

Владимирский государственный университет

С. А. ЗУБКОВ

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

**Учебное пособие для студентов направлений подготовки
49.03.01 – Физическая культура,
39.03.01 – Социология, 43.03.01 – Сервис**

Владимир 2024

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

С. А. ЗУБКОВ

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Учебное пособие для студентов направлений подготовки
49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология,
43.03.01 – Сервис

Электронное издание



Владимир 2024

ISBN 978-5-9984-2033-7

© Зубков С. А., 2024

УДК 314.48
ББК 60.524

Рецензенты:

Доктор философских наук, доцент
профессор кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Владимирского юридического института Федеральной службы исполнения
наказаний (ВЮИ ФСИН России)

А. С. Тимошук

Доктор философских наук, профессор
зав. кафедрой журналистики, рекламы и связей с общественностью
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых

Ж. В. Латышева

Зубков, С. А. Конфликтология [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов направлений подготовки 49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология, 43.03.01 – Сервис / С. А. Зубков ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2024. – 247 с. – ISBN 978-5-9984-2033-7. – Электрон. дан. (1,66 Мб). – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel от 1,3 ГГц ; Windows XP/7/8/10 ; Adobe Reader ; дисковод CD-ROM. – Загл. с титул. экрана.

Содержит материал, посвященный истории конфликтологии, рассмотрены классификация конфликтов, теоретические механизмы возникновения и развития конфликтов, вопросы управления ими, а также проблемы динамики конфликтов в спортивной деятельности.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология, 43.03.01 – Сервис.

Рекомендовано для формирования профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО.

Библиогр.: 13 назв.

ISBN 978-5-9984-2033-7

© Зубков С. А., 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Тема 1. СТАНОВЛЕНИЕ И ПРЕДМЕТ КОНФЛИКТОЛОГИИ.....	7
<i>Вопросы и задания</i>	59
Тема 2. ОБЩАЯ ТЕОРИЯ КОНФЛИКТА	59
<i>Вопросы и задания</i>	78
Тема 3. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ И ИХ РОЛЬ В ОБЩЕСТВЕ.....	79
<i>Вопросы и задания</i>	94
Тема 4. СТРУКТУРА КОНФЛИКТА И ОСНОВНЫЕ СТАДИИ ЕГО ПРОТЕКАНИЯ	95
<i>Вопросы и задания</i>	100
Тема 5. ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ИХ ПРИЧИНЫ, РАЗНОВИДНОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ	101
<i>Вопросы и задания</i>	133
Тема 6. СОЦИАЛЬНО-ГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ, ВИДЫ И СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ.....	134
<i>Вопросы и задания</i>	160
Тема 7. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ	161
<i>Вопросы и задания</i>	174
Тема 8. ПРОЦЕСС РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ. ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ	175
<i>Вопросы и задания</i>	193
Тема 9. КОНФЛИКТЫ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	194
<i>Вопросы и задания</i>	241
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	243
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	246

ВВЕДЕНИЕ

Для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология, 43.03.01 – Сервис, дисциплина «Конфликтология» особенно актуальна. Цель ее изучения – осмысление основных проблем и подходов в области конфликтологии, повышение уровня гуманитарной культуры и общего уровня образования.

Благодаря методологическим, теоретическим и прикладным основам в области конфликтологии становится возможным решение важных задач в управлении, разрешении и предотвращении конфликтов в самых разных контекстах – от личных и семейных отношений до профессиональных и международных взаимодействий. Осмысление и применение эффективных методов конфликтологии помогает уменьшать негативные последствия конфликтов, способствует построению здоровых коммуникативных отношений и укрепляет социальную стабильность.

Структура издания отражает основные разделы и проблематику конфликтологии как науки и включает: положение конфликтологии в системе научного знания и ее этимологию; историю конфликтологии; общую теорию конфликта; структуру конфликта и основные стадии его протекания; внутриличностные конфликты (причины, разновидности и социальная роль); социально-групповые конфликты (причины, виды и социальная роль); теорию и практику прогнозирования и предупреждения социальных конфликтов; процесс разрешения конфликтов и поведение человека в конфликтной ситуации; конфликты на различных уровнях социальной системы.

Конфликтология (от лат. *conflictus* – столкновение, разногласие и греч. *logos* – учение) занимает важное положение в структуре гуманитарного знания, имеет многочисленные междисциплинарные связи с другими науками. Это наука, изучающая проблематику противоречий, споров, разногласий между людьми и социальными группами.

История конфликтологии уходит в глубь веков – в античный мир и древние восточные цивилизации. Ряд важных концепций конфликтологии создается в эпоху Ренессанса и Нового времени. Основ-

ной прорыв и бурное развитие конфликтологии отмечаются в Новейшее время, когда образуются не только отдельные школы, но и специальные дисциплины, входящие в систему знаний конфликтологии.

Общая теория конфликта включает в себя изучение механизмов возникновения, развития и разрешения конфликтов в различных сферах человеческой деятельности. Теоретические основы конфликтологии состоят из социологических, психологических, политических, экономических и других аспектов.

Структура конфликта отражает весь спектр противоречий между сторонами, которые могут быть вызваны различиями в интересах, ценностях, статусах, доступе к ресурсам или власти.

Последовательность стадий развития конфликта такова: сначала предконфликтная стадия (конфликтная ситуация, появление инцидента), затем возможен переход в стадию конфликта и его углубление, в завершение – послеконфликтная стадия и завершение конфликта.

Стратегия управления конфликтами направлена на деэскалацию, разрешение конфликтных противоречий. Разрешение конфликта базируется на практических подходах медиации, переговоров, арбитража, на судебных разбирательствах и других методах деэскалации конфликта.

Профилактические меры в конфликтологии состоят в правильном прогнозируемом видении причин и динамики конфликтов, которые способствуют разработке стратегий для предотвращения возникновения конфликтов или эскалации.

Типизация конфликтологии значительна и многообразна. Основная классификация конфликтов базируется на понимании биосоциальной природы человека. В рамках данного подхода различия основаны на характерах участников. Выделяются внутри личностный, межличностный, межгрупповой, межорганизационный конфликты. Подробные характеристики перечисленных разновидностей конфликтов составляют канву пособия.

Другой значимой классификацией считается классификация конфликтов на основе различных уровней социальной системы. Среди них выделены и рассмотрены в пособии: конфликт общества и природы; экономические конфликты; споры о справедливости; трудовые конфликты; массовые беспорядки и феномен толпы; классовая борьба и конфликт социального планирования; политические конфликты; власть в контексте конфликта; межэтнические конфликты; межконфессиональные конфликты; военные конфликты; социально-

бытовые конфликты; семейные конфликты; педагогические конфликты; конфликты в сфере спорта.

Теоретические и методологические основы пособия базируются на исследованиях российских авторов в области конфликтологии. Среди них выделяются: А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский, А. И. Шипилов, С. М. Емельянов, А. С. Кармин, Н. И. Леонов, М. В. Меткин. Опора в психологических концепциях конфликтологии основывается на взглядах Н. В. Гришиной. Корреляция проблем конфликтологии с физической культурой и спортом осуществляется на основе трудов Н. Л. Ильиной, Ю. А. Мельникова, А. В. Пушкарева.

Каждая из девяти тем пособия содержит материал, раскрывающий тот или иной аспект исторических, теоретических и прикладных принципов конфликтологии в спортивной деятельности. Приведенные после каждой темы вопросы и задания являются основой для обсуждения на лекционных и семинарских занятиях по дисциплине.

Таким образом, материал пособия позволяет подчеркнуть значимость проблем конфликтологии в жизни каждого человека и каждого специалиста в области физической культуры и спорта.

Важно понимать, что способность управлять конфликтами позволяет найти нужные ключи к сути человеческих отношений, стать на путь устойчивого развития и гармоничного сосуществования.

Тема 1. СТАНОВЛЕНИЕ И ПРЕДМЕТ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Содержание:

1. Конфликтология как наука.
2. Методы конфликтологии.
3. История конфликтологии как науки.
4. Современные подходы в конфликтологии.
5. Отечественная конфликтология.
6. Конфликтология в истории Олимпийских игр.

1. Конфликтология как наука. Методы конфликтологии

Этимология науки конфликтологии такова. Конфликтология (от лат. *conflictus* – столкновение, столкновение противоположных интересов, взглядов; серьезное разногласие, острый спор и греч. *logos* – учение) – учение о конфликтах.

Конфликтология – социально-гуманитарная дисциплина, изучающая природу, причины, типологию и динамику конфликтов, методы их предупреждения и способы разрешения.

Конфликтология является системой знаний о закономерностях, генезисе и развитии конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими.

Как характерная составляющая часть социально-гуманитарного блока дисциплин конфликтология возникла, формировалась и развивается в настоящее время в тесной связи с другими учениями о человеке и обществе: социальной философией, социологией, психологией, политэкономией, историей, правом, этикой, рядом других наук.

Практический выход конфликтологии опирается на стремление людей справиться со своими внутренними противоречиями, разногласиями и ссорами, желанием избежать дисгармонии.

Знания и умения в области конфликтологии позволяют распознавать конфликты, принимать надлежащие меры для их профилактики и разрешения. Конфликтология в своей основе даёт важные ключи к решению сложных социальных ситуаций, находить наиболее эффективные способы воздействия на поведение людей, так или иначе вовлечённых в конфликтное противоборство.

Конфликтология — это междисциплинарная наука, занимающаяся изучением конфликтов в различных сферах человеческой деятельности, включая межличностные, социальные, политические и международные уровни. Она интегрирует знания и методы из социологии, психологии, политологии, антропологии, истории и других

наук для анализа причин конфликтов, их динамики и последствий, а также методов их разрешения и предотвращения.

2. Методы конфликтологии

Конфликтология, являясь относительно молодой наукой, опирается для изучения конфликта на методики, разработанные в других отраслях знаний, изучающих конфликтное взаимодействие. Выделяются целые группы методов, часть из которых являются общенаучными.

Первая группа – качественные методы исследования, которые еще называют общими методами научного познания. Они включают анализ, синтез, дедукцию и др. Учитывая многомерность и противоречивость социального конфликта, общенаучные методы позволяют выходить на новый уровень знаний о нем.

Одним из ведущих методов в научных исследованиях является анализ. Он позволяет разложить изучаемый предмет на элементы, выделить искомые признаки предмета. В конфликтологии он вычленяет структурные элементы конфликта, что позволяет рассматривать их в отдельности, выявить связи между ними. При синтезе мы имеем дело с объединением элементов предмета и его свойств, выделенных в результате анализа, и предмет представляет собой уже единое целое.

Синтез позволяет раскрыть место и роль элементов конфликта в единой системе.

Еще одним распространенным методом является индукция. Индуктивный метод предполагает движение мысли от частных фактов к общему выводу. Благодаря индукции раскрываются общие закономерности конфликта, когда результаты изучения отдельных фрагментов индуктивно обобщаются.

Дедуктивный метод заключается в переходе от общего к частному. На основе этого метода возможен переход от общих знаний о конфликте к конкретному, но уже обогащенному знанием более общих посылок.

Обобщение заключается в выявлении свойств, связей и отношений конфликта, которые характеризуют не отдельно взятый конфликт, а целый класс однородных в данном отношении конфликтов. На основе обобщения вычленяется единичное, то, что свойственно только этой конфликтной ситуации, и общее, что присуще целому ряду конфликтов. Обобщение используется в большинстве научных дисциплин, изучающих конфликт.

Сравнительный метод состоит в сопоставлении ряда аспектов конфликта и выяснении сходства или различия их проявлений в различных конфликтах. Благодаря этому методу устанавливаются различия в параметрах конфликта, на основе чего появляется возможность лучшего контроля над конфликтными процессами.

Анализ деятельности предполагает управление конфликтом через анализ влияния конфликтной ситуации на процесс и результаты деятельности оппонентов.

Анализ поведения выявляет детальные характеристики поведенческих актов оппонентов в конфликтной ситуации.

Математическое моделирование основывается на понимании конфликтов с помощью их реальных или идеальных математических моделей. Под моделью подразумевается система объектов или знаков, которая воспроизводит ряд существенных свойств системы-оригинала.

Вторая группа методов конфликтологии основывается на принципе сбора данных. Среди них выделяются такие.

Анализ документов широко применяется в социологии и психологии для всестороннего понимания конфликтов на основе имеющихся документов.

Благодаря методу наблюдения за конфликтом происходит целенаправленный, организованный, непосредственный процесс восприятия и фиксирования конфликтных событий. Этот метод широко используется для исследования конфликтов различного уровня от внутриличностного до межгосударственного.

Эксперимент, как ведущий эмпирический метод предполагает активное воздействие на ситуацию со стороны исследователя-конфликтолога, осуществляющего планомерный и активный контроль за одной или несколькими переменными и фиксацию происходящих изменений в изучаемом явлении.

Опрос ставит испытуемого перед выбором согласиться или не согласиться с содержанием определенного набора предложений, подготовленных в виде стандартизированной анкеты. В конфликтологии применяются анкетирование, беседы, массовые и экспертные опросы.

Социометрия ставит акцент на оценке коммуникации и межличностных эмоциональных связей, в том числе степени их напряженности. Модульный социотест оценки межличностных взаимоотношений и конфликтов создан на базе идей социометрии и особенно широко

применяется для изучения конфликтных явлений и дает возможность раскрыть взаимоотношения персонала комплексно.

Тестирование, как психологическая методика, позволяет оценить степень межличностной конфликтности, фиксацию величины выраженности качеств, свойств и состояний, характеризующих градус конфликтности личности.

Третья группа подходов изучения конфликтов основывается на философской диалектике исторического и логического.

Исторический метод в большинстве своем используется в политологических и исторических исследованиях конфликтов. Он заключается в изучении временных характеристик развития конфликта, начиная от возникновения и заканчивая его завершением. Исторический метод сосредотачивает внимание исследователя на конкретных условиях и обстоятельствах, в которых зародился конфликт, понимание роли личностей, социальных групп в его развитии и выявление через анализ примеров форм завершения аналогичных конфликтов.

Логический метод позволяет объединению средств и способов логического описания и объяснения конфликтов и основан на формах мышления и законах диалектической и формальной логики. Применение логических средств при описании и объяснении конфликтов дает возможность выявить погрешности при определении направлений их предупреждения, реализовать логически правильную процедуру разрешения конфликта. Диалектическая взаимосвязь исторического и логического направлена на целостное и рациональное понимание проблемы конфликтов [9].

Конфликтология, как дисциплина опирается на различные методики для анализа, понимания и разрешения конфликтов. Кроме уже раскрытых ранее методов в конфликтологии выделяются такие, которые находятся в зависимости от контекста конфликта, участвующих сторон и желаемых результатов. Среди этих методов управления конфликтами выделяют следующие:

Медиация – это оказание помощи, со стороны нейтрального третьего лица - (медиатора) сторонам конфликта в том, чтобы найти взаимоприемлемое решение. Медиатор не берет на себя ответственность в принятии решений, а помогает сторонам обсудить проблемы и разработать свои собственные решения.

Переговоры – это непосредственный предметный диалог между сторонами для достижения соглашения. Успешные переговоры требуют ярко выраженных природных коммуникативных навыков,

включая активное слушание, ясное раскрытие собственных потребностей и готовность к компромиссам.

Арбитраж предполагает привлечение третьей, обычно официально уполномоченной стороны (арбитра), которая создает условия и прилагает усилия к разрешению конфликта после изучения аргументов обеих сторон. Арбитр отличается от медиатора использовать весь свой арсенал средств, в том числе, право принимать обязательные решения.

Консультации состоят в обращении к консультанту (специалисту), обладающему должными навыками и способностями, на основе которых он может предложить советы или рекомендации по решению конфликта. Этот метод обычно используется в организационных и корпоративных конфликтах.

Тренинги и обучение по управлению конфликтами и обучение способны оказать значительную поддержку участникам развить навыки, столь значимые для эффективного разрешения конфликтов, включая коммуникацию, переговоры, управление стрессом и эмоциональный интеллект.

Фасилитация основывается на использовании техник, которые помогают эффективному сотрудничеству в группе или команде их плодотворной совместной работе и достижению общих целей, и минимизированию конфликтов. Фасилитатор оказывает помощь участникам обсуждения в процессе сосредоточения на задачах и, тем самым, значительно облегчает взаимодействие в коллективной деятельности.

Процессные консультации как метод, который опирается на анализ и модификацию процессов в организации для минимизации структурных конфликтов. Процессные консультации придают значение изменению коммуникационных каналов, процедур принятия решений или структуры управления.

Применение информационных технологий в сфере конфликтологии важно для сбора данных, мониторинга и анализа конфликтов, помогает организациям лучше понимать причины конфликтов и разрабатывать стратегии для их предотвращения и разрешения.

Подробное изложение и применение, вышеперечисленных методов конфликтологии требует необходимости в связи с их большой актуальностью и популярностью в использовании с целью управления конфликтами.

Медиация как значимый метод управления конфликтами, является формой альтернативного разрешения споров, при которой нейтральное третье лицо, медиатор, оказывает содействие сторонам конфликта в нахождении взаимоприемлемого решения. Медиация заключается в принципах добровольности, конфиденциальности, нейтральности и активного участия всех сторон. Главное целеполагание медиации — помочь сторонам достигнуть соглашения, которое удовлетворит интересы каждой из них. Данный метод является очень популярным в процессе урегулирования конфликтов и широко применяется в различных сферах, включая семейные споры, трудовые конфликты, деловые разногласия и международные споры.

Ведущими принципами медиации являются:

Добровольность заключается в том, что участие в медиации основано на добровольном согласии всех сторон. Согласно принципу добровольности, каждый участник может в любой момент прекратить процесс.

Конфиденциальность состоит в обсуждении в процессе медиации конфиденциальной информации. Сам медиатор и все участники договариваются не разглашать информацию, обсуждаемую во время публичных дебатов.

Медиатор также следует принципу нейтральности, то есть не имеет личных интересов в результате медиации и сохраняет нейтралитет, не поддерживая интересы одной из сторон.

Кроме того, стороны самостоятельно создают и согласовывают условия окончательного соглашения, то есть следуют принципу самоопределения сторон. При этом функция медиатора заключается лишь в помощи общению, а не навязыванию своей позиции.

Как происходит сам процесс медиации?

В начале идет вводная фаза, при которой медиатор объясняет правила и процедуру взаимодействия сторон, определяет рамки конфиденциальности и просит разрешения на согласие сторон в своем участии.

Затем следует сбор информации, когда сам медиатор выслушает каждую сторону и оказывает содействие в четкой формулировке позиций сторон и определяет основные моменты разногласий и интересов.

Потом формулируются интересы сторон, это происходит, когда после озвучивания фактов и выражения эмоций и чувств, медиатор помогает сторонам определить их базовые интересы и нужды.

Далее следует этап генерации опций, когда стороны с помощью медиатора разрабатывают возможные варианты решений, исследуя альтернативы и оценивая их возможные последствия.

Потом идут переговоры, когда с помощью медиатора стороны обсуждают предложенные решения, модифицируют их и двигаются к соглашению.

Итогом всего процесса является соглашение. С тем случае, если стороны приходят к согласию, медиатор помогает сформулировать окончательное соглашение, которое фиксируется в письменной форме.

Каковы преимущества медиации?

Важным плюсом медиации, является сохранение отношений. Медиация позволяет сохранить и улучшить взаимоотношения между сторонами, что жизненно важно и необходимо в семейных и деловых отношениях.

Также сильной стороной медиации является гибкость и конфиденциальность. Медиация дает возможность сторонам контролировать процесс и результат, что обеспечивает более высокий уровень удовлетворенности и конфиденциальности.

Существенным плюсом применения медиации служит экономия времени и ресурсов. Медиация часто занимает меньше времени и стоит дешевле, чем судебные разбирательства.

Перечислив принципы, этапы и преимущества медиации, следует отметить, что этот метод конфликтологии является эффективным инструментом для разрешения различных видов конфликтов, предоставляя сторонам возможность достичь взаимоприемлемого и устойчивого решения.

Важной детализацией методологии конфликтов является раскрытие метода переговоров.

Переговоры – один из ведущих методов управления конфликтами, который используется для разрешения разногласий и достижения соглашения между двумя или более сторонами. В эту методику входит общение, обмен информацией и обсуждение для выработки компромиссного решения, которое удовлетворяло бы интересы всех участников конфликта. Переговоры широко применяются в самых разных областях, включая уровень международной дипломатии, деловых взаимоотношений и семейных споров.

Каковы базовые принципы переговоров?

Одним из основных является взаимная выгода. Системообразующим принципом эффективных переговоров является стремление к решению, которое было бы выгодно для всех сторон. Этот подход психологи называют состоянием: «выигрыш-выигрыш» решений, где интересы каждой из сторон учитываются и максимально возможно удовлетворяются.

Также существенным принципом является открытость и честность. Для успешных переговоров важна открытость в общении и честность в выражении своих потребностей и ожиданий. Это помогает строить доверие между сторонами и упрощает процесс поиска компромисса.

Необходимым звеном переговоров служит подготовка. Эффективные переговоры требуют тщательной подготовки, включая анализ позиций всех сторон, возможных альтернатив и потенциальных уступок. Также важно понимать приоритеты и ценности других участников.

В переговорном процессе обязательно задействована гибкость. Важно оставаться гибким во время переговоров, быть готовым к изменению своих позиций и рассмотрению альтернативных решений.

Очень существенные навыки необходимые для успешных переговоров – это способности легко коммуницировать. Умение активно слушать, адекватно реагировать и четко выражать свои мысли критически важно в процессе переговоров.

Каковы стадии переговорного процесса?

В начале всего следует подготовка. На этом этапе стороны собирают информацию, определяют свои цели и стратегии, а также анализируют интересы и возможности других сторон.

Затем идет обсуждение. На этом этапе стороны обмениваются информацией о своих позициях и интересах, обсуждают ключевые вопросы и выявляют зоны потенциального согласия и разногласия.

Далее определяются предложения и контрпредложения, когда стороны предлагают конкретные решения и обсуждают возможные компромиссы. Этот этап может включать многократный обмен предложениями.

Потом идет достижение соглашения. В случае успешности переговоров, стороны приходят к соглашению, которое устраивает всех участников. Соглашение оформляется в письменной форме для предотвращения будущих споров.

Итогом служит реализация соглашения на практике. Последний этап включает выполнение договоренностей, достигнутых в ходе переговоров.

Итак, переговоры, как метод управления конфликтами играет ключевую роль в урегулировании конфликтов, поскольку в нем предлагается механизм для прямого и конструктивного диалога между сторонами. Этот метод позволяет участникам конфликта активно участвовать в поиске решения, что способствует более глубокому пониманию и уважению между ними и повышает вероятность долгосрочного урегулирования разногласий.

Каково значение арбитража как метода конфликтологии?

Арбитраж, как важный метод разрешения конфликтов, заключается в том, что в этом процессе стороны выбирают одного или нескольких независимых третьих лиц (арбитров), чтобы рассмотреть их спор и принять решение, которое станет обязательным для обеих сторон. Этот процесс обычно используется для разрешения коммерческих, трудовых, потребительских и международных споров. Арбитраж является более подходящим методом в таких ситуациях, где стороны желают конфиденциального и более быстрого решения по сравнению с традиционными судебными процессами.

Каковы основные положения арбитража?

Арбитраж – это всегда дело добровольное. В этом процессе стороны договариваются о передаче спора на рассмотрение арбитража добровольно, обычно это оговаривается в контрактных условиях заранее.

Всегда осуществляется выбор самих арбитров. Стороны могут самостоятельно выбирать арбитров, что позволяет им довериться экспертам, специализирующимся на конкретной области спора.

Арбитражные процедуры не являются публичными, что позволяет им выстроить и поддержать высокий уровень конфиденциальности.

Решения арбитража всегда обязательно к исполнению. Вердикт арбитра является окончательным и обязательным, исполнение которого может быть обеспечено через суд, если одна из сторон отказывается его выполнить.

Как происходит сам процесс арбитража?

В начале всего идет подача искового заявления. Процесс инициируется с подачи искового заявления, в котором излагаются основания спора и требования заявителя.

Затем следует ответ на иск, когда ответчик предоставляет ответное заявление, излагая свои аргументы и любые встречные требования.

Далее выбираются арбитры. В случае, когда арбитры не были предварительно определены, стороны выбирают арбитров в соответствии с условиями арбитражного соглашения или правилами арбитражной институции.

Потом осуществляется проведение слушаний. Менеджмент арбитров заключается в организации слушаний, на которых стороны могут представить свои доказательства, свидетелей и аргументы.

Итогом является арбитражное решение. После рассмотрения всех материалов, арбитр или арбитражная коллегия принимает решение, которое отправляется сторонам в письменной форме. Вердикт, который принимается арбитрами обычно является окончательным и не подлежит апелляции.

Каковы основные лучшие стороны арбитража?

Важное преимущество арбитража состоит в том, что этот метод обычно позволяет разрешить спор быстрее, чем судебный процесс.

Также плюсом арбитража является специализация, то есть возможность выбора арбитров с специальными знаниями в конкретной области.

Существенным положительным моментом в пользу арбитража в разрешении конфликтов является то, что арбитраж не столь дорогостоящий, он обычно стоит дешевле длительного судебного процесса.

Кроме того, плюсом арбитража является его меньшая позиция по отношению к формальностям. Процедуры арбитража менее формализованы, что делает процесс более гибким.

Есть также и некоторые недостатки арбитража.

В случае, если привлекаются на арбитраж высококвалифицированные специалисты, услуги арбитража могут быть дорогостоящими.

Также одной из трудностей арбитража являются ограниченные возможности апелляции. Окончательный вердикт арбитров сложно обжаловать, что может быть недостатком, если сторона считает решение несправедливым.

Минус арбитража состоит в риске предвзятости. Существует риск, что арбитр может быть предвзятым, особенно если нет строгого регулирования процесса выбора арбитров.

В целом, арбитраж, является ценным подходом в структуре управления конфликтами, особенно когда требуется быстрое, конфиденциальное и профессиональное разрешение споров.

В чем заключается характеристика консультации как метода конфликтологии?

Консультации представляют собой важный метод управления конфликтами, в котором одна или несколько сторон обращаются к профессиональному консультанту за помощью в решении конфликта. Консультации занимают прочное место в структуре методологии конфликтов и широко применяются в различных областях — от организационного управления до личных и семейных отношений. При помощи опытных квалифицированных консультантов сторонам оказывается необходимая помощь в понимании природы конфликта, определении коренных причин проблем и разработке стратегии для их эффективного решения.

Каковы основные принципы консультаций в конфликтологии?

Консультации характеризуются конфиденциальностью. Благодаря консультациям обеспечивается высокий уровень конфиденциальности, что позволяет сторонам открыто выразить свои чувства и мысли без опасения внешнего осуждения или последствий.

На основе нейтралитета консультант выполняет роль нейтрального и объективного посредника, не предвзято относящегося к любой из сторон конфликта.

Нацеленность на самопознание также характеризует данный метод. Ориентирование консультаций на то, чтобы помочь участникам лучше понять себя, свои ценности, убеждения и поведение, которые могут способствовать возникновению или обострению конфликта.

Принципиальным положением консультаций также является поддержка и развитие навыков деэскалации конфликтов. Консультанты способны обучать участников навыкам, необходимым для эффективного управления и разрешения конфликтов, включая коммуникативные навыки, навыки переговоров и стрессоустойчивость.

В чем заключается процесс консультаций в конфликтологии?

Все начинается с инициации, как начальной стадии, которая опирается на определение ключевых участников конфликта и установление контакта с консультантом.

Затем идет стадия оценки, когда консультант проводит интервью с участниками, чтобы собрать информацию о конфликте, включая его историю, текущее состояние и основные стороны.

Следующая важная стадия: формулировка проблемы, когда определяется ядро конфликта и основные интересы сторон. Это помогает всем участникам понять, над чем именно им нужно работать.

Далее начинается разработка плана действий. На основе собранной информации консультант оказывает помощь сторонам в разработке плана действий, который может включать различные стратегии и техники разрешения конфликта.

Новая стадия состоит в исполнении и поддержке. Консультант оказывает содействие сторонам в реализации плана, предоставляя рекомендации и поддержку на протяжении всего процесса.

Заключительная фаза процесса консультации состоит в оценке и корректировке. После осуществления начальных стратегий проводится оценка их эффективности. При необходимости план корректируется для достижения лучших результатов.

Каковы положительные черты консультаций?

Среди них выделяют гибкость. Консультации создают адаптацию к конкретным потребностям и обстоятельствам сторон.

Также положительным звеном консультаций служит повышение осведомленности. Участники конкретизируют видение проблемы под разными углами, что способствует глубокому пониманию ситуации.

Очевидным плюсом консультаций является развитие навыков. Консультации позволяют сторонам овладеть эффективными методами коммуникации и решения проблем, которые могут быть использованы в будущих конфликтных ситуациях.

Кроме того, ценностью консультаций является укрепление отношений. Процесс консультации способен содействовать улучшению или восстановлению отношений между сторонами.

Консультации в практике конфликтологии создают условия и дают возможности в разрешении конфликтов, предлагая комплексный подход к анализу и управлению конфликтными ситуациями, способствующий долгосрочному решению проблем.

В чем заключаются специфические характеристики тренингов и обучения как метода конфликтологии?

Тренинги и обучение в своей специфической методологической сути составляют метод конфликтологии, нацеленный на предотвращение конфликтов и улучшение умения участников эффективно их разрешать. Эта методика ориентирована на оснащение людей необходимыми знаниями и навыками для анализа, понимания и управления конфликтными ситуациями. Тренинги могут заключаться в различ-

ных форматах, быть представлены в формате семинаров, мастер-классов, интерактивных рабочих групп, онлайн-курсов и симуляционных упражнений. Тренинги обычно применяются в корпоративной среде, образовательных учреждениях, общественных организациях и даже в семейных консультациях.

Направленность и целеполагание тренингов и обучения в конфликтологии базируются на следующих положениях:

Одно из них состоит в повышении осведомленности о конфликтах. Участники тренинга получают информацию о различных типах конфликтов, их причинах и последствиях, что помогает им лучше понимать возникающие ситуации.

Еще одним из положений системы тренинга заключается в развитии навыков коммуникации. Тренинги опираются на эффективные методики общения, включая активное слушание, невербальное общение и четкое выражение своих мыслей и чувств.

Важным положением в практике тренинга является обучение техникам разрешения конфликтов. В этой практике участники апробируют различные подходы и техники для разрешения конфликтов, такие как переговоры, медиация, компромиссы и сотрудничество.

Ценной психологической характеристикой тренинга служит снижение уровня стресса. Тренинги используют методы управления стрессом и эмоционального самоконтроля, которые крайне важны в конфликтных ситуациях.

Следующим необходимым компонентом тренинга является улучшение навыков принятия решений. Участники пытаются анализировать ситуации, принимать взвешенные решения и оценивать последствия различных действий в условиях конфликта.

