
СОЦИАЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ, ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ

УДК 371

З.А. Аджиева

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрена специфика социальных конфликтов. Показаны причины их возникновения в современном обществе, позитивные и негативные функции социальных конфликтов. Автор рассматривает количественные и качественные индикаторы социальной напряженности, основные стадии развития социальных противоречий и пути разрешения социальных конфликтов.

Ключевые слова: социальный конфликт, социальная напряженность, индикаторы социальной напряженности, функции социальных конфликтов.

Zareta Adzhieva

THE SPECIFICITY OF SOCIAL CONFLICTS AND WAYS OF THEIR PERMISSION

Annotation. The article considers the specificity of social conflicts. The causes of their occurrence in modern society; positive and negative functions of social conflict. The author considers quantitative and qualitative indicators of social tension; main stages in the development of social contradictions and ways of resolving social conflicts.

Keywords: social conflict, social tensions, the indicators of social tension, the functions of social conflict.

Развитие социума, как правило, всегда содержит потенциальные конфликты, но управление этими конфликтами с целью оптимизации взаимоотношениями между субъектами снимает возможность перехода потенциального конфликта в открытую ее форму. Наличие разнообразия в современном обществе требует оптимизации и регуляции отношений между социальными субъектами. Экологические, техногенные, демографические, продовольственные, энергетические и другие проблемы в настоящее время приобретают глобальный характер и их разрешение требует участия большинства государств. Но в то же время, в повседневной социальной жизни человек постоянно сталкивается с конфликтами, которые касаются непосредственного его. В этой связи большую роль в обществе выполняют социальные работники, которые непосредственно участвуют в разрешении социальных конфликтов и проблем.

Социальная проблема – это ситуация, требующая решения, для которой нет знаний или средств. Проблема возникает как результат осознания недостаточности средств для ее разрешения [4]. Социальные проблемы могут касаться интересов отдельных или нескольких социальных систем. Согласно исследованиям, выполненным в рамках теории человеческих потребностей, одной из основных причин возникновения и развития социальных конфликтов, является ограниченное количество ресурсов на Земле. При этом повсеместно наблюдается или полное или частичное неудовлетворение потребностей человека. Это во многом приводит к тому, что человек не может быть активным и полноправным субъектом социального процесса [4].

Конфликты являются одним из условий развития самого субъекта, социальных систем и отношений. Однако, признав наличие конфликтов как условия развития социума, необходимо учитывать, что его возникновение не является неизбежным. Рассмотрим функции социального конфликта, которые делятся на позитивные и негативные (см. табл. 1).

Позитивные и негативные функции социальных конфликтов

Позитивные функции социального конфликта	негативные функции социального конфликта
<ul style="list-style-type: none"> – <i>оптимизация</i> – восстановление оптимального равновесия во взаимоотношениях, в возможностях развития и эффективного функционирования социальных субъектов (индивида, группы, систем и организаций); – <i>интеграция и стабилизация</i> – интеграция и стабилизация при укреплении тенденции устойчивого развития социальных субъектов; – <i>информационно-сигнальная</i> функция – определение полей напряжения, неблагополучия, рассогласования целей, интересов; – <i>инновационная</i> функция – разрешение противоречий социального субъекта, переход к новому состоянию, установление новой системы отношений или координация элементов старой с целью их адаптации к изменившимся условиям 	<ul style="list-style-type: none"> – <i>истощение</i> материальных и духовных ресурсов, жизненных сил социальных субъектов, систем, организаций; – <i>разрушение</i>, уничтожение полное либо отдельных элементов социальных систем, организаций, а также изоляция либо подавление субъектов конфликта; – <i>деформация</i> отношений между субъектами, самими системами, временное нарушение стабильности, развития, социального изменения как отдельного субъекта, так и социальной системы в целом

Показателем наличия потенциального конфликта является социальная напряженность. Одним из основных *количественных индикаторов* социальной напряженности является увеличение числа дестабилизирующих факторов в процессе функционирования социальной системы, увеличение периода действия деструктивных форм отношения между субъектами и системами. *Качественные индикаторы* социальной напряженности свидетельствуют об изменениях в содержании отношений между субъектами в содержательных характеристиках самих субъектов, которые характеризуются переходом от конструктивных форм разрешения проблем к деструктивным. При этом напряженность можно рассматривать как результат рассогласования интересов и потребностей граждан. Она сопровождается появлением дестабилизирующих факторов, которые свидетельствуют о происходящих несбалансированных изменениях.

