным критерием их дифференциации выступают степень, интенсивность и структура элементов совокупной силы государства, задействованных для решения внешнеполитических проблем.

Метод убеждения – это комплекс мер, принимаемых государством (коалицией государств) в отношении другого государства или их политических объединений с целью создания благоприятных условий для реализации национально-государственных интересов во внешнеполитической обстановке. Этот метод наиболее эффективен на ранних стадиях конфликта и позволяет урегулировать противоречия между государствами политико-дипломатическими средствами за счёт убеждения другой стороны в бесперспективности или необоснованности её претензий, в необходимости коррекции внешнеполитических интересов в целях сохранения статус-кво. При этом активно используются двусторонние и многосторонние консультации, заявления о намерениях, формируются группы давления с тем, чтобы довести до противоположной стороны сведения о собственных интересах, возможных границах компромиссов, составе союзников, соотношении сил и вероятных способах действия в случае её отказа от заявленных претензий.

Метод принуждения – это комплекс мероприятий государства (коалиции государств), направленных на то, чтобы, используя силу, навязать другому государству или группе государств свою волю. Принуждение отличается большей решительностью действий и более интенсивным использованием совокупной силы государства для достижения своих целей. Как правило, в международной практике принуждение используется в ходе эскалации конфликта в качестве средства предотвращения или остановки его кризисного развития.

Метод подавления – это полное лишение противника возможности к сопротивлению либо уничтожение его при помощи военной силы. При подавлении интенсивность действий государства предельно возрастает. Следствием подавления является разрешение

межгосударственного конфликта либо его переход в латентное состояние.

Кроме вышеуказанных методов, современные отечественные специалисты в области конфликтологии (*А. Богданов, А. Глухова, А. Кокошин, Б. Краснов, О. Рыжов* и др.), исходя из принципов демократического развития мира, выделяют следующие основные направления предотвращения межгосударственных конфликтов: *интернационализация жизни* мирового сообщества в хозяйственно-экономической, политической и культурной сферах; *строгое соблюдение всеми странами и народами принципа мирного сосуществования*; *снижение уровня военного противостояния*; *усиление роли международных межправительственных организаций*: ООН, ОБСЕ и др., в области правового регулирования взаимоотношений между странами.

Таким образом, межгосударственный конфликт может быть завершен или прекращен на любой из его фаз, включая и вооруженную.

4. Политико-правовые средства предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов

Одним из самых мощных средств предупреждения межгосударственных конфликтов во второй половине XX в. стало международное право. Главное его достижение – выработка общепризнанных принципов международных отношений: *неприменения силы или угрозы силой; нерушимости границ; территориальной целостности государств; суверенного равенства; мирного урегулирования споров; невмешательства во внутренние дела; уважения прав человека и основных свобод; равноправия и права народов распоряжаться своей судьбой; сотрудничества между государствами; добросовестного выполнения международных обязательств.*

Данные принципы юридически закреплены в Уставе ООН 1945 г., в Декларации о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом ООН (1970 г.) и в Заключительном акте Хельсинкского совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе 1975 г. Следование этим принципам –

важнейшее средство обеспечения бесконфликтного международного общения.

Одним из наиболее важных принципов в сфере предупреждения межгосударственных конфликтов является **принцип неприменения силы или угрозы силой**. Вопрос о неприменении силы или угрозы силой впервые встал в гг. Второй мировой войны и отразил демократические устремления и надежды народов на справедливое послевоенное устройство международных отношений. Эта объективная закономерность впервые была превращена в принцип международного права и закреплена в Уставе ООН.

Пункт 4 ст. 2 Устава ООН гласит: «Все члены ООН воздерживаются в их международных отношениях от угрозы силой или ее применения как против территориальной неприкосновенности или политической независимости любого государства, так и каким-либо другим образом, несовместимым с целями Объединенных наций». Впоследствии это положение было конкретизировано и принято в одной из резолюций ООН, а также: в Декларации о принципах международного права 1970 г.; в определении агрессии 1974 г.; в Заключительном акте СБСЕ 1975 г. (Совещание по безопасности и сотрудничеству в Европе); Декларации об усилении эффективности принципа отказа от угрозы силой или ее применения в международных отношениях 1977 г.

Действие принципа распространяется на все государства-члены ООН (и не только на них). Согласно Уставу ООН запрещается не только применение вооруженной силы, но и невооруженного насилия, которое носит характер противоправного применения силы (ст. 2 п. 4 Устава ООН гласит о запрещении применения вооруженной силы).

В Заключительном акте СБСЕ (раздел, касающийся претворения в жизнь согласованных принципов) прямо указывается, что государства-участники будут «воздерживаться от всех проявлений силы с целью принуждения другого государства-участника», «воздерживаться от любого акта экономического принуждения». Это свидетельствует о том, что современное международное право запрещает противоправное применение силы в любом ее применении.

Статьи 42–47 и 51 Устава ООН трактуют случаи применения вооруженной силы, а ст. 41 и 50 Устава ООН предусматривают

законное применение невооруженной силы. В этих статьях указываются меры, которые применяются к нарушителям: *полный или частичный перерыв экономических отношений; прекращение железнодорожных, воздушных, почтовых, телеграфных, радио и других средств сообщения; разрыв дипломатических отношений.*

Устав ООН предусматривает только два случая правомерного применения вооруженной силы: *в целях самообороны (ст. 51); по решению Совета безопасности ООН в случае угрозы миру, нарушения мира или акта агрессии (ст. 39 и 42).* Например, решение Совета Безопасности ООН на применение многонациональных сил для ликвидации агрессии Ирака против Кувейта в 1991 году. Статья 51 Устава ООН применяется, только если произойдет вооруженное нападение на государство.

Статья 42 используется Советом безопасности ООН только тогда, когда рекомендованные меры невооруженного характера недостаточны. В этом случае уполномочивается предпринять такие действия, которые окажутся необходимыми для поддержания или восстановления международного мира и безопасности: *демонстрация; блокада; операции воздушных, морских или сухопутных сил членов ООН.*

Таким образом, принцип неприменения силы предусматривает запрещение агрессивных войн.

В последние гг. в содержание принципа была включена и обязанность государств — воздерживаться от пропаганды агрессивной войны. Согласно определению агрессии 1974 г. применение государством вооруженной силы первым может быть квалифицировано как агрессивная война, которая является международным преступлением и порождает международно-правовую ответственность государств и международную уголовную ответственность виновных индивидов. В уставах Нюрнбергского и Токийского международных военных трибуналов была дана юридическая квалификация действий агрессоров как международных преступлений.

Начиная с 70-х гг. XX в., в результате активной внешнеполитической деятельности мирового сообщества в нормативном содержании принципа неприменения силы особо подчеркивается обязанность государств воздерживаться от угрозы силой или ее применения с целью нарушения границ другого

государства или как средства разрешения территориальных споров и вопросов, касающихся государственных границ.

В нормативное содержание принципа неприменения силы включается: запрещение оккупации территории другого государства в нарушение норм международного права; запрещение актов репрессий, связанных с применением силы; запрещение предоставления государством своей территории другому государству, которое использует ее для совершения агрессии против третьего государства; запрещение организации, подстрекательства, оказания помощи или участия в актах гражданской войны или террористических актах в другом государстве; запрещение организации или поощрения организации вооруженных банд и регулярных сил, в частности наемников для вторжения на территорию другого государства.

Нарушением принципа неприменения силы следует считать: блокаду городов или берегов государства; любые насильственные действия, препятствующие народу осуществлять законное право на самоопределение, и др.

Другим, не менее важным, принципом в деле предупреждения межгосударственных конфликтов можно назвать **принцип мирного разрешения международных споров**. Согласно п. 3 ст. 2 Устава ООН «все члены ООН разрешают свои международные споры мирными средствами таким образом, чтобы не подвергать угрозе международный мир, безопасность и справедливость».

Эволюция этого принципа такова, что, разрабатывая международные договоры и соглашения, процесс шел от ограничения права обращаться к войне и постепенному развитию средств мирного разрешения международных споров и установления юридической обязанности государств использовать такие средства (мирные).

Согласно ст. 2 Частной конвенции о мирном решении международных столкновений 1907 г. не запрещалось обращаться к войне («прежде чем прибегнуть к оружию»), не обязывалось обращаться к мирным средствам («обращаться, насколько позволяют обстоятельства»), и рекомендовался весьма узкий круг мирных средств (добрые услуги и посредничество). В то же время ст. 33 Устава ООН требует, чтобы стороны, участвующие в споре, прежде всего, старались разрешить этот спор путем переговоров, обследования, посредничества, применения арбитража судебного

разбирательства, обращения к религиозным орденам или соглашениям или иными мирными средствами по своему выбору.

Пункт 1 ст. 1 Устава ООН гласит, что международные споры должны разрешаться в соответствии с принципами «справедливости и международного права». Большинство государств считает, что ссылки на справедливость подчеркивают, что мирные средства обязательны для разрешения любых международных споров.

Анализ принципа мирного разрешения споров показывает, что он развивает и дополняет Устав ООН, а также вводит следующие обязанности для государств: *«прилагать усилия к тому, чтобы в короткий срок прийти к справедливому решению, основанному на международном праве»; «продолжать искать взаимно согласованные пути мирного урегулирования споров» в тех случаях, когда спор не удастся разрешить; «воздержаться от любых действий, которые могут ухудшить положение в такой степени, что будет поставлено под угрозу поддержание международного мира и безопасности, и тем самым сделать мирное урегулирование спора более трудным».*

Кроме Устава ООН этот общеобязательный принцип фиксируется и в других международно-правовых актах: Пакт Лиги арабских государств (ст. 5), Хартия Организации африканского единства (ст. 3), Устав Организации американских государств (ст. 5), Декларация о принципах международного права (1970 г.), Хельсинский Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе (1975 г.).

Третьим, не менее важным, принципом международного права, оказывающим существенное влияние на предупреждение межгосударственных конфликтов, можно назвать **принцип территориальной целостности государств**. Принцип утвердился с принятием Устава ООН в 1945 г. и имеет вариации: *территориальная целостность; территориальная неприкосновенность*. Назначение принципа – защита территории государства от любых посягательств.

Устав ООН запретил угрозу силой или ее применение против территориальной целостности (неприкосновенности) и против независимости любого государства. В Декларации о принципах международного права 1970 г. при раскрытии формулировки п. 4 ст. 2

Устава ООН были отражены элементы этого принципа, хотя сам он отдельно не применялся. Например:

устанавливалось, что государство «должно воздерживаться от любых действий, направленных на частичное или полное нарушение единства и территориальной целостности любого государства»;

отмечалось, что «территория государства не должна быть объектом военной оккупации, явившейся результатом применения сил в нарушении положений Устава»;

отмечалось, что «территория государства не должна быть объектом приобретения другим государством в результате утраты силы или ее применения»;

отмечалось, что государства не должны «признаваться законными какие-либо территориальные приобретения, явившиеся результатом утраты силой или ее применения».

На Совещании по безопасности и сотрудничеству в Европе 1975 г. данный принцип также был обсужден и нашел свое отражение в Заключительном акте в следующей формулировке: «Государства-участники будут уважать территориальную целостность каждого из государств-участников. В соответствии с этим они будут воздерживаться от любых действий, несовместимых с целями и принципами Устава ООН, против территориальной целостности, политической независимости или единства любого государства-участника и, в частности, от любых таких действий, представляющих собой применение силы или угрозы силой. Государства-участники будут равным образом воздерживаться от того, чтобы превращать территорию друг друга в результате общественной оккупации или других прямых или косвенных мер применения силы в нарушение международного права или в объект приобретения с помощью таких мер или угрозы их отсутствия. Никакая оккупация или приобретение такого рода не будет признана законной».

Таким образом, изложение данного принципа в Заключительном акте СБСЕ обязало государства: *уважать территориальную целостность друг друга; воздерживаться от любых действий, несовместимых с целями и принципами Устава ООН.*

И в заключение рассмотрим **принцип нерушимости государственных границ**. Эта идея впервые получила свое правовое

оформление в договоре СССР и ФРГ от 12 августа 1970 г., а затем ПНР, ЧССР, ГДР с ФРГ, т.е. закрепила юридически послевоенное положение границ в Западной Европе. С этого времени нерушимость границ стала нормой международного права, юридически обязательной для государств. В договорах СССР, ПНР, ГДР, ЧССР с ФРГ выражено два существенных элемента: *признание существующих границ; отказ, от каких-либо территориальных претензий.*

Как принцип нерушимости границ он был сформулирован в Заключительном акте СБСЕ в 1975 г. «Государства-участники рассматривают как нерушимые все границы друг с другом, как и границы всех государств в Европе, и потому они будут воздерживаться сейчас и в будущем от любых посягательств на эти границы».

Признание этого принципа означает также и отказ, от каких либо территориальных притязаний, т.е. государства «будут соответственно воздерживаться от любых требований или действий, направленных на захват или узурпацию части или всей территории любого государства-участника». Исходя из этого, основное содержание принципа нерушимости границ можно свести к трем основным элементам: *признание существующих границ в качестве юридически установленных в соответствии с международным правом; отказ от каких-либо территориальных притязаний на данный момент или в будущем; отказ от любых иных посягательств на эти границы, включая угрозу силой или ее применение.*

При этом следует отметить, что существует два понятия *относительных границ:*

1. Нерушимость границ действует только в отношении государств-участников Заключительного акта СБСЕ (т.е. стороны Западной Европы, США и Канады).

2. Неприкосновенность границ является принципом общего международного права и действует на континентах независимо от того, существует или нет специальное соглашение по этому вопросу.

Для контроля за деятельностью государств по соблюдению норм международного права в мире создано множество различных межгосударственных организаций. Основной из них является ООН. Деятельность ООН по поддержанию мира является уникальным и динамичным инструментом в качестве одного из путей для оказания

помощи раздираемым конфликтами странам в создании условий для установления прочного мира. Первая миссия ООН по поддержанию мира была учреждена в 1948 г., когда Совет Безопасности санкционировал развертывание военных наблюдателей ООН на Ближнем Востоке с целью осуществления контроля за соблюдением Соглашения о перемирии между Израилем и соседними с ним арабскими странами. С тех пор во всех уголках мира в общей сложности было проведено 63 операции ООН по поддержанию мира.

Помимо ООН вопросами предупреждения и урегулирования межгосударственных конфликтов занимаются следующие организации: Ближний Восток — Лига Арабских Государств — ЛАГ; Американский континент — Организация Американских Государств — ОАГ; Африка — Организация Африканского Единства — ОАЕ; Европа — Совещание по безопасности и сотрудничеству в Европе (с 1994 г. — Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе — ОБСЕ); Евразия — Содружество Независимых Государств; Шанхайская организация сотрудничества и др.

В ходе предупреждения и урегулирования межгосударственных конфликтов широко применяется так называемая миротворческая деятельность, которая включает в себя комплекс мер по снижению противостояния между конфликтующими сторонами. Система способов миротворческой деятельности включает в себя следующие структурные элементы: *превентивная дипломатия* — урегулирование споров до вспышки насилия с помощью дипломатов, политиков, а иногда и превентивным развертыванием войск; *строительство мира* — осуществляется в постконфликтный период с целью предотвращения повторных вспышек насилия политиками и дипломатами с реальной финансовой и материальной помощью государственным структурам; *поддержание мира и принуждение к миру* — призваны остановить конфликт и обеспечить сохранение мира как политическими, так и военными средствами.

В целях предотвращения или ликвидации угрозы миру и безопасности путём совместных принудительных действий (военная демонстрация, блокада и т. д.), если меры экономического и политического характера окажутся или оказались недостаточными согласно Уставу ООН создаются миротворческие силы ООН

(миротворческий контингент ООН) — вооружённые контингенты стран – членов ООН.