Какие существуют примеры тренинговых программ?

Один из таких примеров представляют тренинги по межличностным навыкам. Они направлены на улучшение общения и взаимодействия между сотрудниками в корпоративной среде.

Следующим примером являются семинары по переговорным навыкам. Эти семинары ориентированы на развитие умений эффективно вести переговоры и достигать взаимовыгодных соглашений.

Важным примером выступают мастер-классы по медиации, где проходит обучение основам и методам медиации как способу нейтрального разрешения споров между сторонами.

Ценным примером служат тренинги по разрешению конфликтов для руководителей. Руководящие кадры должны показывать пример

повышения квалификации в рамках курсов по конфликтологии. Эти тренинги создаются специально для менеджеров и руководителей, чтобы помочь им управлять конфликтами в командах.

В чем состоит эффективность тренингов и обучения?

Итак, очевидная ценность и эффективность тренингов и обучения в конфликтологии зависит от многих факторов, включая качество подготовки программы, квалификацию тренера, вовлеченность участников и последующее применение полученных знаний на практике. Регулярное обращение к пройденному материалу, обновление тренингов может помочь участникам сохранять и развивать навыки, необходимые для эффективного управления конфликтами в различных жизненных ситуациях.

Определение характеристик метода управления конфликтами - фасилитации является ценным и перспективным направлением исследования.

Фасилитация в структуре методов конфликтологии представляет процесс, при котором нейтральное лицо (фасилитатор) помогает группе людей работать с большой самоотдачей и упорством, принимать решения, решать проблемы или управлять дискуссиями в рамках различных типов встреч или рабочих групп. Главная направленность фасилитации состоит в улучшении качества общения между участниками и создании условий, которые способствуют продуктивному и конструктивному взаимодействию.

Что входит в обязанности фасилитатора?

Составной частью его обязанностей служит создание и поддержание конструктивной рабочей атмосферы. Фасилитатор делает так, чтобы все участники чувствовали себя услышанными и могли свободно выразить свои мнения.

Его задача также состоит в структурировании процесса. Фасилитатор руководит планированием и организацией встреч таким образом, чтобы они были направлены на достижение конкретных целей.

Обязательным правилом, применяемым в данной практике менеджмента, является управление временем. Фасилитатор строго следит за регламентом обсуждения, обеспечивая, чтобы все вопросы были рассмотрены и обсуждены в отведенные сроки.

В эти задачи также входит облегчение общения. Фасилитатор находит подход ко всем участникам и помогает им выразить свои идеи и обеспечивает, чтобы диалог был понятен для всех участников.

Необходимым правилом такого подхода служит нейтральность и объективность. Фасилитатор не принимает сторону и не вмешивается в содержание обсуждения, его задача состоит в помощи группе в достижении согласия или разрешении конфликта.

Каковы основные техники фасилитации?

Одной из таких техник является визуализация. Она состоит в использовании досок, флипчартов, постеров и других визуальных средств для организации информации, и облегчения обсуждения.

Известной техникой является мозговой штурм или брейнсторминг. Направленность брейнсторминга сосредоточена на генерации идей и решений.

Ценной и социально ориентированной техникой служит работа в малых группах. В данной технике идет разделение большой группы на меньшие подгруппы для более детального рассмотрения конкретных вопросов.

Важной с психологической точки зрения является использование методов активного слушания. В данной технике используется поощрение участников активно слушать друг друга, задавать уточняющие вопросы и отражать сказанное для лучшего понимания.

Известной практикой служат круглые столы и открытые диалоги. На данных площадках осуществляется организация дискуссий, где каждый участник может высказать свою точку зрения.

Каковы очевидные сильные стороны фасилитации?

Благодаря этому процессу наблюдается улучшение коммуникации. Фасилитация позволяет участникам эффективно общаться, снижая вероятность недопониманий и конфликтов.

Значительным плюсом данной методики является повышение продуктивности. Группы работают более целенаправленно и эффективно, когда их встречи должным образом структурированы и ведутся профессиональным фасилитатором.

Сильная сторона метода заключается в содействии групповому принятию решений. Фасилитация содействует разработке решений, которые учитывают интересы всех участников.

Положительной стороной метода является снижение уровня стресса и конфликтности. Выстроенная по всем правилам фасилитация помогает участникам чувствовать себя комфортнее и увереннее в рабочей среде.

Фасилитация в методологии конфликтов прежде всего доказывает свою эффективность в ситуациях, когда необходимо управлять

сложными групповыми динамиками и достигать консенсуса в многоголосых коллективах. Она дает возможность участникам групп преодолеть разногласия и совместно работать над достижением общих целей.

В чем состоит специфическая характеристика процессных консультаций как метода конфликтологии?

Среди методов конфликтологии выделяется метод процессных консультаций, фокус которого направлен на помощь организациям и группам в улучшении внутренних процессов и взаимодействий. В отличие от традиционных консультаций, где консультант может предоставить специфические решения или направления действий, процессные консультации, прежде всего, сконцентрированы на улучшении способности группы или организации анализировать и решать собственные проблемы.

Каково целеполагание процессных консультаций?

Важной целью служит улучшение коммуникации. Процессные консультанты стремятся усилить качество общения внутри группы, учить эффективным методам передачи информации и выражению мнений.

Значимой целью является развитие групповой динамики. Консультанты работают над тем, чтобы помочь членам группы лучше понять взаимодействия внутри группы и способы, которыми эти взаимодействия могут быть улучшены.

Необходимой целью служит повышение эффективности принятия решений. Одной из целей является развитие способностей группы к эффективному и конструктивному принятию решений.

Взаимосвязанной с другими методами целью является фасилитация изменений. Консультанты помогают организациям в процессах внедрения изменений, облегчая переход и минимизируя сопротивление.

В чем состоит динамика работы процессных консультаций?

В начале идет вступительная фаза, когда консультант встречается с клиентом для определения проблем и задач, с которыми сталкивается организация или группа.

Затем следует диагностика, когда консультант наблюдает за процессами, взаимодействиями и структурой организации, анализируя возможные проблемы и области для улучшения.

Далее необходима обратная связь, происходящая после сбора информации. Консультант предоставляет обратную связь клиенту, обсуждая наблюдения и возможные направления действий.

После этого происходит планирование действий. Вместе с клиентом консультант разрабатывает стратегии и планы по внедрению изменений в процессы и структуры.

Следующая стадия заключается в реализации процесса. Консультант помогает клиенту внедрять новые процессы и изменения, обеспечивая поддержку и корректируя действия по мере необходимости.

В итоге все движется к оценке и корректировке процесса. После реализации изменений осуществляется оценка результатов. Консультант помогает анализировать, что работает хорошо, а что требует дополнительной корректировки.

Каковы положительные черты процессных консультаций?

Важным плюсом процессных консультаций служит укрепление внутренних ресурсов. Процессные консультации скрепляют способность организации самостоятельно решать проблемы и управлять конфликтами.

Положительной стороной также является улучшение устойчивости организации. Консультации способствуют развитию устойчивости организации к внутренним и внешним потрясениям, повышая адаптивность и гибкость.

Существенным психологическим улучшением в данной методологии конфликта служит повышение морального и психологического климата. Приложенные усилия над групповой динамикой и коммуникациями могут значительно улучшить атмосферу в коллективе.

Итак, методика процессных консультаций ориентируется на высокий уровень профессионализма и понимание групповой психологии. Результаты правильно проведенной процессной консультации приносят значительные пользу и улучшения в функционировании любой организации.

Еще один важный и современный метод конфликтологии требует особого внимания в изложении его характеристик. Это метод применения информационных технологий.

Применение информационных технологий в конфликтологии опирается на современные возможности совершенствования информационной техники. Этот подход позволяет приблизиться к разрешению, управлению и анализу конфликтов. Технологии могут играть

ключевую роль в улучшении коммуникации, сборе и анализе данных, а также в обучении и тренинге участников.

Каковы примеры применения информационных технологий в конфликтологии?

Одним из них служат системы управления конфликтами. Эти системы представляют собой специальные программы, которые помогают организациям управлять и отслеживать конфликты в рабочей среде. Они могут иметь функции для документирования случаев, мониторинга статуса решения и анализа причин конфликтов, что позволяет обнаружить закономерности и предотвращать будущие проблемы.

Следующей разновидностью таких технологий являются онлайн-платформы для медиации и переговоров. Эти платформы создают виртуальное пространство, где стороны могут вести переговоры или участвовать в медиации под руководством квалифицированных специалистов. Они особенно полезны для разрешения международных или удаленных конфликтов, где личные встречи затруднительны.

Еще одним примером информационных технологий в конфликтологии являются инструменты для анализа данных. Программы для анализа больших данных и машинного обучения могут раскрывать обширные массивы информации для выявления причин конфликтов, прогнозирования потенциальных проблем и разработки стратегий для их предотвращения. Эти технологии также могут применяться для мониторинга социальных сетей и других платформ, чтобы определять и реагировать на сигналы о конфликтах в ранней стадии.

Существенным примером применения информационных технологий служит виртуальная и дополненная реальность для тренингов. Технологии виртуальной и дополненной реальности дают возможность применения симуляционных тренингов, которые позволяют участникам на практике испытать различные сценарии конфликтов и отработать навыки их разрешения. Это особенно ценно для практики обучения медиаторов, переговорщиков и менеджеров по урегулированию конфликтов.

Распространенным примером являются мобильные приложения. Мобильные приложения широко доступны и могут предоставлять инструменты для самооценки, обучения и справочной информации, которые помогают пользователям управлять личными и профессиональными конфликтами. Например, уже созданы приложения для

улучшения коммуникативных навыков, управления стрессом или проведения сложных переговоров.

Очень популярными средствами в информационных технологиях являются социальные сети и платформы общения. Инструменты социальных сетей могут применяться и с целью управления конфликтами, позволяя участникам обмениваться информацией и общаться в более формальной или неформальной среде. В том числе сюда включаются форумы для профессионалов в области конфликтологии.

Каковы очевидные преимущества применения информационных технологий в конфликтологии?

Прежде всего, это их доступность в современное время. Технологии могут сделать процессы разрешения конфликтов более доступными для широкой аудитории.

Важным плюсом применения технологий является их эффективность. Автоматизация и использование аналитических инструментов могут сократить время и ресурсы, затрачиваемые на управление конфликтами.

Ценностью их применения служит точность. Информационные технологии позволяют осуществлять сбор и анализ данных, что улучшает точность прогнозов и решений.

Очевидным преимуществом является использование технологий для обучения и развития образовательных навыков. Технологии предоставляют новые возможности для обучения и развития навыков, что повышает компетентность участников.

Внедрение информационных технологий в сферу конфликтологии открывает новые возможности для более эффективного и доступного управления конфликтами на всех уровнях.

Таким образом, перечисленные методы управления конфликтами с их характеристиками могут применяться отдельно или в комбинации, в зависимости от специфики и сложности конфликтной ситуации. Самой важной целью конфликтологии является не только разрешение уже возникших конфликтов, но и разработка стратегий для предотвращения будущих конфликтов и создания более гармоничной среды для всех участников.

3. История конфликтологии как науки

Конфликты еще с древности привлекали внимание людей. Сведения о конфликтах можно обнаружить в ряде архаических произведений литературного искусства. Здесь и сюжет с «яблоком раздора»,

и «судом Париса»; библейское сказание о раздоре между Каином и Авелем – сыновьями Адама и Евы; есть упоминание о распрях в русских былинах.

В VI в. до н. э. отец китайской нации – Конфуций в своих беседах с учениками и последователями отмечал, что злобу и заносчивость, а с ними и конфликты, порождают в первую очередь, неравенство и несхожесть людей. Он учил своей этической философией, что нужно улучшать нравы, устранять пороки, избегать ссор, достигать того, чтобы «тяжбы не велись». Конфуций на собственном примере создал нравственный портрет благородного мужа, и обладал многочисленными добродетелями, по словам его многочисленных учеников, был «ласков, добр, почтителен, бережлив и уступчив». Он был лишен недостатков, присущих конфликтным личностям: «склонности к домыслам, излишней категоричности, упрямства, себялюбия».

Систематизатор античной науки и создатель этики – Аристотель (384-322) затрагивал проблемы социальных конфликтов и роли государства в этом вопросе. В трактате «Политика» Аристотель, что человек по природе существо не только общественное, но и политическое, и воинственное.

Стагирит рассматривал человека как гражданина, то есть политическое существо, как часть государства, выступающее организационной формой преодоления конфликтов между людьми. За пределами государства, человек начинает воевать.

Первейшей причиной конфликтов (распрей) между людьми, с точки зрения Аристотеля, является неравенство в имуществе и почестях. Жажда богатства и славы властелинов государства может приводить к тому, что простые граждане становятся недовольными и совершают государственные перевороты. Самолюбие и властолюбие глав государств – главная причина политических конфликтов. Эти причины приводят к таким неправильным формам управления государством как тирания, то есть насильственной власти правителя.

Аристотель как основатель психологии, указал на психическое бытие человека как источник конфликтов. Он отмечал, что отрицательные мотивы и чувства человека, такие как устрашение, превосходство, презрение, наглость и другие являются причинами распрей.

В античном мире зарождаются Олимпийские игры, как самые статусные спортивные соревнования и в настоящее время. Учитель Аристотеля, великий и известный философ Платон был борцом и участником Олимпийских игр.

В истории Олимпийских игр также известны ситуации конфликтов в сфере спорта Античного мира. Олимпийское перемирие или «экехерия» – древнегреческая традиция, которая появилась в VIII веке до нашей эры и являлась одним из основополагающих постулатов Олимпийских игр.

На период проведения Игр в Древней Греции останавливались все войны и заключали перемирие, а представители воюющих полисов обычно заключали в Олимпии мирный договор.

Эта традиция берет свое начало с предсказания Дельфийского оракула, утвердившего перемирие как один из подходов к прекращению войн [11].

Средние века характеризовались подчинением человека феодальному государству, подавление личности было как со стороны крестьянской общины, рыцарского или монашеского ордена.

Фома Аквинский как один из самых известных философов средневековья создал не только строго теологические подходы, но и имел взгляды, направленные на осмысление проблем справедливой войны.

Важно отметить, что он являлся религиозным христианским мыслителем, в связи с этим его видение роли руководителя государства, как лица, наделенного большими полномочиями и ответственностью, прежде всего, имело место не перед подданными, а перед Богом. На основе этого понимания Аквинский рассматривал концепцию войны как инструмент справедливости.

Итак, каковы теологические доводы в пользу справедливой войны по Фоме Аквинскому? Среди этих обоснований можно выделить следующие:

1. Такая война должна обязательно опираться на веления разума, которым руководитель государства, наделен от Бога;
2. Она должна соответствовать общему благу.
3. Она не должна преобразоваться в несправедливую войну, за которую руководителю государства придется отвечать перед Богом.

Кроме того, Фома Аквинский создал рационалистические критерии справедливой войны. Они следующие:

К первому такому критерию справедливой войны Аквинский относил формальную сторону вопроса. Согласно мыслителю, только легитимный носитель власти (*legitima auctoritas*) имеет право ее объявить.

Второй, выделенный философом, критерий – это *iusta causa*, т.е. справедливая причина. Она должна соответствовать величине того

зла со стороны противника, которая служит основанием для справедливых требований об исправлении возникшей несправедливости.

Третьим критерием справедливой войны является – *recta intentio*, т.е. справедливое, или прямодушное намерение. Понимание этого критерия заключается в том, что законный правитель имеет право в случае объявления войны руководствоваться лишь разумными доводами и целями.

На самом деле, идея справедливой войны у Св. Фомы Аквинского служит лишь частным проявлением *casus specialis* (лат. «частный случай») его модели представлений о справедливости, которая в свой черед обнаруживается в качестве составляющей его теории права [8].

Индивидуализм стал формироваться уже с наступлением Ренессанса в Европе. Эпоха разносторонности талантов, гуманизма, воззрений христиан реформаторов, учений об естественном праве и общественном договоре, идеях раннего либерализма: это все достижения времени от Возрождения к Просвещению.

Видные деятели Нового времени: Томас Мор, Эразм Роттердамский, Френсис Бэкон и другие гуманисты осуждали средневековую схоластику и насилие, социальные беспорядки и кровопролитные междоусобицы. Они провозглашали идеи мира и понимания между людьми, признавая их объединяющим подходом в развитии общества.

Никколо Макиавелли, итальянский политический теоретик и философ Возрождения, хотя и не был конфликтологом в современном понимании этого термина, оставил значительное наследие в понимании конфликта, особенно в контексте политики и управления государством. Его наиболее известные труды, такие как «Государь» и «Рассуждения о первой декаде Тита Ливия», исследуют природу власти, войны, конфликта и управления.

Макиавелли считал конфликты естественной и неизбежной частью человеческих отношений, особенно в политике. По его мнению, лидеры должны быть готовы к конфликтам и уметь их использовать для укрепления своей власти.

Конфликт в восприятии Макиавелли может быть использован как инструмент для укрепления власти, если его правильно управлять. Например, внешние угрозы могут быть использованы для укрепления внутреннего единства и легитимации власти правителя.

Отношение Макиавелли к конфликту часто описывается как реалистичное и циничное. Он утверждал, что правители должны быть

готовы применять жестокость и обман, если это необходимо для поддержания стабильности и безопасности своего государства.

Макиавелли известен тем, что отделял политическую эффективность от моральных соображений. В его работах часто прослеживается идея о том, что цель (стабильность, безопасность, власть) оправдывает средства, включая ведение войн и конфликтов.

В «Искусстве войны» Макиавелли подробно разбирает, как военная подготовка, стратегия и тактика могут быть использованы для управления и разрешения конфликтов. Он подчеркивает важность дисциплины, обучения и стратегического планирования.

В «Рассуждениях о первой декаде Тита Ливия» Макиавелли также обсуждает внутренние конфликты, например, между патрициями и плебеями в древнем Риме. Он аргументирует, что такие конфликты, если их правильно управлять, могут способствовать политической стабильности и росту.

Макиавелли видел конфликты как неизбежную, важную и функциональную часть политической жизни. Он считал, что успешное управление конфликтами требует реализма, стратегического мышления и готовности к жестоким решениям в интересах государства. Эти взгляды оказали значительное влияние на последующие поколения политических теоретиков и практиков.

Эразм Роттердамский, видный гуманист эпохи Возрождения, противопоставлял себя мнениям таких мыслителей, как Никколо Макиавелли, особенно в вопросах войны и мира. Эразм выступал решительным критиком войн и военных столкновений, что являлось основной темой его работы «Плач о мире» («*Querela Pacis*»), написанной в 1517 году. Он считал войну одним из наиболее страшных зол человечества и выражал это в своих работах с глубоким чувством морального возмущения.

Эразм был страстным пацифистом, утверждая, что война противоречит христианской морали и учению Иисуса Христа о любви и прощении. Он настаивал на том, что настоящие христиане должны стремиться к миру и взаимопониманию.

В своих работах Эразм подчеркивал, что война приводит к неоправданным человеческим страданиям, разрушению культуры, морали и экономики. Он описывал войну как болезнь, поражающую тело политики и общества.

Эразм осуждал войну как абсурдное и иррациональное действие, которое зачастую провоцируется недоразумениями, гордыней правителей или их стремлением к личной славе.

Он видел решение в распространении образования и культуры, считая, что образованные и морально развитые лидеры будут менее склонны к началу войн. Эразм подчеркивал значение образования и моральной философии как средств предотвращения военных конфликтов.

Эразм критиковал как светских правителей, так и церковные власти за их роль в продвижении и поддержке военных конфликтов, обвиняя их в лицемерии и отступлении от истинных христианских принципов.

Эразм Роттердамский выступал за идею «мира Христа», который должен быть основан на духовных и моральных принципах христианства, противопоставляя его «миру Цезаря», основанному на власти и принуждении. Его идеи оказали значительное влияние на развитие пацифистских и антивоенных движений в последующие века и продолжают быть актуальными в современных дискуссиях о морали, войне и мире. Эразм считается одним из ранних сторонников концепции «мягкой силы» и дипломатии в международных отношениях [2, с.12].

Фрэнсис Бэкон, английский философ, ученый и государственный деятель, известен своими вкладами в развитие научного метода и эмпирической философии. В его работах также можно найти размышления о природе власти, общества и социальных конфликтов. Однако в отличие от своего фокуса на научные и эмпирические исследования, Бэкон не разрабатывал систематической теории социальных конфликтов. Тем не менее, его работы содержат наблюдения и идеи, касающиеся причин и природы социальных конфликтов, особенно в контексте политики и власти.

Бэкон считал, что одним из основных источников конфликтов в обществе являются личные страсти и амбиции индивидов, особенно тех, кто стремится к власти. Эти страсти могут приводить к борьбе за ресурсы, статус и контроль, что часто вызывает социальные разделения и конфликты.

Бэкон указывал на то, что неравенство в распределении богатства и ресурсов может вызывать социальное недовольство и конфликты. Он видел необходимость в разумном управлении и законодательстве для предотвращения или минимизации этих конфликтов.

Бэкон подчеркивал, что коррупция властных структур может привести к значительным социальным конфликтам. Он предлагал, что эффективное управление, включая честное и ответственное использование власти, является ключом к устойчивости общества.

Бэкон уделял большое внимание роли законов и институтов в обеспечении социального порядка. Он считал, что хорошо разработанные законы, которые справедливо и последовательно применяются, могут предотвратить многие социальные конфликты, поддерживая справедливость и порядок.

Бэкон часто рассматривал социальные и политические вопросы через призму своего научного подхода, призывая к систематическому и методическому изучению природы и общества. Его интерес к рационализации процессов мышления и исследования отражался и в его взглядах на управление обществом — через логику, доказательства и рациональность.

Хотя Фрэнсис Бэкон не развил полноценной теории социальных конфликтов, его идеи о влиянии страстей, власти, законов и управления на общество предоставляют ценный взгляд на причины социальных разногласий и методы их решения. Бэкон подчеркивал важность сбалансированного подхода к власти и необходимость справедливых законов для поддержания социального порядка и предотвращения конфликтов [2, с.13].

Английский мыслитель Томас Гоббс раскрывает в своей социальной философии догосударственное состояние общества как стадию «войны всех против всех», то есть кризисное, конфликтное взаимодействие людей. Суть самых распространенных межличностных конфликтов Гоббс сводил к равенству людей, порождающему недоверие и соперничество между ними.

Согласно Гоббсу, по мере развития общества люди приходят к необходимости создания общественного договора и государства. Благодаря государству и политической власти люди защищены и от внешних врагов и друг от друга, таким образом обеспечивается порядок и справедливость в обществе.

Взгляды Гоббса были развиты другим видным английским философом и просветителем Джоном Локком. Он является основателем либерализма. Человек, с позиции Локка, от рождения имеет естественные, неотчуждаемые права на «жизнь, свободу и собственность». До появления государства имело место естественное состояние общества, которое Локк, в отличие от Гоббса, считал нормаль-

ным, но при этом лишенным справедливости в удовлетворении требований людей друг к другу. На основе разума люди осознали необходимость общественного договора и образования благодаря ему государства, как структуры, позволяющей осуществлять справедливое правосудие.

Жан-Жак Руссо, один из ключевых лидеров Просвещения, подвергал осмыслению множество аспектов человеческого общества, включая свободу, равенство и социальные конфликты. В своих трудах, таких как «Об общественном договоре» и «Рассуждения о происхождении и основаниях неравенства среди людей», Руссо развивает идеи о природе человеческого равенства и свободы, а также о том, как социальные устройства могут способствовать или препятствовать достижению этих идеалов.

Руссо утверждает, что в естественном состоянии все люди равны, поскольку они независимы друг от друга и способны удовлетворять свои базовые потребности сами. Однако введение собственности приводит к социальному неравенству, зависимости и конфликтам. Руссо видел корень социальных конфликтов в неравенстве, которое возникает из-за неравного распределения собственности.

В «Об общественном договоре» Руссо разрабатывает концепцию политического устройства, которое позволяет людям сохранять свою независимость и при этом жить в обществе без взаимных столкновений. По его мнению, создание такого устройства возможно через «общественный договор», где каждый член общества передает свои права государству (или общей воле) в обмен на защиту и поддержку. Самое главное, что общая воля должна стремиться к общему благу, а не к интересам отдельных лиц.

Руссо полагал, что настоящая свобода не в том, чтобы делать все, что вздумается, а в том, чтобы управляться законами, которые человек сам себе выбирает. Следовательно, свобода и моральная ответственность неразрывно связаны. Подлинная свобода возможна только в обществе, где законы ориентированы на общее благо, и где каждый индивид сознательно подчиняется этим законам, видя в них выражение общей воли.

Руссо считал, что многие столкновения между людьми возникают из-за социальных неравенств и конкуренции за ресурсы и власть. По его мнению, только радикальные изменения в социальном устройстве, такие как установление законов, способствующих равенству и справедливости, могут разрешить эти конфликты.

Таким образом, философия Руссо о равенстве и свободе напрямую связана с его пониманием социальных конфликтов. Он видел решение в сильном, но справедливом государстве, где законы выражают общую волю, и где каждый индивид чувствует себя участником этой воли, а не ее жертвой. Руссо выступал за общество, в котором равенство и свобода обеспечиваются не столько экономическими, сколько моральными и юридическими средствами [2, с.13].

Иммануил Кант, выдающийся немецкий философ эпохи Просвещения, знаменит своими работами в области этики, метафизики и политической философии. В его работах можно найти глубокие размышления о мире, войне и международных отношениях. Он представлял идеал гармонии и мира между нациями, основанный на универсальных принципах морали и права.

Кант выдвинул концепцию «перманентного мира» или «постоянного мира», согласно которой мир не должен быть временным перемирием между войнами, а должен быть постоянным историческим состоянием. Это означает, что мир должен быть установлен на основе моральных и правовых принципов, которые предотвращают войны и конфликты.

Кант предложил идею «мирового союза» или «перманентного союза мира», где нации объединяются в международный союз, целью которого является поддержание мира и принципов права. Он считал, что такой союз мог бы обеспечить международную безопасность и предотвратить войны.

Кант отстаивал идею, что международные отношения должны быть основаны на моральных и правовых принципах, таких как уважение человеческого достоинства, справедливость и законность. Он верил, что только такой подход может обеспечить мир и стабильность в мировом сообществе.

Кант придерживался идеи, что даже в случае войны должны соблюдаться определенные моральные принципы, такие как уважение к невинным и честность в ведении военных действий.

Кант критиковал войну как неэффективное и неморальное средство решения международных конфликтов. Он считал, что дипломатия, международное сотрудничество и законные процедуры должны быть предпочтительными методами урегулирования споров между нациями.

Кант утверждал, что война часто приводит к нарушению прав человека, страданиям невинных и разрушению. Он видел в войне се-

ррезную угрозу для гармонии и морали в международных отношениях.

Георг Вильгельм Фридрих Гегель, один из крупнейших немецких философов, оказал значительное влияние на развитие политической философии. В его работах, включая «Основы философии права» (или «Элементы философии права»), Гегель развивает сложную теорию государства, права и морали, в которой государственная власть и беспорядки рассматриваются в контексте диалектики развития общества.

Гегель видел в государстве воплощение объективного духа и разумности, где личные и частные интересы интегрируются в высшие цели общего блага. Государство для Гегеля — это не просто инструмент в руках правящих, но органическое целое, которое представляет собой кульминацию исторического развития моральных и правовых принципов общества.

Гегель утверждал, что государство должно быть рациональным и организованным по принципам разумного права. Оно должно обеспечивать свободу и защиту прав граждан, но также требует от них участия и подчинения законам.

Государственная власть в гегелевской философии неразрывно связана с моралью, так как оно действует как моральный агент, который поддерживает и продвигает общественные ценности.

Гегель также глубоко размышлял о природе конфликтов и беспорядков в обществе. Он считал, что беспорядки и конфликты являются неизбежной частью исторического процесса, который ведет к совершенствованию и самоосознанию общества.

В основе гегелевской философии лежит диалектический метод, согласно которому противоречия и конфликты приводят к тезису, антитезису и синтезу, что в конечном итоге ведет к более высокому уровню организации и понимания.

Конфликты и социальные беспорядки, по мнению Гегеля, могут выступать катализаторами социального изменения и развития, вынуждая общество осмысливать и переосмысливать свои структуры и ценности.

Гегель считал, что важной функцией государства является управление и разрешение социальных конфликтов через правовую систему, которая обеспечивает справедливость и порядок.

Гегель придавал большое значение роли государства в обеспечении разумного порядка и морального прогресса в обществе. Его

подход к вопросам власти, права и социальных конфликтов акцентирует внимание на том, как диалектическое развитие общества приводит к постепенному совершенствованию его структур и учреждений. Гегелевская философия предлагает глубокий анализ социальных явлений и продолжает оказывать влияние на современные дискуссии о природе власти и роли государства в управлении общественными процессами [2, с.14].

Адам Смит – создатель классической политэкономии, является одним из сторонников концепции здравого эгоизма как сочетания корыстных побуждений с общими устремлениями людей к благополучию и счастью. Смит считал, что истоки этой модели кроются в желании человеческого комфорта и достойной жизни, роста социального статуса. Он заменил мораль, как связующую нить общества экономическими отношениями.

В качестве научной дисциплины конфликтология стала развиваться лишь со второй четверти XIX в. Проблема конфликтов становится предметом специального научного анализа. Развитие конфликтологии, как отдельной области изучения, происходило в союзе с развитием истории, социологии, права, этики, психологии и других наук.

Основы конфликтологии оформились при участии основателей социологии таких, как Огюст Конт, Герберт Спенсер, Карл Маркс. Положения подходов этих классиков конфликтологии в дальнейшем дополнялись и раскрывались учениями последующих социологов.

Карл Маркс (1818-1883) не только экономист, социальный философ, но и мыслитель, создавший подход, получивший широкое распространение в социологии конфликта.

Воззрения Маркса повлияли на появление «конфликтной» концепции общества. Основу этих взглядов Маркса составляет учение о неизбежности классовой борьбы, которая зарождается в обществе из-за его расчлененности на противоборствующие классы (эксплуататоров и эксплуатируемых) и в результате существующего противоречия классовая борьба между ними становится главной движущей силой истории. Конфликты возникают из-за противоположных интересов социальных групп и инициируются через отношения к собственности и ее распределению.

Достижением в социологии конфликта К. Маркса является не решение тех или иных проблем в этой области знания, а раскрытие «социологии классовой борьбы».

Близко к позиции Марксу, еще один немецкий социолог Георг Зиммель (1858-1918) утверждал, что конфликт в обществе неизбежен, и обнаруживал в качестве одной из ведущих форм конфликт между индивидом и обществом. Зиммелю принадлежит и внедрение в научный обиход термина «социология конфликта».