Социальный конфликт является результатом и условием изменений как социальной системы в целом, так и отдельных субъектов и отношений между ними. На основе анализа психолого-педагогической литературы [3; 5] можно выделить следующие основные причины конфликтов: общие и частные (см. табл. 2).

Частные причины непосредственно связаны с конкретным видом конфликта. Причины конфликтов обнаруживают себя в конкретных конфликтных ситуациях, устранение которых является необходимым условием разрешения конфликтов. Это могут быть проблемы, охватывающие социально-экономическую, социально-политическую, духовную или собственно социальную сферу жизнедеятельности.

Для социальной работы особую значимость приобретают личностные проблемы, возникающие в процессе взаимодействия и взаимовлияния личности и социальной среды. К социальной среде относят все факторы, которые мотивируют или блокируют защиту социальных интересов личности, реализацию ее потребностей. Одним из важнейших условий решения социальной проблемы является ее точное формулирование. Главным требованием к формулированию социальной проблемы является ее обоснованность. Проблема должна вытекать из реальных потребностей и предпосылок. Отсутствие связи с реальными практическими или теоретическими потребностями делает проблему наду-

манной или несущественной. Решение социальной проблемы сводится в конечном счете к разрешению имеющегося внутреннего или внешнего противоречия.

Таблица 2

Общие и частные причины социальных конфликтов

Общие причины	Частные причины
<ul style="list-style-type: none"> – социально-политические и экономические причины, связанные с социально-политической и экономической ситуацией в стране; – социально-демографические причины, отражающие различия в установках и мотивах людей, обусловленные их полом, возрастом, принадлежностью к этническим группам; – социально-психологические причины, отражающие взаимоотношения в социальных группах, коллективные мнения, лидерство, групповые мотивы и т. д.; – индивидуально-психологические причины, отражающие психологические особенности личности (способности, темперамент и др.) 	<ul style="list-style-type: none"> – различия в производственном коллективе, фирме и др. месте работы в целях, ценностях, средствах достижения целей; – нарушение трудового законодательства со стороны администрации; – неудовлетворенность условиями профессиональной деятельности; – нарушение служебной этики; – ограниченность ресурсов; – неудовлетворительные коммуникации (на предприятии, компании, фирме)

Социальное противоречие – это взаимодействие взаимоисключающих сторон или тенденций в социальной жизни, взаимодействие противоположностей. Оно является прежде всего результатом несовпадения интересов людей или социальных групп в их совместной жизнедеятельности [5]. Развитие противоречий проходит следующие стадии (см. табл. 3).

Таблица 3

Основные стадии развития социальных противоречий

Стадия тождества	Стадия существенных различий	Стадия противоположностей	Стадия конфликта
характеризуется потенциальной возможностью возникновения противоречия несущественных различий	несущественные различия перерастают в существенные	характеризуется перерастанием существенных различий во взаимоотнощающие противоположности	взаимоотношения сторон достигают крайней степени обострения и перерастают в открытое противоборство

Если рассматривать социальные противоречия на личном уровне, то можно отметить следующее. Как правило, любая личность в процессе жизнедеятельности вступает в супружеские и семейные отношения, во взаимоотношения с родителями, родственниками, детьми, друзьями и товарищами, с коллективом и различными объединениями, общественными организациями и, наконец, с обществом в целом. В процессе этих взаимоотношений в силу объективно имеющих личностных различий в потребностях, интересах и степени их реализации могут возникать проблемы.