В настоящее время во всем мире насчитывается 15 действующих миссий ООН, в которых задействовано более 124 тысячи миротворцев, что является наглядным свидетельством всемирного уважения, надежности и доверия к миротворческим операциям ООН. Международное сообщество возлагает большие надежды на «голубые каски» в вопросе защиты людей в самых опасных районах мира, но за их работу платится очень большая цена — на протяжении более 60-летней истории миротворческой деятельности ООН насилие, несчастные случаи и болезни забрали жизни более 2700 людей, работающих в горячих точках всего мира, от Ближнего Востока до Балкан, в Африке и во всем остальном мире.

Таким образом, после окончания холодной войны в стратегическом контексте деятельности ООН по поддержанию мира произошли резкие перемены, что позволило ООН трансформировать и расширить свои операции на местах и обеспечить переход от «традиционных» миссий, связанных с исключительно военными задачами, к выполнению сложных «многофункциональных» операций, направленных на обеспечение выполнения всеобъемлющих мирных соглашений и оказание помощи в создании основ для обеспечения устойчивого мира.

Глава 10. ПОЛИТИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ

Учебные вопросы:

- 1. Сущность и содержание политического конфликта.*
- 2. Типология политических конфликтов.*
- 3. Современные технологии предотвращения политических конфликтов.*

*«В политике, как и в любви,
не бывает мирных договоров,
бывают только перемирия»
(Г. Левис)*

1. Сущность и содержание политического конфликта

Важнейшей разновидностью социального конфликта является *политический конфликт*. Главной его особенностью является то, что он зарождается и функционирует в специфической сфере жизнедеятельности социума — политической. Специфика этой сферы заключается в её практически постоянной конфликтогенности. Идея внутренней противоречивости, конфликтности политики утвердилась в науке с XIX в. *А. Токвиль, К. Маркс, Г. Зиммель*, а впоследствии *К. Боулдинг, Л. Козер, А. Бенгли* и другие теоретики рассматривали конфликт как ведущий источник политики, лежащий в основе происходящих в ней изменений и определяющий тем самым границы и характер существования данной сферы общественной жизни.

Политический конфликт – это конфликт по поводу распределения властных полномочий, по поводу господства и управления. Выделение политических конфликтов в особый тип вполне обоснованно: ибо политика – это мир, отличный от других сфер жизни общества. Она охватывает государственные и общественно-политические объединения, механизмы функционирования государственной власти и отношения по поводу неё, правовые институты, партийные системы, политическую культуру общества и многое другое, связанное с принятием и реализацией политических решений.

В обществе едва ли найдется другой феномен, который можно было бы сравнить с властью по ее особому свойству — постоянно вызывать противоречия и конфликты. Власть – извечное яблоко раздора между людьми, социальными группами и классами. Борьба за власть – наиболее бескомпромиссная и жестокая. В нее вовлекаются как отдельные личности, так и массы народа. По словам французского политолога *М. Дюверже*, «политическая теория колеблется между двумя драматическими противостоящими интерпретациями политики. В соответствии с одной политика является конфликтом, борьбой, в которой те, кто обладает властью, обеспечивают себе контроль над обществом и получение благ. В соответствии с другой точкой зрения политика представляет из себя попытку осуществить правление порядка и справедливости, означает обеспечение интеграции всех граждан в сообщество».

Проблема политического конфликта стара, как мир. Философы, изучая общество, постоянно пытались определить источник его развития, внося при этом определенный вклад в

продвижении теории. Так, в частности, учение *Г. Гегеля* о противоречиях и борьбе противоположностей впоследствии легло в основу теории *К. Маркса* о причинах политических конфликтов: политические разногласия обусловлены социально-экономическими структурами; общество делится на неравноправные классы, это неравенство порождает глубокий антагонизм; в свою очередь, антагонизм является основой политической борьбы; политическая борьба — есть борьба классовая.

Американский политолог *Р. Даль* в качестве одной из важнейших причин политических конфликтов видит неравенство, подразумевая под этим неравное участие различных групп в принятии решений, поскольку «некоторые люди имеют основания для уверенности в том, что их интересы неравно выражены, организованы и представлены». Он заключает, что политическое неравенство вызвано к жизни действием трех определяющих факторов: *во-первых*, «значительной разницей в политических возможностях различных групп»; *во-вторых*, тем, что «равное представительство являет собой техническую проблему, которая никогда не была удовлетворительно решена»; *в-третьих*, неизбежным недостатком полиархических режимов является то, что, «чем более полиархия представляет все разнообразие предпочтений, тем более трудоемкой становится задача их рассмотрения с целью примирения для принятия решений».

В теории обоснования сущности политического конфликта, по мнению *В. Иванова*, наибольшее распространение и признание получили три модели: «*либеральная*», «*авторитарно-консервативная*» и «*социалистическая*». Основное различие между ними заключается в том, что «*либеральная модель*», опираясь на демократические параметры общества, в основном раскрывает конфликты между политическими партиями, движениями. Сторонники «*авторитарно-консервативной модели*» сосредотачивают свое внимание на конфликтных ситуациях между правящей элитой и массами, между элитой и контрэлитой. «*Социалистическая модель*» (ее называют моделью классового противоборства) раскрывает конфликты между социальными группами в классово-антагонистическом обществе.

Важнейшим элементом изучения политического конфликта является определение структуры его *содержания* – довольно сложной

системы взаимосвязанных явлений социально-политической жизни и деятельности участников конфликта, которая включает в себя различные виды борьбы: *между группами за влияние в институтах государственной власти; за доступ к принятию общезначимых решений; за участие в распоряжении ресурсами; за приоритетность своих взглядов и идей.*

Субъектами политического конфликта, как правило, выступают *то или иное социальное объединение (формально или неформально организованное) или личность (личности), стремящиеся посредством специфической деятельности реализовать свои, противоположные другим социально-политическим силам, интересы по поводу политической власти.* В политике конфликтное противостояние субъектов часто приобретает следующую форму противоположности: *правлящая власть – оппозиция.* Выделение этого субъекта политического конфликта связано с его функциональным назначением: критикой, борьбой с официальным правительственным курсом и предложением альтернативных проектов. *Конечная цель оппозиции – занять доминирующие позиции в системе государственной власти.*

Предмет политического конфликта – это *то, по поводу чего происходит столкновение политических сил.* Предмет политического конфликта обусловлен политической сферой общества, т.е. властью и властными отношениями. Основными предметами политического конфликта, чаще всего встречающимися в политической истории, являются: *государственная власть* (её структуральный и функциональный аспекты), *политический режим, общественно-политическое объединение, конкретная личность руководителя* (как правило, государственного), *классовое господство* (диктатура), *национальные отношения, территория* (её государственно-административный статус), *ресурсы и контроль над ними* и др.

Однако, как показывает практика, наличие субъектов общественно-политической жизни и предмета раздора между ними ещё не означает наличие конфликтной ситуации. Таковая возникает, *во-первых*, с появлением и развитием политического противоречия, а *во-вторых*, с осознанием субъектами наличия этого противоречия и необходимости его разрешения. Следовательно, следующим элементом содержания политического конфликта является *наличие*

осознанного субъектами конфликта объективного или мнимого (воображаемого) противоречия, приводящего к конфликту.

Политические противоречия, конкретизируясь в предмете конфликта, затрагивают следующий элемент его содержания – **интересы субъектов**, которые отражают отношение противоборствующих сторон к существующему противоречию и конечному результату его разрешения. Фактически именно они являются причиной действий субъектов, определяющих их социально-политическое поведение. В таком случае *политический интерес* представляет собой избирательное отношение субъекта конфликта к каким-либо политическим явлениям, событиям, процессам, политической деятельности, основанное на его мировоззренческих принципах, убеждениях, установках. Это та внутренне осознанная движущая сила политического поведения, которая побуждает субъект к столкновению с противоборствующей стороной и конкретным действиям по достижению поставленных целей.

Следующим элементом содержания политического конфликта являются **цели субъектов конфликта** – это *видение субъектом предмета конфликта после конфликтных действий*. Цели выступают своеобразным связующим звеном фактически всех элементов содержания конфликта.

Определение существующих противоречий, интересов и целей – это своего рода «*теоретические основы конфликта*», рефлексия субъектов конфликта. В процессе же перехода от рефлексии социально-политической действительности к конфронтационной деятельности обязательно встаёт решающая для определения характера и результата этой деятельности проблема соотношения целей субъектов конфликта с применяемыми в ходе его средствами и методами. **Средства** и **методы** достаточно близкие понятия. В мировой конфликтологической литературе под *средствами* принято понимать *конкретные факторы влияния субъектов конфликта друг на друга в процессе конфликтного взаимодействия*: пропагандистские компании, забастовки, вооружённые действия, электоральная борьба и т.п. *Методы* политических конфликтов характеризуют *способы воздействия средств на противоположную сторону*. К ним, прежде всего, относятся *насильственный и ненасильственный* методы.

Политический конфликт в обществе выполняет как *негативные*, так и *позитивные функции*.

Одна из *негативных функций* политического конфликта заключается в том, что в процессе своего развертывания и обострения борьбы между его субъектами за власть он *способен резко ослабить политическую систему*, в которой сталкиваются между собой конкурирующие политические силы. При неблагоприятных для политической системы внутренних и внешних условиях политический конфликт *способен привести к ее разрушению*. Третья негативная функция политического конфликта заключается в том, что при резком ослаблении институтов власти и углублении социально-экономического кризиса, усугубляемого противостоянием политических сил, к власти в данной политической системе может прорваться экстремистская группировка, способная своими активными действиями *повернуть вспять цивилизационно-культурное развитие страны и ее народа*.

В то же время, как показывает практика, в соотношении негативных и позитивных функций современного политического конфликта преобладающими становятся функции *позитивные*. Одна из таких функций проявляется в том, что созревший в недрах политической системы конфликт *сигнализирует* обществу, властным структурам о возникших противоречиях и конфликтном расхождении позиций определенных политических индивидов и их групп, *стимулирует действия*, способные преодолеть возникшие разногласия в политическом процессе и поставить тем самым сложившуюся ситуацию под контроль. В результате создаются предпосылки для управленческого регулирования возникающих в обществе политических разногласий. Наиболее важной конструктивной функцией политического конфликта является его *способность стать катализатором назревших социально-политических изменений*. Еще одна позитивная функция политического конфликта заключается в том, что его развертывание *позволяет более четко определить свои позиции конкурирующим политическим силам*.

Таким образом, содержание политического конфликта составляют специфические политические отношения двух и более сторон, проявляющиеся в их практических действиях – столкновениях для воплощения в жизнь целей, направленных на

реализацию коренных политических интересов субъектов и разрешение существующего социально-политического противоречия.

2. Типология политических конфликтов

Для того чтобы мир политических конфликтов предстал в более или менее упорядоченном виде, необходимо провести определенную их типологизацию, которая предполагает использование различных критериев для создания системной картины исследуемого явления. В самом общем виде, считают *В. Пугачев* и *А. Соловьев*, политические конфликты можно разделить на: *внутриполитические* и *внешнеполитические (международные)*.

Внутриполитические конфликты протекают внутри общества, государственной и политической системы, политической партии и т.д. Они обусловлены различными интересами своих субъектов по вопросам политической власти в государстве и подразделяются:

на конфликты между классами, социальными слоями и группами (эти конфликты нередко носят характер межклассовой борьбы, которая по формам весьма разнообразна: от борьбы во время избирательных кампаний до гражданской войны);

конфликты между политическими партиями или фракциями внутри партии (формы борьбы в процессе противоборства различных партий, как правило, не выходят за рамки конституционных норм, хотя и приобретают иногда драматический характер);

конфликты между основными ветвями власти (принцип разделения властей закладывает потенциальную возможность коллизий между законодательной, исполнительной и судебной властью);

конфликты внутри институтов власти (в тех странах, где кабинет министров формируется с участием парламента и на коалиционной основе, нередко возникают правительственные кризисы, ибо формирование правительства на многопартийной основе создает большую вероятность появления разногласий);

конфликты на межличностном уровне (между отдельными политическими деятелями).

Внешиполитические (международные) конфликты.

Классификация внешнеполитических конфликтов имеет определенные *критери*:

социально-политическая природа и содержание конфликта, экономический, социальный и политический строй государств – участников конфликта, соотношение и расстановка внутренних политических сил, цели сторон в конфликте;

внешние условия возникновения и развития конфликта, международно-политическая обстановка, существующая система международных политических связей, союзов, обязательств государств-участников, их противоречий, эффективность механизмов реализации экономической и политической поддержки со стороны союзников и др.;

экономический и военный потенциал участников, ресурсы, финансы, транспорт, моральное состояние населения, мобилизационные возможности общества: способность, масштабы и длительность конфликта и т.д.

Внешиполитические конфликты имеют *особенности*, к которым относятся:

основные субъекты внешнеполитического конфликта — суверенные государства, их союзы и коалиции; властные отношения в отличие от внутривполитической жизни на международной арене не являются основополагающими, следовательно, категория «политическая власть» при определении содержания международного конфликта не является основной;

международный конфликт — это продолжение внешней и внутренней политики, которую государство — участник конфликта проводило до возникновения конфликтной ситуации;

в условиях современного мирового развития даже локальный (региональный) конфликт влияет на жизнь всего мирового сообщества и, более того, грозит перерасти в мировой конфликт;

с появлением и развитием оружия массового поражения международный конфликт несет реальную опасность массовой гибели людей не только в странах-участницах, но и во всем мире.

В целом внешнеполитические (международные) конфликты можно разделить на следующие основные типы:

конфликты между социально-политическими системами (между отдельными странами и системами государств);

международные конфликты, порождаемые попытками подавить борьбу народа (народов) за свою независимость;

межгосударственные конфликты, которые, в свою очередь, могут быть территориальными, дипломатическими, таможенными, финансовыми и т.д.

В. Жуков и Б. Краснов отмечают, что богатый спектр объективных причин и всевозможных объективных и субъективных условий, вызывающих международный конфликт, настолько велик, что практически невозможно, анализируя конкретный случай, отнести его в «чистом виде» к тому или иному типу. *Обобщающим критерием, по их мнению, можно, очевидно, считать лишь социально-экономические отношения между субъектами, присущие практически любому внешнеполитическому конфликту.*

В данной связи отметим еще один немаловажный аспект, характеризующий политический конфликт вообще. Это *взаимосвязь внутри- и внешнеполитических конфликтов и их взаимовлияние*. Нельзя, однако, сказать, что эта связь закономерна, необходим дифференцированный подход к каждому конкретному случаю.

Как показывает мировой опыт, наибольшую угрозу для общества представляют те политические конфликты, которые затрагивают саму основу политической системы. Для рассмотрения такого рода конфликтов употребляется понятие *политический кризис*. **Политический кризис** – это состояние политической системы общества, выражающееся в углублении и обострении имеющихся конфликтов, в резком усилении политической напряженности, который подразделяется на *внешнеполитические кризисы*, обусловленные международными противоречиями и конфликтами, и *внутриполитические*, среди которых в науке выделяются:

правительственный кризис – выражается в потере правительством авторитета, в невыполнении его распоряжений исполнительными органами;

парламентский кризис – изменение соотношения сил в органах законодательной власти, когда решения парламента расходятся с волей большинства граждан страны;

конституционный кризис – связан с фактическим прекращением действия Основного закона страны (прежняя конституция утрачивает легитимность, т.е. правомочность, и требуется ее качественный пересмотр).