При этом от Маркса Зиммеля отличал гораздо больший охват и разнообразие конфликтных отношений и феноменов. Он касался проблем конфликта, существующих и между этническими группами, и между разными поколениями людей и культурами, и между мужчинами и женщинами, и т. д. При этом основной отличительной чертой социологии конфликта Зиммеля от идей Маркса является убежденность в том, что конфликт может приводить к социальной интеграции и, через создание условий для выхода враждебности, способен порождать и углублять социальную солидарность. Конфликт, по Зиммелю, может не приводить к деструктивным результатам, а наоборот, может выражать важнейшие функции сохранения социальных отношений и социальных систем. Зиммель создал целый ряд положений, коррелирующих с функциями конфликта, описывающих разноликость конфликтующих сторон, а также общественных противоречий, в недрах которых и происходит конфликт.

Кроме социологического измерения конфликта у Зиммеля были и подходы, касающиеся психологических тонкостей и характеристик конфликта.

Одна из известных психологических составляющих конфликтов по Зиммелю заключается в наличии в человеческой природе и в отношениях между людьми чувства враждебности. Противоположность враждебности составляет чувство симпатии. Зиммель усматривал в инстинкте борьбы ее априорный характер, отмечая тем самым, ту особенность, что враждебность между людьми появляется порой спонтанно, без всяких усилий и может превращаться в борьбу в ее самых деструктивных проявлениях.

Итак, Зиммель в большей степени концентрировался на прева-лировании в обществе позитивных функций конфликта. На основе его взглядов сложились воззрения американской социологии конфликта и особенно взгляды Л. Козера.

Огюст Конт, основатель позитивизма и один из первых теоретиков социологии, имел взгляд на социальные конфликты, который значительно отличался от подхода Карла Маркса. Конт считал, что общество должно стремиться к порядку и стабильности, и видел соци-

альный прогресс в постепенном развитии и улучшении социальной организации.

Конт делал акцент на идею социального консенсуса и единства. Он полагал, что социальные конфликты возникают из-за недостатка согласия между различными группами общества относительно основных ценностей и целей. Однако в отличие от марксистской традиции, которая видит конфликт как движущую силу исторического развития, Конт считал, что конфликты являются патологическими, и необходимо стремиться к их устранению для достижения социального порядка.

Одной из ключевых идей Конта было убеждение, что общество должно развиваться через три стадии: теологическую, метафизическую и позитивную. В «позитивной стадии», которую он считал высшей формой социального развития, наука и знание должны направлять общество, минимизируя конфликты, благодаря общему признанию объективных законов и фактов. При таком подходе социальные конфликты рассматриваются как результаты недоразумений или незнания, которые можно и нужно разрешать через образование и социальную реформу.

В этом контексте Конт выступал за идею «позитивной политики», которая бы основывалась на научных принципах управления обществом и предусматривала активную роль интеллигенции и научной элиты в управлении социальными процессами. Он считал, что социология, как наука об обществе, должна способствовать разрешению социальных конфликтов путем просвещения и социального планирования.

Таким образом, взгляд Конта на природу социального конфликта был сосредоточен на поиске гармонии и стабильности через социальное согласие, научное понимание и централизованное управление.

Герберт Спенсер, английский философ и социолог, известный своими идеями социального дарвинизма и эволюционной теории общества, также имел свои взгляды на природу социальных конфликтов. Спенсер считал, что общество, подобно биологическим организмам, развивается через естественные процессы адаптации и изменения, где конфликт играет важную роль.

В отличие от Конта, который видел конфликты как патологию, и Маркса, который видел в них движущую силу исторического прогресса, Спенсер считал, что конфликты являются неотъемлемой частью естественного порядка в эволюции обществ. По его мнению, социальные конфликты — это следствие борьбы за выживание и про-

странство среди различных социальных групп, что способствует адаптации и усилению общества в целом.

Спенсер применял принципы естественного отбора к социальным процессам. Он утверждал, что социальные институты и структуры эволюционируют, чтобы стать более сложными и дифференцированными, в процессе чего более сильные и адаптивные социальные формы выживают и процветают, в то время как менее адаптивные исчезают. Этот процесс, который он называл «выживанием наиболее пригодного», является ключевым элементом его интерпретации социальных конфликтов.

Спенсер также видел социальные конфликты как способ поддержания социального баланса и гармонии, поскольку они способствуют устранению устаревших или неэффективных социальных практик. В его взглядах находит отражение оптимизм относительно способности общества к саморегуляции без вмешательства государства.

Поэтому, для Спенсера конфликты не только естественны, но и полезны для социальной эволюции, поскольку они стимулируют прогресс и развитие общества, поддерживая его здоровье и адаптивность.

Одним из ярких систематизаторов конфликтологических знаний был Макс Вебер.

Для Вебера, индивид – это субъект эмоционального действия. Общество – это поле воздействия привилегированных групп людей. Эти группы ориентированы на укрепление своего влияния на другие группы и отстаивание своих экономических интересов.

Социально-политические конфликты происходят согласно Веберу на основе человеческих страхов за жизнь и имущество. Европейское общество по Веберу имеет достаточную степень развития гражданского и правового самосознания, что позволяет ему поддерживать согласие в обществе. Существенным недостатком социума Вебер считал бюрократию. Бюрократический произвол становится причиной значительного ряда конфликтов.

Другая яркая фигура в области социологии конфликта – это французский социолог и философ Эмиль Дюркгейм. Он определял в качестве основного конфликт между личностью и обществом, а не между статусными группами. Индивид берет от общества язык, и основные понятия о мире. Наиболее существенным в обществе считается коллективное сознание (правовое, моральное, религиозное и т.п.), которое объединяет всю совокупность общественных отношений,

придавая им духовную целостность. Сутью поддержания общественного порядка является солидарность людей.

Возможность преодоления конфликта между людьми, людьми и обществом, возникает при наличии органической солидарности, благодаря правовым нормам и нравственным основам. Каждый этнос имеет свою характерную нравственность, обусловленная условиями жизни и уровнем развития общества.

4. Современные подходы в конфликтологии

Современный французский социолог Рольф Дарендорф опирался на марксистскую позицию по отношению к противоречиям в обществе. Маркс подчеркивал значение объективности экономического содержания классовых интересов, Дарендорф в свою очередь делает упор на процессе осознания классовых интересов предпринимателей и рабочих. Индустриальная демократия как форма преодоления конфликтов в экономической и социальной сфере основывается на более зрелом типе отношений между рабочими и предпринимателями: 1) высокой сознательностью и организованностью взаимодействующих сторон; 2) наличием лиц, представляющих их интересы на местном и государственном уровне власти; 3) четкое следование законодательству.

Дарендорф что понятие «разрешение» социального конфликта ошибочно, так как оно невозможно, он опирается в своем подходе на понятие «урегулирование», которое приводит к согласию противоположные стороны, не устраняя противоположности их интересов.

Отличительной чертой подхода Дарендорфа является тот факт, что он сделал конфликт центральной категорией социологии. Его социологическая модель была обозначена как «теория конфликта». Суть этой модели состояла в том, что под обществом понималась система взаимодействий между конфликтующими социальными группами (классами). В этой системе конфликты выступали в виде неизбежных и необходимых начал. Как раз противоположная картина, выражавшаяся в отсутствии конфликтов, было чем-то «удивительным и ненормальным». Дарендорф структурирует конфликты разных параметров. Среди этой градации конфликтов выделялись следующие разновидности:

1. Конфликты, в которых имели место несогласованные ожидания по отношению к носителю какой-либо социальной роли;
2. Конфликты на почве различия социальных ролей;

3. Внутригрупповые конфликты;
4. Конфликты на основе взаимодействия различных социальных групп;
5. Конфликты, включающие общество в целом;
6. Межгосударственные конфликты.

Данная иерархия конфликтов, отмеченная выше в обобщенном виде, насчитывала до 15 разновидностей конфликтов. Что касается взгляда Дарендорфа на марксистское представление о классовом антагонизме между буржуазией и пролетариатом, то он принимает его за истину, но при этом отмечает тот факт, что этот антагонизм был основным конфликтом лишь в европейской истории XIX столетия. Метаморфозы в социальной среде XX века, состоявшие в переходе к постиндустриальному обществу, уже характеризовались уменьшением остроты межклассовых противоречий. Отличительной особенностью конфликтов в постиндустриальном обществе является их большее разнообразие. При этом перемены в социальном устройстве данного времени отмечаются развертыванием подходов плюрализма и демократии, благодаря чему включаются некие правила сворачивания общественных конфликтов, урегулирования их на основе согласовательных мер. Дарендорф отмечает, что правильнее было бы рассуждать об «урегулировании», а не о «разрешении» конфликтов, что связано со специфической тенденцией в современных реалиях онтологии социальных конфликтов. Эта специфика заключается в том, что обычно конфликты в современном обществе лишь ограничиваются, локализуются, преобразуются в другие, более приемлемые формы. В свою очередь такой термин как «разрешение» указывает на их полную ликвидацию.

Рольф Дарендорф создал один из ведущих подходов в понимании социальных конфликтов в рамках современной социологии. Его осмысление социологии конфликта можно рассматривать как синтез взглядов Карла Маркса и Макса Вебера, и он существенно расширил понимание динамики и функций конфликта в обществе.

Дарендорф интерпретировал конфликты как важную и неизбежную часть социальной жизни, которая стимулирует изменения и развитие. В его трудах конфликты не рассматриваются как патологические явления, которые следует избегать или подавлять, а как фундаментальные процессы, способствующие прогрессу и адаптации общества.

Одним из основных аспектов его теории является осмысление роли власти в социальных конфликтах. Дарендорф постулировал, что конфликты возникают из-за распределения власти в обществе. Он распределял общественные роли на те, которые связаны с властью (т.е. имеют право принимать решения) и те, которые подчинены (т.е. должны следовать этим решениям). Эти дифференциации в ролях и статусах порождают конфликты, так как интересы различных групп не всегда совпадают.

Кроме того, Дарендорф определял структурный характер конфликтов. Согласно его позиции, социальные структуры неизбежно порождают конфликты, поскольку они имеют в своем составе несоответствия и противоречия между различными интересами и целями внутри общества. Он провозглашал, что в каждом обществе существуют доминирующие и подчиненные группы, и что изменения в социальной структуре часто сопровождаются конфликтами, поскольку группы борются за ресурсы, власть и статус.

Существенным принципом теории Дарендорфа является его взгляд на функции конфликтов. Он полагал, что конфликты могут способствовать социальной кохезии и укреплению общества, так как они позволяют выявить и решить противоречия в интересах и целях. Конфликты могут позволять развитию адаптации общества к изменяющимся условиям и поддержанию динамичности и гибкости социальной структуры.

Тем самым, Рольф Дарендорф определял конфликты как неотъемлемую часть социальной динамики, которая не только неизбежна, но и необходима для прогресса и развития общества. Он утверждал, что адекватное управление и разрешение конфликтов имеет решающее значение для здорового функционирования и адаптации общества.

Толкотт Парсонс – яркий и значительный представитель американской социологии середины XX века, предложивший теорию общества, в которой упор делался на стабильность, равновесие и функционирование социальных систем. В отличие от других ученых, которые считали конфликт неотъемлемой частью общественной динамики, Парсонс рассматривал конфликты как нарушения в работе социальной системы.

Парсонс создал структурно-функциональный подход, согласно которому каждый аспект социальной системы выполняет определенные функции для поддержания стабильности и порядка в обществе.

Больше всего в его теории уделялось вопросам, как социальные институты способствуют поддержанию социального порядка и как нормы и ценности помогают интегрировать различные части общества.

В результате подобного видения конфликт рассматривается как дисфункциональное явление, которое может нарушать стабильность и порядок. Парсонс полагал, что конфликты возникают из-за несоответствия между целями индивидов и групп, и общепринятыми нормами, и ценностями. Он раскрывал идеи того, что такие напряжения должны разрешаться через механизмы социального контроля и адаптации.

Парсонс утверждал необходимость механизмов социального контроля, таких как правоприменение и социальное давление, которые помогают минимизировать конфликты и восстанавливать порядок. Он также обсуждал, как социальные системы адаптируются к изменениям, чтобы снизить напряжение и конфликтность. Такая адаптация имеет включения изменений в нормах, ценностях или институциональных структурах.

Толкотт Парсонс разработал взгляд на общество как систему отношений между людьми, цементирующим принципом которой являются нормы и ценности.

Парсонс считал, что конфликт всегда может проявиться в процессе социализации, в ходе которого человек не только взаимодействует со способами функционирования социальной системы, но и проникается нормами и ценностями соответствующей культуры. Конфликт может возникать в результате несоответствия, определённой напряжённости, складывающейся при социализации между внутренними физиологическими потребностями организма и потребностями человека в социальных отношениях.

Критические замечания теории Парсонса высказывались на почве того, что в ней недооценивалась роль конфликта в социальных изменениях. Критики заявляли, что конфликты могут также играть положительную роль, стимулируя изменения и развитие в обществе. Такие теоретики, как Ральф Дарендорф и Льюис Козер, подчеркивали, что конфликт может благоприятствовать адаптации и инновациям в обществе, и не всегда является дисфункциональным.

Итак, в учении Парсонса о социальном конфликте подчеркивалась важность социального порядка и стабильности, при этом конфликты рассматривались как потенциальные угрозы этому порядку, которые необходимо контролировать и управлять для поддержания функционирования общества.

Еще одной большой фигурой в области социологии конфликта был американский социолог Льюис Козер. Он предложил одну из ключевых теорий социального конфликта в XX веке, которая рассматривала конфликты не как чисто деструктивные явления, а как важные функциональные элементы в социальных системах. Его модель во многом противостояла структурно-функционализму Толкотта Парсонса, который видел конфликты преимущественно в негативном свете.

Козер полагал, что конфликты могут иметь положительные социальные функции, способствующие здоровью и адаптации общества. Он раскрывал идею того, что конфликты могут способствовать социальным изменениям, улучшению кооперации и укреплению групповой идентичности. Положительная сторона социологии конфликта Козера заключалась в следующих отдельных положениях:

Одним из этих плюсов конфликтов является то, что конфликты предоставляют возможность для выражения и решения напряжений между индивидами и группами, что может привести к обновлению и улучшению социальных отношений.

Другим важным положительным звеном конфликтов служит их адаптация к изменениям. Конфликты могут способствовать адаптации общества к новым условиям, стимулируя изменения в социальных структурах и нормах.

Очевидной положительной стороной конфликтов является возможность укрепления внутригрупповой солидарности. Конфликты могут укреплять солидарность внутри группы, так как члены группы объединяются в ответ на внешнюю угрозу или оппозицию.

Кроме этого, выигрышным положением конфликта становится возможность поддержания социального порядка. Как это ни странно звучит, но конфликты могут также помогать поддерживать социальный порядок, выявляя и устраняя противоречия в обществе, что предотвращает более серьезные социальные разлады.

Льюис Козер, продвинул осмысление конфликта, как «борьбу ценностей и претензий», обнаружил в нём некую социальную напряжённость между тем, что есть, и тем, что должно быть, в соответствии с чувствами, взглядами, интересами определённых социальных групп и индивидов. Конфликты, согласно его взглядам, являются необходимостью как способ, которым общество время от времени разряжает напряжённую обстановку, разрешает проблемные зоны и противоре-

чия между отдельными людьми и социальными группами. В каждом конфликтном противоборстве заложен позитивный потенциал.

Козер утверждал, что конфликты являются нормальной и неизбежной частью социальной жизни. Он объяснял, что попытки подавить все социальные конфликты могут привести к стагнации и угнетению, так как без конфликта общество не может эффективно адаптироваться к изменениям и развиваться.

Тем самым, Козер, значительным образом обогатил социологическую теорию более сбалансированным видением социальных конфликтов. Он абстрагировался от представления конфликтов исключительно как деструктивных и патологических и показал, что они могут играть конструктивную роль в развитии и функционировании общества.

Льюис Козер, выдвинул осмысление конфликта, как «борьбу ценностей и претензий», выявлял в нём некую социальную напряжённость между тем, что есть, и тем, что должно быть, в соответствии с чувствами, взглядами, интересами определённых социальных групп и индивидов. Конфликты, согласно его позиции, являются необходимостью как способ, которым общество время от времени разряжает напряжённую обстановку, разрешает проблемные зоны и противоречия между отдельными людьми и социальными группами. В каждом конфликтном противоборстве заложен позитивный потенциал.

Работа Козера: «Функции социальных конфликтов», появившаяся в 1956 г., посвящена, в том числе, социальной типологизации с выделением закрытого (ригидного, унитарного) и открытого (плюралистического) общества. Общества закрытого типа разделены на два противоборствующих класса, конфликт между которыми не позволяет поддержанию общественного согласия и стремиться к деструкции социального порядка революционно-насильственным путем. В обществах открытого типа имеет место разнообразие конфликтов между различными слоями и группами, но при этом функционируют социальные институты, поддерживающие общественное согласие и направляющие энергию конфликтов на пользу обществу. Подобная картина может быть потому, что социальные конфликты, содержат известный функциональный дуализм, который выражается в проявлениях негативного (деструктивного) и позитивного (конструктивного) характера. Важная позиция тут заключается в том, чтобы свести к минимуму негативные и задействовать позитивные функции. Козер раскрывает функции социального конфликта. Итоги его работы на

данный момент сохраняют свою рациональность и служат классическим образцом реализации этих функций.

Другим выдающимся теоретиком конфликтологии являлся экономист и социолог Кеннет Боулдинг. Подход этого разностороннего мыслителя к изучению социальных конфликтов отличался междисциплинарностью, сочетая экономические, социологические и психологические аспекты.

Кеннет Боулдинг рассматривал конфликты как неотъемлемую часть социальной динамики, подчеркивая необходимость активного управления и разрешения конфликтов для достижения более мирного и стабильного общества. В его теории конфликта упор делается на возможности для прогресса и развития, которые конфликты могут предоставить, если они управляемы и направлены на конструктивные исходы.

Согласно Кеннету Боулдингу, структуру «социальной терапии» по «снятию», предотвращению конфликтов составляют три постулата: осмысление причин возникающих противоборств; рациональный выбор согласованных способов их устранения; моральное совершенствование людей.

Каковы базовые характерные черты теории конфликтов Боулдинга?

Среди них можно в первую очередь отметить принцип интеграции дисциплин. Боулдинг подчеркивал важность интеграции различных научных дисциплин для понимания природы конфликтов. Он аргументировал, что экономика, социология, психология и другие науки могут вместе дать более полное представление о том, как и почему возникают конфликты.

Другой значимой концепцией Боулдинга является его футурологическое учение о трех образа будущего. В своей книге «Три образа будущего» Боулдинг представил концепцию трех «образов» или моделей будущего, которые влияют на человеческое поведение и социальные взаимодействия, включая конфликты. Первое - предустановленное будущее, или будущее, которое кажется неизбежным или предопределенным. Второе - возможное будущее, или будущее, которое воспринимается как содержащее различные возможности. Третье - преферируемое будущее, или будущее, которое люди желают создать. Эти образы будущих состояний бытия помогают понять, как взгляды на будущее могут формировать стратегии поведе-

ния индивидов и групп, включая конфликтные и кооперативные стратегии.

Инновационным является экологический подход Боулдинга, в котором он предложил экологическое видение и понимание социальных систем, подчеркивая взаимодействие и взаимозависимость различных компонентов системы. Это подчеркивает, что конфликты часто возникают из-за нарушений в этой взаимозависимости и необходимости адаптации к изменяющимся условиям.

В системе Боулдинга конфликт не просто как столкновение интересов, но как динамический процесс, в котором участники постоянно меняют свои стратегии, цели и тактики в ответ на действия друг друга и изменения во внешней среде.

Боулдинг уделял большое внимание механизмам разрешения конфликтов, включая переговоры, медиацию и другие формы дипломатии. Он подчеркивал, что эффективное управление конфликтами требует понимания как непосредственных причин конфликта, так и более глубоких структурных и психологических факторов, которые его поддерживают.

Кроме того, становление и развитие социологических концепций в конфликтологии привело к появлению значительного внимания к данным исследованиям, в том числе, со стороны ЮНЕСКО. Один из важных прецедентов подобной работы на уровне столь значимой организации состоялся в 1957 году заседанием Социологической ассоциации при ЮНЕСКО в Париже. Один из первых центров по изучению социологии конфликта в США появился в 1960-х гг. в Мичиганском университете, здесь стали издавать журнал по данной тематике. После этого начали появляться и в других развитых странах мира специальные научные организации по детальному исследованию проблематики конфликтов. В США в 1970-х гг. получила развитие деятельность по созданию с целью успешного функционирования военных и разведывательных организаций центров конфликтологии.

XX век дал также импульс к развитию еще одного популярного раздела конфликтологии – психологии конфликта. В связи с востребованностью прикладной проблематики конфликта в большей степени значимыми становятся вопросы о средствах и способах улаживания конфликтов. По этим же причинам были инициированы разработки эффективных предметных подходов, благодаря которым появилась бы возможность предупреждения нежелательных конфликтов, применения легких способов урегулирования противодействия

конфликтующих сторон. На основе того понимания, что конфликты заключаются в проблеме столкновения интересов, и взглядов людей, можно сделать вывод о том, что в их зарождении, развитии и разрешении в очень значительной степени задействован психологический фактор. Психологи с большим энтузиазмом включились в процесс создания методик улаживания конфликтов, решения жизненных проблем распрей и разногласий людей. Отправным временем для активизации в исследовательской деятельности в данной проблематике и роста публикационной активности стали 1960-х годы. Тем самым появляется второе по значимости после социологии конфликта направление конфликтологии – психология конфликта.

Следует отметить, что если проблематика социологии конфликта сводится к пониманию природы социальных конфликтов в контексте теоретического анализа общественных отношений, то психологические исследования конфликта базируются на анализе межличностных и внутриличностных внутренних несоответствий желаемому результату, на основе прикладных подходов поиска психологических средств, для урегулирования конфликтов.

Психология конфликта как междисциплинарная гуманитарная наука берет свое начало на стыке таких психологических дисциплин как: психологии личности, социальной психологии, психологии общения. Начиная с 1960-х гг. по наши дни эта область научного исследования претерпела множество изменений и пополнилась значительными изысканиями и открытиями. Одно из известных классических экспериментальных исследований психологии группового поведения в конфликтной ситуации осуществил М. Шериф. Через использование игровых моделей с целью понимания тех или иных вариантов действий в конфликте изучались Д. Рапопортом, Р. Дозом, Л. Томпсоном и др. Существенная доля конкретных исследований в сфере психологии конфликта принадлежит трудам К. Томаса. Он структурировал пять ведущих типов поведения людей в конфликтной ситуации и внедрил метод тестирования, при котором можно определить склонность человека к какому-либо из этих типов. Среди известных разработчиков проблем психологии конфликта также выделяются: М. Дойч, Д. Скотт, Д. Пруйтт, Дж. Симпсон, которые рассматривали характерные черты в коммуникационных связях участников конфликта.

Еще одна важная сфера научного исследования в конфликтологии принадлежит практике управления конфликтами. Как раз социологические и психологические результаты исследования требуют

внедрения этих знаний в процесс управления конфликтами. Исследователи Горовиц и Бордман разработали уникальную тренинговую психологическую программу, позволяющую проходить обучение конструктивному поведению в условиях конфликтной ситуации. Еще один психолог Ч. Освуд создал специальную программу ПОИР (аббревиатура от ее полного названия: «Постепенные и обоюдные инициативы по разрядке напряженности»), которая направлена на снижение конфликтности в международных отношениях.

Отдельный подход составляет заслуживающая внимания интересная переговорная методика разрешения конфликта. К числу ее разработчиков относятся: Дж. Скотт, Шарон и Гордон Боуэр, Х. Корнелиус и Ш. Фэйр, Д. Дэна, Г. Келман, Т. Крум и др.

Значительную популярность заслужил зарубежный Гарвардский метод «принципиальных переговоров», структурированный Р. Фишером и У. Юри. Новизной методологии психологии работы с конфликтом стал подход медиации, созданный в 1970-х гг. и заключающийся в переговорном процессе с участием посредников — медиаторов. Создателями и популяризаторами медиации считаются В. Линкольн, Л. Томпсон, Р. Рубин, Ф. Форсайт и др. Разработка такого эффективного метода управления конфликтами как медиация, состоящего в использовании посредничества медиаторов для проведения переговоров, вызвало целую революцию в практической сфере конфликтологии. В итоге в 1970-1980-х гг. появилась целая сеть специалистов-практиков, которые оказывали очень успешные посреднические услуги в успешном и результативном разрешении конфликтов путем грамотно организованного переговорного процесса.

Можно утверждать, что в США началась революция медиации в мире конфликтологии. Американцы, благодаря своей предприимчивости, являлись пионерами медиации и смогли совершить прикладную трансформацию от создания стройной научной программы и методики к внедрению их в повседневную практику. Эта важная сфера управления конфликтами требовала качественной профессиональной подготовки. В США в первые стали готовить таких специалистов-медиаторов для этой все более востребованной деятельности по управлению конфликтами. Начали появляться фирмы, оказывающие услуги по медиации, которая набирала свою популярность в качестве эффективной помощи для разрешения самых разнообразных конфликтов — служебных, соседских, семейных, между отдельными людьми, между группами, между организациями. Благодаря этой эф-

фективности медиация позволяет закрывать многие проблемы конфликтующих сторон, да еще с очевидным плюсом меньших финансовых потерь для них. В частности, в США, по отдельным данным, более половины гражданских исков разрешаются в досудебном и внесудебном порядке благодаря переговорам между конфликтующими сторонами с участием медиаторов. Кроме того, в ряде штатов при судах прикреплены профессиональные медиаторы, и судьи, прежде чем приступить к гражданскому иску, советуют сторонам конфликта обратиться к ним.

Организация Объединенных Наций объявила 1986 год годом мира. В корреляции с этим событием в Австралии был образован Международный центр разрешения конфликтов, осуществляющий важную деятельность по урегулированию конфликтов и обучение этому мастерству. Подобных центров управления конфликтами в настоящее время уже много по всему миру [6].

5. Отечественная конфликтология

Отечественные мыслители, находясь под влиянием зарубежных течений, создали оригинальные учения в конфликтологии на основе понимания своеобразия российского общества во второй половине XIX и начале XX вв.

Пётр Лавров и Николай Михайловский опирались на подходы субъективного идеализма. Понимая общественный прогресс как базовую основу его существования через признание личности и её всестороннего развития в кооперации с равными себе. К этому пониманию сводится необходимость предотвращать возникновение антагонистического конфликта между личностью и обществом. Постулировалось, что прогресс возможен не через борьбу за существование, а прежде всего на основе взаимопомощи и солидарности людей, приспособлении социальной среды к потребностям личности.

Подобные положения составляли базу социологических концепций идеологов народничества – Михаила Бакунина, Петра Кропоткина, Петра Ткачёва. Максим Ковалевский, основываясь на популярном в России сравнительно историческом методе, также видел сущность социального прогресса в упрочении солидарности между людьми. При этом он акцентирует внимание своего подхода не на личность, а в большей мере на социальные группы и классы [9].

Михаил Александрович Бакунин (1814–1876) был одним из наиболее известных теоретиков и активистов анархизма. Он размыш-

лял над тем, что свобода и равенство являются основополагающими ценностями, и утверждал, что настоящее освобождение возможно только через разрушение государственной власти и всех форм иерархии. Его воззрения и описательные характеристики конфликтов и путей их разрешения также следуют этой радикальной линии.

Бакунин определял положение главного источника социальных конфликтов в существовании государства и капиталистической системы, которые, по его мнению, принудительно поддерживают порядок, выгодный лишь узкому кругу элит. Он провозглашал идею того, что государство не только подавляет индивидуальные свободы, но и является причиной социального неравенства и эксплуатации рабочих.

Бакунин укреплял веру в идею прямого действия, включая революцию, как средства для свержения государства и капиталистической системы. В его позиции на разрешение конфликтов центральное место занимает активная борьба против угнетения. Он осознавал, что истинное и всестороннее освобождение может быть достигнуто только через полное уничтожение существующих властных структур.

В отличие от ряда других анархистов, в частности, Петра Кропоткина, который подчеркивал важность ненасильственного сопротивления, Бакунин не исключал использование насилия как средства достижения анархистских целей. Он полагал, что в определенных условиях революционное насилие является неизбежным и оправданным средством борьбы против угнетателей.

После свержения авторитарных структур, Бакунин ставил целью создание федерации автономных коллективов и коммун, которые самостоятельно управляются на основе принципов взаимопомощи и волонтерства. Он рассматривал разрешение конфликтов в рамках децентрализованной, самоуправляемой структуры без государственного вмешательства.

Взгляды Бакунина на прямое действие и революцию вдохновили множество радикальных движений и остаются актуальными в контексте современных антиглобалистских и антикапиталистических видов борьбы. Его в чем то, крайний подход к конфликтам, акцентирующий активное противодействие и возможное использование насилия, продолжает вызывать дискуссии и разногласия внутри анархистского движения. Анализируя Бакунина, предложенный им радикальный взгляд на конфликты и их разрешение, остается подчеркнуть его важный вклад в дело понимания истории и теории анархизма.

Одним из значительных теоретиков анархизма и активным пропагандистом этого движения был Петр Алексеевич Кропоткин (1842–1921). В своих произведениях он продвигал идеи взаимопомощи, справедливости, и прямого действия как способы достижения и поддержания анархического общества. Основываясь на его взглядах, можно раскрыть особенности его подхода к решению конфликтов в обществе.

Кропоткин полагал, что основой анархистского общества должны стать самоуправляемые коммуны, объединённые на началах взаимопомощи и солидарности. Он считал, что государство и капитализм по своей сути довлеющие и что истинное освобождение может быть достигнуто только путем полного отказа от авторитарных структур.

Рассматривая идеи решения конфликтов, Кропоткин предлагал отход от централизованных властных структур к более децентрализованным и самоорганизующимся формам управления. Он считал, что решение конфликтов коренится в процессах диалога и согласования, где каждый индивидуум или группа имеют возможность выразить свои интересы и работать над общим решением. Основной акцент делается на превентивные меры и на образование, способствующее развитию чувства справедливости и взаимопонимания.

В одном из своих главных произведений, «Взаимопомощь как фактор эволюции», Кропоткин отмечал, что сотрудничество, а не конкуренция, является ведущим эволюционным принципом в развитии видов, включая человека. Эта идея прямо противопоставляется концепциям социального дарвинизма, которые акцентируют на конкуренции и борьбе за выживание. Отталкиваясь от этих идей, можно предположить, что Кропоткин видел разрешение конфликтов через кооперацию и коллективное решение проблем, отвергая насильственные методы.

Несмотря на то, что Кропоткин жил в другое время, его идеи могут найти применение и в современных условиях, особенно в контексте глобальных социальных движений, стремящихся к децентрализации власти и экономики. Методы ненасильственного сопротивления, активное участие граждан в локальном самоуправлении, и развитие сообществ на основе взаимопомощи — все это отражает влияние его идей.