Основными фазами конфликта являются: начальная фаза; фаза подъема; пик конфликта; фаза спада. Важно помнить, что фазы конфликта, особенно когда противоречия до конца не разрушаются, могут повторяться циклически. Взаимосвязь фаз и этапов конфликта, а также возможности по его разрешению отражены в таблице 4.

Личностная проблема – это, по сути, столкновение между притязаниями, потребностями человека и степенью их удовлетворения. Такое столкновение может носить материальный или духов-

ный, физиологический или нравственный, социальный или психологический, производственный или бытовой, а иногда и смешанный характер.

Таблица 4

Взаимосвязь фаз и этапов конфликта и возможности их разрешения

Фаза конфликта	Этап конфликта	Возможности разрешения конфликта, %
<i>Начальная фаза</i>	Возникновение и развитие конфликтной ситуации; осознание конфликтной ситуации.	90
<i>Фаза подъема</i>	Начало открытого конфликтного взаимодействия	45
<i>Пик конфликта</i>	Развитие открытого конфликта	Менее 5
<i>Фаза спада</i>	-	Около 20

Источник: [2].

Завершение конфликта заключается в переходе от конфликтного противодействия к поиску решения проблемы и прекращению конфликта по любым причинам. Данная стадия может наступить, минуя конфликтное взаимодействие.

Конфликты, возникающие между индивидами в группе, разрешаются преимущественно двумя методами: методом убеждения и методом принуждения.

Метод убеждения связан с поиском компромиссов и взаимовыгодных решений. Основное средство при реализации этого метода является убедительная аргументация своих предложений, парирование контрдоводов другой стороны. При этом поиск возможностей и путей достижения компромисса является решающим при использовании данного метода.

Метод принуждения предполагает осуществление насильственных действий одного субъекта над другим. В зависимости от сложившейся ситуации конкретный метод принуждения может быть эффективен, в частности, если необходимо пресечь опасные для общества, индивида действия одной из сторон. Форма запрета, принуждения в ряде случаев может быть нужна для оказания помощи слабому человеку и т. д.

Обращаясь к проблеме регуляции и разрешения конфликтов в процессе социальной работы необходимо обратить внимание на внутриличностный и межличностный конфликты, а также конфликт индивид-общество, индивид-социальная группа [4].

Разрешение конфликта представляет собой многоступенчатый процесс. Он включает в себя следующие последовательные действия:

- анализ и оценка конфликтной ситуации;
- выбор способа разрешения конфликта;
- формирование плана действий по разрешению конфликта;
- реализация выбранного плана действий;
- оценка эффективности своих стратегий по разрешению конфликта.

С точки зрения Ч. Дарендорфа [1], успешное урегулирование конфликтов определяют следующие факторы:

- согласие сторон относительно соблюдения определенных правил игры, налаживание эффективных коммуникаций между ними.
- признание участниками самого факта 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 его причин.

По завершении конфликта целесообразно: проанализировать ошибки в собственном поведении; обобщить полученные знания и опыт решения проблемы; попытаться нормализовать отношения с недавним участником; снять дискомфорт (если он возник) в отношениях с окружающими; минимизировать отрицательные последствия конфликта в собственных состояниях, деятельности и поведении.

Библиографический список

1. Дарендорф, Ч. Современный социальный конфликт / Ч. Дарендорф. – М. : РОССПЭН, 2002. – 288 с. – ISBN 5-8243-0370-3.
2. Зарипова, И. Р. Конфликтология в социальной работе : учебно-методическое пособие / И. Р. Зарипова. – Казань : Изд-во Казан. гос. технол. ун-та, 2008. – 87 с. – ISBN 978-5-7882-0723-0.
3. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе : учеб. пособие / Е. Г. Сорокина. – М., 2009. – 208 с. – ISBN 978-5-7695-4937-3.
4. Сулимова, Т. С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов : учебное пособие для студентов / Т. С. Сулимова. – М., 1996. – 171 с. – ISBN 5-89112-014-3.
5. Технология социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. И. Г. Зайнышева. – М. : ВЛАДОС, 2002. – 240 с. – ISBN 5-691-00523-5.