Наиболее опасным для политической системы является *социально-политический (общенациональный) кризис*. Он может включать (почти всегда включает) в себя и три предыдущих, демонстрируя кризис власти. Этот кризис затрагивает сам фундамент общественного здания и вплотную подводит к смене власти. На его основе может возникнуть и революция, и контрреволюция, и серия крупных реформ. Развязка кризиса зависит от степени его зрелости и от соотношения социально-политических сил.

Таким образом, политические конфликты и кризисы – драматические моменты в судьбах общества, однако их роль в общественном развитии амбивалентна: они дезорганизуют, дестабилизируют обстановку, но одновременно служат началом нового этапа развития (при условии их благополучного разрешения).

3. Современные технологии предотвращения политических конфликтов

Под *предотвращением политического конфликта* понимается *деятельность субъектов политических отношений, направленная на нейтрализацию возникшего и осознанного противоречия, ведущего к конфликтным действиям, либо недопущение разрушительного воздействия уже текущего конфликта на ту или иную сторону общественной системы*. Основными направлениями предотвращения политической конфронтации являются следующие.

Во *внутриполитической жизни*: *социальное маневрирование* — перераспределение определённой части общественного продукта; *политическое маневрирование* — широкий спектр мероприятий, призванных обеспечить преобразование разнообразных интересов в устойчивые политические ориентации, фактически способствующие функционированию существующей политической власти; *политическое манипулирование* — целенаправленное воздействие на общественное сознание, прежде всего, через каналы массовых коммуникаций; *создание «образа врага»* — перекладывание ответственности за нерешённые актуальные проблемы на другие политические силы и отвлечение внимания основной массы населения от насущных политических и социально-экономических задач; *интеграция контрэлиты* — персональное (формальное или

неформальное) включение представителей контрэлиты в состав элиты либо приобщение к осуществлению власти организаций и движений, находящихся под влиянием контрэлиты; *силовое давление* — от установления открытой тоталитарной диктатуры, направленной на насильственное искоренение негативного отношения к системе (в том числе физического истребления его носителей) до применения косвенных методов давления при соблюдении норм современного правового порядка, как объявление чрезвычайного положения, репрессии, запрет оппозиционных партий и т.п.

Во *внешнеполитических отношениях*: дальнейшая всеобъемлющая *интернационализация жизни мирового сообщества* во всех сферах и, прежде всего, хозяйственно-экономической, политической и культурной; *строгое соблюдение всеми странами и народами принципа мирного сосуществования*; *снижение уровня военного противостояния*, т.е. непрерывное, последовательное и равномерное сокращение вооружений и, прежде всего, оружия массового поражения; *усиление роли системы международных межправительственных организаций* в области правового регулирования взаимоотношений между странами и народами; *осуществление вооружённой «стратегии сдерживания»* других государств от военных методов разрешения возникающих споров.

Особую значимость в процессе урегулирования политических конфликтов играют применяемые методы урегулирования. Как показывает политическая практика, широко применяются следующие методы:

«избегания», т.е. уклонения одной из сторон от практических действий в конкретной конфликтной ситуации, когда происходит как бы игнорирование противоположной стороны;

«откладывания», уход со сцены открытой политической борьбы на неопределенное время, оставление победителю в его полное владение своей территории, сдача своих политических позиций;

«социального исключения», *уничтожения (подавления) противника* (наиболее распространённые формы этого метода — *вооружённое насилие*, применяемое как во внутривнутриполитической борьбе, так и на международной арене, и *законодательное (юридическое) запрещение*, т.е., когда одна из сторон (а возможно и

обе) вынуждена уйти с открытой арены политической борьбы в связи с постановкой её «вне закона»);

компромисс между конфликтующими сторонами (может быть эффективным в том случае, когда отношения между участниками конфликта носят неантагонистический характер, когда стороны имеют какой-то общий интерес).

В современных условиях наиболее распространенным средством достижения примирения сторон в технологиях управления политическим конфликтом являются *переговоры*. В процессе переговоров стороны обмениваются мнениями, что неизбежно снижает остроту конфликта, помогает понять аргументы оппонента и, следовательно, более адекватно оценить истинное соотношение сил, условия примирения. Американские специалисты *М. Дойч* и *С. Шикман* считают, что эффективность переговоров, а равно и взаимное удовлетворение сторон повышаются, если *последовательно отделять существующие проблемы от субъективной заинтересованности участвующих в споре людей; фокусировать внимание не на принципах, а на реальных противоречиях; выработать несколько возможных вариантов решений; учитывать по преимуществу объективные критерии соотношения сил, а не партийные или идеологические позиции*. Обещание уступок, внимательность к партнеру значительно увеличивают шансы прийти к соглашению. Угрозы же, давление на оппонента с позиций силы такую возможность снижают, нередко переводя переговорный процесс в «замороженное» состояние.

Таким образом, из множества стратегий разрешения политического конфликта именно переговоры дают возможность уравнивать уступки, спокойно рассмотреть альтернативные ситуации, продемонстрировать открытость позиций, ослабить эффективность действий соперника.

Глава 11. КОНФЛИКТЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

*«Самый сильный тот, у кого
есть сила управлять самим собой»
Сенека*

Учебные вопросы:

1. *Понятие управления и его виды.*
2. *Природа и виды конфликтов в сфере государственного управления.*
3. *Природа, сущность и специфика организационно-управленческих конфликтов.*
4. *Типология организационно-управленческих конфликтов и способы их урегулирования.*

1. Понятие управления и его виды

Связь между конфликтом и управлением многогранна. А. Файоль приводит шесть функций управления: *технические операции* (производство, обработка); *коммерческие операции* (закупка, продажа, обмен); *финансовые операции* (распоряжение средствами); *страховые операции* (страхование, охрана имущества и лиц); *учетные операции* (бухгалтерия, учет, статистика и др.); *административные операции* (предвидение, организация, распорядительство, координация и контроль). Реализация этих функций на практике — уже конфликт, который может развиваться как конструктивно, так и деструктивно.

В самом широком смысле управление представляет собой целенаправленное воздействие субъекта управления на объект управления с целью стабилизации или изменения его состояния таким образом, чтобы достичь поставленной цели. Управление позволяет упорядочить и согласовать деятельность объектов управления, входящих в единую систему. Оно связано, прежде всего, с организацией совместной деятельности объектов управления, с налаживанием их согласованных действий в рамках одной системы, с регулированием отношений между ними. Цель управления заключается в эффективном использовании объектов управления.

Управление предполагает наличие знаний и данных субъектом управления о состоянии объекта управления и представляет собой совокупность информационных процессов и воздействий на поведение объекта управления, порядок выполнения которых регламентируется определенными правилами и инструкциями. На основе анализа информации вырабатываются управленческие решения. Структура процесса управления включает в себя следующие компоненты: *планирование, организация, мотивация и контроль*.

Планирование — это вид деятельности, связанный с постановкой целей, задач и действий в будущем. Планирование в самом общем виде подразумевает выполнение следующих этапов: постановка целей и задач; составление программы действий; выявление необходимых ресурсов и их источников; определение непосредственных исполнителей и доведение планов до них.

Организация – это деятельность по созданию, объединению, и поддержанию процессов, необходимых для реализации планов.

Мотивация – это динамический процесс, управляющий поведением человека, и направленный на повышение его активности при реализации планов.

Контроль – это действия, направляющие действия других людей или объектов по реализации ими планов.

При рассмотрении понятия управления можно выделить три основных аспекта: *содержание, организация и технология управления*.

1. Содержание управления заключается в выявлении и разработке основных закономерностей управления, его принципов, методов и путей, позволяющих наилучшим образом достигать поставленных целей. Содержание управления зависит от целей, задач и конкретных особенностей объекта управления.

2. Организация управления характеризуется построением рациональной системы управления путем выделения взаимосвязанных уровней, функций и стадий управления. На основе этого в дальнейшем разрабатывается иерархическая структура органов управления, которые специализируются на выполнении определенных управленческих функций и наделяются правами и полномочиями для их выполнения.

3. Технология управления представляет собой процесс, который включает процедуры и действия, связанные с выполнением основных управленческих операций. Технологические процедуры управления можно разделить на формализуемые, которые можно выполнять по установленным правилам (алгоритмам) с использованием средств компьютеризации, и на творческие, которые выполняются людьми (управленцами).

Объективные предпосылки возникновения конфликтов в сфере управления связаны с основной задачей управленческой деятельности, которая сводится к обеспечению целенаправленной, скоординированной работы субъектов и объектов управления. В процессе такой работы интересы субъектов и объектов управления не всегда совпадают, часто бывают противоположными, что и приводит к конфликтам.

Под конфликтами в сфере управления мы будем понимать конфликты, которые возникают в системах социального взаимодействия субъектов и объектов управления. *Источником конфликта в сфере управления являются противоречия*, которые при определенных условиях переходят в конфликт.

Противоречия в сфере управленческих отношений весьма многообразны и определяются некоторыми особенностями этих отношений. Среди множества управленческих противоречий, приводящих в дальнейшем к управленческому конфликту, можно выделить ***основное – это противоречие между бюрократическими правилами системы управления и потребностью к свободе действий и самовыражению объектов управления***. Это основное противоречие позволяет выделить и ряд других: *противоречия карьеры; противоречия подбора и расстановки кадров; противоречия делегирования полномочий; противоречия, связанные с нарушением функций объектов управления*, и т. п. При этом стоит отметить, что каждому виду и типу конфликта в сфере управления присущи свои противоречия, объективность которых обусловлена структурой и содержанием социального взаимодействия, его спецификой и условиями, в которых оно происходит.

Если обратиться к выяснению причин, приводящих к конфликтам в сфере управления, то их следует выделять по этапам процесса управления, ибо на каждом из них существуют свои, только ему присущие причины возникновения управленческого конфликта.

На этапе *планирования* это могут быть — нарушение принципов планирования, конгруэнтности стратегического, тактического и оперативного планирования; субъективизм и волюнтаризм руководства. На этапе *организации* это — последствия неудачного планирования; нарушение принципов организации, постоянных и временных взаимоотношений между всеми подразделениями. На этапе *мотивации* — нарушение принципов мотивации; просчеты в подборе и расстановке кадров. На этапе *контроля* — неадекватность отражения в сознании субъектов и объектов управления функции контроля в управленческой деятельности; нарушение принципов и норм контроля; нечеткость критериев контроля; неадекватность стиля управления конкретным условиям и ситуациям.

О наличии конфликта в сфере управления судят по свойственным для конфликтной ситуации проявлениям, присущим ей признакам. *Д. Зеркиным* выделяются следующие основные формы проявления управленческих конфликтов: *дезорганизация, несогласие, напряженность и конфронтации*.

Дезорганизация – такое состояние, при котором групповые нормы, шаблоны коллективных действий в той или иной мере приходят в несоответствие с новыми потребностями. Обычно для этого состояния характерны противоречия по поводу способов деятельности в изменяющихся условиях. В результате дело доходит до осуждений тех, кто защищает установившиеся образцы поведения и реализации управленческих обязанностей. В дальнейшем формируются группы инициаторов изменений и их противников, актуализируется проблема взаимоотношений поколений в коллективе и оценки опыта старших сотрудников и происходит смена неформальных лидеров, а в критической ситуации – и формальных носителей высшей для объекта управления административной власти. Таким образом, дезорганизация объекта управления на субъективном уровне проявляется в виде нарушения согласованных действий членов группы, т.е. несогласия.

Несогласие – это отказ образовавшейся внутри объекта управления первичной группы от предписанных шаблонов, норм поведения, это неисполнение в той или иной мере своих обязанностей, поскольку оспаривается их легитимность в изменяющейся ситуации. Как форма проявления конфликта

несогласие фиксирует столкновение взглядов и позиций по поводу групповых норм и ценностей, являющихся общезначимыми, по вопросу об общем понимании того, как следует определять новую ситуацию и приспособляться к ней, как действовать скоординированно, чтобы осуществлять свои функции. При наличии несогласия как проявления конфликта подрывается доминирование общего унастроения в объекте управления, отсутствует единство формальной и неформальной структур отношений, теряется идентификация образующихся частных групп с ценностями всей целевой группы – объекта управления. Типичным конфликтом, связанным с необходимыми изменениями, а значит и ситуацией несогласия, является конфликт между *консерваторами* и *новаторами*.

Напряженность как форма проявления управленческого конфликта выступает в позитивном и негативном плане. Позитивный аспект обнаруживает себя, в частности, в неудовлетворенности состоянием дел на объекте управления, заведенным порядком, стилем руководства и т.п., острой критике методов и результатов деятельности как субъекта, так и объекта управления в целом или его отдельных подразделений, выражающих осознание необходимости обновления деятельности объекта управления, и одновременно невозможности это сделать при данном его состоянии. Такая напряженность стимулирует переход к реорганизации целевой группы с учетом новой ситуации и может быть охарактеризована как конструктивная. Негативная форма напряженности проявляется в девальвации норм и ценностей, на которых строится данный объект управления, его дезинтеграции и формировании дисфункционального, кризисного состояния. Негативная напряженность подрывает устои субъекта управления, его авторитет. В результате этого на первый план выходит не конструктивная мотивация поведения субъекта и объекта управления, а стремление как-нибудь выжить, сохраниться во имя своих частных интересов. Конечный итог негативной напряженности – агония субъекта или объекта управления.

Конфронтация членов объекта управления – неотъемлемая форма проявления управленческого конфликта. На практике она может приобретать разнообразные виды – жесткой конкуренции на почве карьерных устремлений членов коллектива, дискуссий,

нацеленных на разгром оппозиционных взглядов и их носителей, борьбы за влияние на центр административной власти и за определенные привилегии и др. В конфронтационном поведении используются разнообразные средства и методы: *от организации групповых протестов до травли «идуших не в ногу» со всеми, от конструктивных выступлений и практических действий до дразг и подсиживания одних другими, от убеждений до наказаний и увольнений конфликтантов*. Конфронтация проявляется в форме агрессивного поведения, в виде ухода от конфликта и поведения, склонного к подчинению, к принятию позиции противоположной стороны. Бюрократическая психология людей не исключает и анархистские поступки. При этом наибольшую опасность для позитивной деятельности объекта управления представляет конфронтация, ведущая к его расколу, что связано с кристаллизацией частных интересов и подменой ими общих.

Таким образом, конфликты в сфере управления – необходимое и постоянное явление. Как показывает практика, основными сферами проявления управленческих конфликтов являются *государственная и организационная*.

2. Природа и виды конфликтов в сфере государственного управления

Государственное управление это конкретный вид деятельности по осуществлению единой государственной власти, имеющий функциональную и компетенционную специфику, отличающую его от иных видов (форм) реализации государственной власти. Государственное управление имеет *исполнительно-распорядительный характер* и является подзаконной деятельностью, осуществляемой, на основе исполнения закона. Особенно необходимо отметить, что эта деятельность *вторична по отношению к законодательной деятельности*. При этом исполнительная деятельность, осуществляется непосредственно в процессе руководства государством. Непосредственность такого руководства обусловлена тем, что в ведении органов государственного управления находятся объекты собственности. Следовательно, *государственное управление* — деятельность государства по практической реализации законов общественного развития, организации общественных

отношений в целях обеспечения государственных интересов и проводимой государством политики.

Государственное управление можно классифицировать по различным основаниям: *по форме* – демократическое и авторитарное; *по характеру взаимоотношений властей* – координационное и субординационное; *по уровням* – федеральное, региональное, муниципальное и местное; *по воздействию на управляемый объект* – отраслевое и территориальное; *по способу учета интересов* – административное, экономическое и др.; *по срокам исполнения решений* – стратегическое, оперативное и тактическое.