Действительно столь актуально для современности представление об обществе Кропоткина, в котором конфликты решаются через взаимное сотрудничество и понимание, отказываясь от идеи принуди-

тельной власти как средства управления социальными взаимодействиями. Его подход акцентирует важность гуманистических и этических аспектов в управлении обществом, что противопоставляет эти взгляды распространенным идеям трансгуманизма.

Пётр Никитич Ткачёв (1844–1886) являлся одним из русских революционеров-радикалов, который внес существенный вклад в развитие теории революционного народничества и предшествовал идеям, которые позже были взяты на вооружение большевиками. Ткачёв воплощал собой образ теоретика, предложившего концепцию политической революции с помощью небольшой, но хорошо организованной группы профессиональных революционеров. Он вел пропаганду за резкое, радикальное изменение общества и установление революционной диктатуры.

Ткачёв осознавал основной конфликт между угнетёнными массами и правящими классами, которые поддерживают статус-кво и предотвращают любые попытки социальных изменений. Он подчеркивал глубокие социальные несправедливости и утверждал, что общество не может эволюционировать путём постепенных реформ, так как правящие классы всегда будут сопротивляться настоящим изменениям.

Ткачёв призывал к разрешению конфликтов через революционный переворот, который должен был быть проведен организованной, централизованной революционной группой. Он утверждал, что для успешной революции необходима жёсткая организация и дисциплина, а также готовность использовать все средства, включая насилие, для достижения цели. По его мнению, революционное меньшинство должно взять власть в свои руки и установить диктатуру в интересах народа, пока общество не будет готово к социализму.

Ткачёв пропагандировал идею установления революционной диктатуры после захвата власти. Он полагал, что эта временная мера необходима для подавления контрреволюции и реорганизации общества на социалистических началах. Ткачёв рассматривал государство как инструмент в руках революционеров для подготовки общества к будущему бесклассовому устройству.

Взгляды Ткачёва послужили мотивами вдохновения для развития и продвижения русского революционного движения, предвосхитив многие идеи, которые позднее будут реализованы большевиками. Однако его подход и стремление к революционной диктатуре подвергались критическим замечаниям со стороны других революционеров,

которые видели опасность в концентрации власти в руках небольшой группы.

Подводя итоги взглядам Ткачёва, можно утверждать, что они представляют собой один из радикальных голосов в истории русского революционного движения, акцентируя внимание на необходимости резких и кардинальных действий для разрешения социальных конфликтов.

Диалектико-материалистическое видение проблемы социального конфликта высказывали и российские сторонники марксизма. Представители ортодоксального направления – Г. В. Плеханов, В. И. Ленин.

Георгий Валентинович Плеханов (1856–1918) является одним из основоположников российского марксизма и теоретиком, который значительно повлиял на развитие социалистической мысли в России. Плеханов продвигал идею того, что социальные изменения должны осуществляться на основе научного понимания исторического процесса, опираясь на идеи Карла Маркса о классовой борьбе и экономическом детерминизме.

Плеханов рассматривал конфликты в обществе через призму марксистской теории классовой борьбы. Он провозглашал идею того, что основной источник конфликтов заключается в антагонистических противоречиях между классами, которые неизбежно возникают в результате экономических интересов и социальных отношений производства. Согласно его позиции, история общества — это история борьбы классов, что является движущей силой социального прогресса и развития.

Плеханов считал, что конфликты могут быть разрешены путем социалистической революции, которая ликвидирует капиталистическую систему и установит диктатуру пролетариата. Однако в отличие от более радикальных теоретиков, таких как Ленин, Плеханов подчеркивал важность политической борьбы и идеологической работы среди рабочего класса, чтобы подготовить его к революции. Он считал, что необходимо сознательное и организованное участие пролетариата в политической жизни страны как предварительное условие для успешной социальной революции.

В своих произведениях Плеханов рассматривал роль государства как инструмента классового господства. В соответствии с марксистской доктриной, он утверждал, что государство в условиях капитализма выступает как орган управления интересами буржуазии. По-

этому он видел в революционном свержении капиталистического государства необходимость для установления социалистического порядка, в котором государство будет служить интересам пролетариата.

Хотя Плеханов и был революционером, он критиковал «экономический терроризм» и другие формы политической борьбы, которые на его взгляд, отвлекали рабочий класс от истинной цели и могли вызвать преждевременные столкновения с государственной машиной. Он определил более организованный и теоретически обоснованный подход к революции, в отличие от более спонтанных и менее организованных методов борьбы, которые поддерживали некоторые другие революционеры.

Тем самым, Плеханов сосредоточил свои усилия на теоретической подготовке и политической агитации, считая, что только так можно эффективно разрешить конфликты и привести к социалистической революции.

Владимир Ильич Ульянов (Ленин) (1870–1924) – яркий представитель русского марксизма, идеолог и практик Социалистической революции 1917 года. Он сыграл ключевую роль в развитии марксистской теории и адаптации её к российским условиям, в результате чего создал и продвигал и популяризировал диалектический материализм. В рамках понимания конфликтов и их разрешения, Ленин полагал, что борьба классов является основой социальных и политических конфликтов и что революционные изменения необходимы для разрешения этих конфликтов.

Ленин раскрыл идею Карла Маркса о классовой борьбе, утверждая, что основной движущей силой истории являются конфликты между противоположными классами, которые возникают из-за антагонистических экономических интересов. На почве существования Российской империи начала XX века, он видел этот конфликт как противостояние между рабочим классом (пролетариатом), крестьянством и эксплуатирующими классами — буржуазией и помещиками.

Ленин подчеркивал необходимость пролетарской революции как средства для разрешения классовых конфликтов. Он был убежден, что только полный разрыв с капиталистической системой и установление диктатуры пролетариата могут привести к истинной социальной справедливости и устранению классовых различий. Эта диктатура, с его позиции, необходима для подавления сопротивления эксплуататорских классов и проведения глубоких социально-экономических реформ.

Ленин систематизировал теорию государства, считая его инструментом классового господства. В своем труде «Государство и революция» он пояснял, что существующее буржуазное государство должно быть разрушено и заменено коммунистическим государством, которое в конечном итоге изживет себя, как только будут устранены классовые различия и необходимость в политической власти как таковой. В этот период государство должно активно вмешиваться в экономику и социальную сферу, руководя строительством социализма.

Ленинские воззрения на разрешение конфликтов через революцию и диктатуру пролетариата получили широкое распространение и выполнили главную роль в формировании советской государственности и многих коммунистических движений по всему миру. Однако, особенно после распада Советского Союза, стали появляться в отечественной мысли критические замечания к взглядам Ленина, критикуя его за авторитаризм, подавление политических свобод и использование насильственных методов для удержания власти.

Тем самым, Ленин определял разрешение конфликтов через радикальные изменения и революцию, подчеркивая роль организованного пролетариата и революционной партии в борьбе за новое общество.

Существенный вклад в относительно новую область научного знания внёс Питирим Сорокин, как яркий представитель, «социокультурной школы» в социологии, выразитель идей интеграции социальных и культурных систем. Согласно Сорокину только благодаря знаниям общества и культуры, в которых рождается и растёт данный индивид, его личные черты – верования, идеи, убеждения, вкусы, пристрастия и то, что вызывает неприязнь, могут быть понятны окружающим. Конфликт тесно коррелирует с удовлетворением потребностей людей, его источник состоит как раз в подавлении определённых, преимущественно базовых потребностей человека [9].

Питирим Александрович Сорокин (1889–1968) был выдающимся российским и американским социологом, основателем отдела социологии в Гарвардском университете. В своих произведениях он исследовал широкий спектр тем, включая социальные конфликты, изменения в обществе и динамику культурных систем. Он создал собственные теории, отличающиеся от многих его современников, таких как Карл Маркс или Макс Вебер.

Сорокин в своих трудах приложил много усилий к раскрытию концепции социального и культурного конфликта. Он полагал, что конфликты возникают не только из-за экономических или классовых различий, но и как следствие культурных различий и ценностных конфликтов в обществе. Главный вектор его теории направлен на осмысление культурной динамики и изменений, которые могут вызвать напряжения и конфликты между различными социальными группами.

Сорокин выявил несколько подходов к разрешению конфликтов. Один из основных компонентов его подхода заключался в укреплении социальной и культурной интеграции. Он считал, что развитие взаимопонимания и взаимоприемлемых ценностей между различными группами может помочь смягчить конфликты и способствовать социальной гармонии.

Сорокин также концентрировался на роли альтруизма и любви, подчеркивая ту идею, что эти качества могут играть ключевую роль в преодолении социальных напряжений. Он обращался с идеей того, что общество должно стремиться к развитию этих черт у своих членов для создания более гармоничной и мирной социальной жизни.

В своих важных произведениях, таких как «Социальная и культурная динамика», Сорокин раскрыл историческое развитие и трансформацию обществ с точки зрения изменения культурных систем.

Сорокин оказал существенное влияние на развитие социологии и социальной психологии, особенно в контексте изучения социальной адаптации и культурных конфликтов. Его воззрения продолжают использоваться в современных исследованиях, связанных с глобализацией и управлением социальными изменениями.

В целом, Питирим Сорокин сделал значительный задел в проблематику социальных конфликтов, подчеркивая важность культурных и ценностных аспектов в их возникновении и разрешении, что отличает его подход от строго экономических или политических теорий.

Если касаться советских годов для нашей страны проблематика изучения конфликтов трактовалась, главным образом, в русле марксистской теории классовой борьбы. Официальная идеологическая составляющая, доминирующая в Советском Союзе, постулировала, что при социализме могут иметь место только неантагонистические противоречия, и нет условий для возникновения социальных конфликтов. По этой причине проблема конфликтов интерпретировалась, как пра-

вило, в русле критики пороков капитализма. В период с середины 1920-х до конца 1940-х гг. практически не осуществлялось какой-либо деятельности по изучению конфликта. Тем не менее, с 1950-х гг. начался процесс поступательного развития конфликтологии через публикации в печати, раскрывающие отдельные аспекты частных видов конфликтов — в произведениях искусства, в международных отношениях, в педагогическом процессе, в спорте, в служебных и семейных отношениях. При этом общая теория конфликта продолжала быть запретной областью и отмечалась лишь в связи с критическими выпадами в адрес буржуазных ученых и философов.

В результате распад Советского Союза и отказ от марксистской идеологии, а также освобождение общественной мысли от партийного контроля послужили причинами к значительному росту теории и практики конфликтологии в нашей стране. Как позднее оказалось за 70 лет (с 1924 по 1994 гг.) на русском языке было опубликовано более 2200 работ в области изучения конфликтов. Этот подъем продолжается и в настоящее время.

Одна из тенденций современной отечественной конфликтологии заключается в анализе и освоении зарубежного опыта. На этом направлении исследования появляются оригинальные теоретические и методические трактаты, посвященные социальным, психологическим, юридическим аспектам конфликта.

Известной отечественной работой середины 1990-х гг. является монография А. Здравомыслова «Социология конфликта», в которой интегрированы результаты зарубежных и отечественных исследований и раскрывается на этой теоретической базе анализ конфликтов в российском обществе послесоветской эпохи. Начинают публиковаться первые отечественные учебные пособия по конфликтологии.

Начиная с 1990-х гг. наша страна стала развиваться и в смысле популяризации практики медиации. Такой очевидный сдвиг в этом вопросе сыграла Российско-Американская программа по конфликтологии, через которую было организовано обучение конфликтологов-медиаторов. На этой основе в Санкт-Петербурге в 1993 г. появился первый в России Центр разрешения конфликтов, а в 1997 г. организован Клуб конфликтологов, который стал важной площадкой для деятельности профессиональных конфликтологов-медиаторов.

6. Конфликтология в истории Олимпийских игр

История Олимпийских игр, начиная от древности и до наших дней, содержит в себе случаи конфликтов различных масштабов и типов. Эти конфликты не только отражали как изменения в самом спорте, так и широкие социальные, политические и культурные проблемы глобального масштаба.

Каковы основные вехи истории Олимпийских игр в связи с проблемами конфликтов?

Начало было положено еще в древности. Олимпийские игры (776 г. до н.э. — 393 г. н.э.) Основанные в древней Греции, Олимпийские игры изначально были религиозным фестивалем в честь Зевса. С помощью Игр были созданы механизмы решения конфликтов между полисами (городами-государствами), предоставляя мирную альтернативу войне. В период проведения игр действовало «олимпийское перемирие», которое запрещало ведение военных действий и позволяло спортсменам и зрителям безопасно добираться до Олимпии [12].

Олимпийские игры получили новое рождение в 1896 году Пьером де Кубертенем, который полагал, что они станут действенным средством для продвижения мира и взаимопонимания между нациями. Тем не менее, на протяжении XX века Олимпиады не раз становились ареной для международных конфликтов и политических демонстраций.

В условиях холодной войны, конфликты между СССР и США часто проявлялись в форме политической борьбы на Олимпийских играх. Олимпиада 1980 года в Москве и Олимпиада 1984 года в Лос-Анджелесе были омрачены бойкотами: многие западные страны отказались участвовать в Играх в Москве из-за вторжения СССР в Афганистан, в ответ на что СССР и другие социалистические страны бойкотировали Игры в Лос-Анджелесе.

Олимпийские игры позднее превратились в площадку для борьбы с расизмом и апартеидом. Одним из известных случаев, иллюстрирующих эту проблему, стала знаменитая фотография из Олимпиады 1968 года в Мехико, где афроамериканские атлеты Томми Смит и Джон Карлос подняли кулаки в «черном салюте» в знак протеста против расового неравенства в США. Кроме того, до 1992 года Южно-Африканская Республика была исключена из участия в Играх из-за своей политики апартеида.

Олимпийские игры также отражали и изменения в гендерных стереотипах. Несмотря на то, что женщины участвовали в Играх с

1900 года, полное равенство было достигнуто не сразу. Например, марафон для женщин был введен только в 1984 году из-за стереотипов о физической неполноценности женщин для длинных дистанций.

В современных реалиях Олимпийские игры продолжают сталкиваться с различными конфликтами, включая допинг, коррупцию в международных спортивных федерациях, а также политические и экономические споры, связанные с выбором стран-хозяек Игр и их способностью справляться с финансовыми и социальными последствиями проведения таких крупномасштабных мероприятий.

Подводя итоги краткого исторического описания Олимпийских игр, можно лицезреть картину того, как спорт может быть зеркалом более широких мировых конфликтов и проблем, а также способом их разрешения через диалог и культурный обмен.

Вопросы и задания

1. Представления о конфликтах на Древнем востоке (Др. Китай, Др. Индия)
2. Проблематика конфликтов в Античности (учение Платона и Аристотеля)
3. Взгляды на конфликты в Средние века.
4. Проблемы конфликтов в эпоху Возрождения.
5. Учения о конфликтах в Новое время.
6. Конфликтология в трудах французских просветителей.
7. Современные западные теории конфликтов и их основатели.
8. Теории и школы отечественных конфликтологов.
9. История Олимпийских игр от зарождения до современности через призму конфликтологии.

Тема 2. ОБЩАЯ ТЕОРИЯ КОНФЛИКТА

Содержание:

1. Позитивная и деструктивная стратегии конфликта.
2. Основные функции конфликта.
3. Основные психологические подходы к пониманию и интерпретации конфликтов.
4. Роль ощущений, восприятия и памяти в конфликте.
5. Роль мышления и воображения в конфликте.
6. Типы конфликтных личностей.

1. Позитивная и деструктивная стратегии конфликта

Ведущими стратегиями конфликта в психологии являются представления о их позитивной и деструктивной роли. Конфликтологи рассуждают об их существенных различиях на основе психологических затруднений и проблем с соответствующим целеполаганием.

Позитивные стратегии исходят из стремления решить проблему конфликта, направлены на понимание противоречия и нацелены на преодоление тех препятствий, которые проявляет конкретная проблема на пути развития и самоактуализации личности, её совершенствования и повышения качества жизни. Другими словами, можно констатировать факт выхода человека или социальной группы из конфликта как позитивный, если в результате имеет место реальное освобождение от породившей конфликт проблемы таким образом, что её прочувствование делает участников конфликта более зрелыми, психологически адекватными и интегрированными.

Деструктивная стратегия отличается отсутствием стремлений самого человека или социальной группы, или бессилие в том, чтобы заниматься своей проблемой. Отсутствие желания принятия решений, к ответственности за них, страх за их последствия и стремление «замасти проблему под ковер».

2. Основные функции конфликта

Каковы же основные функции конфликта? Их можно разделить на позитивные и деструктивные.

Позитивные функции социальных конфликтов.

Конфликт – плодотворная среда для возникновения социальных изменений. Благодаря конфликтам удаётся примирить законные интересы людей. Основная часть конфликтов не завершается тем, что одна сторона выигрывает, а другая проигрывает. Таким образом, при

достижении обоюдных интересов удаётся достигнуть некоего синтеза – создается необходимое соглашение, которое соответствует интересам первой и второй стороны и, естественным образом, тех больших групп, представителями которых они являются. Через следование выделенным функциям конфликт скрепляет группу. Лишенная социальных изменений и отсутствия примирения и урегулирования индивидуальных интересов групповая солидарность будет уменьшаться, а в союзе с этим снижается и эффективность действий группы, и удовлетворение от нахождения в ней. В итоге может произойти деградация и исчезновение группы.

Деструктивные функции социальных конфликтов.

Конфликт может привести к хаосу в обществе. Отрицательные последствия конфликта, как правило, подавляют его положительные функции. Разрушительные последствия возникают с использованием негативных тактик соперничества.

Не легко воспринимать позитивные изменения в конфликте, если он доходит до взаимных оскорблений, нападков и даже насилия. В случае того, когда стороны делают усилия чтобы уладить конфликт с помощью соперничества, пытаясь извлечь выгоду за счёт другого, они, в большей мере, применяют такие действия и контрдействия, которые дают конфликту рост. Подобная интенсификация конфликта называется эскалацией.

Этимология функции, как важного понятия для научного познания в целом опирается на латынь (от лат. *function* — совершение, исполнение). Дефиниция этого важного понятия исходит из представлений об отношении объектов, в котором переменам состояний и свойств одного из них дается указание на изменение другого или других. Функция как правило разбирается с позиции корреляции между объектами, явлениями в пределах объединенного образования (строения, функционирования). Если применять системный подход, то трактовка «функционального» базируется на выявлении конкретно ориентированного направления взаимодействия, благодаря чему происходит выявление и скрепление зависимости друг от друга объектов, явлений, их частей и свойств. В пределах философской теоретизации на тему функций науки в настоящее время можно осуществить интеграцию этой проблематики с такими понятийными характеристиками, как: объяснение, предвидение и понимание. Несомненно, что каждая исследуемая определяет свой набор функций, которые включают определенные соотношения теоретического и прикладного знания.

Конкретизируя функции такой важной науки, как конфликтологии, можно совершить опору на широкую область методологии науки. Раскрытие особенностей функций конфликтологии дает возможность указать на ее положение в структуре других наук, выявить все смыслы тех видов знаний, которые составляют ее научный потенциал и показать всю величину ее влияния на современное общество.

Совершая опору на современные источники, которые позволяют представить все многообразие подходов, созданных за всю историю существования исследуемой науки, можно обнаружить стройный ряд искомых позиций в данной области. Итак, каковы функции конфликтологии в связи с их опорой на философский анализ? Среди них выделяются такие как: мировоззренческая, познавательная, гуманистическая, прогностическая, управленческая, прикладная, инструментальная, просветительская и другие функции. В рамках понимания функциональных задач конфликтологии, можно их определить в качестве широты и узости подходов, то есть для осмысления общих и частных, конкретных проблем.

Требующие рассмотрения ведущие функции конфликтологии, отражают значимые сферы ее ориентаций на окружающую действительность. Среди них особенно выделяются:

1. Познавательная функция, позволяющая раскрыть всю совокупность подходов конфликтного взаимодействия людей, групп, организаций;

2. Прогностическая функция, осуществляет опору на разработанную практику прогнозирования возможных конфликтных ситуаций, видения социальных противоречий и изменений, а также планирования приемов управления конфликтами;

3. Прикладная функция, указывает на процессы использования инструментов конфликтологии в режиме управления конфликтным взаимодействием;

4. Просветительская функция, обогащает системой сведений о конфликтах, их природе, управлении им и возможностях социального взаимодействия в решении возникающих противоречий.

Определяя всю совокупность междисциплинарных взаимодействий конфликтологии, можно выявить ее связь с целым рядом важнейших областей научного знания. Изучение аспектов и граней проблемы конфликта осуществляется в таких науках как: психология, социология, правоведение, искусствоведение, история, математика, педагогика, политология, социобиология, философия, военных науках и

других. Самыми проработанными и распространенными являются социология и психология конфликта, но известными и значимыми служат философия и история конфликтов, правовая и педагогическая база конфликтов.

В связи с этим, следует отметить, что конфликтология не просто стала самостоятельным видом знания, но и сформировала целую систему наук о природе, сущности и гранях конфликтов.

Конфликтология – наука о закономерностях генезиса, динамики развития, завершения конфликтов, и выражающая принципы, способы и приемы их эффективного регулирования.

Объектом конфликтологии служат конфликты в целом.

Конфликтология в значительной мере касается проблем столкновений и борьбы: с участием человека (внутриличностные и социальные) и конфликтов в животных сообществах – зооконфликтов.

Ведущим объектом конфликтологии являются социальные конфликты, а их самым распространенным типом — межличностные.

Подходы к структуре межличностных конфликтов, как менее сложных среди других социальных конфликтов, позволяют выявить основные причины конфликтного взаимодействия, раскрыть процессы, которые происходят в психике, предваряют конфликтное поведение человека и стимулируют возможность прогнозировать последствия.

Предмет конфликтологии концентрируется на узкой части проблематики общих закономерностей возникновения, развития и завершения конфликтов, а также принципов, способов и приемов управления ими.

Важные аспекты, связанные с предметом конфликта следующие:

С одной стороны, конфликты возникают преимущественно в социальном взаимодействии, но также к ним могут быть присоединены и характерные особенности взаимодействия между животными. Данный подход находится в пределах осмысления проблем биосоциальной эволюции. По этой причине к объектам конфликтологии можно отнести и зооконфликты. Отдельное значимое место занимают внутриличностные конфликты.

Другая важная сторона касается уже не генезиса, а внутренней природы конфликта и специфики подходов по урегулированию конкретных конфликтов.

Смыслы и этимология понятия «конфликт», составляют суть понимания природы, исследуемого феномена. Ведущие специалисты в области конфликтологии раскрывают свои уникальные смыслы этого ключевого понятия.

Опираясь на латинское происхождение слова «конфликт» с его значением столкновения сторон, мнений, сил, можно обнаружить дополнительные смыслы этого понятия у ряда известных исследователей.

Зарубежный теоретик конфликтологии Льюис Козер указывал на то, что суть конфликта, есть: «борьба за ценности и притязания на статус, власть и ресурсы, в ходе которой оппоненты нейтрализуют, наносят ущерб или устраняют своих соперников».

Российский специалист в области социологии конфликта Андрей Григорьевич Здравомыслов утверждал, что конфликт, есть «форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями».

Социальный психолог Дэвид Майерс понимал под конфликтом «воспринимаемую несовместимость действий или целей».

Данные дефиниции отражают лишь небольшую часть разнообразных подходов к определению того, чем является конфликт. Многочисленные обращения к проблеме интеграции подходов позволяют определить важные признаки искомого понятия:

Конфликт как предельный случай эскалации социальных противоречий;

Конфликт как феномен антагонистического поведения;

Конфликт как открытое противостояние социальных субъектов и др.

Системный подход в понимании конфликта, дает возможность объединить усилия профессионалов, изучающих его, определяет вектор на универсализацию определения для различных наук через использование понятийного аппарата описания конфликтного взаимодействия.

Создание и совершенствование четко систематизированного понятийно-категориального аппарата в структуре теории и практики конфликтологии является одной из первостепенных задач данной науки.

Эволюция конфликтов характеризует процесс постепенного, непрерывного, достаточно продолжительного развития во времени.

Существует подход, согласно которому феномен конфликта исследуется благодаря базе результатов изучения эволюции психики человека как ключевого элемента конфликтных ситуаций и эволюции социального взаимодействия.

Основы системно-генетического анализа состоят в продвижении тенденций в эволюции конфликтов.

Применяя универсальный подход к классификации, можно определить три ступени эволюции психики: межвидовой, внутривидовой, онтогенетический.

Межвидовой уровень эволюции психики состоит в поэтапном ее изменении от простых форм к более сложным на основе развития видов животных от первых рыб к земноводным, пресмыкающимся, птицам, млекопитающим и человеку. Это эволюция психики как явления жизни на Земле.

Внутривидовой уровень эволюции психики касается, прежде всего, человека, как особого вида, создавшего цивилизацию и разумный мир. Согласно распространенным данным синтетической теории эволюции человек, как биологический вид млекопитающих существует примерно 1,5 млн лет. Все это время человеческая психика непрерывно изменялась.

Процессы онтогенетического развития психики человека заключаются в явлениях стадий жизни человека от рождения до старости и смерти.

Кроме эволюционных преобразований, связанных с психикой, для осмысления конфликтов необходимо понимание сведений об эволюции конкретных психических процессов, свойств, состояний и образований. Эволюционные процессы могут затрагивать и отдельные распространенные психические феномены: стресс, ценности, образы конфликтной ситуации, цели, мотивы, мышление и т. п.

Социобиология основана на биосоциальном аспекте эволюции жизни. Ее становление и развитие приходится на XIX - XX вв. Корреляция с конфликтологией социобиологических исследований заключается в характеристике зооконфликтов (конфликтов в животном мире).

Одна из социобиологических версий, принадлежащих Кэмпбеллу, основывается на том, что в ходе эволюции животные переходили от одиночной к совместной форме существования, которая имеет характерные положительные черты, построенные на принципе обмена

жизненным опытом и необходимой для выживания информацией, специализацией и разделением функций между членами социума.

Масштаб временного отрезка эволюции находится в основе понимания и характеристики видов эволюции конфликтов. Каковы же виды конфликтов в связи с временным процессом эволюции? Они следующие:

1. Макроэволюция конфликтов (около 500 млн лет) состоит в динамике поэтапных изменений конфликтов, начавшихся с периода возникновения психики у живых организмов и по конец XX в. Этот тип эволюции конфликтов, как наиболее известный подход, имеет в своем составе также и эволюцию конфликтов у человека.

2. Межвидовая эволюция конфликтов у животных (в течение примерно 500 млн лет) связана с плавным, непрерывным, длительным процессом метаморфозов, связанных с количеством и качеством изменений характеристик конфликтов в животном царстве. В наибольшей степени острота таких конфликтов была детерминирована трофическими связями.

3. Внутривидовая эволюция конфликтов у животных обуславливает эволюционные характеристики конфликтов, в пределах развития одного конкретного вида животных. Они связаны с временными показателями существования самого вида.

4. Эволюция конфликтов, связанных с онтогенетическим развитием животных, выражается в изменение характера конфликтов по мере развития животного от рождения до старости и смерти.

Онтогенез человека детерминировал процесс появления, становления и развития конфликтов.

История разумной человеческой цивилизации насчитывает более 10 000 лет. При этом конфликты в группах первобытных людей коренным образом разнились с конфликтами в древних Шумере (3000 до н. э.), Греции (2000 до н. э.), конфликтами в истории средних веков, новой и новейшей истории; эволюцией конфликтов в XX в.

Особенно злободневными и острыми социальные конфликты становятся в XX в. В это время значительно возрастает масштаб конфликтов, так как на это повлияли две мировые войны, борьба за власть, международный терроризм.

Конфликты принадлежат к типологии феноменов, для исследований которых разработан системный подход. Научное знание и средства его достижения имеют свое оформление в виде высокоорганизованных систем. Этимология понятия система (от греч. — «целое»,

«составленное из частей», «соединение») указывает на целое, составленное из элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, и составляющее определенную целостность, единство.

Системный подход содержит дифференцированные средства изучения сложноорганизованных разнородных объектов действительности, что и представляет из себя конфликт, и включает в себя, в большей степени возможность вариативности описания конфликтов.

Наиболее популярными разновидностями системного анализа являются: системно-структурный, системно-функциональный, системно-генетический и системно-информационный. Перечисленные виды системного анализа отмечены в порядке возрастания сложности. Для углубления исследования конфликтов были определены и внедрены еще три вида системного анализа: системно-содержательный, системно-ситуационный и междисциплинарный.

На основе системно-структурного анализа идет процесс выявления всей совокупности элементов, из которых состоит конфликт.

Благодаря системно-функциональному анализу осуществляется раскрытие всех существенных взаимосвязей между элементами, определенными в результате системно-структурного анализа.

Системно-генетический анализ основан на оценке ведущих направлений и движущих сил эволюции, динамики конфликтов, причинно-следственных связей между структурными элементами конфликта, фиксации факторов объективного и субъективного характера, распределении по иерархической лестнице выделенных элементов.

В процессе системно-информационного анализа конфликтов происходит обновление информационного поля проблематики как через оценку наших взглядов на феномен конфликта, так на практику работы с конфликтами. Обычно наши сведения о конфликте, то есть информационная составляющая о нем разительно отличается от объективной картины самой практики конфликта. Регулирование конфликта зависит во многом от создания эффективного менеджмента информационной базы конфликта. Через систему конкретизации оценки информационного пространства конфликта как на начальной стадии его возникновения, так и перемещения информации по различным уровням всей системы конфликтного взаимодействия.

Системно-ситуационный анализ конфликтов служит основой для работы специалистов в области конфликтологии в связи с всесторонней оценкой исследования конкретики феномена конфликта и его основных элементов. Прежде всего, данный подход требует сосредото-

точности на конфликте как системе элементов и на самих элементах, составляющих данную систему, особенно с учетом их взаимовлияния и эмпирической базы исследования конфликтов.

Главным образом, с помощью системно-ситуационного анализа формируется «банк» конфликтных ситуаций, на основе которого, через использование методов математической статистики, определяются грани, корреляции и закономерности развития конфликта.

Применение системно-ситуационного анализа доказало свою эффективность в конфликтах всех уровней и типологий, как в самых распространенных межличностных, так и международных.

Системно-содержательный анализ конфликтов поддерживает всю совокупность дисциплин конфликтологии и обеспечивает все содержание связей различных отраслей конфликтологии.

Описательная характеристика конфликта обычно сводится к следующей схеме: сущность, классификация, структура, функции, динамика, эволюция, генезис, информация в конфликте, предупреждение, завершение, исследование и диагностика.

Очевидным плюсом междисциплинарного подхода к исследованию и регулированию конфликтного взаимодействия служит опора на несколько из описанных выше разновидностей системного анализа

Опору конфликтологии составляет система сведений о конфликтах, развитие которых обусловлено законами получения, передачи и хранения информации.