Конфликты в сфере государственного управления возникают из-за различий интересов, соперничества и борьбы государственных институтов и структур по поводу перераспределения и реализации публичной власти. Следовательно, **объект конфликтов в сфере государственного управления – распоряжение властью**, а предметно-содержательную основу образует пересечение политико-правовых, социально-экономических, организационно-административных и других аспектов.

Данный вид конфликта представляет собой форму взаимодействия государственно-политических институтов, организаций и лиц, осуществляющих власть в рамках определенной государственной системы, но занимающих в ней различные статусные позиции. Конфликты в сфере государственного управления следует рассматривать как сложную систему, способную, при определенных условиях приспособляться к постоянно меняющимся условиям и развиваться. Таким образом, конфликты в системе государственного управления могут вести как к позитивным изменениям, так и быть деструктивным явлением.

Необходимо отметить, что конфликтность таится уже в самой природе государственной власти, призванной согласовывать, координировать различные интересы людей, определять четкие стратегические и тактические цели, распределять дефицитные ресурсы, ценности и блага. Следовательно, можно выделить целое множество причин возникновения конфликтов в сфере государственного управления. *Во-первых*, это иерархичность структуры управленческих статусов и ролей, закладывающей противоречие между властвующими (управляющими) и подвластными (управляемыми) и порождающей неравенство в

распределении власти между самими субъектами управления. *Во-вторых*, это нечеткая организация самой структуры власти и, соответственно, нечеткое разграничение полномочий различных государственных органов и служащих. *В-третьих*, это отсутствие системы ротации кадров или их продуманного продвижения по служебной лестнице, которые порождают серьезные трения, отсутствие органов арбитража или апелляции, процедуры выяснения различий во мнениях и подходах. *В-четвертых*, это расхождение мнений субъектов управления в определении базовых ценностей и политических идеалов, в оценке текущих событий. *В-пятых*, это технологии управленческой коммуникации, прежде всего — недостаток или ошибочность информации или намеренное манипулирование ею.

Сегодня конфликтологи выделяют следующие основные виды конфликтов в сфере государственного управления: *конфликты между различными ветвями власти* (законодательной, исполнительной и судебной); *конфликты между государством и отдельными институтами политической системы* (например, между государством и политической партией); *конфликты между государственно-правовой системой и оппозицией, стремящейся эту систему изменить*; *конфликты между государством и личностью* (проблемы соблюдения прав человека); *конфликты между государством и обществом* (проблема легитимности); *конфликты между различными звеньями управленческого аппарата*.

Специфика этих конфликтов, как видно из их названия, состоит в том, что *любой конфликт по поводу государственного управления возникает и заканчивается в юридической форме* и, так или иначе, связан с правовыми отношениями сторон. Следовательно, субъекты данных конфликтов и их объекты обладают правовыми «признаками», а сами конфликты влекут юридические последствия. Рассмотрим некоторые из перечисленных конфликтов более подробно.

Конфликты между различными ветвями власти (законодательной, исполнительной и судебной). Принцип разделения властей является одной из конституционных основ демократического государства. Каждая из ветвей власти: законодательная, исполнительная и судебная имеет свою компетенцию, самостоятельную систему органов и руководствуется

соответствующим законодательством. Однако в реальной жизни функции трех ветвей власти подчас перекрещиваются или вступают во взаимные противоречия, что в итоге порождает конфликт, имеющий некоторые особенности:

во-первых, конфликты между ветвями власти должны всегда разрешаться легитимными, конституционными средствами. Нарушение Конституции, как правило, и порождает конфликт между властями;

во-вторых, даже если конфликт между ветвями власти разрешился неконституционным путем, его завершение в дальнейшем должно приобрести юридическую форму;

в-третьих, над тремя ветвями власти нет никакого более высокого арбитра, чем сам суверенный народ. Поэтому конфликт в сфере разделения властей может быть рассмотрен и разрешен либо самими этими же властями, либо народом – путем референдума или такого непосредственного волеизъявления, которое характерно для революционных ситуаций;

в-четвертых, затянувшийся конфликт между властями создает политический и социальный кризис в обществе и болезненно сказывается на различных сторонах его жизни. Поэтому и разрешение такого конфликта предполагает достаточно широкое привлечение различных политических сил к участию в сложившейся ситуации;

в-пятых, конфликты между ветвями власти надо не только своевременно разрешать, но и вовремя предупреждать, так как бесконфликтная деятельность властей, несомненно, предпочтительнее, чем споры и разногласия между ними. На высшем государственном уровне это функция главы государства как гаранта соблюдения Конституции, на нижестоящих уровнях такую сдерживающую роль могут и должны играть главы регионов, администраций, представительные и судебные органы и др.

Что касается технологий предупреждения и разрешения конфликтов между властями, то они включают в себя систематические переговоры между представителями конфликтующих властей, обмен документами, работу согласительных комиссий и т.д.

Конфликты между государством и отдельными институтами политической системы (например, между государством и политической партией). Противоречия между

государством и элементами политической системы возникают, как правило, в случае несоответствия принципов и критериев, которые, с одной стороны, ориентируют деятельность этих институтов на закрепление и стабилизацию государственной власти, а с другой – базируются на основах социальных отношений. Такого рода конфликты возникают, например, тогда, когда государственные органы отклоняются от нормативных положений, лежащих в основе их деятельности, и переходят к методам достижения своих целей путем систематического нарушения законов государства.

Конфликты между государственно-правовой системой и оппозицией, стремящейся эту систему изменить. Конфликты между властью и оппозицией проявляются, когда государственная власть подвергается мощному давлению со стороны оппозиционных сил или отдельных государственных структур. Наиболее острые формы конфликт принимает тогда, когда отдельные государственные структуры пытаются встать на позиции, противоречащие политическому курсу правящего режима. В этом случае спор двух уровней государственной власти способен перерасти в открытое политическое противоборство, следствием которого может стать падение существующего режима. Как правило, подобные конфликты быстро гасятся властью с помощью рычагов вертикального давления и неразрывно связанных с ними механизмов персональной ответственности государственных чиновников, путем реорганизации административной структуры и кадровых назначений.

Конфликты между государством и личностью (проблемы соблюдения прав человека). Можно много спорить о том, имеют ли права государства приоритет над правами личности. Однако необходимо отметить, что этот спор не имеет логического разрешения. Государство и личность вообще не должны вступать в прямой конфликт. Приоритет над правами личности имеют только права общества, которые могут в некоторых случаях иметь приоритет над правами государства. *Никколо Макиавелли*, например, считал, что если возникает конфликт между государством и личностью, тогда приоритет приобретают интересы государства. Соответственно, в определенных ситуациях цель не оправдывает средства, а диктует средства. Существует и другая точка зрения, которая гласит, что данный конфликт должно разрешать непосредственно само общество.

А конституция государства должна законодательно закрепить эту схему.

Конфликты между государством и обществом (проблема легитимности). Если государственная власть не отвечает интересам народа, не обеспечивает эффективность управления, то она теряет авторитет у населения. Падение авторитета власти, ее престижа, утрата общественного доверия — это острые сигналы конфликта между властью и обществом. Наиболее характерным проявлением данного конфликта являются гражданское неповиновение, массовые протесты, выступления, демонстрации, пикетирование, забастовки и т.д. Наиболее опасной формой протекания этого конфликта может стать создание альтернативных структур власти, незаконное наделение теми или иными правами общественных объединений, съездов, национальных конгрессов, формирование вооруженных отрядов. Все эти действия свидетельствуют о недоверии официальным властям и стремлении решать дела по собственному усмотрению.

Как показывает мировой опыт, чем сильнее поддержка общества, тем эффективнее сможет действовать государственный лидер и тем шире его возможности в случае необходимости использовать принудительные или непопулярные меры для выполнения принятого решения. Но если необходимая мера легитимности не достигнута, и добровольное желание выполнять это решение у большинства населения отсутствует, то, следовательно, не признается и право управляющих органов на принуждение с целью реализации данного решения. Имеющиеся исследования показывают, что при 30% недовольных или критически настроенных начинается дезориентация социальной системы, а при 50–60% — наступает кризис, развал. Из этого вытекает, что уровень добровольного согласия при принятии и реализации решения желательно иметь на уровне 60–70%.

Конфликты между различными звеньями управленческого аппарата. Основная причина данного вида конфликта — функциональная раздробленность системы государственного управления, которая выражается в следующем: *во-первых*, в стремлении отдельных государственных структур к присвоению функций других, в том числе и вышестоящих, органов управления; *во-вторых*, в дублировании управленческих функций различных

государственных органов; *в-третьих*, в хронической несогласованности процессов планирования и бюджетного финансирования; *в-четвертых*, в постоянной конкуренции электоральных и лоббистских методов представительства массовых и групповых интересов; *в-пятых*, в оспаривании официальных полномочий центров принятия решений неформальными и теневыми структурами. Данный вид конфликта, по мнению *А. Соловьева*, содержит в себе несколько типов.

Конфликт между политическими и государственно-административными (групповыми и индивидуальными) субъектами (структурами). Противоречия между политическими и государственно-административными структурами отражают двоякий характер ориентаций макроуправленческой системы, т.е. наступает конфликт принципов и критериев, которые, с одной стороны, ориентируют деятельность государственных институтов на закрепление и стабилизацию политической власти (что предполагает постановку перед государственными органами широких идеологических целей и приоритетов, способных в определенных случаях игнорировать как законы, так и цели социально-экономического развития государства и общества ради сохранения властвующего режима), а с другой — нацелены на макроэкономическое регулирование общественных отношений (когда определяющими становятся уже не политико-идеологическая целесообразность, а закон и экономическая эффективность). На практике такого рода конфликты возникают, например, тогда, когда органы хозяйственного (макроэкономического) управления отклоняются от своего функционального предназначения и либо переходят к политическим методам достижения целей (т.е. используют внеэкономическое принуждение и аналогичные средства обеспечения чьих-то групповых интересов), либо же систематическим нарушением законов государства или ненадлежащим выполнением своих обязанностей провоцируют политически ощутимые формы общественного протеста. Толчком к возникновению подобного рода конфликтных ситуаций могут послужить и реорганизация (или планы реорганизации) государственного аппарата, не учитывающая нужды и интересы государственных служащих.

Конфликты между государственно-административными структурами и организациями государственного и частного секторов. В этом типе конфликта главным источником противоречий являются взаимоисключающие стремления сторон: государство пытается усилить (или ослабить) свой контроль, а государственные предприятия — освободиться от чрезмерной опеки со стороны министерств и ведомств (или наоборот – стремятся к защите со стороны государства). Чаще всего подобные конфликты вызываются стратегическими макроэкономическими действиями государства (либерально-монетарного или мобилизационного характера) или активностью определенных групп интересов. Развитие и урегулирование данных конфликтов имеет, как правило, преимущественно институализированный характер.

Сложнее отношения между государством и частным сектором. Причинами конфликтов здесь могут стать как неполное исполнение государством своих обязанностей, монополизм на рынке определенных услуг, коррумпированность государственных чиновников, разрешительный характер учреждения частных структур и т.д., так и неразвитость и неорганизованность субъектов частного сектора, не способных отстоять свои интересы в споре с государственными органами. Урегулирование конфликтов подобного рода зависит, с одной стороны, от совершенствования стиля деятельности государственных институтов в рыночных условиях и роста организованности частного сектора (образования различного рода союзов и партий, активного влияния на законотворческий процесс, развития навыков использования судебных инстанций, формирования определенного общественного климата), а с другой – от возможностей создания различного рода коалиций между частными и государственными сегментами общества для решения конкретных экономических, правовых и социальных задач.

Конфликты между ведомствами, министерствами и другими организационно оформленными звеньями управления государством наиболее характерны для государственно-административной сферы. Это не только самые распространенные, но и самые структурированные виды конкурентного взаимодействия. Среди конфликтов данного типа, как правило, различают:

во-первых, конфликты, порождаемые борьбой за ослабление зависимости от других вертикальных и горизонтальных структур,

корпоративными интересами служащих, различиями в статусных и текущих полномочиях (объем функций в управлении, уровень морального признания и престижа и др.). Особо остро такого рода конфликты протекают в периоды организационных преобразований в государственном аппарате, причем их источником могут стать не только требования увеличения ресурсов со стороны конкретных ведомств, но и попытки отдельных министерств, ведомств и организаций добиться сужения полномочий, их желание уйти от ответственности за решение той или иной проблемы;

во-вторых, борьбу за долю ведомства (организации) в бюджете. Как подчеркивают теоретики и практики государственного управления, авторитет и вес того или иного ведомства в государственном секторе зависят именно от доли средств, которую оно контролирует;

в-третьих, противоречия между органами, выполняющими координирующие функции, и отраслевыми министерствами. Как правило, наличие подобных конфликтов тщательно скрывается. Внутрикorporативные связи вообще мало афишируются и почти не становятся достоянием общественности.

Конфликты между государственными органами центрального, регионального и местного уровней относятся, как правило, к области нормативно-юридических конфликтов компетенционного характера. Причина их — неточные, неопределенные нормативные характеристики прав, обязанностей, ответственности и взаимоотношений между органами государственной власти и местным самоуправлением. Обострению противоречий между ними способствует отсутствие соответствующих законов, необходимых для регулирования конфликтов и разрешения проблемных ситуаций. Другая причина конфликтов компетенционного характера обусловлена устойчивостью плохой традиции «выходить» за пределы статуса органа. В силу неосведомленности, а нередко намеренно государственные органы вторгаются в сферу действия других, мешают им действовать целеустремленно и слаженно и берут на себя выполнение не свойственных им функций. Противостояние государственных органов влечет за собой конфликты между органами государств и населением, между центром и регионами, регионами и местными властями. Управление в итоге

рассогласовывается, его эффективность падает. Для урегулирования данного типа конфликтов применяется несколько методов: более точная и предметная регламентация компетенции органов управления государством; разрешение споров о компетенции в суде; согласительные процедуры и др.

Функционально-ролевые внутриорганизационные конфликты в государственных учреждениях по своей природе мало чем отличаются от аналогичных конфликтов в организациях частного сектора. Однако, для государственных организаций характерно строгое разделение обязанностей в соответствии с правилами и нормами, закрепляющими определенную иерархию власти. Благодаря этому деятельность организации становится скоординированной и предсказуемой. Наличие структурных нормативных правил гасит и ослабляет возникающее напряжение. Большинство конфликтов в административных организациях носит рациональный характер. Поскольку каждое подразделение создается под какую-то цель, однако, часто цели и задачи подразделений могут оказываться противоположными или конкурирующими, поскольку объективное противостояние целей может привести к так называемым позиционным конфликтам. Это конфликты между различными подразделениями, которые, в свою очередь, делятся на конфликты между представителями администрации и специалистами за усиление своего влияния, конфликты между непосредственно конкурирующими подразделениями за большее влияние на руководство, повышение своего статуса и веса. И, наконец, конфликты по поводу средств и методов руководства. Часто неоправданная жесткость, недоверие, неуважение к членам группы могут спровоцировать враждебность и конфликтное столкновение. Для урегулирования данного типа конфликтов применяют метод рационализации системы норм и правовых механизмов, улучшающих работу организации и снимающих очаги напряжения нормативно-институционального характера.

Неформальные конфликты внутри и между отдельными государственными учреждениями занимают особое место в данном виде управленческих конфликтов. Связано это с тем, что они порождены спецификой влияния на жизнь и деятельность государственных организаций неформальных факторов. Рассматривая подобного рода конфликты, следует, прежде всего, учитывать тот

факт, что противоречия, порожденные расхождением в воззрениях, ценностях, установках и прочих компонентах сознания служащих, могут иметь внеролевой характер, т.е. транслировать в государственные организации идеологические, политические, культурные и иные — например, бытовые — противоречия, которые складываются в социальной среде. Иными словами, здесь мы нередко сталкиваемся с привнесенными противоречиями, которые, однако, в ряде случаев способны ломать рамки ролевых ограничений и определять характер исполнения служащими их функций. Для урегулирования такого рода конфликтов требуются средства и механизмы, лежащие вне сферы досягаемости государственных организаций. Поэтому последние могут лишь частично смягчать протекание или нейтрализовывать следствия данных конфликтов.