Конфликт как объект исследования содержит в себе довольно большое число характеристик. Для должного понимания этих характеристик, необходимо, во-первых, обладать знаниями об их природе, во-вторых, освоить методы и методики их оценки, в-третьих, иметь персонал, обладающий умениями и навыками управления такими методиками.

Один из сильных разделов конфликтологии – это психология конфликта. Благодаря основам психологических наук, идет фиксация таких основ человеческого бытия как качества, свойства и состояния личности, которые могут свидетельствовать о ее повышенной конфликтности. Уровень конфликтности личности в основном расценивается как ее интегральное свойство, свидетельствующее о частоте межличностных конфликтов человека. При значительном уровне конфликтности индивид в большей мере выполняет роль источника напряженности в отношениях с окружающими.

Среди ведущих факторов конфликтности выделяются: темперамент, уровень агрессивности, психологическую устойчивость, уровень притязаний и ряд дополнительных признаков.

Другой частью конфликтности являются социально-психологические факторы. К ним относятся различные социальные установки, ценности, отношение к оппоненту, направленность «на себя» или на интересы оппонента и др.

Важной составляющей служат социальные факторы, в которые входят особенности жизни и деятельности, условия отдыха, социальное окружение, общий уровень культуры и т. п. В своей целостности на их основе возможно правильно раскрыть конфликтность личности.

Создание методологической базы анализа конфликтов на основе структурирования и внедрения методов и процедур для изучения конфликтов, позволяет соответствовать целям и задачам изучения, регулировать получение полной и достоверной информации.

Начальный этап исследования в конфликтологии основывается на сокращенной выборке и имеет целью выделение истинности получаемой информации, конкретизации программы и методики. Это дает возможность усилить достоверность полученной информации, выявить и приблизить новые гипотезы, верифицировать организационную процедуру анализа, создать условия для обзорной оценки эффективности приемов качественного и количественного анализа.

В чем состоит сбор первичной информации в сфере конфликтологии? В начале пути исследования важным и ценным является корреляция аспектов планирования с практикой их реализации. Существенным положением этапа служит контроль достоверности и надежности получаемых данных.

Качественное и количественное оформление аккумулированных данных реализуется за счет содержательного теоретического анализа материала конфликтологии. Структурированные собранные данные, прежде всего, соотносятся с выдвинутыми гипотезами, но могут и охватывать более обширную гипотетическую базу. Важной методологической опорой конфликтологии служат и математические методы.

Далее идет этап анализа и объяснения полученных результатов, состоящий в систематизации собранных и обработанных данных, выдвижении благодаря этим аккумулированным сведениям, описательной и объяснительной модели исследуемого аспекта конфликта. В этой части исследования необходимостью служит установка системы

факторов, детерминирующих развитие изучаемого конфликта, указание на наиболее существенные закономерности в его динамике.

Выдвижение и оформление выводов, практических рекомендаций позволяет не только задействовать информацию, извлеченную в процессе исследования, но и, с опорой на опыт, структурировать знания, накопленные по данной проблеме во всех отраслях конфликтологии.

В действительности качественная сторона исследования детерминируется качеством его программы: не столь продуманная и сформулированная программа с большой вероятностью даст ложные характеристики и выводы. По этой причине ключевой необходимостью является детализация порядка разработки программы исследования конфликтов. На основе опыта ведущих конфликтологов можно судить о том, что составление программы довольно часто становится существенным препятствием для дальнейшего исследования.

Что касается самой программы изучения конфликтного взаимодействия, то она включает в себя формулирование основных задач, методологических предпосылок и гипотез, анализа различных явлений с выдвижением правил, процедур и логической последовательности операций проверки гипотез.

Важной частью аналитического исследования является этап формулирования проблемы, при этом особенно значимым моментом является максимально точное отражение проблемной ситуации и характеристика ее реального противоречия. Существенными примечаниями служат в этом процессе вопросы ухода от постановки мнимых, решенных и второстепенных проблем. Кроме того, важно отметить тот факт, что изучение целого ряда проблем в рамках одного исследования обычно нецелесообразно.

Следующим этапом служит определение объекта и предмета исследования. Самым распространенным объектом изучения в области конфликтологии считаются отдельные люди и группы различного уровня.

Предмет исследования в свою очередь состоит из тех сторон и свойств объекта, которые в максимально завершенном виде выражают изучаемую проблему (скрывающееся в ней противоречие).

Существенной частью исследования является определение его цели. В наиболее общей формулировке и понимании сути конфликтологии цель изучения, как правило, сводится к познанию конфликтов и

обоснованию практических рекомендаций, направленных на их конструктивное регулирование.

Выстраивание четко обоснованной цепочки ведущих понятий, через посредство логического анализа дает возможность всестороннего объяснения их содержания и структуры, а также уяснение на этой основе соотношения элементов и свойств изучаемого конфликта.

Одним из существенных этапов исследования служит создание рабочих гипотез. Гипотеза заключается в выделении системы умозаключений, посредством которой через учет наиболее значимых факторов формулируется вывод о существовании объекта, связи или причины явления, но при этом, сам вывод может содержать вероятные компоненты. При этом следует обратить внимание на то, что при всей своей конкретизации и обоснованности гипотезы давали конфликтологу простор и широту мысли, раньше времени не предопределяли итоговые результаты его работы.

Важной частью исследования также служит формулировка задач, призванных прийти к четким результатам, связанным с проблемами конфликтов. Среди общего ряда подобных задач можно выделить поиск ответов на существенные вопросы: каковы пути и средства решения проблемы? Каковы цели, посредством которых возможны достижения на промежуточных этапах анализа?

Кроме того, в конфликтологии, как в других отраслях научного исследования невозможно обойтись без построения принципиального (стратегического) плана. При этом решаются как вопросы предварительного планирования, так и выявляются проблемы, несложные для решения в начале исследования, но трудно или вообще невозможно в ходе него.

Составление наиболее значимых процедур сбора и обработки первичных данных позволяет решить практически те же задачи, что и предварительное планирование. Разница только состоит в том, что здесь предварительно планируется порядок сбора и анализа первичной информации по содержанию знания конфликтологии [1, с.75].

3. Основные психологические подходы к пониманию и интерпретации конфликтов

Психоанализ.

С позиции психоанализа, как учения о бессознательном, человек формируется с раннего детства. При этом решающее воздействие на ребенка оказывают именно окружающие его взрослые: родители, род-

ственники, воспитатели, учителя. От этого социального опыта зависит становление личности ребенка. Психологические травмы и давление, негативный опыт уходит в бессознательное и со временем проявляется в жизни человека. Детский личностный сценарий становится основополагающим, следовательно, сталкиваясь с во взрослом возрасте с проблемами, человеку нужно обратиться в детство.

Согласно психоанализу, в человеке разногласия заложены от природы, поэтому он конфликтное существо, он обречен на маленькие или большие «столкновения» с другими людьми или группами. Человек противостоит окружающему миру и вынужден с ним бороться и выживать в нем. В психоанализе работают с бессознательным в личности, с патологиями, возникшими в результате прошлых перенесенных проблем и травм. Все конфликтные ситуации и сами конфликты отображаются в бессознательном человека.

Бихевиоризм.

Бихевиоризм или интроспективный метод заключается в том, что человек сам делится с другими людьми тем, что с ним происходит, тем самым, проговаривая собственное поведение. Интроспекция или самонаблюдение отличается незначительной валидностью и повышенной субъективностью.

Поведенческие реакции человека отражают его видение способов поведения других людей. Ложное, неправильное поведение человека, вызывается ошибочным овладением навыками поведения. Эти ложные подходы превращаются в паталогические реакции поведения. Поведение рождается во взаимодействии личности и ситуации.

Гуманистическая психология.

Гуманистическая психология концентрирует эпистемологию на увеличении категоризации здоровых индивидов. В классической психологии прежде всего выделяют психологию детства и психологию аномалий. Гуманистическая психология дополнила эти разновидности психологией здоровых взрослых людей. Курт Левин отмечает единство личности и ситуации.

Объяснение и интерпретация конфликтов, способы управления ими, в большей степени, заточены на выявлении особенностей закономерностей развития природы и общества. Человеческая мотивация играет в этом ключе очень важную роль.

Человек – существо биосоциальное и благодаря абстрактному мышлению способно к труду, творчеству, целесообразному изменению окружающего мира. По своему рождению люди равны от приро-

ды в своем человеческом достоинстве и свободе, но тем не менее окружающая реальность создает различия и противоречия в мире людей. Среди явных характеристик дифференциации общества выделяют различия в половом и возрастном составе населения, отличия состояний здоровья, физических данных и умственных способностей людей, их воли и нравственных показателей. Проанализируем характерные черты ощущений, восприятия, мышления и воображения, как человеческих факторов, выполняющих важные роли в конфликтной ситуации.

4. Роль ощущений, восприятия и памяти в конфликте

Ассоциативно с помощью зрительных ощущений тех или иных цветов может возникать у человека впечатление теплого или холодного, хорошего или плохого настроения. Зрительно ощущая определенный цвет, может появиться волнение или успокоение организма. Музыка также способна коррелировать со своим близким цветом – это явление называется синестезией. Музыка расслабляет, релаксирует организм человека, заглушает шумы и вредные звуки, убирает чрезмерное внутреннее напряжение, помогает сосредоточить внимание – подобное стимулирующее воздействие музыки называют сенсбилизацией. Человеческие способности к двигательным ощущениям, позволяют более правильному ориентированию человека в пространстве, благодаря более чётким и пластичным движениям человека, становится возможным большая сопротивляемость утомлению. В спорте это чрезвычайно важно: научиться чувствовать и понимать свои двигательные ощущения. На основе показателей развития физических качеств – ловкости, гибкости, выносливости, быстроты возможно добиться больших успехов и серьезных результатов в сфере физической культуры и спорта.

Восприятие.

Восприятие – это процесс комплекса ощущений, благодаря которому предметы отражаются в их целостности. Восприятие представляет собой взаимодействие нескольких органов чувств, выступает как синтез ощущений, поступающих от чувственных анализаторов, кожи, мышц и т. д. Важной составляющей для активной творческой деятельности выступают особенности восприятия времени – «чувство времени». Наблюдения за человеческой активностью выявили такую закономерность, что обладающие чувством времени люди, придержи-

ваются большей требовательности к себе и другим во всём, что распространяется на трудовой ритм.

Память. Существуют основные процессы памяти. Память – это метафизический резервуар человеческих образов, кладовая всех накопленных знаний. Память – система психического отражения реальности, состоящая в утверждении, аккумуляции и последующей ретрансляции человеком своего опыта.

И.М. Сеченов утверждал, что «память – основное условие психической жизни».

Основные процессы памяти:

1). Запоминание связывается с необходимостью осуществления ввода информации в память. Различают следующие разновидности:

а. Непроизвольное запоминание происходит в условиях отсутствия специальных целей, без соответствующих волевых усилий, без предварительного подбора сведений, без включения в работу существующих приёмов запоминания.

б. Произвольное запоминание отличается четко поставленной целью того, что нужно освоить и уложить в памяти.

с. Механическое - запоминание буквальной постановки вопросов и точек зрения, которое происходит без применения логической связи между частями заучиваемого материала.

д. Осмысленное запоминание происходит при выявлении различных логических, принципиальных (в частности, причинно-следственных) связей в заучиваемом материале.

2). Сохранение информации в памяти осуществляется через признание неизменности состава элементов и их физических параметров, несмотря на изменение их формы и внешнего расположения.

3). Забывание имеет место в следствие ряда причин, в частности, неточностей в припоминании и узнавании до невозможности не только воспроизвести в памяти, но и узнать ранее воспринятое.

4). Воспроизведение – акцентирование рефлекслируемых желаний, идеальных образов, чувств, движений.

Непроизвольное запоминание осуществляется на основе прошлых представлений, которые вспоминаются без специальной задачи на их конкретизацию.

Произвольное – возникает благодаря осознанной установке индивида на структуризацию определённых следов памяти.

Избирательность памяти используется через корреляцию с потребностями человека, направлением его деятельности.

5. Роль мышления и воображения в конфликте

Мышление олицетворяет тот самый процесс, в результате которого в сознании благодаря пережитым образам осуществляется анализ и синтез воспринятых раздражений. Мышление – это умение аналитически систематизировать получаемые сведения, решать задачу, а воображение – умение рождать новые образы, идеи и понятия.

Воображение – это творения новых идей и образов таких процессов и явлений, которые еще не создавались человеком раньше.

Психологический климат коллектива возникает на основе преломления окружающей действительности в сознании каждого участника, что находит выражение в мыслительных реакциях, представлениях, высказываниях, суждениях и поступках. В вопросах бытия коллектива и поддержания положительного микроклимата в нем значительную роль играют психоэмоциональные факторы характера и темперамента участников. Определенные сочетания психоэмоциональной сферы человека позволяют выявить проблемные, конфликтные типы личностей. Понимание подобных типов необходимо, в частности, для работы с такими личностями в спортивном коллективе.

6. Типы конфликтных личностей

Демонстративный.

Прежде всего, к такому типу личностей относятся люди с холерическим темпераментом, отличающиеся чересчур активной деятельностью в самых разнообразных направлениях, для них конфликт, очень естественен, это среда их существования. Эти люди стремятся постоянно быть на виду, имеют завышенную самооценку. Они характеризуются следующими поведенческими привычками. Из них выделяется желание всегда быть в центре внимания, стремление хорошо выглядеть в глазах других. Отношение демонстративной личности к окружающим строится на основе их отношения к нему. Такая личность легко порождает поверхностные конфликты, при которых проявляются самолюбование и нарциссизм. Такие личности легко вживаются в ситуацию, но рациональности в поведении им всегда не достает, наоборот, это люди эмоций. Деятельность планируют ситуативно, их планы плохо воплощаются в жизнь. Они избегают систематической работы, требующей усидчивости. Конфликтов не избегают, в конфликтной ситуации ощущают в себе уверенность.

Ригидный (косный).

Ригидные личности характеризуются отсутствием гибкости в поведении, они не могут перестраиваться, т. е. реагировать на изменение ситуации и обстоятельств, учитывать и понимать мнения и точки зрения окружающих. Личности этого типа достаточно честолюбивы, проявляют излишнюю обидчивость, подозрительны к окружающим. Конфликтность их поведения заключается в завышенной самооценке, навязчивом стремлении подтверждения собственного величия. Они обычно прямолинейны и не могут осуществлять гибкое поведение, с большими усилиями принимают позицию собеседников и их мнение, характеризуются ярко выраженным поиском навязчивой несправедливости.

Педант.

Принципиальный человек, склонный к чрезмерной пунктуальности и придирчивости, который своей занудностью отвращает от себя людей. Чертами этого конфликтного типа являются, прежде всего, повешенные требования к себе и к своему окружению, а также значительная психическая тревожность. Педантичный человек придает излишнее значение замечаниям окружающих, страдающих от собственных эмоций, очень чувствителен к тем просчетам и неудачам, с которыми сам сталкивается и переносит эти трудности и проблемы через болезненные состояния бессонницы, головных болей. Педантичный тип конфликтной личности обладает эмоциональной закрытостью и сдержанностью, не всегда понимающая реальные взаимоотношения в группе.

«Бесконфликтный».

Личность, сознательно дистанцирующаяся, избегающая конфликта, не способная следовать строгим принципам, принятым в обществе, перенаправляющая ответственность в принятии решения на других (руководитель на своего заместителя). При возникновении конфликта такой человек не может противостоять трудностям и проблемам, с которыми нужно уметь бороться и их преодолеть. Характерное поведение такой личности исполнено внутренних противоречий и легкой внушаемости, содержит стремление к сиюминутной выгоде. Такая личность посредственно разбирается в перспективах чего-либо и во многом зависит от мнения окружающих, не проявляя должных волевых качеств характера, а также поверхностна в оценке собственных поступков.

«Танк».

«Танк» – это развязный, не считающийся с чужим мнением человек, пренебрегающий правилами приличия и вежливости, не обращающий внимание на тонкости взаимоотношений и чужие чувства. Такая личность является эгоистичной, самоуверенной натурой, которой не нравится, когда ставят под сомнение его правоту, считает, что те, кто его окружает должны уступать ему дорогу. Это самлюбивый человек, имеющий о себе высокое мнение.

«Танк» как тип конфликтных личностей, болезненно относится к любым видам шуток, прямо или косвенно относящихся к нему, в подобной иронии он видит имплицитную атаку на его личность и достоинство. Если пытаться дискутировать с такой личностью и понять ее отношение к людям, то можно получить серьезный отпор и обвинения в сторону окружающих и несогласных с ней. Такой человек утилитарен, другие люди для него лишь средство для достижения цели.

Найти спасение от «Танка» непросто, дать протекцию другим от него тоже очень сложно – он всё равно обнаружит слабые места, через которые можно надавить на своего кажущегося противника.

Рекомендацией для взаимодействия с такой конфликтной личностью является уверенность и спокойствие в своей позиции. При возникновении нападков и оскорблений, оказания давления со стороны «Танка» нет необходимости его переубеждать, наиболее правильным будет прекратить общение.

«Пиявка».

Подобный тип конфликтных людей – «Пиявка», как правило, не высказывает оскорбительные слова и в чем-то прямо не обвиняет, но вызывает у окружающих осадок, ухудшение настроения, усталость, апатию. Такой человек не замечает, как он нарушает гармонию в коллективе, пытается захватить инициативу в общении и обращает внимание только на свои чувства. Когда он подключает собеседника к своим проблемам, то принуждает его переживать отрицательные эмоции.

Методом противодействия служит уведомление этому человеку изменений своих чувств и ощущений, без обвинительного тона важно объяснить метаморфозы собственных чувств и переживаний.

«Вата».

Конфликтная личность данного типа на первый взгляд кажется приятной и покладистой. Этого человека отличает уступчивость и по-

кладистость, что привлекает в нем в начале общения, но затем сразу разочаровывает, из-за невыполняемых с его стороны обещаний. У такого человека регулярно появляются непредвиденные обстоятельства, которые не позволяют выполнению обещанного. Он не считает правильным заранее сообщить о проблемах, которые влияют на выполнение долга и обещанных действий. Наблюдаемая доброжелательность и сговорчивость дает отторжение у окружающих, как только становится понятно, что поступки такого человека расходятся с обещанными делами.

«Обвинитель».

Для этого типа личностей все виноваты, кроме него самого. При этом он критикует не само устройство мира, а конкретных окружающих его людей: коллег по работе, родственников, просто случайных людей. Ему доставляет удовольствие выискивать недостатки в других и вешать ярлыки на окружающих. Он имеет четкую позицию того, как людям нужно жить и вести себя.

«Обвинитель» сильно стремится проговорить свои мысли и обратить на себя внимание своей критикой. Только после длительных предметных речей такой человек немного успокаивается, переводит дух для новых потоков страстной критики. Он зачастую не в состоянии услышать свою проблему и замечания в свой адрес. После выслушивания такого человека, важно вовремя перевести разговор в другое русло.

Вопросы и задания

1. Позитивные и деструктивные функции конфликта, его структурные элементы.
2. Подход психоанализа к пониманию интерпретации конфликтов.
3. Бихевиоризм в осмыслении проблематики конфликтологии.
4. Гуманистическая психология в рассмотрении общей теории конфликта.
5. Какова роль ощущений в конфликте?
6. Какова роль восприятия в конфликте?
7. Какова роль памяти в конфликте?
8. Как влияют мышление и воображение на психологический климат коллектива?
9. Человеческий фактор в конфликте. Типы конфликтных личностей.

Тема 3. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ И ИХ РОЛЬ В ОБЩЕСТВЕ

Содержание:

1. Разновидности конфликтов по характеру участников и их краткие характеристики. Психологические подходы к разрешению конфликтов.
2. Особенности межличностных конфликтов.
3. Другие распространенные классификации конфликтов.
4. Характеристика психологической несовместимости.
5. Причины возникновения конфликтов. Причины конфликтов в сфере спорта.
6. Возникновение конфликтов. Конфликтогены. Типичные конфликтогены в спорте.
7. Роль эмоций в конфликтах.

1. Разновидности конфликтов и их краткие характеристики. Психологические подходы к разрешению конфликтов

Каковы разновидности конфликтов? Существует множество классификаций конфликтов, но самый типичный подход касается биосоциальной природы человека. Итак, конфликты по характеру участников делятся на:

1. Внутрличностный конфликт (внутри отдельного человека)

В этом случае конфликт зарождается внутри самого человека, появляется конфликт из-за разницы в целях, большого числа ролей, которые, как предполагается, будет реализовывать индивид.

Конфликты целей становятся реальными, когда у личности возникает проблема выбора между контрастирующими целями. Ролевые конфликты появляются, когда ожидания от определенной роли коренным образом отличаются или противоположны друг другу, и индивид опирается лишь на одно ожидание, используя и подчиняя другие ожидания.

Определенный негатив внутреннего мира человека вызывает и противоборство психических структур индивида. Подобный конфликт зарождается в процессе несовпадения профессиональных требований с личными потребностями, ценностными ориентациями. В большей мере такое происходит в случае предъявления противоречивых требований, увязанных с результатами работы человека, зоной

его ответственности, с нерациональными подходами в оценке результатов труда.

Успешные люди в спорте указывали на важность для любого спортсмена работы над своим характером, фобиями, силой воли. Данные высказывания свидетельствуют об этом: «Покажите мне парня, который боится выглядеть плохо, и я покажу вам парня, которого вы можете победить каждый раз». – Лу Брок; «Если что-то стоит между тобой и твоим успехом, убери это. Никогда не отказывайся». – Дуэйн «Скала» Джонсон; «Я ненавижу каждую минуту тренировок, но я сказал: «Не сдавайся. Потерпи сейчас и проживи остаток своей жизни как чемпион». – Мухаммед Али; «Способность побеждать самого себя, без сомнения, является самым ценным из всего, что дарит спорт». – Ольга Корбут [13].

Требования, предъявляемые к профессионалу, в том числе в сфере спорта, могут казаться противоречивыми. Внутриличностный конфликт в ряде случаев может выступать результатом перегрузки, когда требуется выполнять свои профессиональные обязанности в дополнительное время или в выходные дни.

Распространенный случай внутриличностного конфликта становится реальностью при низкой удовлетворенности работой, внутренней неуверенности, некачественной самоорганизации, частых стрессовых ситуациях.

2. Особенности межличностных конфликтов

Эта разновидность конфликта встречается чаще всего. Межличностный конфликт возникает под влиянием противоречий и разногласий между людьми и вызывает противоборство сторон. Деликатной проблемой подобного конфликта в профессиональной сфере становится весьма существенный вопрос о вакантном месте, повышении. Кроме того, этот конфликт может происходить через столкновение личностей. Порой среди людей с несовместимыми, непримиримыми характерами очень трудно находиться как в профессиональной среде, так и в бытовых отношениях.

В спорте всегда необходима грань между межличностным конфликтом с противником и борьбой за победу в соревновании. В этих выражениях выдающихся спортсменов есть указание на волевые усилия спортсменов, которые, в том числе, могут вызвать межличностный конфликт. «Победит не тот, кто сильнее, а тот, кто готов идти до конца». – Федор Емельяненко.

Грань взаимоотношений тренера и спортсмена-воспитанника всегда может быть в пределах их доверия друг другу, их стремления к взаимопониманию и сотрудничеству. Вот, что утверждает выдающийся тренер РФ Этери Тутберидзе о своих подходах в профессиональной сфере: «Я – да, ругаюсь. Потому что заставляю спортсмена через «не хочу» выполнить то, что он должен. Вот и все. Веду себя как обычный родитель, который обязан воспитывать и следить за образованием своего ребенка. Только потому, что он его любит. Если перестанет следить – вот это уже будет не любовь» [13].

Межличностный конфликт имеет место тогда, когда два или более человека находятся во взаимодействии друг с другом. Так конфликтно взаимодействовать могут коллеги по работе, знакомые или незнакомые люди. Подобный конфликт среди таких людей может проявиться из-за разницы в сделанном ими выборе. Это происходит при наличии неготовности индивида следовать тем нормам, которые приняты в группах. Главными причинами такой ситуации являются личностные различия, мировоззрение, столкновение ценностных ориентаций, различия в статусных показателях, недостаток ресурсов и т.д.

Межгрупповой конфликт

Этот конфликт возникает между двумя или более группами в организации. Большинство межгрупповых конфликтов возникают по организационным, а не по межличностным причинам.

В частности, групповыми конфликтами могут выступать конфликты между тренерским штабом и командой спортсменов, начальством и подчиненными, коллективами различных отделов предприятия. Среди наиболее распространенных мотивов межгрупповых конфликтов выделяются конкурирующее противоборство за ограниченные ресурсы и совместное принятие решений, несогласие с переменами в графиках работы коллективов и невозможность преодоления несовместимых целей.

Межорганизационный конфликт

Межорганизационным конфликтом является как раз тот случай, когда столкновение сторон возникает между двумя организациями. Они чаще всего появляются в следствие деловой конкуренции. Когда конкурирующие организации заняты предоставлением одинаковых видов услуг или продуктов, то для них могут возникнуть препятствия на пути к реализации намеченных целей и результатов. Так, например, разные спортивные организации могут быть вовлечены в подоб-

ный конфликт на почве предоставления услуг, связанных с физкультурой и спортом.

Существует стройная психология конфликта, позволяющая справиться с многочисленными проблемами, сопряженными с этими распространенными конфликтами людей в социуме.

Положительные итоги, к которым приходят в конфликте являются его важным результатом. Для таких итогов технология конфликта должна быть правильной. Рациональная диагностика конфликта должна включать все психологические и социальные особенности конфликта и добиваться разрешения конфликтных ситуаций.

Существуют важные методики, применяя которые, можно приблизиться к разрешению конфликта. В частности, нельзя думать, что проблемы не существует. Нужно трезво оценить ситуацию и приложить усилия к ее разрешению. Если происходят неудачи, нужно их осмыслить. К другой стороне важно стремиться относиться уважительно и выстраивать понимание к противоположной стороне через активное слушание и обозначение собственной четкой позиции.

3. Другие распространенные классификации конфликтов

Виды конфликтов по способу решения проблем.

Конфликты разделяют на два вида: деструктивные и конструктивные.

Деструктивные конфликты отличаются инцидентами, которые ориентированы на негатив и разрушительные последствия. В этом случае стороны не способны достичь компромисса и добиться решения проблемы.

Характерные черты деструктивных конфликтов: противоборство, негативные эмоции, отсутствие желания идти на встречу противоположной стороне и стремление свести на нет всякое сотрудничество со своим противником. К деструктивным противоборствам относятся преступные и военные действия, драки.

Конструктивные конфликты содержат инциденты, которые в итоге завершаются положительными результатами. В данном случае, стороны приходят к согласию и примирению в возникшем споре. К особенностям подобных конфликтов относят: простое и быстрое решение взаимных претензий, смягчение в отношениях между участниками, нахождение взаимопонимания, решение, удовлетворяющее обе стороны.

В качестве примера конструктивного конфликта может выступать взаимодействие рядового сотрудника спортивной организации с вышестоящим начальником, менеджером, тренером, при котором происходит уважительная беседа, обсуждение важных рабочих вопросов, на основе взаимопонимания и итогового сближения сторон.

Классификация конфликтов по содержанию:

1. Реалистические. Данные спорные ситуации опираются на неудовлетворенность положением той или иной стороны, либо некорректным распределением благ и привилегий. Такой понятный реализм в конфликте происходит тогда, когда безосновательно не выплачивается зарплата со стороны работодателя сотрудникам предприятия, учреждения и ущемленные в правах выражают законные требования к решению проблемы.

2. Нереалистические конфликтные ситуации отличаются открытой демонстрацией антагонизма и негатива по отношению к противоположной стороне. Данный конфликт построен по принципу: спор ради самого спора и не опирается на разрешение разногласий. Отсутствие реализма в конфликте прослеживается в случае, когда серийный убийца, совершив ряд преступлений, возлагает на судебном процессе всю вину на своих жертв.

Виды конфликтов по направленности воздействия:

1. Вертикальные. В этом случае отношения выстраиваются по вертикали, когда имеют место разные властные полномочия. Например, спортсмен и тренер команды.

2. Горизонтальные конфликты представлены участниками с одинаковыми правами и полномочиями. Например, конфликты между соседями.

Виды конфликтов по областям проявления:

1. Политические конфликты основаны на проявлениях власти и политической борьбы. Такие конфликты могут быть разной масштабности: большей или меньшей.

2. Социальные конфликты являются следствием дифференциации и противоборства среди людей, общественных различий.

3. Экономические конфликты опираются на экономические разногласия и конкуренцию на рынке. Конкурентная борьба в экономической сфере достаточно распространенный феномен. Экономические конфликты основаны на противоречиях и разногласиях между экономическими субъектами, которыми могут выступать отдельные лица, организации, государства.

4. Организационные конфликты происходят в недрах организации и вызываются не только отдельными сотрудниками, но и могут быть связанными с организационной средой, как факторами, влияющими на деятельность самой организации.

5. Семейно-бытовые. В любой семье сопутствующими проблемными ситуациями, детерминированными различиями в мотивации и потребностях ее членов являются конфликтные переживания и противоборства. Самыми типичными конфликтами семейно-бытовой сферы выступают конфликты между супругами и между родителями и детьми.

Классификация конфликтов по специфике противоборствующих сторон

1. Внешние конфликты детерминированы противоборством совершенно разных по организации объектов. К таковым могут быть отнесена борьба людей с неблагоприятными условиями внешней среды.

2. Внутренние конфликты обусловлены противостоянием нескольких субъектов одной социальной группы. Конкурентная борьба за лидерство в той или иной области является типичным примером внутреннего конфликта.

3. Антагонистические конфликты заключаются в негативизме между социальными группами. Эти конфликты имеют более затяжную и конфронтационную природу. К ним относят военные действия, спортивные состязания.

Типы конфликтов по способу разрешения:

1. Насильственные конфликты попадают под определение деструкции и атаки на объект противоположной стороны. Фобии и насилия возникают в процессе военных и политических событий.

2. Ненасильственные конфликты лишены столкновений и насильственной борьбы.

Типы конфликтов по выраженности:

1. Скрытые конфликты состоят в отсутствии демонстрации злости и вражды между сторонами конфликта. Это происходит, когда оппоненты не желают показывать открытую негативную сторону конфликтных отношений. В процессе скрытого конфликта, стороны пытаются вести беседы на проблемные темы, выявлять то, что вызывает живой интерес.

2. Открытые конфликты отличаются явностью и видимостью борьбы, при которой может быть ненависть, жестокость, оскорбительная лексика. Пример: скандал, ссора, драка [10].