Поиску путей урегулирования конфликтов в сфере государственного управления всегда придавалось особое значение, поскольку государство является символом стабильности и гарантом порядка. И этот поиск всегда находился в рамках универсальных стратегий *компромисса* и *сотрудничества*. В последнее время в государственном управлении значительные усилия направлены на технологии контроля и предупреждения конфликтов, когда упор делается на превентивные меры, связанные с выявлением конфликтогенных факторов, их анализом и попытками не допустить развития конфликтной ситуации до открытого противостояния.

При анализе способов урегулирования конфликтов в сфере государственного управления следует помнить, что институциональной, юридической процедуре должно отводиться решающее значение. Так, например, конфликты между ветвями власти должны всегда разрешаться легитимными, конституционными средствами. Ведь именно конституция описывает с достаточной полнотой компетенцию каждой из властей и тем самым представляет собой базу для разделения их функций. Что касается техники предупреждения и разрешения конфликтов между властями, то она включает систематические переговоры между главами и представителями соответствующих органов и ведомств, обмен документами, работу согласительных комиссий и т.п.

Разрешение нормативно-юридических конфликтов компетенционного характера происходит путем согласования правовых актов. Согласование правовых актов возможно в различных

формах, основными из которых являются отмена одного или обоих конкурирующих актов, признание акта недействительным, внесение в него поправок или дополнений, издание нового акта. В урегулировании внутриорганизационных конфликтов в государственных учреждениях преобладающим должен быть метод *рационализации*.

Помимо общих принципов и методик разрешения социальных конфликтов, должны существовать структуры, обеспечивающие государственное управление ими. Особую роль при урегулировании конфликтов в сфере государственного управления должен играть Конституционный Суд. Его можно отнести к числу тех механизмов «сдержек и противовесов», которые поддерживают баланс трех ветвей власти и играют важную роль в сохранении и укреплении принципов демократического правового государства.

Таким образом, конфликты в сфере государственного управления играют чрезвычайно важную роль. Они сигнализируют власти и обществу о существующих противоречиях, требующих своего разрешения, о несовпадении позиций граждан, о существующих разногласиях; заставляют власти пересматривать свои цели, решения, курс в целом; стимулируют действия, способные поставить ситуацию под контроль, преодолеть определенное возбуждение и трудности в управленческом процессе. Они также способствуют поиску новых средств и сил, обновляющих саму систему государственного управления, выбраковывая старое и отжившее и, тем самым, обеспечивая механизм ее развития и адаптации к новым, изменившимся условиям.

3. Природа, сущность и специфика организационно-управленческих конфликтов

Рассмотрение природы организационно-управленческого конфликта требует предварительного анализа взаимозависимости таких понятий, как «организация» и «управление». *Организация* характеризует форму социальной связи между людьми, сплачивающую их в некоторую социальную общность, обеспечивающую функционирование этой общности упорядоченным образом. Таким образом организация — это целевое объединение ресурсов. В любой организации трудовой коллектив выступает как

одно общее лицо, т.е. как отдельный объект управления, на который направляет свои действия руководитель – он же субъект управления. Так как деятельность коллектива всегда находится в динамике, то руководитель при управлении должен учитывать все процессы, происходящие внутри коллектива и уметь использовать их для повышения эффективности и качества управления. Из социальной психологии известно, что если коллектив гомогенен, то он способен самостоятельно решать поставленные задачи, не вовлекая руководителя. И, напротив, если коллектив жестко центрирован на своем руководителе, то его члены будут стараться сбросить с себя ответственность за выполняемую работу на него.

Второе понятие — управление — раскрывает способ осуществления совокупных общественных действий, ориентированных на реализацию единых целей и задач. Управлять — значит добиваться того, чтобы те или иные объекты управления (индивиды, группы, сообщества) выполняли заранее очерченные функции и намеченные цели. Управление — многофункциональная целенаправленная деятельность, которая всегда осуществляется через структуру определенной организации. Поэтому управленческие отношения в реальности есть еще и организационные, хотя последние имеют свою относительную самостоятельность как компонент содержания управленческой деятельности. Из сказанного вытекает, что конфликт в управленческих отношениях так или иначе затрагивает и организационные отношения и предстает в действительности как организационно-управленческий.

Организационно-управленческий конфликт – это конфликт между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями, образующимися в их составе первичными группами, между различными подразделениями в данной системе управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий.

Из определения видно, что организационно-управленческий конфликт представляет собой столкновения как внутри управляемого коллектива (руководитель – коллектив; группа коллектива – группа коллектива), так и с другими коллективами (управляющая организация – управляемый коллектив). Так, например, если между разными группами коллектива, выполняющими производственные задачи, в которых заинтересованы все участники этих групп, имеется

определенное понимание, присутствуют схожие социальные установки, тогда эта деятельность, как правило, осуществляется бесконфликтно. Если же отдельные группы коллектива начинают действовать как саботажники в общей работе, то это приводит к противоречиям, а, следовательно, и конфликтам.

Практика функционирования организаций показывает, что в природе не существует таких способов и методов управления, которые защитили бы от необходимости работать в условиях конфликтов. Виной тому является сам человек с его индивидуальной мотивацией. В любой организации имеется большое число факторов, которые при определенных условиях могут привести к конфликтам не только между отдельными работниками, но и между целыми группами. В отдельных случаях эти факторы «запускает» сам руководитель, если он не все их осознает и не может четко справиться с их действием или с поведением своих подчиненных. Но очень часто сами подчиненные провоцируют конфликты. В этих условиях важнейшим фактором организационной деятельности является умение руководителя прогнозировать возможности развития и последствий конфликтов любого рода. При этом общим требованием для всех руководителей должно быть не уход от конфликта, а управление им.

Конфликтологи и специалисты менеджмента выделяют следующие основные причины организационно-управленческого конфликта: *распределение ресурсов; взаимозависимость заданий; различия в целях; различия в представлениях и ценностях; различия в манере поведения и в жизненном опыте; неудовлетворительные коммуникации.* Остановимся на их рассмотрении подробнее.

Распределение ресурсов. Даже в самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены. Руководство должно решить, как распределить ресурсы между различными группами, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации. Если необоснованно выделить большую долю ресурсов какой-то одной группе, то другие получают меньшую долю от общего количества. А это неизбежно приведет к конфликту.

Взаимозависимость заданий. Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Связано это с тем, что все организации являются системами, состоящими из взаимозависимых

элементов, при неадекватной работе одного элемента этой системы взаимозависимость задач становится причиной конфликта.

Различия в целях. Возможность конфликта увеличивается по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на самостоятельные подразделения. В результате самостоятельные подразделения сами формулируют свои цели и уделяют больше внимания их достижению, а не целям организации.

Различия в представлениях и ценностях. Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и личных потребностей.

Различия в манере поведения и в жизненном опыте. Исследования показывают, что люди с чертами характера, которые делают их в высшей степени авторитарными, догматичными, безразличными к такому понятию, как самоуважение, скорее вступают в конфликт. Другие исследования показали, что различия в жизненном опыте, образовании, стаже, возрасте и социальных характеристиках уменьшают степень взаимопонимания и сотрудничества между представителями различных подразделений.

Неудовлетворительные коммуникации. Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других. Основными проблемами передачи информации, вызывающими конфликт, являются неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти проблемы могут возникать или усугубляться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчиненных точное описание должностных обязанностей.

Всю совокупную деятельность управленческой организации любого уровня можно разделить на две сферы. *Первая* – обеспечение организационных условий внутри себя для выполнения предписанных функций (реализация «*организационного императива*»). Это процесс самовоспроизводства организации,

который продолжается до тех пор, пока существует и реально действует организация. Поскольку меняются условия деятельности и набор задач, то модифицируются и функции, обновляется состав персоналий руководящего ядра и исполнителей. Следовательно, «организационный императив», свойственный любой организации, заключается в том, что каждая организация должна создать собственную систему руководства, разделения труда, коммуникаций и т.д., прежде чем начинать действовать в качестве управляющего субъекта, поскольку он, будучи односторонне реализованным, переходит в свою противоположность. *Вторая сфера – целеполагающая деятельность, составляющая содержание управленческого процесса. Это сфера взаимодействия с объектом управления: конкретной общностью людей, видом их деятельности. Практика показывает, что характер конфликтов в этих двух сферах деятельности различен. Причем в сфере «организационного императива» можно выделить несколько типов конфликтов (по Д. Зеркину).*

Конфликт, связанный с распределением статусов и власти. В любой организации в самой природе ее функционирования заложены два типа власти: *власть на основе положения в иерархии и власть на основе профессионального знания.* Эти два типа власти в известной мере противоречат друг другу. Власть руководителя вытекает из его социального статуса и базируется на праве приказа, и поэтому подчинение ему не является добровольным. Руководитель в принципе не обязан убеждать своих подчиненных в обоснованности своего распоряжения. Власть работника – профессионала связана с признанием другими членами организации его социального статуса, и с этих позиций подчинение компетентному специалисту является добровольным. Главной практической проблемой современных организаций является определение степени самостоятельности специалистов в сфере формулировки целей деятельности, типа решаемых задач, способа использования знания и контроля исполнения.

Кроме того, организация имеет определенную иерархию должностей и, соответственно, в этом случае здесь обязательно присутствует делегирование полномочий от вышестоящих звеньев руководства к нижестоящим. А всякая власть, в том числе делегированная, имеет тенденцию к саморасширению границ

применения, отсюда столкновение ее нижестоящего субъекта с вышестоящим субъектом власти. Вместе с тем иерархичность построения организации и управления внутренне порождает одностороннюю ответственность низших звеньев перед высшими, что часто приводит к административному произволу, казенному равнодушию к правам и нуждам рядовых членов организации, пренебрежению к мнению и опыту коллектива. Естественное соперничество из-за статусов превращается при неумелом руководстве в междоусобную неприязнь, в «подсиживание» одними сотрудниками управляющей организации других и приводит, в конечном итоге, к дестабилизации процесса управления и развалу управляющей организации как единого целого.

Как показывает практика, относительная автономность подразделений организации, обусловленная спецификой функциональных обязанностей и связанной с этим ответственностью, – нормальное состояние организации, предполагающее лишь латентный конфликт. Открытым же он становится, если руководство какого-нибудь подразделения организации превышает свои полномочия и притязает на часть власти руководства организации как целого. И наоборот, если это руководство стремится лишиться положенных властных полномочий какое-либо подразделение организации и в любом вопросе навязывать свою волю.

Конфликт, порождаемый проявлением разнообразных дисфункций в организации, обусловленных как объективными, так и субъективными обстоятельствами. В числе объективных — ситуация социального изменения. Организация функционирует в определенных условиях – внутренних и внешних. Причем, они не остаются постоянно неизменными. Возникающие изменения нарушают устоявшийся способ функционирования, происходит определенная дезорганизация системы. Социальная дезорганизация – неотъемлемая часть процесса социального изменения. Дисфункциональное состояние характерно для кризисных ситуаций. Возможны случаи спровоцированной дисфункциональности, в частности, преднамеренным созданием ситуации, при которой организация вынуждена (или ее вынуждают) заниматься не свойственными ей делами.

Конфликт, обусловленный неадекватным разделением труда между членами организации и соответственно неадекватной

ролевой структурой коллектива. Этот тип конфликта вытекает из ошибочной стратегии и тактики подбора и расстановки кадров. Непрофессионализм кадров – непосредственное проявление и причина такого конфликта. Сегодня многие руководители забыли крылатое выражение *В. Ленина*: «Кадры – решают все».

Конфликт, возникающий на базе нарушения формальных и неформальных норм, «правил игры». Любая норма предполагает возможность отклонения от нее в реальном поведении. Противоречие между нормой как идеальной моделью, образцом поведения и ее фактической реализацией становится конфликтом в случае отклоняющегося поведения. В этом случае одной из главных причин конфликта выступают личностные причины. Атмосфера безличности устанавливает границы допустимого отклонения от образцов поведения, а личностные мотивы нарушают эти границы.

Конфликт, связанный с нарушением норм в организации, который заложен во многом в недрах системы санкций и стимулов труда, принятой и используемой в организации. Любые классификации сотрудников на основе оплаты труда не могут быть идеальными и удовлетворить притязания каждого. Конфликт в этой области отношений предполагается объективно. Субъективное начало делает его реальным. Субъективизм в понимании меры стимулирования труда, как со стороны руководителей, так и исполнителей вызывает ту или иную остроту конфликта. Негативные стимулы и санкции сами по себе свидетельствуют о проявлении конфликта между членами организации – подчиненными и руководителями.

Конфликт между системой стимулов, направленных на повышение интеграции, и антистимулами указанного процесса – один из существенных видов в типологии конфликтов, свойственных реализации «организационного императива». В связи с этим объективным законом функционирования организации является ее внутренняя интеграция, сплочение членов коллектива в единое целое.

Конфликт в сфере целеполагания. Организационная работа внутри управленческого коллектива проводится на основе выработки, принятия и реализации решений руководителя. Поэтому, считает *Д. Зеркин*, конфликты в организационных отношениях, как правило, проявляются в процессах, связанных непосредственно с

управленческими решениями. Можно выделить три главных причины возникновения конфликтных управленческих решений:

низкое качество обоснования управленческих решений (очень часто решения, принимаемые руководителем, не обосновываются или обосновываются плохо; часто дается неглубокая и неполная характеристика объекта управления, т.е. описательная модель, а затем сразу предлагается система мероприятий по управлению, причем технология их претворения в жизнь не только не раскрывается, но и не затрагивается);

выраженный технократический подход к управлению социальными и социотехническими системами (это происходит тогда, когда руководители не понимают, что, не поставив в процессе подготовки управленческого решения в центр человека, трудно рассчитывать на достижение любых целей, ибо реализация этого решения на практике осуществляется именно людьми, а машины только средство в руках человека);

волюнтаризм (он присущ достаточно значительному числу руководителей и проявляется, во-первых, в принятии решений о радикальных преобразованиях тех объектов, явлений, систем, которые недостаточно хорошо изучены, при этом волевой компонент доминирует над информационно-аналитическим; во-вторых, для волюнтаристского решения характерно игнорирование интересов других людей или социальных групп, при этом руководитель волюнтаристского типа абсолютизирует правильность собственных подходов к решению проблемы, не учитывая мнения тех, кто работает вместе с ним).

Как показывает практика, деятельность по выработке и реализации решений очень специфична, и возникающие здесь конфликты требуют особого внимания и рассмотрения. Острые конфликтные ситуации, возникающие в процессе принятия, а также в ходе реализации решений, обусловлены диалектикой целей и средств, целей и результатов. *Цель оправдывает средства* — вариант волюнтаристского действия, как правило, связанного с большими, а может быть даже опасными потерями для организации. Средства должны соответствовать конструктивному рациональному содержанию цели и обеспечить оптимальный результат при минимальных потерях и затратах ресурсов. *«Определенная цель — определенные средства»* — вариант последовательно продуманного

решения. «*Определенная цель – неопределенные средства*» – вид решения при отсутствии достаточной информации о ситуации и т.д. Результат реализованного решения в основном соответствует его цели – ситуация бесконфликтная. И напротив, конфликт очевиден в случае их несоответствия.

В любой организации организационно-управленческий конфликт, в случае его возникновения, выполняет определенные функции. Обобщенно их можно свести к трем основным функциям: *информативной, интегративной и инновационной.*

Информативная функция имеет две стороны: *сигнальную* и *коммуникативную*. *Сигнальная* сторона заключается в том, что администрация начинает обращать внимание на неудовлетворительные условия труда, производ, различного рода злоупотребления. Стремясь не допустить эскалации конфликта, она принимает меры для смягчения создавшейся ситуации. *Коммуникативная* сторона определяется тем, что для обеих конфликтующих сторон необходимо располагать информацией, позволяющей сделать выводы о стратегии и тактике своего противника, ресурсах, которыми он располагает. Расширяя свой информационный потенциал, стороны усиливают коммуникативный обмен друг с другом, познавая гораздо больший объем информации о факторах и причинах, интересах и целях, позициях и программах выхода из конфликта.

Интегративная функция связана с процессами внутри конфликтующих сторон и взаимодействиями между ними. Конфликт в организации влияет на соотношение индивидуальных, групповых и коллективных интересов, способствует группообразованию, установлению и поддержанию нормативных и физических границ группы. В социальной психологии это явление получило название эффект *группового фаворитизма*. Суть его заключается в тенденции каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы.

Инновационная функция. С помощью конфликта можно преодолеть препятствия на пути экономического, социального или духовного развития коллектива. Под влиянием противоборства или в результате его прекращения происходит трансформация состояния межличностных отношений. Справедливо урегулированный конфликт улучшает психологические характеристики коллектива и

вызывает усиление социальной активности за счет изменения всех важнейших характеристик: *сплоченности, авторитета, уровня идентификации с общими целями и удовлетворенности членством в организации, взаимного доверия и уважения.*

Таким образом, конфликтность или бесконфликтность, характер и острота конфликтности, согласованность или ее отсутствие в случае возникновения конфликтных ситуаций при принятии и реализации решений в огромной степени зависят от качеств руководителя, ответственного за этот важнейший процесс. Именно руководитель обязан выбрать и реализовать такой проект действий организации, который бы обеспечил единство коллектива, положительную кооперацию в процессе достижения ожидаемого общего результата. Искусство руководства включает способность принимать решения быстро и профессионально, пользоваться властью убедительно и в приемлемых для всех членов коллектива формах.

4. Типология организационно-управленческих конфликтов и способы их урегулирования

В конфликтологии существует четыре основных типа организационно-управленческого конфликта: *внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт.*

Внутриличностный конфликт. Потенциальные дисфункциональные последствия этого типа аналогичны последствиям других типов конфликта. Он может принимать различные формы. Одна из самых распространенных форм – *ролевой конфликт*, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы. Внутриличностный конфликт может также возникнуть в результате того, что требования руководства не согласуются с личными потребностями или ценностями, а также не являются ответом на рабочую перегрузку или недогрузку. Исследования показывают, что такой внутриличностный конфликт связан с низкой степенью удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом.

Межличностный конфликт в организациях проявляется по-разному. Чаще всего это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый из них считает, что, поскольку ресурсы ограничены, он должен убедить вышестоящее начальство выделить эти ресурсы именно ему, а не другому руководителю. Межличностный конфликт может проявляться и как столкновение личностей. Люди с различными чертами характера, взглядами и ценностями иногда просто не в состоянии ладить друг с другом. Как правило, взгляды и цели таких людей в корне различаются.

Конфликт между личностью и группой возникает тогда, когда ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности. Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. Даже если эта личность близко к сердцу принимает интересы организации, ее все равно можно рассматривать, как источник конфликта, потому что она идет против мнения группы. Аналогичный конфликт может возникнуть на почве должностных обязанностей руководителя: *между необходимостью обеспечивать соответствующую производительность и требованиями соблюдать правила и процедуры организации*. Руководитель может быть вынужден принимать дисциплинарные меры, которые могут оказаться непопулярными в глазах подчиненных. Тогда коллектив может нанести ответный удар – изменить отношение к руководителю и, возможно, снизить производительность труда.

Межгрупповой конфликт. Организации состоят из множества групп как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами возникают конфликты. Неформальные организации, которые считают, что руководитель относится к ним несправедливо, могут крепче сплотиться и попытаться «рассчитаться» с ним снижением производительности. Еще одним примером межгруппового конфликта может служить непрекращающийся конфликт между профсоюзом и администрацией. Часто из-за различия целей начинают конфликтовать друг с другом функциональные группы внутри организации.

Как известно, организация возникает на основе общественного разделения труда и специализации. Поэтому на

предприятиях создаются различные горизонтальные структуры. Конфликтологи указывают, что любое предприятие располагает такими подразделениями, взаимодействие между которыми потенциально конфликтно. В этом случае возможны как *горизонтальные*, так и *вертикальные конфликты*. Причем *горизонтальные конфликты* чаще всего возникают тогда, когда различные подразделения организации черпают средства своего функционирования из одного ограниченного источника при условии, что свободные резервы средств уже истощены.

Но конфликт между структурными подразделениями организации может возникнуть не только из-за дефицита средств, он также может приобрести *позиционный характер*. *Позиционность* – это отношение, которое проявляется в различии интересов, целей людей, взаимодействующих друг с другом в решении общей направленности целедостижения. Иначе говоря, *позиционность есть разделение коллектива, источником которого является осознание противоположностей интересов и целей его членов*. Социологи подчеркивают, что позиционность отнюдь не является проявлением независимости индивидов, социальных групп, структурных подразделений. Она имеет место только в ситуации сравнения или конкуренции. На основе противоречивых позиций индивидов, групп, подразделений возникает позиционный конфликт. *Позиционный конфликт*, по определению *А. Пригожина*, – это вид контролируемого межцелевого напряжения, связанного с противопоставлением параллельных целей по единой горизонтали.

Какие же существуют формы предупреждения и урегулирования организационно-управленческих конфликтов? Основными формами разрешения организационно-управленческих конфликтов являются: *переговоры*, *посредничество* и *арбитраж*.

Переговоры предполагают регулярные встречи конфликтующих сторон с целью обсуждения причин, приведших к конфликту, и определения путей их устранения. В этом случае установленным способом принимаются коллегиальные решения, удовлетворяющие обе стороны конфликта. Наиболее распространенный способ принятия решения – это *голосование* – принятие решения большинством голосов, квалифицированным большинством, на основе консенсуса.

Однако переговоры могут не дать положительного результата, и потребуются привлечение третьей стороны, т.е. не участвующих в конфликте лиц или инстанций. Привлечение третьей стороны и ее участие в разрешении конфликта может проводиться в двух формах: «мягкой» и «жесткой».

«Мягкой» формой участия третьей стороны является *посредничество*. Посредничество предполагает соглашение сторон периодически выслушивать мнения третьей стороны и рассматривать ее предложения.

«Жесткая» форма – *арбитраж*, предполагает обязательное вынесение третьей стороной конкретного решения по устранению причин конфликта. Выполнение этого решения является обязательным для обеих сторон. Однако стоит отметить, что обязательность решений арбитра выводит регулирование конфликта на уровень возможности его подавления, и поэтому следует прибегать к этой форме в крайних случаях. Связано это с тем, что *подавленный конфликт* – это неурегулированный конфликт, а лишь конфликт, перешедший в латентную фазу. Следовательно, в любое время он может вновь перейти в актуализированную фазу, причем приняв более опасную форму протекания.

Таким образом, в жизнедеятельности организации постоянно возникают и преодолеваются многочисленные коллизии в общении людей. О наличии конфликта судят по свойственным для конфликтной ситуации проявлениям, присущим ей признакам, которые специфичны для каждой организации.

Глава 12. ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТА В СОВРЕМЕННЫХ ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*«Преступление подобно инфекции.
Нарушение законов правительством
порождает пренебрежение ими»
(Брандейс)*

Учебные вопросы:

1. Подходы к пониманию, типология и динамика юридических конфликтов.
2. Урегулирование юридических конфликтов.

1. Подходы к пониманию, типология и динамика юридических конфликтов

Юридический конфликт – это любой конфликт, в котором спор связан с правовыми отношениями и влечет юридические последствия. В широком смысле, считает *Т. Худойкина*, юридическим конфликтом следует признать любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон (их юридически значимыми действиями или состояниями) и, следовательно, субъекты либо мотивация их поведения, либо объект конфликта обладают правовыми признаками, а сам конфликт влечет юридические последствия. Юридическими по своей природе являются многие трудовые, семейные, бытовые и этнонациональные конфликты, если они затрагивают конституцию государства, соглашения между регионами или ветвями власти, статус наций и этнических групп, вопросы найма рабочей силы и заработной платы, права личности.

Понятие юридического конфликта основывается на природе самих конфликтных взаимоотношений. Если же исходить из способов предупреждения или разрешения конфликтов, то, как показывает практика, не бывает такого случая, когда нельзя было бы с помощью юридических норм и институтов вмешаться в развитие тех или иных событий (возможно, исключением был бы лишь когнитивный конфликт). Иначе говоря, считает *В. Кудрявцев*, можно утверждать, что *не каждый конфликт – юридический, но практически каждый может завершиться той или иной юридической процедурой*,

получить правовое оформление. Юридические возможности предотвращения, разрешения или прекращения конфликта в принципе шире, чем правовая природа социального конфликта. В большинстве случаев для юридического вмешательства в конфликт с самого начала существуют правовые основания.

Объект юридического конфликта — это те общественные отношения, подпадающие под правовое регулирование (общий объект), и те материальные, нематериальные, духовные ценности, дефицитные ресурсы, статусы, определенные состояния, действия (бездействия), результаты действия (бездействия), на которые направлено противоборство субъектов права. Существенной чертой объекта противоборства в правовой сфере является его неделимость. Неделимость объекта может быть как объективной (например, занять место начальника отдела может только один человек), так и субъективной, когда сама неделимость является следствием желаний и интересов обеих сторон.

Предметом юридического конфликта являются правовые нормы, определяющие правовой статус социальных субъектов — социальных общностей, институтов, организаций и индивидов.

М. Абдуллаев в юридическом конфликте выделяет *объективную* и *субъективную* стороны. *Объективная сторона* юридического конфликта — противоположно направленные наступательные и оборонительные, юридически нейтральные и юридически значимые (правомерные и противоправные) действия субъектов права (сторон конфликта), причиняющие ущерб. *Субъективная сторона* юридического конфликта заключается в мотивационном процессе, представляющем собой формирование противоречивых мотивов сторон на основе их актуальных потребностей, интересов и установок (психологических и правовых), постановку целей и принятие волевых решений по совершению конфликтных действий, и может либо полностью обладать юридическим характером либо частично иметь юридические аспекты.

На практике юридический конфликт происходит в форме юридической дискуссии, противопоставления разных точек зрения и юридической аргументации. В этом смысле он является отличным от других «практических» типов социальных конфликтов. Местом протекания и разрешения юридического конфликта являются разные

виды и уровни судов. Таким образом, динамика юридического конфликта протекает в ходе различных видов судопроизводств:

гражданского судопроизводства – путем подачи исковых заявлений в суды и получения исполнительных листов;

уголовного судопроизводства – путем заявления гражданских исков по уголовным делам;

арбитражного судопроизводства – путем объявления юридических лиц банкротами (неплатежеспособными);

в ходе возмещения ущерба государством, причиненного потерпевшему от преступлений, и обеспечения потерпевшему доступа к правосудию.

Основными **субъектами** юридического конфликта являются противоборствующие стороны (субъекты права), которые строго индивидуализированы и потому незаменимы, как это, например, может произойти в случае социального конфликта, не имеющего четко выраженного юридического характера. Более того, противоборствующие стороны могут быть неравнозначными: *физическое лицо может вступить в конфликт с юридическим лицом и наоборот*.

Важную роль в юридическом конфликте играют такие его участники, как *посредники и судьи*. *Посредники* своими действиями стараются предотвратить, остановить, разрешить конфликт с помощью влияния на конфликтующие стороны своим авторитетом или другими средствами. Будучи, как правило, строго нейтральными лицами, они помогают противоборствующим сторонам достичь согласия с помощью переговоров, так как не наделены властью выносить какое-либо судебное решение. *Судьи* должны разобраться в причинах и обстоятельствах юридического конфликта и вынести по нему свой вердикт.

Конфликтная ситуация в юридическом, как и в любом другом социальном конфликте – его латентная стадия, его предпосылка и зарождение. Разрешение конфликтной ситуации возможно с помощью права путем юридического спора. Конечно, конфликтная ситуация может решаться и без учета правовых норм, но в таком случае она может привести к преступному действию. А это уже образование нового юридического конфликта, причем одним из его субъектов обязательно будет выступать государство.

Инцидент в юридическом конфликте возникает в том случае, если одна из сторон предпринимает активные действия против другой стороны, которые выражаются в факте подачи иска, постановлений суда и т.д.

Причин юридических конфликтов можно выделить несколько.

Во-первых, это *нарушение правовых норм* одной или обеими противоборствующими сторонами в ходе разрешения социально-политических, экономических, национальных, экологических, идеологических и других противоречий. В результате эти социальные конфликты приобретают форму *юридических*. В них юридическая форма конфликта скрывает экономическое, политическое, национальное и иное содержание. Так как именно в праве зафиксирован в юридической форме статус (права и обязанности) государственных органов, политических партий, хозяйствующих субъектов и индивидов.

Во-вторых, это *противоречивость (коллизия) юридических норм*. Такие противоречия являются следствием как недоработок правовых актов, так и результатом сознательного их запутывания заинтересованными в этом чиновниками, выступающими выразителями интересов определенных политических, экономических, национальных групп давления на законодателей.

В-третьих, это *правовое бескультурье населения (правовой нигилизм)*, которое приводит к нарушению правовых норм в процессе развития социальных конфликтов.

В-четвертых, это *отчуждение населения и других субъектов* от государства и его институтов. Что является следствием того, что действующие законы не отвечают интересам или возможностям общества.

С точки зрения предмета, объекта и причин юридического конфликта можно выделить и так называемые *ложные юридические конфликты*. Такого рода конфликты являются плодом воображения участников и чаще всего возникают на основе ошибки или заблуждения одной из сторон, касающейся их правоотношений или правового статуса. В ложном юридическом конфликте возможен ряд основных ситуаций:

сторона полагает, что находится с другой стороной в правоотношениях, хотя на самом деле этого нет;

сторона не осознает, что находится с другой стороной в правоотношениях;

сторона полагает, что другая сторона действует незаконно, в то время как действия противника правомерны;

сторона полагает, что другая сторона действует правомерно, хотя это не соответствует действительности.

Иными словами, ложность конфликта, как правило, связана не с содержанием ситуации, а с юридической формой. Поэтому важнейшим участником такого рода конфликта становится посредник – специалист, профессионал в определенной области права, способный разъяснить ситуацию и дать необходимые советы, устраняющие почву для дальнейшего возникновения или развития конфликта.

При рассмотрении динамики юридических конфликтов наибольший интерес представляет выяснение тех закономерностей, которые характеризуют его развитие, точнее появление, изменение юридической компоненты в создавшихся конфликтных ситуациях. Опыт показывает, что иногда конфликт с самого начала имеет юридическую основу. Это происходит в тех случаях, когда стороны связаны правоотношениями и именно эти отношения выступают в качестве объекта конфликта или мотива поведения участников. *Но чаще всего юридическая форма конфликта возникает не сразу, а лишь по мере его развития.*

В динамике юридически оформившегося конфликта большую роль играет вмешательство третьей стороны – государственного правоприменительного (правоохранительного) органа, который призван разобрать конфликт и принять по нему решение. Это может быть суд, арбитраж, административная инстанция либо иное государственное учреждение, с которым субъекты конфликта связаны соответствующими правоотношениями.