4. Психологическая несовместимость

Вопросы совместимости, психологического комфорта, отношений между людьми обладают значительной актуальностью в обществе. Жизнь каждого человека исполнена противоречий и череды спокойных и кризисных моментов. Данная проблематика, связанная с пониманием взаимоотношений с людьми, управления конфликтами, как правило, особенное значение приобретает в трудные, кризисные периоды жизни человека, существования социальной группы.

Осмысление всего спектра вопросов психологии и социологии конфликта позволяет добиться понимания позиций и доводов противоположной стороны в формировании взаимоотношений с другими людьми или группами.

Жизненные проблемы и неурядицы человека, как правило, экстраполируются на профессиональную трудовую сферу этого работника умственного или физического труда. Конфликтные ситуации человеком могут создаваться и в деловых профессиональных отношениях. Деятельность в трудовом коллективе может быть сопряжена с недопониманием, обидами, стрессовыми ситуациями. Правила классической этики в том, чтобы поступать к другим как цели, а не как средству, к сожалению, не доступны каждому. В этом направлении необходима длительная работа над собой, возможное прохождение обучающих курсов конфликтологии, психологическая консультация. Осмысление ценности и культивирование принципов терпимости, уважения, уступчивости несомненно важно каждому человеку и группе общества.

В социальных группах, трудовых коллективах существует немало различий, противоречий, которые усиливают конфликтную природу человека. Разница в мировоззрениях, характерах, нравственном уровне, противоположность интересов, увлечений, отсутствие единства в понимании смысла выполняемой деятельности и в отношении к профессиональным обязанностям. Множество того, что разобщает людей между собой и раздирает коллектив, социальные группы, общество в целом на части. При этом много и скрепляющих, объединяющих сил в природе человека и общества.

Психологическая несовместимость обычно выражается в глубинных различиях в характерах, ценностях или жизненных приоритетах между людьми, что может приводить к конфликтам. Эти конфликты могут проявляться в разных отношениях, включая романтические пары, друзей, коллег или членов семьи.

Каковы основные аспекты психологической несовместимости и подходов к решению конфликтов?

Различные ценностные ориентации, когда, например, один человек может ценить стабильность и порядок, в то время как другой ищет приключения и новизну.

Разные коммуникативные стили, в результате которых один может предпочитать открытое выражение эмоций и чувств, в то время как другой сторонник сдержанности и прямолинейности.

Несовместимость в поведенческих моделях, может выражаться в разном отношении к управлению финансами, воспитанию детей, распределению домашних обязанностей.

Отличия в уровне и типе энергии, когда энергичные люди могут чувствовать себя подавленными рядом с более пассивными партнерами.

Открытое общение, заключающееся в том, что общение помогает выяснить и понять различия. Важно стремиться к откровенному и конструктивному диалогу, избегая обвинений.

Поиск компромиссов требует научиться искать средние пути, которые удовлетворят обе стороны. Это может касаться распределения обязанностей, общего времени и пространства, управления бюджетом и т.д.

Саморефлексия, опирающаяся на осознание того, как собственное поведение влияет на других, при необходимости его возможная коррекция.

Работа с психологом, представленная консультациями с профессионалом, способным глубже понять корни конфликтов и разработать эффективные стратегии их решения.

Установка границ происходит, когда четкие границы помогают каждому понять, что приемлемо в отношениях, а что нет.

Развитие толерантности, есть суть проявление уважения к различиям другого человека и признания, что нет единственно правильного способа ведения жизни.

Общие занятия, заключаются в совместной активности, которая нравятся обоим, когда могут улучшиться взаимопонимание и снизиться уровень напряжения.

Психологическая несовместимость не всегда указывает на то, что отношения обречены. С помощью открытого общения, взаимопонимания и компромиссов можно построить гармоничные и удовлетворяющие отношения даже с большими различиями в характерах и ценностях.

5. Причины возникновения конфликтов.

Причины конфликтов в сфере спорта

Одной из актуальных и жизненных тем являются вопросы генезиса, казуистики и развития конфликтов. Раскрытие причин, способствующих конфликту и тормозящих конфликт причин, позволяет выявить крупный блок знаний, способствующих урегулированию конфликта. Может существовать целый ряд поводов для конфликта на рабочем месте сотрудника той или иной организации, к которым относят переживания и стрессы в личной жизни, болезни и физическая и психическая усталость.

Конфликты могут появляться по ряду распространенных причин, включая различия в ценностях, интересах, взглядах и поведении.

Конфликты возникают в результате различий в интересах и целях. Конфликты часто происходят, когда интересы или цели двух, или более сторон противоречат друг другу. Например, в организации конфликт может возникнуть между руководством и сотрудниками из-за различий в целях относительно прибыли и условий труда.

Конкуренция за ограниченные ресурсы, такие как деньги, время, материалы, может привести к конфликтам между сторонами, каждая из которых стремится обеспечить свои потребности или интересы.

Недопонимание или недостаток общения может привести к конфликтам. Например, если информация передается некорректно или её восприятие искажено, могут возникнуть споры или недоразумения.

Конфликты становятся реальностью из-за различий в ценностях и убеждениях. Люди имеют разные жизненные убеждения, нормы, стандарты и ценности, которые могут стать источником конфликтов, особенно в мультикультурных или многообразных средах.

На основе эмоциональных и личных проблем. Личные проблемы, стресс или эмоциональные нагрузки могут привести к тому, что

люди будут более склонны к конфликтам, реагируя более эмоционально или раздражительно, чем обычно.

Через изменения в ряде структур, касающихся конфликта. Любые изменения в структуре, политике, управлении или в рабочем процессе могут вызвать неопределенность и сопротивление, что может привести к конфликтам между теми, кто поддерживает изменения, и теми, кто им противостоит.

Через совершение ошибок в оценке и предположениях. Неправильные предположения или ошибки в оценке ситуации или намерений других могут привести к недоразумениям и конфликтам.

Из-за неправильного распределение власти. Конфликты также могут возникать из-за неравномерного распределения власти или контроля, когда одна сторона чувствует, что её голос недостаточно услышан или учтен.

Управление конфликтами состоит в понимании их причин, а также применении стратегий, которые включают эффективное общение, медиацию и другие методы разрешения конфликтов. Важно стремиться к построению конструктивных отношений и искать возможности для компромиссов и взаимопонимания.

Конфликты в спорте могут быть вызваны различными причинами, которые связаны как с природой самого спорта, так и с особенностями взаимодействия между участниками.

Одним из существенных факторов является конкуренция. Спорт по своей сути является конкурентным, что может привести к конфликтам, поскольку каждый участник или команда стремится к победе. Это стремление может порождать напряженность, особенно в высоконапряженных и важных матчах.

Специфическими факторами в спорте являются агрессивное поведение и физический контакт. Виды спорта, включающие физический контакт (например, футбол, хоккей, бокс), часто сопровождаются агрессивными действиями, которые могут перерасти в конфликты.

Другими факторами, свойственными спортивной работе, служат спорные решения судей. Недовольство решениями судей или восприятие их как несправедливых может вызывать конфликты между спортсменами, тренерами и судьями. Также это может спровоцировать недовольство и агрессивные реакции со стороны болельщиков.

Другие внутренние факторы, свойственные спорту, включают высокий уровень эмоций и стресс. Спорт часто сопровождается высо-

кими эмоциями и стрессом, особенно на важных соревнованиях. Это может привести к потере самоконтроля и возникновению конфликтов.

Факторы коммуникационных проблем приобретают свои особые очертания в спорте. Недоразумения между тренерами, игроками и другими участниками команды могут вызывать внутренние конфликты.

Персональные противоречия также являются факторами в структуре конфликтов в сфере спорта. Личные неприязни между спортсменами или тренерами могут усугублять конфликтные ситуации в спортивных командах или между соперниками.

Факторы внешнего давления и ожиданий также представлены в спорте. Давление со стороны тренеров, болельщиков, спонсоров и СМИ может создать условия, при которых спортсмены чувствуют себя обязанными добиваться результатов любой ценой, что способствует конфликтам.

Жизненными факторами спорта служат несоответствие спортивных ценностей и этики. Когда спортсмены или команды не придерживаются общепринятых спортивных ценностей или нарушают этические нормы, это может привести к конфликтам с другими участниками, которые считают такое поведение неприемлемым.

Управление перечисленными причинами требует глубокого понимания природы спорта и специфики межличностных отношений в спортивной среде. Важно определять стратегии предотвращения конфликтов, а также разрабатывать эффективные методы их разрешения.

6. Возникновение конфликтов. Конфликтогены. Типичные конфликтогены в спорте.

Возникновение конфликтов — это многофакторный процесс, который обычно порождается так называемыми конфликтогенами. Конфликтогены — это условия или факторы, которые могут спровоцировать или усугубить конфликты между индивидуумами, группами или организациями. Понимание этих факторов помогает в предотвращении и эффективном разрешении конфликтов.

Какие бывают основные типы конфликтогенов?

Среди них выделяются ресурсные разновидности. Недостаток или неравномерное распределение ресурсов (например, деньги, земля, вода) может привести к конфликтам между сторонами, которые борются за доступ к этим ресурсам.

Другие конфликтогенные составляющие имеют этническую и культурную природу. Различия в культуре, этнической принадлежно-

сти, религии или языке могут стать причиной конфликтов, особенно если одна из сторон чувствует, что её культурная идентичность может как-то ущемляться.

Обширную проблемную область затрагивают политические конфликтогены. Разногласия во взглядах на управление и политическую власть могут привести к конфликтам, как внутри страны, так и на международном уровне.

Организационные конфликтогены могут проявляться в профессиональной сфере служащих. В рамках организации конфликты могут возникать из-за различий в целях, задачах, методах работы или из-за структурных изменений в компании.

Личностные конфликтогены имеют большое распространение в социуме. Индивидуальные различия в характере, ценностях или поведенческих особенностях могут приводить к межличностным конфликтам.

Информационные конфликтогены связаны с недостатком информации или непониманием (в том числе и из-за дезинформации) могут привести к конфликтам, особенно если стороны интерпретируют условия или действия друг друга неверно.

Как осуществляется управление конфликтами через выявление конфликтогенов?

Качественное управление конфликтами требует идентификации конфликтогенов, анализа причин возникновения конфликта, и разработки стратегий по их разрешению или минимизации. Этот процесс может проходить на основе переговоров, медиации, использования третьих сторон для разрешения споров, а также обучения сотрудников навыкам коммуникации и разрешения конфликтов.

Понимание и управление конфликтогенами является особенно значимым для поддержания гармонии и продуктивности в различных социальных, организационных и международных контекстах.

Конфликтогены в спорте означают условия или факторы, способные вызвать или усугубить конфликты в спортивной среде. Они могут порождаться на различных уровнях — от отношений между отдельными спортсменами до взаимодействий между командами, тренерскими штабами и болельщиками. Какова специфика конфликтогенов в спортивной деятельности?

В спорте под ресурсами понимают время игры, внимание тренеров, спортивное оборудование, финансирование и т.д. Конфликты могут

возникнуть, когда спортсмены или команды считают распределение этих ресурсов несправедливым.

Персональные отношения очень значимы в спорте и потому могут принимать острые, проблемные формы. Межличностные конфликты между игроками, тренерами и другим персоналом часто происходят из-за различий в личностях, стилях общения и ценностях. Эмоциональная напряженность в спорте также может усугублять личные разногласия.

Внутрикомандные роли и статус отражают специфику спортивной сферы. Конфликты могут возникать, когда спортсмены конкурируют за определенные роли в команде или, когда изменения в командных ролях воспринимаются как угроза личному статусу.

Недостаточная или неэффективная коммуникация между тренерами и спортсменами, а также между самими спортсменами может привести к конфликтам. Это может быть связано с плохим объяснением стратегий, целей или ожиданий.

Предельный уровень стресса и давление на результат в спорте могут привести к конфликтам, особенно если спортсмены или команды не справляются с внешним давлением на достижение успеха.

Конфликты могут порождаться давлением со стороны болельщиков, СМИ, спонсоров или даже семейных членов спортсменов. Эти внешние стороны могут оказывать давление на игроков или тренеров, что создает дополнительные точки напряжения.

В чем заключается специфика управления конфликтами в спорте?

Для управления конфликтами в спорте важно проводить тренировки по развитию командного духа и навыков коммуникации, использовать медиацию и психологическую поддержку, а также создавать четкие и прозрачные правила и процедуры. Кроме того, важно обеспечить справедливое и честное распределение ресурсов и ролей внутри команды. Рациональные взвешенные решения по управлению конфликтами помогают поддерживать здоровую и продуктивную спортивную среду, способствуют улучшению результатов и снижению уровня напряжения среди участников.

6. Роль эмоций в конфликтах

Эмоции выполняют значительную роль в динамике конфликтов, влияя как на причины их возникновения, так и на способы их разрешения. Каковы основополагающие аспекты влияния эмоций на конфликты?

Эмоции могут служить катализатором конфликта. В частности, чувства обиды, разочарования или страха могут подтолкнуть человека к конфликтному поведению. Интенсивные эмоции также могут вызвать спонтанные и порой непродуманные реакции, которые могут усугубить конфликт [9].

Эмоции способны к искажению нашего восприятия ситуаций и намерений других людей. Среди примеров таких искажений можно выделить следующие, гнев может заставить нас видеть действия других как умышленно враждебные, даже если это не так. Страх может вызвать ощущение угрозы там, где ее нет.

Эмоции могут усугубить конфликт, делая его более интенсивным и трудноуправляемым. Гнев, раздражение и фрустрация могут побуждать стороны к агрессивному или деструктивному поведению, что ухудшает ситуацию и затрудняет поиск решений.

Эмоциональная сфера человека способна оказать влияние на появление конфликтов. С другой стороны, положительные эмоции, такие как сочувствие, доверие и уважение, могут способствовать разрешению конфликтов. Они могут помочь сторонам лучше понять друг друга, найти общие точки и работать над поиском взаимоприемлемых решений.

Человеческие эмоции оказывают существенную роль в медиации и переговорах. В процессе медиации или переговоров управление собственными эмоциями и понимание эмоций другой стороны могут существенно помочь в достижении соглашения. Эмпатия – способность ощущать эмоции другого человека – может помочь в разрешении конфликтов, поскольку позволяет участникам лучше понять позиции и чувства друг друга.

Успешное управление эмоциями и их понимание являются очень практичными навыками в разрешении конфликтов. Разработка этих навыков помогает в создании более продуктивных и устойчивых решений, минимизируя вред от конфликтных ситуаций.

Эмоции приобретают исключительное значение в конфликтах в сфере спорта, влияя как на поведение участников, так и на динамику развития и разрешения конфликтных ситуаций. Спорт, как высокоэмоциональная сфера, часто становится ареной для проявления сильных эмоций, которые могут как стимулировать атлетов, так и приводить к конфликтам.

Как эмоции оказывают влияние на возникновение конфликтов в спортивной деятельности?

Спортивные соревнования часто сопровождаются высоким уровнем стресса и давлением, что может усилить эмоциональную реактивность участников. Это давление может выражаться в агрессии, разочаровании или даже страхе, что увеличивает вероятность возникновения конфликтов.

Несбывшиеся ожидания, неудачи или ошибки во время соревнований могут вызывать фрустрацию, которая в свою очередь может привести к конфликтным действиям, таким как агрессивное поведение или вербальные конфронтации.

Гнев является одной из наиболее частых причин спортивных конфликтов. Гнев может возникать в ответ на действия соперников, решения судей или собственные ошибки, приводя к спонтанным и эмоциональным реакциям.

Отрицательные эмоции способны оказать существенное влияние на развитие и эскалацию конфликтов. Они вызывают интенсификацию конфликта, то есть могут усилить уже существующий конфликт, делая его более насыщенным и сложным для разрешения. Когда участники конфликта руководствуются эмоциями, они могут принимать импульсивные решения, которые усугубляют ситуацию.

Контагиозность эмоций проявляется в том, что эмоции могут «заражать» других участников и болельщиков, что приводит к распространению конфликта и вовлечению большего числа людей.

Наоборот, положительные эмоции и управление эмоциональной сферой оказывают важное воздействие на разрешение спортивных конфликтов.

Эмпатия руководствуется пониманием и сочувствием к эмоциям других участников, позволяет оказать помощь в разрешении конфликтов. Эмпатия позволяет участникам увидеть ситуацию глазами оппонента и найти более конструктивные способы решения проблем.

Очень важной сферой для конфликтологии является управление эмоциями. Развитие навыков эмоционального интеллекта, таких как самоконтроль, осознанность и способность управлять собственными эмоциями, является важным компонентом профессиональной подготовки спортсменов. Эти навыки помогают уменьшить вероятность эскалации конфликтов и способствуют более быстрому их разрешению.

Таким образом, эмоции выполняют двойственную роль в спортивных конфликтах: они могут как провоцировать и усиливать конфликты, так и помогать их разрешать. Управление эмоциями и разви-

тие эмоционального интеллекта в спорте становятся основными аспектами для минимизации и разрешения конфликтных ситуаций.

Вопросы и задания

1. Разновидности конфликтов и их краткие характеристики.
2. Что такое внутриличностные конфликты?
3. Расскажите о межличностных конфликтах.
4. Что такое психологическая несовместимость?
5. Какие вы знаете источники конфликтов?
6. Типичные конфликтогены в спорте.
7. Особенности политических конфликтов.
8. Дайте характеристику экономических конфликтов.
9. Особенности организационных конфликтов в сфере спорта.
10. Роль эмоциональной сферы в конфликтах. Эмоции в спорте.

Тема 4. СТРУКТУРА КОНФЛИКТА И ОСНОВНЫЕ СТАДИИ ЕГО ПРОТЕКАНИЯ

Содержание:

1. Определение компонентов конфликта.
2. Основные структурные элементы конфликта.
3. Общая характеристика динамики конфликта.

1. Определение компонентов конфликта

Компоненты конфликтов характеризуются напряженными противоречиями, разногласиями точек зрения, целей, подходов, понимания способов решения производственных задач, которые могут быть связанными с личными интересами, то есть наиболее важными и чувствительными для осуществления желаний людей. Интересы в большой степени идентифицируют образ мыслей и действия людей, их базой служат установки, цели, человеческие стремления.

В случае, когда интересы одной стороны начинают противостоять интересам другой, они могут вызывать претензии по отношению к поведению противоположной стороны через стремление превосходства. Как правило, оценка конфликта осуществляется по степени ригидности притязаний, то есть на основе градуса отсутствия гибкости к противоположной стороне. Если притязания доходят до крайностей, конфликт носит глубокий и затяжной характер, если притязания обеих сторон ригидны, то они тем самым вызывают сопротивление к урегулированию конфликта и его практической неразрешимости.

Относительная депривация – это попытка в достижении своих притязаний производимая одной из сторон, заканчивающаяся неудачей и разочарованием.

Относительная депривация приводит к двум результатам.

1. Она концентрирует одну сторону на представлении о существовании несовместимых интересов.

2. Пережитые в такой ситуации фрустрация и унижение преобразуются в стимулы для усиления вероятности и интенсивности действий, направленных на её преодоление.

Доверие, как чувство и стремление опереться на противоположную сторону через видение ее заботы и понимания.

Недоверие указывает на то, что одна сторона полагает, что другая демонстрирует противостояние её интересам или проявляет к ним равнодушие.

2. Основные структурные элементы конфликта

Стороны конфликта – это субъекты общественного взаимодействия, которые занимают положение конфликтующих или же явно, или имплицитно поддерживают участников конфликта.

Предмет конфликта – узкая, детальная часть конфликта, заключающаяся в его причинности.

Образ конфликтной ситуации возникает в сознании субъектов взаимодействия в конфликте на основе отображения ими предмета конфликта.

Мотивы конфликта – это глубинные движущие намерения, побуждающие субъектов социального взаимодействия к конфликту (мотивы находят свое выражение в виде потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений).

Мотивы конфликта составляют причины или стимулы, которые подталкивают индивидов или группы к противостоянию или конфликтным действиям. Эти мотивы могут быть разнообразными и часто включают в себя переплетение психологических, социальных, экономических и культурных факторов. Понимание мотивов конфликта важно для их эффективного разрешения и предотвращения.

Ресурсные мотивы имеют большое распространение. Конфликты часто возникают из-за конкуренции за ограниченные ресурсы, такие как земля, вода, деньги или доступ к технологиям. Примером могут служить споры за доступ к природным ресурсам или бюджетным финансированием в организациях.

Мотивы идентичности составляют большое многообразие форм и разновидностей. Многие конфликты укоренены в идентичности, включая этническую, национальную, религиозную или культурную принадлежность. Люди могут чувствовать угрозу своей идентичности и реагировать на это противостоянием, защищая свои права, традиции или верования.

Психологические мотивы заключаются в индивидуальных переживаниях, таких как обиды, страхи, чувство унижения или потребность в уважении, могут привести к конфликтам. Часто эмоциональные реакции на определённые события или поведение других людей становятся искрой, запускающей конфликт.

Структурные мотивы представляют собой структурные несоответствия в обществе или организации, включая неравенство, дискриминацию или социальную несправедливость. Эти конфликты могут возникать, когда существующие социальные, экономические или по-

литические структуры воспринимаются как несправедливые или корумпированные.

Коммуникативные мотивы, включающие недопонимания и недоразумения, могут стать причиной конфликтов, особенно когда отсутствует открытое и эффективное общение. Проблемы в коммуникации могут включать неправильную интерпретацию слов или действий, что приводит к ошибочным предположениям и конфликтам.

Поведенческие мотивы заложены в основе конкретных действий или поведения, которое воспринимается как провокационное или угрожающее. Это может включать агрессию, нарушение правил или норм, что вызывает ответные действия.

Для разрешения конфликта важно правильно идентифицировать его мотивы. Понимание того, что движет конфликтом, может помочь в выборе стратегий для его урегулирования. Это может включать переговоры, медиацию, изменение структур или улучшение коммуникационных практик. Каждый подход ориентирован на адаптацию к конкретным обстоятельствам и учёт уникальных потребностей и желаний сторон.

Позиции конфликтующих сторон касаются обозначенных проблем в самом конфликте или в переговорном процессе.

Участники конфликта – это субъекты, напрямую завлечённые во все фазы конфликта, бескомпромиссно взвешивающие на сущность и протекание одних и тех же событий, связанных с деятельностью другой стороны.

Участниками конфликта являются лица или группы, которые непосредственно или опосредованно участвуют в конфликтной ситуации. Они могут быть причастны к истокам конфликта, поддерживать его продолжение или пострадать от его последствий.

Прямыми участниками являются лица или группы, которые непосредственно вовлечены в конфликт и активно участвуют в его развитии. Примерами являются сотрудники организации, состоящие в конфликте из-за разногласий по рабочим вопросам.

Опосредованные участники состоят из лиц или групп не участвующих напрямую в конфликте, но их действия или решения способны повлиять на его развитие или исход. Примеры включают правительства или международные организации, которые могут оказывать давление или осуществлять поддержку одной из сторон.

Посредниками могут быть нейтральные стороны, которые помогают участникам конфликта достичь соглашения или разрешить спор.

Примеры посредников в сфере конфликтов: медиаторы, профессионалы, специализирующиеся на помощи в разрешении конфликтов.

Незаметные участники – это люди или группы, которые косвенно затронуты конфликтом, но не активно участвуют в его развитии. Это может быть местное население в зоне конфликта, работники предприятий, чья деятельность пострадала из-за промышленного спора, или потребители, чьи интересы затрагиваются корпоративными конфликтами.

Важно понимать, что каждый участник конфликта играет свою роль в его развитии и разрешении. В частности, прямые участники должны быть готовы к диалогу и компромиссам, посредники должны обладать навыками и знаниями для успешного посредничества, а опосредованные участники могут оказывать давление или поддержку, направленные на стимулирование мирного решения конфликта. Незаметные участники, хотя и косвенно затронуты, могут влиять на динамику конфликта через общественное мнение или коллективные действия.

Позиции конфликтующих сторон касаются обозначенных проблем в самом конфликте или в переговорном процессе.

Участники конфликта – это субъекты, напрямую завлечённые во все фазы конфликта, бескомпромиссно взвешивающие на сущность и протекание одних и тех же событий, связанных с деятельностью другой стороны.

Объект – это предмет, явление, событие, проблемы, цель, действие, приводящие к существованию конфликтную ситуацию и конфликты.

Конфликтная ситуация – это диспозиция открытого и потаённого противостояния двух или нескольких участников (сторон), каждый из которых определился в своих целях и мотивах, средствах и способах решения жизненно важных вопросов.

Инцидент – это целенаправленно применимая тактика участвующих в конфликтной ситуации, которые отличаются безапелляционностью действий и направлены на необходимое овладение объектом напряженного встречного интереса.

Четыре модели предполагаемых альтернатив и притязаний.

1. Ситуация, когда отсутствует ориентировочное разногласие участников, потому что уже всем понятная альтернатива удовлетворяет притязаниям обеих сторон.

2. Модель, при которой притязания первой стороны повышают-

ся до показателя, когда альтернативу, содействующую обоюдным интересам, найти уже невозможно.

3. Ситуация, когда притязания второй стороны доводятся до уровня, при котором немисливо уже подобрать альтернативу, способствующую взаимному согласию.

4. Модель взаимоприемлемой альтернативы особенно неосуществима, а оставшиеся альтернативы обладают чертами игры с нулевой суммой, в которой выигрыш одной стороны подразумевает проигрыш другой.

3. Общая характеристика динамики конфликта

Процесс развёртывания конфликта проходит три стадии – предконфликтную, конфликтную и послеконфликтную.

Предконфликтная стадия в ее начальной фазе раскрывается через конфликтную ситуацию, в которой определяются сами оппоненты и каузальная проблема конфликта. Эта стадия характеризуется выявлением обстоятельств, предстоящих противостоянию сторон и в целом равновесным устойчивым состоянием. Инцидент – вторая фаза предконфликтной стадии.

Конфликтная стадия. Конфликт зарождается при возникновении повода для него. В случае, когда появляются конфликтная ситуация совместно с инцидентом, образуется сам конфликт. Конфликтная ситуация в основном в скрытой форме может существовать, но лишенная инцидента не преобразуется в конфликт. Первая фаза собственно конфликта возникает после инцидента. При этом наблюдается неминуемая позиционная борьба с целью форсирования позиций противника и устранения опасностей с их стороны. Преимущественно на этой фазе возрастает агрессия оппонентов. Здесь также наблюдается переосмысление отношений в связи с возникшими переменами. Вторая фаза – поиск путей последующего взаимодействия оппонентов. Дилемма этой фазы состоит в том, как дальше поступать: или стремиться к примирению, или будет наблюдаться эскалация и конфликт продолжится.

Послеконфликтная стадия. Уменьшение противостояния – первая фаза. Она состоит в том, что конфликт при всей своей напряженности может завершиться, как из-за преобразований в объективной ситуации, так и под влиянием перезагрузки в сознании субъектов, перемен в их взглядах и стремлениях. Благодаря таким преобразованиям, сторонами делаются попытки к тому, чтобы разрешить конфликт

полностью или частично. Ситуация становится не такой напряженной, причины, вызвавшие противоборство, сглаживаются или устраняются.

Заключительная фаза – итоги, выводы, оценка результатов. Конфликт может приводить к последствиям, на которые влияют факторы объективного и субъективного толка, особенности поведения сторон, методов преодоления противоречий, смекалки и профессионализма тех, кто направлял урегулирование конфликта [10].

Вопросы и задания

1. Структурные элементы конфликта.
2. Общие проблемы динамики конфликта.
3. Дайте характеристику объективных и субъективных факторов конфликта.
4. Предконфликтная стадия в развитии конфликта.
5. Особенности конфликтной стадии динамики конфликта.
6. Характеристика послеконфликтной ситуации.
7. Особенности динамики конфликта в спортивной деятельности.

Тема 5. ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ: ИХ ПРИЧИНЫ, РАЗНОВИДНОСТИ И СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ

Содержание:

1. Причины внутриличностных конфликтов.
2. Фрейдизм в понимании внутриличностных конфликтов.
3. Учение о Адлера о внутриличностном конфликте и его последствиях.
4. Учение К. Юнга об интровертности и экстравертности и внутриличностный конфликт.
5. Учение Э. Фромма об биофилии и некрофилии и внутриличностный конфликт.
6. Интеракционизм в раскрытии внутриличностного конфликта.
7. Когнитивный диссонанс и внутриличностный конфликт.
8. Концепция жизненного цикла Э. Эриксона.

1. Причины внутриличностных конфликтов

Психология конфликта очень многообразна в своем охвате тем, аспектов, граней, связанных с внутренними противоречиями человеческого бытия и проявляющихся в человеческих чувствах, эмоциях, поведении. Психология конфликта раскрыта в своем содержании ведущими психологическими направлениями и школами. Среди наиболее известных направлений психологии, содержащих свою концепцию конфликта, выделяются психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология.

Конфликт как распространенный и жизненный феномен психической онтологии человека тесно связан с потребностью психического благополучия — фундаментальной проблемой всей психологической науки, по-разному решаемой ее различными дисциплинами. В частности, социальная психология, содержащая знание о закономерностях общения людей, отвечает на важнейшие фундаментальные вопросы об отношениях индивида и общества, о положении человека в мире, о его стремлении к согласию и гармонии.

Опираясь на интерпретацию проблематики конфликтов различными психологическими направлениями, можно обнаружить важные сведения, касающиеся природы конфликта в целом, особенностей различных видов конфликтов, влияния памяти, эмоций и воображения на динамику конфликта. История накопления психологических знаний о конфликтах в большинстве своем движется параллельно с

историей самой психологии, в ходе которой друг друга сменяли различные как классические, так и неклассические представления о природе человека, о его взаимоотношениях с окружающим миром.

Одна из наиболее органичных тем психологии конфликта связана с личностными проблемами отдельного человека. Человек может быть связан с конфликтами различных уровней — от небольшой домашней ссоры до военных действий. Несомненно, что в любом конфликте каждый человек ведет себя индивидуально, во многом нестандартно, исходя из своих особенностей характера, темперамента. Таким образом, люди через конфликт проявляют неповторимость своей внутренней психической организации. Кроме того, в конфликте человеческая психика направлена как на других людей, так и может быть погружена внутрь себя. Внутренние переживания и противоречия человека проявляются в том числе в экзистенциальных тревогах, депрессии, странных и постыдных поступках.

Внутренняя жизнь человека в эпоху Средневековья в Европе наполнена двойственностью добра и зла, набожности и греха. Противоречия в теологии и воззрениях на светскую жизнь направляли человека того времени к душевным переживаниям и раздорам. Отсутствие идеи веротерпимости не позволяло ощущать спокойствие от религиозной практики поклонения христианскому божеству. Догматизм в религии приводил к строгости и суровому аскетизму, лишая верующего внутренней самоудовлетворенности и наполненности гармонией духовных положительных эмоций: счастья и любви.