В конфликтологии существует и такая точка зрения, что все правоотношения являются трехсторонними: *помимо прямых участников в них состоит и публичная власть, регулирующая течение событий путем соответствующего контроля или, в случае необходимости, властного вмешательства в отношения сторон.* Эта конструкция, несомненно, имеет основания в уголовном или гражданском судопроизводстве, где кроме истца и ответчика, потерпевшего и обвиняемого действует государственный орган – суд.

Современные юристы и конфликтологи выделяют следующие *стадии развития динамики* юридического конфликта:

возникновение у одной или у обеих сторон мотивов юридического характера;

возникновение правовых отношений между сторонами, находящимися в конфликте;

развитие (изменение, прекращение) правовых отношений в связи с рассмотрением дела юридической инстанцией (эта стадия может быть весьма длительной и претерпевать различные изменения, даже при нормальном течении дела будут иметь место предварительное расследование случившегося, предание обвиняемого суду, судебное рассмотрение дела, кассационное, надзорное производство и т.д.);

издание правового (правоприменительного) акта, завершающего конфликт.

Однако возможна и иная динамика. *Во-первых*, последовательность стадий развития конфликта может не совпадать с изложенной (например, до разворачивания конфликта между его субъектами уже существует правоотношение, и только позже появляется юридическая мотивация их поведения). *Во-вторых*, некоторые стадии вообще могут отсутствовать (например, в криминальном конфликте может не быть самостоятельной стадии возникновения правовой мотивации). *В-третьих*, возможны весьма сложные юридические конфликты с многократным чередованием различных эпизодов и стадий.

Динамика юридически оформившегося конфликта, когда в нем участвуют государственные правоприменительные (правоохранительные) органы, *всегда направлена на завершение конфликта в рамках закона и в соответствии с ним*. Однако, по мнению *А. Дмитриева*, это не означает, что развитие такого юридического конфликта всегда имеет целью примирение сторон, смягчение их противостояния. О такой направленности можно говорить применительно только к семейным, некоторым трудовым, гражданско-правовым спорам, но не относительно криминальных дел, где речь почти всегда идет о наказании виновного и часто – о насильственном вмешательстве в конфликт с целью его прекращения.

Таким образом, юридический конфликт возникает тогда, когда его субъекты наделены нормами права. В своем развитии

юридический конфликт проходит несколько стадий. Первую стадию составляет появление у сторон мотивов юридического характера. Далее следует возникновение правовых отношений между сторонами. Эти правовые отношения обретают развитие по ходу рассмотрения дела юридической инстанцией. Наконец, издание заключительного правового акта является завершающей стадией конфликта.

2. Урегулирование юридических конфликтов

Разрешение юридических конфликтов происходит в разных **формах**: *с помощью парламентских и иных конституционных процедур; посредством рассмотрения уголовных, гражданских и других дел в суде и арбитраже; путем принятия решений в организациях, которые применяют право.*

При всех различиях между этими организациями и осуществляемыми ими процедурами, разрешение юридических конфликтов, по мнению *В. Халипова*, имеет, по крайней мере, **четыре общих признака**:

во-первых, *конфликт рассматривается и разрешается органом, уполномоченным на это государством;*

во-вторых, *орган, разрешающий конфликт, действует на основе и во исполнение норм права;*

в-третьих, *конфликтующие стороны наделяются в период рассмотрения спора определенными, предусмотренными законодательством правами и обязанностями;*

в-четвертых, *решение, принятое по конфликту, обязательно для сторон и, как правило, для других организаций и граждан.*

Таким образом, конфликт приобретает четкие очертания, он «формализуется», как формализована и сама процедура его рассмотрения и разрешения. Это, с точки зрения принятия эффективного решения, имеет важное значение (по *А. Дмитриеву*):

так как решение принимается на основе и во исполнение права, оно не может быть субъективным, произвольным (во всяком случае, субъективизм сведен к минимуму);

возможные ошибки при принятии решения могут быть в большинстве случаев исправлены последующей юридической процедурой (утверждение решения вышестоящим органом; обжалование решения; пересмотр его и т.д.);

юридические процедуры рассмотрения конфликтов обеспечивают необходимую гласность и тем самым – общественный контроль за рассмотрением дела, а, следовательно, повышают авторитет принятых мер.

В конфликтологии **средства разрешения юридического конфликта** делят на три основные группы:

конституционные процедуры (применяются главным образом при возникновении юридических конфликтов в политической сфере);

судебное и арбитражное рассмотрение дел;

административные процедуры (практикуются в различных правоприменительных органах).

Рассмотрим их более подробно при разрешении различных типов конфликтов.

Конституционное правосудие. Юридический конфликт, разрешаемый Конституционным Судом, весьма специфичен и отличается от тех конфликтов, которые рассматривают обычные и арбитражные суды: речь здесь идет, как правило, о конфликте политических институтов, связанном с нарушением Конституции. Порядок деятельности Конституционного Суда определен Конституцией Российской Федерации.

Конституционное судопроизводство, наряду с парламентскими процедурами, – одна из форм разрешения юридических разногласий между ветвями власти и устранения конфликтов, возникающих в законодательной и исполнительной деятельности. Следовательно, Конституционный Суд в специфической форме контролирует соблюдение Конституции другими государственными органами. Согласно своему статусу Конституционный Суд разрешает конфликты, возникающие: *между законодательными и исполнительными органами; между государственными органами Федерации и ее субъектами; между государственными органами и гражданами.*

Общее основание для рассмотрения этих конфликтов заключается в том, что во всех случаях они связаны с действительным или предполагаемым нарушением норм и принципов Конституции РФ. Существование Конституционного Суда играет важную предупредительную, сдерживающую роль уже при зарождении юридических конфликтов. Если же конфликт все же

произошел, Конституционный Суд разрешает его, опираясь на достаточно четкие юридические нормы, регламентирующие его статус.

Перечислим основные процедуры, применяемые Конституционным Судом РФ при разрешении конфликтов, входящих в его компетенцию.

Во-первых, рассмотрение дел о соответствии федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Совета Федерации и Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, Правительства РФ положениям Конституции РФ.

Во-вторых, рассмотрение дел о соответствии конституций республик, уставов, законов и иных нормативных актов субъектов РФ, а также договоров, заключенных ими между собой и с Российской Федерацией, положениям Конституции РФ.

В-третьих, рассмотрение споров между органами государственной власти.

В-четвертых, рассмотрение международных договоров Российской Федерации и нарушений конституционных прав и свобод граждан.

Процедура работы Конституционного Суда четко закреплена в юридических нормах, что обеспечивает упорядоченное рассмотрение конфликта и вынесение законного и обоснованного решения.

Важно отметить, что *решение, вынесенное Конституционным Судом, не подлежит пересмотру и является для всех обязательным*. Стало быть, юридический конфликт завершается (хотя, разумеется, его причины, мотивы и действующие силы могут вновь проявиться в новом конфликте).

Судебное рассмотрение дел. Эта форма имеет ряд преимуществ по сравнению с рассмотренными выше конституционными процедурами. К ним относятся:

рассмотрение конфликта независимым от других властей органом, который по своему предназначению и положению должен быть заинтересован в правомерном и справедливом исходе дела;

четко разработанная процедура установления и проверки фактических обстоятельств и принятия решения;

нормативная основа всей деятельности суда, который руководствуется законом и своим внутренним убеждением;

обязательность принятых решений для исполнения как сторонами конфликта, так и другими юридическими и физическими лицами.

В нашей стране существует *четыре вида судопроизводства* (не считая рассмотренного выше Конституционного Суда): *гражданское, уголовное, административное, а также арбитражный процесс.* Они различаются предметом судебного разбирательства, и в связи с этим процедурой рассмотрения дела и характером принимаемых решений.

Гражданское судопроизводство функционирует при рассмотрении имущественных споров, трудовых конфликтов, земельных отношений, семейных и наследственных дел. *Гражданский процесс* создает достаточно благоприятные возможности для мирного разрешения юридических конфликтов. В этом случае стороны наделены равными процессуальными правами: *они могут собирать и представлять доказательства по делу, заявлять ходатайства и отводы, оспаривать доводы другой стороны, обжаловать судебное решение и др.* В ходе рассмотрения дела суд призван вынести законное и обоснованное решение на основе всех представленных сторонами и рассмотренных им материалов дела, и, тем самым, разрешить юридический конфликт в соответствии с законом.

Уголовное судопроизводство проводится по так называемому криминальному юридическому конфликту, который представляет собой преступление, совершенное одним или несколькими лицами. В одних случаях это конфликт между преступником и потерпевшим гражданином (например, при краже), в других – между преступником и государством (при даче или получении взятки), но во всех случаях – это расхождение с законом. В суде этот конфликт превращается, как правило, в конфликт участников процесса: *обвиняемого и его защитника, с одной стороны, и обвинителя (прокурора) с другой.* Достаточно редкие исключения, при которых процессуальный конфликт не принимает открытой формы, – это явка с повинной и чистосердечное раскаяние. Но и при этом криминальный юридический конфликт – преступление, которое нельзя сделать несуществующим. В *уголовном судопроизводстве конфликт большей частью заканчивается «силовым» решением – применением меры государственного принуждения.* Мирный исход здесь является

исключением: *по делам так называемого частного обвинения* (побои, оскорбления и клевета) *до и в ходе судебного разбирательства допускается примирение обвиняемого с потерпевшим*. В других случаях совершенное преступление не может рассматриваться как частное дело потерпевшего, и расхождение преступника с законом подлежит, если можно так сказать, принудительному завершению.

Административное судопроизводство — это не деятельность администрации, а вид судопроизводства по рассмотрению административных дел в особом порядке, регламентированном нормами административно-процессуального права. Его назначение – реализация права граждан обжаловать в суде решения и действия любого органа государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц. Конфликт гражданина с названными органами или лицами рассматривается и разрешается судебной властью, которая независима от других властей, а это гарантирует законность и обоснованность решения. Существенно и другое положение ст. 46 Конституции РФ: *каждый вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты*. Эта норма Конституции способствует включению нашей страны в международную юридическую систему, вхождению в единое правовое пространство мирового сообщества.

Арбитражный процесс — это одна из возможностей, позволяющих быстро и эффективно разрешить юридический конфликт между участниками правоотношений. Основной правовой базой суда является законодательство РФ в области коммерческого права. Ведение арбитражного процесса осуществляется исходя из принципа равного отношения к сторонам-участникам. В ***арбитражном процессе*** участвуют в основном юридические лица. *Конфликтующие стороны обращаются в арбитражный суд, поскольку не могут преодолеть спорную ситуацию своими силами*. Эта ситуация имеет ***две разновидности***: *экономические споры между предпринимателями; споры между предпринимателями и органами государственной власти и управления*. Существуют отличительные особенности процедуры рассмотрения дела арбитражным судом от гражданского процесса: во-первых, в

арбитраже часто применяется процедура досудебного урегулирования конфликта; во-вторых, спорящие стороны могут передавать из арбитража любой спор (кроме спора с государственными органами) в третейский суд по их усмотрению; в-третьих, арбитражный суд обязан при рассмотрении дела помочь сторонам найти компромиссное решение. Однако, как показывает практика, применительно к судам общей юрисдикции, слабым местом работы арбитражных судов является своевременность исполнения решений, особенно, когда речь идет о применении мер воздействия к недобросовестным ответчикам, а также ответчикам, признанным банкротами.

Урегулирование юридических конфликтов в сфере разделения властей. Принцип разделения властей является одной из конституционных основ нашего государства. *Его смысл состоит в том, чтобы избежать единовластия, диктатуры одного лица или группы лиц, построить систему «сдержек и противовесов» против возможного возвышения одной из ветвей власти над другими и тем самым гарантировать соблюдение демократических начал в управлении обществом.*

Каждая из ветвей власти: законодательная, исполнительная и судебная имеет свою компетенцию, самостоятельную систему органов и руководствуется соответствующим законодательством. Однако в реальной жизни функции трех ветвей власти подчас перекрещиваются или вступают во взаимные противоречия. Вследствие этого возникают споры о компетенции и юридические конфликты. Особенно часто имеет место вмешательство со стороны исполнительной власти в судебную и законодательную сферы.

История учит, что разрешение юридических конфликтов в сфере разделения властей имеет свои особенности:

конфликты между ветвями власти должны всегда разрешаться легитимными, конституционными средствами;

даже если конфликт между ветвями власти разрешился неконституционным путем, все же его завершение приобретает юридическую форму;

над тремя ветвями власти нет никакого более высокого арбитра, чем сам суверенный народ;

затянувшийся конфликт между властями создает политический и социальный кризис в обществе и болезненно сказывается на различных сторонах жизни;

конфликты между ветвями власти надо не только своевременно разрешать, но и вовремя предупреждать.

Что касается техники разрешения конфликтов между ветвями власти, то она включает *систематические переговоры* между главами и представителями соответствующих органов и ведомств (президентом и парламентом, министрами и депутатами и т.д.), *обмен документами, работу согласительных комиссий* и т.п.

Разрешение юридических конфликтов в парламентской деятельности. Парламент призван вырабатывать и формулировать общую волю народа на основе анализа и учета различных социальных интересов и принятия единых, обязательных для всех решений в форме законов. Естественно, что при этом достаточно часто возникают разногласия и конфликты между политическими партиями, фракциями, группами, отдельными депутатами. Разрешение таких конфликтов в самом парламенте требует разработки и использования ряда парламентских процедур.

Конфликтологи рекомендуют осуществлять разрешение юридического конфликта в парламенте *тремя основными способами:*

– *навязывание воли одной или нескольких групп депутатов другим участникам.* Это происходит главным образом в итоге голосования, при котором принимается решение, одобряемое большинством;

– *компромисс,* для достижения которого используются различные процедуры;

– *консенсус,* большей частью, представляющий собой разновидность компромисса.

Перечислим те основные формы работы парламента, во время которых происходят юридические конфликты, а также способы разрешения парламентских конфликтов применительно к Федеральному Собранию РФ.

Конфликты в законотворческом процессе. В соответствии с Конституцией РФ конфликтная ситуация, возникающая из-за отклонения Советом Федерации проекта закона, принятого Государственной Думой, разрешается следующим образом: палаты могут создать *согласительную комиссию* для преодоления

разногласий, и в случае ее успешной работы проект закона повторно рассматривается Государственной Думой. Эта форма весьма эффективна и применяется во многих странах. Если комиссия создана не была или не пришла к согласованному решению, то Дума может *провести повторное голосование* законопроекта, который будет считаться принятым, когда за него проголосует не менее 2/3 от общего числа депутатов Думы. Тем самым конфликт будет преодолен «силовым» способом.

Регламент Государственной Думы подробно очерчивает согласительную процедуру при повторном рассмотрении законов, отклоненных Советом Федерации. В нем говорится об условиях и порядке создания и работы согласительной комиссии, процессе принятия решений комиссией и процедуре повторного голосования в Думе. После этого голосования законопроект направляется уже не в Совет Федерации, а Президенту РФ. Тем самым в парламенте конфликт уже не будет возобновлен. Порядок преодоления разногласий с Думой описан также и в Регламенте Совета Федерации.

Парламентские дебаты. Во время парламентской дискуссии в каждой из палат также нередко возникают конфликты между депутатами, подчас принимающие бурный характер. Это касается не только пленарных сессий, палат, но и заседаний комитетов, комиссий, депутатских фракций и групп. Основой рассмотрения и разрешения конфликтов во всех таких случаях являются *регламенты и иные нормативные акты палат, которые регулируют порядок рассмотрения различных вопросов, проведения слушаний и дискуссий.*

Некоторые нормы содержат правила депутатской этики, имеющие прямое отношение к поведению сторон во время конфликта (например, запрет на оскорбительные выражения, на призывы к незаконным действиям или на использование ложной информации). Предусмотрены и санкции к нарушителям: *лишение слова, лишение права на выступления в течение дня, предупреждение, указание, а также удаление из зала приглашенных на заседание лиц.* В регламентах устанавливаются продолжительность выступления, порядок внесения предложений, очередность их обсуждения и т.д.

Конфликты при голосовании. Они нередко возникают как в силу обострения эмоций депутатов в этот ответственный момент, так и из-за ошибок и недоразумений, допускаемых при голосовании. Этого можно избежать лишь при тщательной регламентации

процедуры голосования, которая достигается как принятием необходимых нормативных документов (правил), так и долголетней практикой. Постепенно и то, и другое внедряется в работу обеих палат Федерального Собрания, и процедуры голосования становятся более или менее отработанными. В частности, большое значение имеет принятие закона в результате проведения трех так называемых чтений законопроекта, т.е. трехкратного его обсуждения и внесения соответствующих поправок на каждом из «чтений». Этот порядок позволяет постепенно свести на нет конфликтные ситуации, связанные с обсуждаемым законопроектом, а в конечном счете и «отсесть» их посредством голосования.

Многое в процессе разрешения парламентских конфликтов зависит и от порядка голосования, принятого депутатами применительно к конкретному вопросу (открытое, поименное или тайное). Влияя на атмосферу обсуждения, тот или иной порядок может либо притушить наметившийся конфликт, либо, напротив, обострить его.

Согласование правовых актов. Нормативные правовые акты — законы, указы Президента, постановления Правительства и др. — не всегда соответствуют друг другу и решают все вопросы одинаково. Это случается по разным причинам: *расхождение взглядов авторов предлагаемых законодательных актов, ошибки при составлении их проектов, изменение ситуации, регулируемой данной нормой права, лоббирование* и др. Несогласованность актов, в свою очередь, порождает конфликты при применении права, когда стороны ссылаются на разные правовые акты, и притом каждая из них оказывается формально правой. Разрешение юридических конфликтов такого рода в узком смысле требует в качестве необходимого условия согласования самих актов и приведения их к единому содержанию.

Согласование правовых актов возможно в различных формах, основными из которых являются: *отмена одного или обоих конкурирующих актов, признание акта недействительным, внесение в него поправок или дополнений, издание нового акта.* Эти действия могут быть совершены лишь соответствующими законодательными, исполнительными или судебными органами, издавшими акты, либо вышестоящими для них инстанциями. Поэтому *разрешению юридического конфликта, в основе которого лежат противоречия в*

правовых нормах, должно предшествовать или сопутствовать согласованию позиций организаций и лиц, ответственных за эти нормы.

Для устранения противоречий между актами на федеральном уровне используются парламентские слушания, встречи и переписка между представителями законодательной и исполнительной властей, достижение компромиссов между точками зрения государственных учреждений. Полезную роль играет деятельность Министерства юстиции РФ, которое регистрирует все ведомственные нормативные акты и следит за их соответствием действующему законодательству.

Не меньшее значение имеет согласование федерального законодательства и нормативных актов субъектов Федерации. Именно здесь зарождается большое число юридических конфликтов, для разрешения которых нередко требуется вмешательство Конституционного Суда. Согласно ст. 85 Конституции РФ, Президент РФ вправе приостанавливать действие актов субъектов РФ, если они противоречат действующим законам, а ст. 115 дает право Президенту РФ отменять постановления и распоряжения федерального Правительства в случае их несоответствия Конституции, законам и нормативным указам. Все эти юридические механизмы способны разрешить возникший юридический конфликт законным путем и помочь в выработке правильного решения.

Таким образом, разрешение юридического конфликта — это то или иное положительное действие (решение) самих субъектов конфликта или третьей стороны, прекращающее противоборство мирными средствами (либо путем согласования интересов противоборствующих сторон, либо путем императивного предписания соответствующего органа).

ЛИТЕРАТУРА

Список содержит использованную, цитируемую, упоминаемую и рекомендуемую литературу. Прежде всего, это первоисточники – произведения, которые внесли вклад в становление и развитие как зарубежной, так и отечественной конфликтологии и содержание которых специально рассматривается в учебном пособии. Приведены труды, в которых исследуется творчество ряда авторов или направления мысли, к которым они принадлежат. Названы работы, посвященные анализу различных проблем теоретической и практической конфликтологии.

Всеобщая декларация прав человека : принята 10 декабря 1948 г.

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, 1950 г.

Устав Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры : принят в г. Лондоне 16.11.1945.

Декларация о принципах международного права, касающихся дружественных отношений и сотрудничества между государствами в соответствии с Уставом ООН : принята 24.10.1970 резолюцией 2625 (XXV) на 1883-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН.

Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе : подписан в г. Хельсинки 01.08.1975 // Ведомости СССР. 1975. Ст. № 33.

Международный пакт о гражданских и политических правах. 1966 г.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966.

Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.

Концепция внешней политики Российской Федерации. М., 2008.

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации на период до 2020 г. М., 2008.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.

- Александрова, Е. В. Социально-трудовые конфликты : пути разрешения. / Е. В. Александрова. М., 1993.
- Анцупов, А. Я., Конфликтология. / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. М. : ЮНИТИ, 2008.
- Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога. / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. М., 2010.
- Арутюнян, Ю. В. Этносоциология. / Ю. В. Арутюнян, Л. М. Дробижева, А. А. Сусоколов. М. : Аспект-Пресс, 1998.
- Барановский, В. Внутренние и внешние конфликты России // Ежегодник СИПРИ, 1996.
- Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. / Э. Берн. М., 1996.
- Берн, Э. Трансактный анализ и психотерапия / Э. Берн. СПб., 1994.
- Берон, Р. Агрессия / Р. Берон, Д. Ричардсон. СПб., 1997.
- Бородкин, Ф. М. Внимание: конфликт / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. Новосибирск, 1989.
- Бутрос Гали, Б. Повестка дня для мира. Превентивная дипломатия, миротворчество и поддержание мира : доклад Генерального секретаря ООН Б. Бутрос-Гали. Нью-Йорк, 1992.
- Введение в теорию международного конфликта. М., 1996.
- Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. М. : Прогресс, 1990.
- Вишневская, А. В. Конфликтология : курс лекций / А. В. Вишневская. М. : РУДН, 2003.
- Гаджиев, К. С. Геополитика / К. С. Гаджиев. М. : Международные отношения, 1997.
- Глухова, А. В. Политические конфликты : основания, типология, динамика / А. В. Глухова. М. : УРСС, 2000.
- Гриффин, П. О. Трудовые конфликты и порядок их разрешения / П. О. Гриффин, М. И. Могилевский. Пг., 1924.
- Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. СПб., 2008.
- Дарендорф, Р. Современный социальный конфликт. // Иностранная литература, 1993. № 4.
- Дарендорф, Р. Элементы теории социального конфликта. // Социс, 1994. № 5.

- Дмитриев, А. В. Конфликтология / А. В. Дмитриев. М. : Гардарики, 2000.
- Дмитриев, А. В. Введение в общую теорию конфликтов / А. В. Дмитриев, В. Н. Кудрявцев. М., 1998.
- Доронина, Н. И. Международный конфликт / Н. И. Доронина. М., 1981.
- Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. СПб., 2000.
- Запрудский, Ю. Г. Социальный конфликт (политологический анализ) / Ю. Г. Запрудский. Ростов-н/Дон, 1992.
- Здравомыслов, А. Г. Межнациональные конфликты в постсоветском пространстве / А. Г. Здравомыслов. М., 1997.
- Здравомыслов, А. Г. Социология конфликта / А. Г. Здравомыслов. М., 1995.
- Зеленков, М. Ю. Социальная конфликтология / М. Ю. Зеленков. М. : Юридический институт МИИТа, 2003.
- Зеленков, М. Ю. Социальная конфликтология в тестах / М. Ю. Зеленков. М. : Юридический институт МИИТа, 2006.
- Зеленков, М. Ю. Социальная конфликтология : конспект лекций (схемы, рисунки, афоризмы). Часть II / М. Ю. Зеленков. М. : Юридический институт МИИТа, 2008.
- Зеркин, Д. П. Основы конфликтологии / Д. П. Зеркин. Ростов-н/Дон, 1998.
- Зиммель, Г. Конфликт современной культуры / Г. Зиммель. Пг., 1983.
- Карнеги, Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / Д. Карнеги. М., 1989.
- Козер, Л. Функции социального конфликта: пер. с англ. / Л. Козер. М., 2000.
- Козер, Л. А. Завершение конфликта // Социальный конфликт : современные исследования / Л. А. Козер. М. : ИНИОН, 1991.
- Козырев, Г. И. Введение в конфликтологию / Г. И. Козырев. М., 1999.
- Конфликтология / под ред. А. С. Кармина. СПб., 1999.
- Корнелиус, Х. Выиграть может каждый / Х. Корнелиус, Ш. Фэйр. М., 1992.

Кэмпбелл, Д. Реалистическая теория группового конфликта // Психологические механизмы регуляции социального поведения / Д. Кэмпбелл. М., 1979.

Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / У. Мастенбрук. М., 1996.

Морозова, Л. А. Теория государства и права / Л. А. Морозова. М., 2010.

Немов, Р. С. Психология : в 3 кн. / Р. С. Немов. М. : Просвещение, 1995.

Петровская, Л. А. О понятийной схеме анализа конфликта // Теоретико-методологические проблемы социальной психологии / Л. А. Петровская. М., 1977.

Прикладная конфликтология : хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. М. : АСТ, Мн. : Харвест, 2003.

Путилин. Б. Г. Международный конфликт (проблемы теории) / Б. Г. Путилин. М., 2002.

Резникова, Т. Международный конфликт : причины, формы проявления и характер развития / Т. Резникова. М., 2002.

Рыжов, О. Политические конфликты / О. Рыжов. М., 1998.

Скотт, Дж. Конфликты, пути их преодоления / Дж. Скотт. Киев, 1991.

Собчик, Л. Н. Диагностика межличностных отношений / Л. Н. Собчик. М., 1990.

Соколов, С. В. Социальная конфликтология / С. В. Соколов. М., 2001.

Социальная конфликтология / под ред. А. В. Морозова. М., 2002.

Степанов, Е. И. Конфликтология переходного периода / Е. И. Степанов. М., 1996.

Тернер, Дж. Теория конфликта / Дж. Тернер. М., 1985.

Уткин, Э. А. Конфликтология. Теория и практика / Э. А. Уткин. М., 1998.

Фельдман, Д. М. Конфликты в мировой политике / Д. М. Фельдман. М., 1997.

Фельдман, Д. М. Политология конфликта / Д. М. Фельдман. М., 1998.

Фишер, Р. Путь к согласию, или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. М., 1990.

- Франкл, В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. М., 1990.
- Фрейд, З. Психология бессознательного / З. Фрейд. М., 1989.
- Фрейд, З. Психология Я и защитные механизмы / З. Фрейд. М., 1993.
- Фрейд, З. Введение в психоанализ : лекции / З. Фрейд. М., 1989.
- Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм. М., 1994.
- Хантингтон, С. Столкновение цивилизаций? // Полис, 1994. № 1.
- Хасан, Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность / Б. И. Хасан. Красноярск, 1996.
- Хасан, Б. И. Конструктивная психология конфликта / Б. И. Хасан. СПб. : Питер, 2003.
- Хорни, К. Ваши внутренние конфликты / К. Хорни. СПб., 1997.
- Чумиков, А. Н. Управление конфликтами / А. Н. Чумиков. М., 1995.
- Шаленко, В. Н. Конфликты в трудовых коллективах / В. Н. Шаленко. М., 1992.
- Шейнов, В. П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В. П. Шейнов. Минск, 1996.
- Юридическая конфликтология / под ред. В. Н. Кудрявцева. М. : Институт государства и права РАН, 1995.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i>	3
Глава 1. Конфликтология как наука	5
1. История конфликтологии и эволюция отражения конфликта в науке, религии и искусстве.....	5
2. Характеристика конфликтологии как научной дисциплины.....	15
Глава 2. Введение в общую теорию конфликта	24
1. Структура и функции конфликта.....	24
2. Причины возникновения конфликта.....	32
3. Динамические показатели конфликта.....	43
4. Фазы динамики конфликта.....	47
Глава 3. Управление конфликтом	53
1. Понятие управления конфликтом.....	53
2. Характеристика завершения конфликта.....	55
3. Стратегии разрешения конфликта.....	57
4. Тактики завершения конфликта.....	62
5. Алгоритм управления конфликтом.....	64
Глава 4. Межличностные и семейные конфликты	66
1. Сущность и содержание межличностного конфликта.....	66
2. Динамика межличностного конфликта и его разрешение.....	72
3. Понятие семейного конфликта и способы его разрешения.....	76
4. Особенности конфликтов между родителями и детьми.....	83
Глава 5. Социально-психологические основы внутриличностных конфликтов	86
1. Подходы к пониманию внутриличностного конфликта.....	86
2. Основные виды внутриличностных конфликтов.....	90
3. Последствия внутриличностных конфликтов.....	94
4. Способы разрешения внутриличностных конфликтов.....	100
Глава 6. Организационные и трудовые конфликты	102
1. Социально-психологическая характеристика конфликта в организации.....	102
2. Организационный конфликт.....	110
3. Трудовой конфликт.....	114
4. Управление конфликтом в организации.....	124
Глава 7. Этнонациональный конфликт и его специфика	126
1. Понятие «этноса» и «нации».....	126
2. Структура и содержание этнонациональных конфликтов.....	132
3. Динамика и типология этнонациональных конфликтов.....	151

4. Формы протекания и способы урегулирования этнонациональных конфликтов	157
5. Правовые основы предупреждения и разрешения этнонациональных в Российской Федерации.....	162
Глава 8. Религиозные конфликты и основные пути их разрешения	164
1. Религия и межконфессиональные отношения как источник конфликта	164
2. Структура, содержание и причины религиозных конфликтов	172
3. Классификация религиозных конфликтов и пути их урегулирования	181
Глава 9. Межгосударственные конфликты	186
1. Международные отношения и внешнеполитический интерес государства как основа межгосударственных конфликтов	186
2. Динамика и типология межгосударственных конфликтов	193
3. Формы и методы предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов	198
4. Политико-правовые средства предотвращения и урегулирования межгосударственных конфликтов	202
Глава 10. Политический конфликт	210
1. Сущность и содержание политического конфликта	210
2. Типология политических конфликтов	215
3. Современные технологии предотвращения политических конфликтов	218
Глава 11. Конфликты в сфере управления	221
1. Понятие управления и его виды	221
2. Природа и виды конфликтов в сфере государственного управления	226
3. Природа, сущность и специфика организационно-управленческих конфликтов	237
4. Типология организационно-управленческих конфликтов и способы их урегулирования	245
Глава 12. Проблемы конфликта в современных правовых отношениях	249
1. Подходы к пониманию, типология и динамика юридических конфликтов	249
2. Урегулирование юридических конфликтов	255
Литература	265

ЗЕЛЕНКОВ Михаил Юрьевич
СОЦИАЛЬНАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ
(базовый курс)

Учебное пособие

Изд. заказ 37	Бумага офсетная	Тираж 200 экз.
Подписано в печать 18.10.2011	Печать трафаретная	Цена договорная
Усл. печ. л. 17	Уч.-изд. л. 14	Формат 60x84/16

127994, Москва, А — 55, ул. Образцова, 9, стр. 9.