Человек Ренессанса уже другой, его жизнь более разносторонняя и гармоничная. В открытом творческом соревновании с богом он действует, раскрывая максимум своих талантов и способностей.

В человеке Нового времени продолжает раскрываться его потенциал возможностей. В классическое время философы, такие как Кант пытались измерить возможности человеческого разума, а именно его возможности познания и эталоны поведения. Фихте как субъективный идеалист сводил бытие человека к состоянию индивидуального «Я». В XIX веке У. Джеймс, как психолог религии и представитель философии прагматизма выделяет в личности три аспекта. Каковы они? Эти глубинные части человеческой личности таковы: «Я»-физическое, включающее тело и связанные с ним внешние предметы, «Я»-социальное, составляющее зону общения человека и «Я»-духовное, раскрывающее сферу высших интересов личности — познания, веры и т. п. Одной из самых популярных моделей сознания

стала на рубеже XIX и XX веков концепция психоанализа Зигмунда Фрейда, в которой конфликт психических структур сознания начал проявляться как постоянная динамическая величина.

2. Фрейдизм в понимании внутриличностных конфликтов

Фрейд стал знаменит своим учением о бессознательном и особенно поначалу подвергался многочисленной критике в свой адрес. Он являлся практикующим врачом и сам лично наблюдал за пациентами, их лечением. В своей клинике Фрейд лицезрел различных больных, психика которых была значительно изменена внутренней борьбой. Под этой борьбой в традиционной медицине понималось побочное следствие физических заболеваний. Фрейд в свою очередь интерпретировал эту борьбу через описание природы душевного конфликта.

Являясь неклассическим мыслителем, Фрейд мыслил нестандартно, отрицая локализацию конфликтов в человеческой душе лишь печальным следствием несовершенства мира. Он сделал смелый шаг в признании внутреннего конфликта личности необходимым проявлением подвижности, динамичности душевной жизни. Более того, Фрейд полагал, что внутренний конфликт способствует развитию личности. Правда, при противоборстве сторон нельзя однозначно определить исход борьбы. В связи с этим, личность должна найти пути раскрытия своих возможностей, так и по пути их ущемления. В случае ущемления личностных характеристик вместо гармонизации динамических сил наступит разбалансировка процессов и личность скатится на болезненный уровень душевной борьбы, тем самым затянув своих близких в конфликтные отношения. Обусловленность властными полномочиями влияет на конфликтную личность и приводит к ее еще большей собственной агрессии, тем самым принуждая массы людей к агрессивному поведению, находя в нем источник удовлетворения своих деспотических амбиций и успокоения своих страхов.

Взятая за основу структура человеческого сознания по Фрейду, известна своими тремя частями, логично связанными друг с другом. Эти три инстанции сознания таковы: «Оно» (Id), «Я» (Ego) и «Сверх-Я» (Super-Ego). Они базируются на различных принципах: «Оно» на принципе удовольствия; «Я» на принципе реальности; «Сверх-Я» на принципе долженствования. Согласно представлениям Фрейда, существенными моментами его концепции служат потребности, лежащие в

основе поведения людей, и они неустранимы. Фрейд бросил вызов религиозным моралистам, табуирующим половые желания людей. Он пытался реалистично рассуждать, что половое влечение нельзя просто запретить, его нужно признать и найти ему соответствующую форму удовлетворения. В противном случае человек либо заболеет, либо с неизбежностью начнет скрывать от других личную половую жизнь.

«Оно», или индивидуальное бессознательное по Фрейду, сведенное им к либидо – половому инстинкту, порождается примитивными желаниями, инстинктами, биологическими побуждениями. Безудержное желание к немедленному удовлетворению, а также неготовность учитывать ни внешние, ни внутренние условия и неспособность предвидеть последствия — таковы атрибуты этого низшего слоя человеческой личности. Однако, в природе индивидуального бессознательного заложена не только безудержная страсть. Сфера «Оно» или индивидуального бессознательного содержит в себе приятные сновидения и воспоминания, радостные минуты, проведенные в кругу друзей и близких. Если убрать эту сферу из нашего человеческого бытия, то оно становится скучным и грустным. Согласно Зигмунду Фрейду, заложившему основу отдельного, глубинного пласта сознания, через бессознательное в человеке проявляются и другие части личности.

Сдерживающим звеном человеческого бытия служит сфера «Я», которая поддерживает взаимодействие личности с окружающими людьми и обстановкой. Организация человеческого «Я» осуществляет размежевание той онтологии, которая внутри и снаружи личности, то, что размежевывает реальность и желаемую цель, увязывает субъект и объект познавательной деятельности. На этой основе происходит логическое обоснование и соединение человеческих потребностей и возможных результатов обретения нужного и желанного. Абстрактное мышление, по Фрейдовской модели занимает вторичное положение, в отличие от первичной бытийности того, что желанно и того, что нравится человеку.

Ребенок, будучи один на один с пространством, испытывает опасения и чувства дискомфорта от взаимодействия с этим внешним миром. Пытаясь осваивать окружающий мир, изучать его, постигать его тайны, воспринимать двойственность исходящую извне, самостоятельно он не способен выжить в условиях небезопасной среды жизни. Благодаря любви и заботе родителей ребенок обретает чувство умиротворения и спокойствия, защищенности от всех тех внешних

сил, которые могут влиять на его сознание. Находясь в положении восприятия дуализма черного и белого, хорошего и плохого, приятного и неприятного ребенок совершает неумелые попытки отличить одно от другого. Конечно, в этой визуализации крайне важен пример разумного и ответственного взрослого, который демонстрирует высокие нравственные поведенческие реакции. Как правило, родители ведут себя в парадигме поощрения ценного и достойного поведения и осуждения аморальности в реакциях подрастающего малыша. Фрейдизм постулирует наличие важной части бытия личности, которая называется «Сверх-Я», в которую вмещаются ведущие ценности человеческой культуры. В каком-то смысле для ребенка «Сверх-Я» выполняет роль заботливого взрослого, внутри него самого.

Каков типичный сценарий, происходящий внутри набирающего опыта ребенка? Этот опыт создается в начале с включения индивидуального бессознательного, которое как бы подталкивает человеческие желания и потребности. В свою очередь функция «Сверх-Я» состоит в оценивании ситуации, поступка, а «Я» строит логические обзоры для решения возникающих дилемм. Обычно ответ на вопрос обнаруживается сам собой, но могут иметь место противоборства и несовпадения инстанций, особенно в связи с видением острых противоречий в самом человеке и со стороны других людей.

С позиции Фрейда доминанта бессознательного такова, что благодаря ему осуществляется генезис «Я» и «Сверх-Я». Именно из разности в происхождении этих инстанций сознания возникает конфликт между желаемым, действительным и разумным.

«Я» управляет бессознательным в обычном положении вещей, но ситуация выходит из-под контроля в случае, когда сфера желаемого начинает усиливаться. Когда происходит кризис противоречий между инстанциями сознания, то выход дается тому, что удовлетворяет все стороны. С целью обретения компромисса, как правило, некоторая часть сведений уходит из-под контроля «Я».

Особенно критичной является ситуация, когда человек начинает задумываться над чем-то аморальным и поощрять это в себе. Данное явление происходит по причине избегания сферы «Я» и контроля со стороны этой инстанции. Данная ситуация начинает влиять на поведение человека.

Психоанализ возник в условиях мировых войн, то есть тяжелое, экзистенциальное время для европейской цивилизации, время кризисов в социальных системах. Одна из острых тем, затронутых в это

время специалистами по социологии конфликта – это явление толпы. Исследователи в области психологии видели особую актуальность в раскрытии проблемы проявлений жестокости в конфликтах. Психоаналитическое учение появилось для решения вопросов защитных механизмов сознания.

Структура сознания, согласно психоаналитической модели, содержит в себе совокупность противоречий, которые указывают на значительную разницу самих инстанций сознания и противостояние между ними. Вся эта система в психологии с очевидностью указывает на глубинные механизмы защиты человека от внешних влияний и нападок.

Обычно человек проявляет себя в классическом измерении и отношении к миру, видении себя, то есть настраивается положительно и ожидает этого позитива по отношению к себе и от окружающих. Однако, при этом различные жизненные ситуации и неурядицы спускают его с небес на землю и в результате оказывается целая гора неудовлетворенных потребностей, с которыми нужно иметь какое-то дело постоянно. При этом может возникать психологический феномен фрустрации, то есть явления, при котором невозможно удовлетворить важные желания и потребности. Фрустрация относится к категории понятий психологии конфликта и касается внутренней борьбы между потребностями и осознанием невозможности их удовлетворить. С позиции психоанализа инстанция «Я» для поддержания равновесия и стабильности при возникновении явления фрустрации включает механизмы психологической защиты личности.

Самая распространенная реакция интеллектуальной системы организма на эту ситуацию заключается в том, чтобы поставить защиту на поступающие сведения. При этом человек пытается себя вести так как будто ничего не произошло. У детей такой блок в сознании возникает даже при появлении незначительных проблем. Взрослые люди, как правило, таким образом защищаются лишь при возникновении серьезных кризисных ситуаций.

Еще более часто возникающей и значительной разновидностью блока сознания служит процесс забывания. Эксперименты в области психологии, заключающиеся в гипнотическом влиянии, использовании активных веществ, воздействия на участки центральной нервной системы электричеством, показали, что память остается даже в этих ситуациях.

Процессы памяти работают таким образом, что в процессе познания мира идет удержание только ограниченной информации, при этом если потребуется, то можно извлечь из памяти все, что нужно. Отдельный термин Фрейда, характеризующий резервуар, в котором хранится подобная доступная сознанию информация, получил название предсознания. Существующий процесс вытеснения травмирующей информации из сознания, приводит к тому, что дальше она переходит в бессознательное, откуда уже достать ее также же легко, как из предсознания, «Я» не может. В Фрейдовском понимании «Оно» содержит ту или иную информацию о неудачном результате удовлетворения потребностей, в нем содержатся мысли и чувства, причиняющие человеку страдания.

Дети порой фантазируют на какую-то тему, что тем самым означает также проявление защитного механизма сознания с целью необходимости разрядки напряжения. Еще человек может через свои фантазии переносить свои вытесненные чувства на других. В этом случае начинает работать защитный механизм проекции. Подобный механизм может быть, когда, под влиянием озабоченности служебным продвижением чиновник может передавать такое же умонастроение своему коллеге и находить конкуренцию в его действиях там, где тот и не помышляет о соперничестве.

Из психической деятельности защитные механизмы обычно переносятся в действие. Когда обиженный начальником подчиненный, затем вымещает свое плохое настроение на близких людях, то это есть проявление функционирования защитного механизма замещения (агрессии). В данном случае имеет место замена одного объекта другим, хотя не жертва является непосредственным источником душевной травмы. Проекция может перейти в противодействие, защитная природа которого заключается в том, что на другого человека не только переносятся вытесненные мотивы, но и он может стать жертвой разбойного нападения. Это типичный психоаналитический взгляд на поведение хулиганов. Такие люди, когда ощущают себя отверженными, они свои негативные чувства приписывают другим, а затем нападают на них, объясняя это самообороной. Подобная поведенческая реакция опирается на проявление защитного механизма, дающего ложное интеллектуальное обоснование действию, управляемому подсознанием. Возможна ситуация, при которой субъект не может объяснить какое-либо свое действие, убирающее напряжение в подсознании, он его все-таки совершает как ошибочное: это оговорка,

описки, неловкий жест. Довольно часто это устойчивое психоаналитическое явление называется оговоркой по Фрейду.

Сам Фрейд приводит следующий пример в качестве иллюстрации этого феномена: В одном случае, когда председатель собрания должен был открыть заседание с неприятной повесткой дня, он совершил подобную оговорку: «Господа депутаты! Позвольте объявить заседание закрытым!» [6].

Следует отметить, в связи с этим определенную психоаналитическую закономерность, которая состоит в том, что ошибочное действие как бы фактом своей случайности избавляет личность от обвинения в злонамеренности.

Психоаналитическая школа дала описание и характеристики всей совокупности защитных механизмов сознания, правда есть расхождения названий и терминологии у отдельных авторов. Основы этих процессов психоанализа заложил сам Фрейд. Валидность феномена защитного механизма подтверждена экспериментальным путем, и на него опираются в своей профессиональной деятельности большинство психиатров, психотерапевтов и психологов. Существуют отдельные теории, которые позволяют раскрыть концептуальное обоснование защитным механизмам. Когда мы имеем дело с конфликтологией ценностью обладает сам феномен. Толкования функционирования системы защитных механизмов сторонним наблюдателем требует осторожности, так как они не осознаются самой личностью, которую защищают. В данном случае аналитик со стороны занимает положение судьи, а объект анализа лишается права считаться в осмыслении своего поведения здраво мыслящей личностью. Обстановка меняется к лучшему, если человек, у которого есть сомнения относительно своих возможностей доверчиво обращается к другому, чтобы удостовериться в отсутствии своего заблуждения по поводу причин своего поведения.

В процессе нашего обыденного существования защитные механизмы приносят пользу личности в преодолении противоречий между ожиданиями и пониманием трудностей изменений реальности жизни. Тем не менее в затруднительных ситуациях защитные механизмы могут усилить внутриличностный конфликт, преобразовав его в неосознанный источник недовольства собою и противоборства с другими людьми.

Подход Фрейда состоял и в осмыслении проблем, связанных с методологией поиска истины в поле действия защитных механизмов.

В противовес психоаналитическому подходу медицина времен Фрейда рассматривала психические болезни лишь как последствия физиологических срывов. Психоанализ же отстаивал идею рассмотрения психической болезни в контексте внутриличностного конфликта. Фрейд полагал, что депрессия, тревожность, страшные или пугающие фантазии и другие отрицательные эмоции, убеждающие человека в отсутствии счастья в жизни, — это субъективная сторона данного конфликта. Конечно, еще более проблемными ситуациями служат значительные соматические нарушения состояния организма пациента. К ним относятся и параличи без физиологических нарушений, глухота или слепота и т. п. Как правило, когда человек понимает, что он странно себя ведет, то начинает стыдиться поступков, которые мог бы объяснить проявлением случая. На основе практической врачебной деятельности Фрейд с каждым разом все сильнее убеждался в глубинном характере болезненных проблем, которые тревожат людей с пограничным состоянием здоровья или даже практически здоровых. Через такое понимание и активную врачебную практику он начал все больше углублять и систематизировать общую теорию внутриличностного конфликта.

Следует отметить, что с позиции стороннего наблюдателя, непродуктивное действие защитного механизма заключается в несопадении целей и средств их достижения в поведении человека. Может происходить и такое явление как нарушение чувства меры в соотношении мотива и сил, использованных для его реализации. Еще одним вариантом поведения может быть проявление того, что прямо противоречит провозглашенной цели. Примером этого может служить случай, когда оратор резким, грубым и не терпящим возражения тоном призывает к тактичности, терпению и взаимопониманию. Отсутствие критичности человека по отношению к алогичности своего поведения во многом определяет появление внутреннего конфликта.

Взаимодействие инстанций сознания осуществляется в том числе по принципу, когда находящееся в подсознании человека скрыто лишь для его сознания. Бессознательное получает выход в таких формах как: фантазии, сны, шутки, описки, оговорки, в досадной забывчивости или непонятной для все вспыльчивости.

Важно разобраться в действенности методов выхода из конфликта. Прежде всего, необходимо обеспечить понимание природы конфликта. Далее идет целостное проживание конфликта. Один из приемов Фрейда состоял в том, что он помогал пациенту воссоздать

конфликтную ситуацию. В обычном варианте ее воспроизведение и переживание приводило к освобождению психики пациента от травмы. Затем, идет процесс анализа истоков и последствий выявленного конфликта.

Когда психотерапевт выявляет противоборство «Оно» и «Сверх-Я», то через это осуществляется поддержка пациента через понимание правовых обязанностей авторитетов (родителей, учителей и т. п.) в проповеди той или иной нравственной нормы. Какую степень аморальности содержат желания, порождающие конфликт? Довольно часто Фрейду приписывают активное участие в деградации нравственности и пособничестве в сексуальной революции. Однако, заслуга Фрейда и его учеников заключалась в том, именно ими были пересмотрены границы дозволенного. Многочисленная масса людей смогла удовлетворять свои потребности с сохранением самоуважения, при этом наступило отторжение ряда догматичных социальных норм. Еще одним вектором влияния исследовательской деятельности в области социологии и психологии конфликта стал импульс развития социальных наук. Одним из таких влияний изучения социальных конфликтов послужило обретение новой жизни тематики социологических и психологических факторов управления государством. В частности, среди таких факторов можно выделить то, что репрессивная мораль тоталитарных государств ориентирована на возбуждение у человека чувства страха и вины, что во многом обуславливает безропотное послушание властям.

Одна из загадок сознания в связи с этическим компонентом заключается в осознании личностью того, что ее желание практически невозможно удовлетворить известным ей нравственным способом. Каковы выходы из данной ситуации? Среди этих путей можно выделить случай, когда человеку далеко не всегда известен весь сценарий поведения. В таком случае есть возможность расширить число методов, способствующих разрядке возникшего напряжения. Фрейд создал очень известный подход для разрешения этой проблемы. Он полагал, что страдавшие от внутреннего конфликта люди невольно сами обнаружили этот способ. Этот получивший значительное распространение в психологии подход стал называться сублимацией, или защитным механизмом, позволяющим снятию проблемы на более высоком уровне похожим способом.

В частности, примером тому может служить профессиональная сфера врача как деятельность в процессе сублимации. Возможен и та-

кой случай, когда человек, тревожащийся по поводу своих садистских наклонностей, может сублимироваться (возвыситься) до спасения людей в облике хирурга. В связи с этим процессом деятельности психотерапевт способен помочь пациенту найти индивидуальный стиль жизни, опирающийся на удовлетворение нетипичной потребности в социально приемлемых границах.

В том исключительном варианте развития событий, когда компромиссных или комбинаторных способов найти не удалось, пациент начнет с очевидностью понимать свою проблему и может справиться именно с ней, не впадая в заблуждение, с опорой на разум в осознании внутриличностных конфликтов.

3. Учение А. Адлера о внутриличностном конфликте и его последствиях

Создание Фрейдом концепции бессознательного в психологии и философии породило значительный импульс к развитию в данном направлении исследования. Далекое не все его ученики и последователи были единодушны с ним в трактовках основных положений психоанализа. Хотя линия психоаналитического исследования сохранила базовую преемственность канвы данного подхода. Что касается сведений в области конфликтологии, то здесь можно отметить частный характер споров между психоаналитиками, но какие-то положения были действительно принципиальными для авторов. Так если сам Фрейд раскрывал идею того, что ребенок, сравнивая себя с родителями, начинает чувствовать бессилие, то уже ученик и соратник Фрейда А. Адлер данное наблюдение сделал принципиальной базой своей теории. Адлер указывал на тот значимый факт, что в детстве любой человек переживает чувство неполноценности.

Если рассуждать о конфликте в связи с воззрениями Адлера, то можно выявить следующую закономерность. В конфликте, согласно позиции Адлера, между чувством бессилия и желанием получить высокий результат располагается стремление личности превозмочь свою слабость и достичь вершин возможного.

Психоаналитическая установка Адлера сводится тому, что в процессе всего времени собственного развития ребенку присуще чувство неполноценности по отношению к родителям, братьям, сестрам и окружающим. Среди причин, вызывающих это чувство, можно выделить: физическую незрелость ребенка, неуверенность в себе и несамостоятельность, появившихся из потребности опираться на всегда

более сильного взрослого. На основе этого у ребенка возникает чувство ущербности, которое проявляется во всей его жизни. Это чувство неполноценности вызывает устойчивые экзистенциальные переживания тревоги у ребенка, а также, жажду деятельности, поиск ролей, желание сравнить свои силы с другими. На основе этой психоаналитической особенности детского сознания формируется вся воспитательная способность ребенка. Дальнейшее развитие ребенка по Адлеру базируется на основе компенсации своей неполноценности. Именно этот важный процесс компенсации неполноценности Адлер рассматривал в качестве творческой силы, способной привести личность к высшим достижениям. Данный процесс уникален еще тем, что даже физические недостатки и дефекты могут быть преодолены этой силой. Среди исторических хроник можно узнать о фактах, свидетельствующих в пользу этих парадоксальных реалий. Так немало великих музыкантов жили и творили с дефектами слуха, многие великие художники обладали дефектами зрения, среди известных полководцев часто встречались люди низкого роста, которые в детстве были слабыми немощными.

Адлер обратился к конкретике в доказательствах собственных взглядов. Он разобрал ряд значительных персоналий в связи с данными телесными недугами. В частности, у наиболее известного оратора древности Демосфена в юности наблюдался тихий голос и заикания.

Мудрейший из афинян, обладавший огромным обаянием, способностью расположить собеседника к душевному разговору Сократ имел в чем-то отталкивающую и непривлекательную внешность.

Через преодоление собственной неполноценности, личность формирует в себе чувство общности, которое Адлер считал врожденным фактором, позволяющим человеку развивать дух сотрудничества и взаимопонимания.

Другой исход можно наблюдать, когда личность не справляется с чувством неполноценности. Среди значимых проблем в процессе личностного роста Адлер выделял невнимание родителей к ребенку, чрезмерную его опеку со стороны старших и значительную слабость того или иного большого органа тела. В этой ситуации все боли от неудач суммируются комплексом неполноценности, то есть глубинным переживанием на постоянной основе собственной несостоятельности, ущербности. Вместо достижения реальных результатов в укреплении стабильности развития личность пытается убедить себя и других в

своих мнимых успехах. Рациональное социальное чувство все больше подавляется, а усиливается сомнительное стремление к власти.

Если человек не смог совладать с внутриличностным конфликтом, то чувствуя свою ущербность, он передает его окружающим. Когда такая личность становится социально конфликтной, то она привлекает свое окружение в противоречивые интриги и распри, ставшие результатом борьбы за власть ради самой власти.

Люди, которые через собственный внутренний конфликт породили и конфликты с другими людьми стали меть особую ментальность. Для них, как правило, человечество и все его проблемы кажутся чужими и далекими. Погружаясь в собственный нарциссизм, с жадной личной власти, но находясь все же в определенной зависимости от людей, они считают их чаще всего своими личными врагами, желающими им только худого. У таких людей часто отсутствует вера в собственную победу и наоборот присутствует сильный страх ожидания собственного поражения. Итак, они в конце концов оказываются в ситуации, когда из-за непомерно выросшего тщеславия не видят и не могут избежать грядущих поражений. Их позиция со временем становится такой, что они уже не удивляются от того, что многие из этих людей испытывают чувство неполноценности.

Почти вся история правителей до XX века демонстрировала ситуацию, когда они были, ограждены от критики подданных стеной авторитета власти. Как правило, демонизация образов непривлекательных или порочных властителей (Навуходоносор, Ирод, Пилат, Нерон) продвигалась в массовом сознании чаще всего в моменты острой схватки за шатающийся трон. Несмотря на это правитель представлялся великим, даже через злые намерения. Другой вектор мысли раскрывался в подходе, в соответствии с которым громкое самовосхваление властителя было компенсацией за его внутреннюю слабость, реальную мелкость и мелочность натуры, за его неспособность решить свои внутриличностные конфликты.

4. Учение К. Юнга об интровертности и экстравертности и внутриличностный конфликт

Инновационную психоаналитическую концепцию к внутриличностному конфликту обозначил К. Юнг, который, как и Адлер, являлся в первое время единомышленником Фрейда, а затем отошел от представлений учителя. Если Адлер сосредоточил внимание на начальном конфликте личности, который имел продолжение своего су-

ществования только при неудачном его преодолении, то Юнг уже сконцентрировался на конфликтной природе самой личностной установки. Одна из важных трудов Юнга «Психологические типы» вышел в свет в 1921 г. В нем Юнг раскрыл типологию личности, которая и в настоящее время служит основой для других разделений человеческих типов. Классификация Юнга была построена на качественной основе (диагностирующие, так сказать количественные, тесты были разработаны намного позднее). Юнг определил восемь типов, раскрыл из дальнейшего деление по четырем функциональным составляющим психики: мышление, ощущение, чувство и интуиция. Эти функции имеют двоякую направленность: через экстравертность и интровертность. Важно выяснить место в структуре психологии конфликта, которое занимает эта классификация Юнга.

Юнг основывался на философском анализе своих психологических взглядов. По этой причине базовое выделение концепции Юнга в своем начальном взгляде касалось корреляции с конфликтом субъективного и объективного. Экстраверт ориентирует психику на внешнее пространство и окружение. Человек этого типажа направляет свое внимание на познание законов внешнего мира и создает свою внутреннюю жизнь в соответствии с ними. Интроверт в первую очередь сосредоточен на своем внутреннем мире, благодаря чему утверждает самоценность внутренних процессов. Внешний мир с его установками и нормами имеет второстепенное значение и воспринимается им, как область внутренних переживаний. В этом заключаются два вектора ориентированности сознания личности. В модели Юнга изначальный психоаналитический подход Фрейда обобщается швейцарским ученым через философию. Согласно Юнгу психическая жизнь ориентируется на режим конфликта сознания и бессознательного. Каждая деструкция меры в сознании всегда ориентирована на компенсаторную деятельность бессознательного.

Так как экстраверт выстраивает интенциональность сознательных процессов на внешней сфере, на объекте, то бессознательное раскрывается через защиту субъекта, создавая тем самым эгоцентрические тенденции.

Что касается интроверта, то его компенсация бессознательного уже ориентирована противоположном направлении на повышение влияния объекта.

Юнг создал именно те разновидности психологических типов, которые отличаются своими динамическими характеристиками. Кро-

ме того, он определил особенности личностного акцента через своеобразие индивидуального поведения, но чрезмерное доминирование этого аспекта приводит к определенной реакции.

Юнг дает характеристику экстравертному мыслительному типу, понимая под ним человека, который придает решающую силу объективной действительности. Если раскрыть глубже, то этот тип касается объективно ориентированной интеллектуальной формулы, не только по отношению к самому себе, но и по отношению к окружающей среде. Юнг отмечает, что как сам тип подчиняется данной формуле, так и окружающая среда, для собственного блага подчиняется ей. Одной интеллектуальной формулы, конечно, недостаточно для реализации человеческого развития для этого нужны еще и подлинные, глубинные чувства любви к ближнему. Благодаря широте и охвату этой интеллектуальной формулы личности данного типа возможна большая польза ее в общественной жизни в ролях реформатора, публичного обвинителя и очистителя совести или же пропагандиста важных новшеств. С другой стороны, крайностью данного типа может служить ее превращение в самодовольного критика, который стремится поместить себя и других в какую-нибудь схему. Проблемные зоны человека такого типа, как правило, ощущают на себе его близкие родственники и окружение. При этом, согласно Юнгу, наибольшие страдания испытывает сама личность. Человек такого типа, прежде всего, испытывает подавление всех связанных с чувствами жизненных форм, таких как: эстетические занятия, вкус, художественное освоение мира, дружеские отношения и т. д. Что касается иррациональных проявлений, среди которых можно перечислить: религиозный опыт, страсти и тому подобное, как правило, удалены до полной бессознательности.

При этом в случае успеха, рассмотренного выше вытеснения, то чувство уходит из сознания и структурирует тогда под порогом сознания деятельность, противостоящую сознательным намерениям.

Недостатки экстравертных идеалистов состоят в их навязывании своих идеалов, несущих, по их убеждению, благо всем людям, но сами при этом не гнушаются лжи и лицемерия. Такие люди в основном лишены стремления личного участия, проявлений внимательности к другим, особенно, если последние не придерживаются тех же взглядов и не испытывают такие же эмоции. По этой причине семейное окружение такого человека может отчетливо наблюдать его недостатки, тогда как на внешней арене, такой человек больше известен своими положительными качествами.

В XX веке именно психологи стали создавать динамические модели личности. В большей мере это делали психоаналитики. Их обобщенная позиция заключалась в том, что когда доминирующая личностная установка приобретала гипертрофированный характер, то начинали действовать компенсаторные силы. При активизации бессознательного, включались защитные механизмы, сужались возможности сознательной регуляции поведения, при этом внутриличностный конфликт переходил в острую фазу.

Кроме того, психологи, конечно же, исследовали и проблемы, связанные с экзистенциальными реалиями этих времен. Аморальность и антигуманизм новейшей истории привели к необходимости осмысления этих острых социальных противоречий. Психоаналитики полагали, что личность должна как бы соответствовать событию, быть ему соприродной. Позыв к тому, чтобы мучить другого (садизм) или себя (мазохизм), готовность убивать или кончать свою жизнь самоубийством были известны и ранее. При этом в новейшее время эти феномены были интегрированы с помощью психологии конфликта в единый комплекс, который из внутриличностного конфликта достигал размеров массовой бойни.

Фрейд как основатель психоаналитического учения сделал основательный задел для описания созидательной и разрушительной работы психики. Он выделил конфликт у человека двух фундаментальных стремлений: к жизни и к смерти. Устроение жизни происходит на основе либидо, через сексуальную энергию (размножение, рост) и благодаря сублимации произвести обеспечение развития культуры. Стремление к смерти указывает на общеприродную направленность к энтропии (распаду, переходу в однородное состояние). Таким образом, Фрейд охарактеризовал с помощью своей терминологии процесс внутриличностного конфликта. На основе противоречий между частями сознания, личность переживает неудовлетворенность собой и через защитный механизм вытеснения и переноса обвиняет в своей затруднительной, болезненной ситуации другого, по отношению к которому и проявляет агрессию.

5. Учение Э. Фромма об биофилии и некрофилии и внутриличностный конфликт

Другой яркий психоаналитик новейшего времени Эрих Фромм, опираясь на модель Фрейда, создал свою шкалу притяжения и непритяжения жизни. Под биофилией понимается любовь к жизни, а под некрофи-

лией к смерти. Психоаналитический характер некрофильского поведения заключается в анализе психики людей, стремящихся к половому контакту с трупами. Один из трудов Фромма «Анатомия человеческой деструктивности» раскрывает проблему некрофилии на основе философского обоснования.

Интерпретация учения о бессознательном Фрейда успешно проведена Фроммом в измерении отрицания равноправия и неустранимости стремлений к жизни и к смерти. Если некрофилия, согласно Фромму, выражается в качестве отрицательного следствия психосексуального развития личности, а биофилия символизирует положительное, доброкачественное явление.

Фромм раскрывал свои взгляды на бессознательное в связи с социумом в том числе на основе представлений о некрофилии, как страстной привязанности ко всему мертвому, разлагающемуся, гниющему, нездоровому. В данном случае страстное влечение направлено на то, чтобы в своих фантазиях представлять живое неживым, разрушать во имя одного лишь разрушения. Этот нездоровый усиленный интерес ко всему чисто техническому. К данному аспекту бессознательного относится позыв к разрушению живых структур. Биофильная природа подразумевает страстную любовь к жизни, ко всему живому. В этом принципе заложена мотивация поддержания роста и развития любой формы жизни, как человека, любого животного или растения и даже того, что относится к социальной или метафизической сфере бытия, а именно любой социальной группе или идее. Биофильная личность нацелена на конструктивность. Ее преобладающий модус по Фромму не обладания, а бытия. У такой личности развитое воображение, стремление к творчеству и инновациям, отсутствие тяги к прошлому, устаревшему. Такой человек, прежде всего, опирается на неожиданность, чем надежность, его сильная сторона — это любовь, рациональность и пример. Он избегает оказывать: давление на людей, манипуляции, разобщение и администрирование. Поэтому, биофильный тип характеризуется как биологически нормальный вариант личности, а некрофильный тип, как психопатологический [6].

Интерпретация некрофилии Фроммом, тем не менее, можно относить к разряду нестандартных, иррациональных гипотез, которая нуждается в дополнительной аргументации. Однако, в меняющихся реалиях современной культуры эта концепция Фромма вызывает неподдельный интерес, в частности, со стороны конфликтологии. Сам

по себе неклассический образ конфликтной, склонной к агрессии личности составляет целый спектр качеств, которые вызывают в большей степени отчуждение и отторжение. Среди психосоматических свойств некрофильного человека можно выделить следующие:

Тяжелые и мрачные сновидения в виде созерцаний нечистот, похоронных церемоний, могил и самого феномена смерти.

Еще одним значительным проявлением некрофилии являются деструктивные привычки людей, к которым относятся убийства животных, разрушение предметов, в том числе эстетических, причинение боли своему организму.

Идея того, что конфликты можно урегулировать только с применением силы, вера в культ насилия.

Отчетливое желание изучать темы смерти, болезней, поминок, кладбищ, некрологов.

Отличительными чертами некрофильного характера являются: чопорность и холодность в общении, безжизненность и отчужденность в манерах, склонность к неярким, темным тонам и к дурным запахам, неспособность смеяться.

Итак, перечисленные психоаналитические характеристики некрофила коррелируют с такими явлениями современной культуры, как черный юмор, фильмы устрашающего содержания, культ дьявола. В связи с этими данными, существует широкое поле исследования конфликтологии в рамках осмысления некрофильных проявлений агрессивной личности, обусловленной внутренними конфликтами.

Таким образом, все известные психоаналитики Фрейд, Адлер, Юнг и Фромм, чьи концепции психологии конфликта были раскрыты выше, обращали внимание на глубинную природу внутриличностных конфликтов. Их общие взгляды базировались на понимании влияния бессознательного начала личности на внутреннее содержание человека и особенности взаимодействия с другими людьми и социальными группами. Кроме того, профессиональная общность этих мыслителей состояла еще в их врачебной деятельности.

6. Интеракционизм в раскрытии внутриличностного конфликта

Еще одним направлением в психологии конфликта является интеракционизм (от англ. interaction — взаимодействие), созданный такими американскими учеными, как Дж. Мид и Ч. Кули. Их взгляды опирались на то, что на человека нужно воздействовать из сферы со-

циальной жизни. Первостепенным фактором, выделяемым этими психологами, служил принцип человеческих взаимоотношений, вторичным был фокус на личности.

Интеракционисты исследуют проблемные зоны личности и увязывают их с формулировками законов социальной психологии. Индивид раскрывает свою личную определенность благодаря взаимодействию с другими в группе. Социальная группа неоднородна, поэтому способности каждого члена группы индивидуальны и уникальны, поэтому и вклад каждого в этот социум соразмерен его уровню способностей и талантов. Функциональная выраженность каждого представителя группы также различна и соответствует выполняемым ролям, будь то, продавец и покупатель, пешеход и водитель и т.п. Каждый участник группы имеет свой путь развития и совершенствования во взаимодействиях с другими представителями социальной группы и может быть внимательно изучаем другими. Каждый член группы на основе собственных ожиданий намечает маршрут продвижения по своему пути развития. Как бы прокладывают тот путь, по которому ему следует двигаться. Принцип, выражающийся в итоговом соглашении, в групповом действии появляется на основе того, что каждый действует с учетом ожиданий других участников группы. Существуют различные стимулирующие и карательные подходы по отношению к поведению каждого члена группы, все это необходимо для обретения успешной общей результативности. Полезность социального взаимодействия проявляется в случае, когда группа обозначает реальные контакты символическим смыслом и размечает их в знаках. Суть понимания важности различных аспектов социального взаимодействия доносится до всех участников в процессе совместной деятельности. Так, например, поведенческие реакции заботы или соперничества становятся понятны другим только через акты социального взаимодействия.

Рациональное звено вполне обосновано, когда целостная характеристика личности обозначается в качестве системы ролей, которые закреплены за человеком и стали его сутью. Эта ролевая структурность получает свое оформление в группах разной степени общности, когда человек может быть и гражданином, и студентом, и футбольным болельщиком, и внуком, и другом. Любая роль включает в себя определенное содержание, состоящее из шаблона действий, реакций на поступки других членов группы, конкретных навыков и умений.

С другой стороны, за грузом этой ролевой концепции может теряться индивидуальное начало личности. Количество ролевых комбинаций почти бесконечно, человек может выступать и в роли родственника, пешехода, покупателя, налогоплательщика, и т.п. Главное, чтобы личность не была перегружена этими шаблонными ролевыми вывесками, которые глубинно и содержательно не столь актуальны для личности. Конечно, у каждого человека существуют как перво-степенные, так и второстепенные роли. Благодаря наиболее значимым, эталонным ролям личность реализует себя в первую очередь, с полной серьезностью и отдачей. Как бы, обрамляют эти самые существенные роли уже оставшиеся по степени их соответствия ведущим ролям. При этом, все роли включают в себя определенный набор прав и обязанностей, увязанных со структурой управления внутри группы (этот аспект называется статусом). И статусный принцип также позволяет выявлять четкие доминанты ролевых иерархий.

Итак, индивидуальные характеристики личности не пропадают за ширмой шаблонных ролей, а позволяют достижению единства в многообразии ролевых и статусных значений. В этом процессе осознания своих ролей, личность осваивает и применяет социальный язык, то есть погружает социальный контроль внутрь себя, используя знаки, которые содержат надличностный смысл. Личность занимается тем, что осуществляет корреляцию сути рациональных правил собственного поведения с логикой социальных норм и ожиданий. Как раз в этом противоречивом соотношении и коренится принцип внутриличностного конфликта.

Сочетаемость социальных ролей в общественных реалиях, несомненно, содержит свое лимитирование. При тех или иных обстоятельствах человек через удовлетворение своих потребностей приходит к противостоянию ролей. В результате чего становится очевидным ролевой конфликт, в процессе которого происходит противоборство между несочетающимися ролями.

Иллюстрацией ролевых конфликтов служат различные произведения сатирического плана: комедии, басни, анекдоты. На многочисленных примерах подобных трудов можно наблюдать феномен рассогласованности ролей. Канва сатиры состоит как раз из невероятного сюжета по разрешению конфликта, вызывающего умиление и смех. Ролевые постановки могут состоять в сценах остроумной речи, переодевания, притворства болезни или сумасшествия, запутывания соперника, шуточных и забавных конфузах.

Правда, ситуация может привести уже к трагизму, когда в процессе осознания социального и личного бытия, дело касается сферы эталонных ролей.

Одна из известных моделей интеракционистов получила название концепции зеркального «Я». Суть ее формулировки сводится к тому, что на основе реакций и установок человеческого окружения, происходит коренное изменение внутреннего содержания личности, что в дальнейшем составляет ее самоопределение.

Под Я-концепцией понимается в общем виде совокупность форм поведения, то есть система организованных действий личности, направленная внутрь себя. Одна из главных особенностей Я-концепции заключается в том, что ее смысловые коды, создаются благодаря совместной деятельности людей. Генезис рациональной стороны поведения личности своей основой опирается как раз на все сведения о себе, которые создаются через влияние человеческого окружения, а не под собственным воздействием человека.

Любая Я-концепция создается благодаря объединяющему фактору входящих в нее ролей, как компонентов системы. С другой стороны, не допустима и излишняя интеграция ролевых функций, так как даже небольшое отклонение в выполнении ролевых установок вызывают отрицательную реакцию человека, в следствие этого возможна нежелательность вытеснения в бессознательное любой некорректной информации о себе. В случае слабого единения ролей в Я-концепции человек утрачивает контроль над центральной осью своего поведения и становится заложником жизненных обстоятельств.

В благоприятном состоянии развития личность должна иметь достаточно пластичную Я-концепцию. При определенных обстоятельствах идет активизация того или иного сектора ролей, который может какое-то время преобладать. Однако, при нежелательном развитии ситуации могут появиться некоторые вариации ролей, состоящие в невыраженном согласовании между собой, или даже в состоянии конфликта, который не осознается из-за работы защитных механизмов. В состоянии кризиса может произойти смена Я-концепции.

Кризисные состояния наступают, в частности, под влиянием гипноза, когда некоторые люди ведут себя совершенно по-другому, что значительно отличается от нормы, под таким воздействием может возникать и иное представление о гендерной ориентации. Серьезным соматическим кризисом также может быть мозговая травма, в таком случае человек начинает воспринимать мир через призму иного неве-

домого бытия, когда пациент может отключаться в памяти, называть себя другими именами и следовать непредсказуемым стандартам поведения.

В результате трагедий, несчастий, кризисов, проявлений жестокости и насилия личность может кардинально меняться в сторону деперсонализации. Часто роли являются взаимодополняемыми, и, когда один из партнеров отказывается исполнять возложенные на него ролевые обязанности, то другие его коллеги вынуждены будут выполнять и эту роль для достижения успешных результатов.

Положительной стороной проблемы служит тот факт, что Я-концепция не обусловлена телесностью, и ролевой баланс может быть восстановлен. Важно отметить, что при изменении ожиданий, направленных на человека, могут произойти и перемены в его поведении, в сторону большей продуктивности. Существует возможность и таких преобразований в сфере человеческих ролей, когда одна из двух несовместимых ролей заменяется на другую — эквивалентную, но совместимую с сохранившейся.

Перемены в ролевых функциях включаются в терапию многих психических заболеваний и в программы тренингов, проводимых с людьми, которые переживают глубинный личностный психологический кризис.

С помощью создания Я-концепции, специалисты в этих областях знания и практики получали новые возможности для осмысления человеческого поведения. Сама по себе Я-концепция соответствует информационной модели, которая регулирует поведение личности, она не может служить какой-то характеристикой тела, такой как цвет глаз, например. Существуют различные вариации Я-концепции. Одной из них служит наличное представление о «Я», соответствует тому, каким человек видит себя сейчас. Другое динамическое «Я» соответствует тому идеалу, каким человек стремится стать. Следующее, так называемое возможное «Я», под которым понимается то возможное бытие человека, которое он приобретает в результате стечения обстоятельств, под влиянием судьбы. Кроме того, можно выделить еще идеализированное «Я», как раз тот приятный образ, который можно ассоциировать со своим возможным состоянием. Есть еще наше фантастическое «Я», указывающее на некий воображаемый, идеализированный предел наших возможностей.

Закономерность представлений о человеческом «Я» состоит в том, что чем более идеальный образ такой модели формируется, тем

менее реалистична она. Обычно идет оформление интегрированной модели с включением идеализированного и реалистичного образов «Я», на основе которой и определяется линия поведения для личности. В целом личность не только стремится к наличным потребностям, но и создает свое поведение через понимание собственного совершенствования и опасений своей возможной деградации.

Подобные взгляды выстраиваются в стройную модель К. Левина. Левин относился к одному из направлений гештальтпсихологов (от нем. Gestalt — образ), которые рассматривали особенности восприятия человеком окружающих явлений. Они утверждают, что сначала в психике формируются целостные образы, а затем уже исходя из основ подобных образов конкретизируются отдельные детали. Гносеологическая функция сосредоточена сначала на целом объекте, а затем на его частях. На основе этого подхода Я-концепция интерпретирована представителями гештальт психологии, исходя из понимания целостного «Я» образа. Левин сравнивал психическую активность человека с природными физическими силами и характеризовал психические потенции организма через разную силу внутренних мотиваций. Условия человеческого общения и глубинные личностные волеизъявления личности формируют свое уникальное сочетание сил. Данная тактика психического развития, создает условия для обеспечения урегулирования существующего ситуационного конфликта.

Довольно важный эксперимент для практических основ психологии конфликта осуществил Ф. Хоппе — ученик К. Левина. В рамках данного экспериментального опыта испытуемым был выдан набор карточек, на которых были прописаны различные цифры. При этом номер карточки указывал на степень сложности задачи, текст которой был размещен на обратной стороне. Участник опыта мог выбрать любую карточку. Верный ответ дает учет баллов, помеченных на карточке, при ошибочном засчитывается нуль. Далее, когда осуществился ответ на первое задание, экспериментатор передает информацию испытуемому о том, правильно или нет решена задача. Далее испытуемый сможет обратиться к следующей карточке, проанализировать задание, передать результаты рассуждений экспериментатору, увидеть его реакцию и т. д. При этом существует возможность по очереди взять лишь несколько карточек. Положение испытуемого, действительно, конфликтно, так как на деле больше возможностей решить упрощенную задачу, с небольшим числом баллов. Человек находится перед выбором, между двух путей: желания достичь успеха

и стремления избежать неудачи. Корректная ситуация состоит в том, что при правильном решении человек берет более сложную задачу, при неправильном — задачу попроще. Тем не менее, основная тенденция выбора заключается в том, что некоторые и при успехе склоняются к упрощенной задаче, а некоторые и при неудаче хотят решать более сложное задание.

Хоппе определяет уровень притязания испытуемого по принципу склонности к более трудному заданию. В случае, когда человек при ошибочном решении выбирал задание легче, то данный поступок можно было квалифицировать изменениями в актуальном психическом измерении. Проблемой было объяснение упорства человека при неизменности стратегии без привязки к успеху или неудаче. Для ее решения была предложена модель о наличии реальной и идеальной целях. Реальная цель создается для привязки человека на решение непосредственной задачи. Идеальная цель нужна личности для собственного утверждения. Когда испытуемый обнаруживает свою неспособность к решению сложных задач, то и в случае успеха выбирает очередное задание более легкое, то данная картина свидетельствует о заниженном уровне притязаний. Совершенно другая перспектива вырисовывается у тех, кто демонстрирует внешнюю самоуверенность, но при этом переживает за то, что может не справиться с заданием, то, как правило, такие люди даже при неудаче склоняются к более сложному варианту. В случае новой неудачи, человек себя подбадривает тем, что он старался взять больший рубеж, абстрагируясь от легких, незначительных путей.

Левин видел зрелость и нормальность личности в ее четком разграничении и осмыслении реальной и идеальной цели. Истинное видение проблемы конкретных результатов своей деятельности дает возможность не создавать ситуации, когда идеальная цель как бы отменяет реальную. Человек, который излишне рассчитывает на свои способности успешен уже потому, что постоянно приписывает любой положительный эффект от деятельности самому себе. Однако, при такой раскладке вещей не высоки реальные, объективные показатели от данной работы.

Наиболее значительным является внутренний конфликт среди талантливых людей с неадекватно поднятой планкой притязаний. Каждое проявление собственного достижения они связывают исключительно с собой, а неудачи с жизненными обстоятельствами, тем самым разлагая свои способности и таланты.

Согласно Уильяму Джеймсу, существует уникальная формула человеческого самоуважения. В ней самоуважение всегда пропорционально успеху и ожиданиям.

Если перевести эту формулу на характерный пример, котором два студента заслужили в результате на экзамене по одной и той же оценке: четыре, при этом первый надеялся получить пять, а второй думал, что получит три. Соотношение формулы самоуважения у каждого, сдавшего экзамен тоже индивидуальное: первый исполнен недовольства (4/5), а второй — очень счастлив (4/3).

Принцип построения психологического уровня притязаний в свете теории «Я» проливает свет на данную картину реальности. Уровень притязаний выражает внутриличностный конфликт среди двух глубинных направлений активности человека: желанием достичь успеха и порывом уклониться от неудачи.

При чем любой непосредственный результат тесно увязывается с ситуацией. Однако, позиция человека к нему, как правило, лишена ситуативности. Создается интегрированная оценка произошедшего. Уменьшив уровень притязаний в результате неудачи, личность обретает более трезвый взгляд на происходящую деятельность и свое видение цели. Человек начинает продвигаться к ней на основе конкретных результатов деятельности. Поэтому, каждый, даже небольшой успех и движение вперед начнут все прочнее склеивать все потребностью реального успеха.

Хоппе отмечал, что перемены в уровне притязаний начинают быть довольно осознаваемыми, лишь благодаря оперированию с наиболее значимыми, всеобъемлющими, личностными целям, которые предвосхищают величину заданий. Они принадлежат к глубинной сути самосознания личности, и относятся к отличному от предыдущего показателю притязаний, к иному действию, коррелирующему с уровнем «Я» человека.

Противоборство между реальным и желаемым в непосредственном варианте событий служит причиной создания у личности уровня притязаний, который в свою очередь тесно увязан с самооценкой личности.

Отсутствие возможностей к самосовершенствованию создает порой сознанию значительные трудности и неудобства, что запускает в движение такие процессы, которые включают элементы защиты. Однако, это не приводит к действенным успехам, которые практически не проявляются. Стремление человека, связанное с совершен-

ствованием и культивированием добродетелей благодаря активизации уровня притязаний, реализуется через деятельный и реалистический переход от одной самооценки к другой в соответствии с реальными результатами.

7. Когнитивный диссонанс и внутриличностный конфликт

Среди значительных направлений современной психологии, связанных с теорией и практикой конфликта, выделяется когнитивная психология. В этой концепции человек рассматривается прежде всего как существо сознательное (по англ. *cognitive* — познающий). Различные структурные части сознания (темы, идеи, факты, образы и т. п.) именуется когнициями. На основе постулатов когнитивной психологии, Л. Фестингер, будучи последователем школы К. Левина, предложил теорию когнитивного диссонанса, получившую в последствии большое распространение и влияние. Когнитивный диссонанс — это отсутствие согласованного ряда между когнициями, состояние рассогласованности сознательных структур.

Когнитивный диссонанс проявляется, в частности, когда близкие и нравственные люди совершают отвратительные поступки, а авторитетные для человека люди высказываются на одну и ту же тему противоположным образом.

Л. Фестингер также высказал тенденцию ослабления диссонанса, которая означает согласованность взгляда человека на мир в осмыслении его эмоциональной и деятельной сферы.

Когнитивный диссонанс определенно указывает на конфликт познавательных структур личности. Проблемы противоречий человеческого бытия интересовали мыслителей во все времена, начиная с эпохи Античности. Тем не менее, подходы согласования и рассогласованности идей не принимали столь структурированную форму, до исследований Фестингера. Он стал рассматривать стадии мыслительных процессов на заключительных этапах, в случае уже принятого решения и совершенного действия. До того, как принять решение оцениваются все «за» и «против». Важным фактом для управления конфликтами служит идея принятия решения, которая, разрешает конфликт уже самой психической определенностью. Однако, все гораздо сложнее, так как когнитивный диссонанс убирается через целый комплекс действий. В процессе принятия решений и создания положительных аргументов внутренние, глубинные процессы, осуществляемые личностью, более значительные и привлекательные, чем на

стадии размышлений. Тогда как, аргументы «против», наоборот, утрачивают свое влияние. Настоящие идеи влияют на прошлое, изменяя его, текущие мысли стирают воспоминания. Благодаря этому проводится согласование идей. Данную особенность нужно иметь в виду, в случае проведения очевидно некорректного принятого решения. Даже, если конфликт идей заканчивается провалом, но влияние аргументов и их взаимный эффект еще остаются на прежнем уровне. В этой ситуации необходимо переосмысление ценностей. Процесс создание творческих идей также схож в своем развитии, которое замедляет свой ход ранее принятыми установками, определяющими прошлые значимые аргументы.

Следующее важное положение концепции когнитивного диссонанса содержит еще большее экспериментальное и практикообразующее начало.

На основе ряда новых экспериментов Фестингер и его коллеги обратили внимание на феноменальную тенденцию, согласно которой личность гораздо серьезнее руководствуется принятым решением, если присутствует недостаток внешнего стимулирования.

В частности, экспериментальный процесс затрагивал взрослого испытуемого, который совершал довольно нудную работу. В завершении работы его просили мотивировать следующего испытуемого: рассказать ему, что деятельность в эксперименте будет очень интересной. В качестве вознаграждения за подобную услугу одним испытуемым была предложена небольшая сумма, другим в двадцать раз больше. Затем на основе своей одобрительной речи в пользу эксперимента испытуемый заполнял анкету, где описывал свое отношение к эксперименту. Итог был таков, что те, кто получили небольшое вознаграждение оценили эксперимент как более интересный, чем те, кто получили большую сумму.

Понимание этой ситуации сводилось к тому, что получившие большее вознаграждение могли коррелировать свою агитацию с размерами оплаты. Меньшая же сумма была с очевидностью настолько незначительной, что в этом случае можно было соотнести свои действия с денежной компенсацией за неискренность. Для восстановления психического баланса и перебороть когнитивный диссонанс, эти испытуемые переменили свое отношение к эксперименту, увеличив степень его интереса.

Данный аспект модели когнитивного диссонанса содержит в себе актуальный и содержательный выход в прикладную сферу. На ос-

нове этого подхода можно сделать вывод о том, что любое деспотическое влияние на человека значительнее, когда используется не самая сильная угроза. Когда человека принуждают даже к самой тяжелой работе под страхом смерти, он не сможет не искать других причин своего поведения, за исключением желания просто выжить. В случае некорректного поступка человек может избавиться от неприятностей, но при этом он создает себе путь для переосмысления своего видения добра и справедливости. Человек задумывается над тем насколько некорректно это было. На основе этих мыслей, может наступить и моральное разложение человека.

Существенно более интересной является положительная часть концепции когнитивного диссонанса, ибо она раскрывает экспериментальное обоснование духовной свободы человека. Наиболее значимыми педагогическими подходами служат методы проблемного и развивающего обучения. Когда ученику предлагаются чересчур адаптированные сведения, разложенные по полочкам, то он может начать представлять себя в качестве резервуара бессмысленных знаний. Метод проблемного изложения тесно коррелирует с маевтикой Сократа, то есть поиском истины, через наводящие вопросы. Сократический метод позволял человеку самому найти ответ, выход из ситуации, пробуждал его интеллектуальные способности. Выводы должен делать сам ученик, благодаря руководству внимательного учителя, который направляет его по пути познания мира и самого себя [6].

8. Концепция жизненного цикла Э. Эриксона

Еще одним значимым подходом в области психологии конфликта является концепция жизненного цикла Э. Эриксона. Он назвал свою модель эпигенетической (от греч. *epi* — после, поверх; *genesis* — происхождение, возникновение). Эриксон в своих взглядах опирался на воззрения Фрейда, на основе лекций его дочери Анны Фрейд, в следствие этого он поддерживал психоаналитическую трактовку феномена человеческого сознания. Эриксон иницирует исследование жизни человека целиком (от рождения до смерти) через психоаналитическое описание в форме драматического сюжета. В данной характеристике личности раскрывается вся величина подхода Эриксона. Если Фрейд выявлял картину жизни человека из его детских переживаний и травм, то Эриксон опирался на то, что проблемы развития личности имеют место в течение всей жизни человека.

Существует известный факт того, что Фрейд характеризовал стадии психосексуального развития личности до периода полового созревания. Тогда как Эриксон присудил идее этих стадий универсальный характер. В чем заключался критерий для необходимости распределения этапов жизненного пути? Эриксон предложил принцип, согласно которому каждый возрастной период содержит в себе некий критический момент, порожденный конфликтом развития «Я» личности. В этой ситуации у личности возникает проблема соответствия внутренних и внешних условий существования. В процессе жизни у человека формируются определенные качества личности, и он сталкивается с новыми преградами, которые возникают перед ним в каждом из возрастных этапов.

Новый период жизни предлагает человеку потенциальный кризис вследствие радикального изменения перспективы. Под кризисом Эриксон понимал не крушение всех надежд, а момент изменения, более чувствительный период риска уязвимости и возросших преобразований и сил. На этой основе складывается онтогенетический или индивидуально-личностный фактор возможного формирования положительной или нежелательной приспособляемости.

Основа подхода Эриксона заключается в том, чтобы охарактеризовать каждый возрастной этап, через индивидуальный психоаналитический процесс благоприятного или неблагоприятного преодоления кризиса. При благоприятном кризисном исходе личность становится сильнее и становится более способной решать все новые жизненные задачи. При неблагоприятном развитии кризисных явлений личность переходит на следующую стадию с грузом нерешенных проблем прошлого.

Выстраиваемая тенденция этого процесса по Эриксону такова, что, чем менее легко и непринужденно проживаются предшествующие этапы, тем больше трудностей и препятствий будет связано с преодолением нового кризиса. При этом личность становится более конфликтной и отягощенной негативными событиями и мыслями, навязываемыми окружающим. Неудовлетворенный жизнью человек становится еще более недовольным от созерцания спокойных и счастливых событий у других людей. Процесс проживания выделяемых Эриксоном периодов у успешного человека с каждым благоприятным исходом кризиса появляется новая волна вдохновения, а у неуспешной личности образуется из-за неудач новый груз разочарования. Некоторую часть людей, согласно этой модели, ожидает волна

проблем и тягот жизни, лишь у немногих получается счастливый исход и подъем энергии, тогда как большая часть занимает срединное положение, то есть совмещает благоприятное и неблагоприятное проживание кризисов. Тем не менее, установка Эриксона на дальнейшее развитие личности в этих этапах достаточно позитивна. Он утверждает, что можно нивелировать проблемы прошлых этапов, но при этом важно учитывать, что оперативное удачное преодоление возрастного кризиса всегда лучше и правильнее. Ошибочность кроется в том, что идет некое перекладывание на будущее того, что должно быть пройдено в данном моменте.

Вся структура жизненного пути с точки зрения Эриксона включает в себя восемь стадий. Автор идеи подробно раскрывает каждый из этих периодов. Эриксон отмечает два вероятных выхода из каждого возрастного кризиса и приводит положительную сторону личности, которая усиливается при благоприятном разрешении возрастной проблемы. Итак, каковы эти жизненные этапы? Их характеристика следующая.

Все естественно начинается с рождения ребенка. Поэтому первая стадия длится от рождения до 1 года. При пренебрежительном отношении к себе ребенок начинает чувствовать свою ненужность, отчаяние и страх одиночества. Окружающее пространство для младенца при таком отношении воспринимается им как угроза к существованию. У него появляется недоверие и обеспокоенность, как реакция на неопределенность и проблемность выживания. Обуревающие младенца страхи и чувства волнения, приведут к тому, что в будущем этот человек чересчур сконцентрируется на себе и своем благе, которое можно сохранить через защиту от внешних посягательств. При благожелательном и заботливом отношении к ребенку со стороны взрослых, он утверждается в мире покоя и любви. Ребенок начинает различать между тем, чему можно доверять, а чему нет. Таким образом у малыша формируется начальное естественное доверие к миру и окружающим близким людям.

Затем идет вторая стадия, она включает в себя период с 1 года до 3 лет. На этом этапе в случае грубого и невнимательного отношения к ребенку со стороны взрослых происходит нарушение в овладении ребенком ведущими навыками, такими как речь, умение сидеть за столом, одеваться и т. п., в результате чего у него лишь незначительно вырабатывается автономия и самоконтроль. Чувство неуверенности переходит в неудобство за себя, в стыд. При благоприятном развитии

личность начинает ощущать себя в качестве активного, независимого и контролирующего свои действия субъекта. В этих условиях закрепляются основы успешной деятельности в будущем.

Следующей по счету идет третья стадия. Это период с 3 до 6 лет. Ребенок в это время стремится к играм, добавляя в стандартные действия элемент творчества, применяя воображение в моделировании жизненных ситуаций. На данном этапе столь важна от родителей поддержка, способная увеличить возможности для проявления детских игр и занятий: развитие речевых навыков, умения петь, рисовать, танцевать и пр. При ущербных условиях растет тревога по поводу своей ценности, стыд преобразуется в чувство вины, усиливается пассивность.

Потом следует четвертая стадия, которая длится с 6 до 12 лет. Самым значимым видом активности становится учеба, которая понимается ребенком как важная подготовка к взрослой жизни. При успешном сценарии ребенок осваивает абстрактное мышление, самодисциплину, взаимодействие со сверстниками по определенным правилам. Создается нацеленность на умственную деятельность и желание успеха. При запущенности ребенка и невнимательности со стороны родителей он возвращает в себе чувство неполноценности, осознавая свою некомпетентность. Отношения со взрослыми становятся конфликтными.

После выделяется пятая стадия, которая проходит с 12 до 19 летнего возраста. Это время полового созревания, обретения взрослого внешнего вида. В этот период уже родители и учителя лишаются исключительности на авторитетность. Приобретают все большее значение отношения внутри группы сверстников, которые и задают критерии личностной оценки, переходящей в самооценку. Эриксон рассматривал эту стадию как одну из важнейших. Благодаря увеличившимся интеллектуальным способностям и активному взаимодействию со сверстниками начинает формироваться ясное представление о себе. Таков удачный исход, при котором личность научается быть верной другим и правильно относиться к себе. Неблагоприятное развитие приводит к некорректным представлениям о себе, к несогласованности аспектов своей личности, к импульсивному и ситуативному поведению. Даже может быть выпадение из нормальной социальной сферы, юноши попадают в сообщества с отклоняющимся поведением. Увеличивается агрессия в поведенческих реакциях как форма ком-

пенсации внутреннего конфликта, через переживания неполноценности, ненужности.

Затем шестая стадия, с 20 до 25 лет. Это время обретения полной социальной самостоятельности. Неподготовленный к ней прошлыми неудачами человек озабочен собой. Внутреннюю неустроенность он переплавляет в самоутверждение через демонстративность поведения, поверхностные контакты, использование других только как средство для своего удобства или наслаждения. У него нет сил и умения думать о других вне связи со своими интересами. Неудачный исход приводит к еще большей изоляции. Успешный выход — это овладение интимностью, способностью бескорыстно переживать благо другого и ощущать себя частью другого. Помимо профессиональной компетентности приходит и умение строить добрые и теплые отношения в малом кругу, то есть в семье, с коллегами, с друзьями.

Следующая седьмая стадия, длящаяся с 26 до 64 лет. Благоприятное развитие человека состоит в том, что человек берет на себя полную ответственность за происходящее в большом мире, стремится укрепить все лучшее и способствует совершенствованию культуры и природы. Личность исполнена творческих порывов. При неудачном развитии замкнувшаяся в себе личность начинает ощущать безнадежность и бессмысленность жизни. Силы тратятся на власть и потребление. Неспособность заботиться о других оборачивается ненасытной погоней за наслаждениями. Представители данной возрастной группы включаются в наибольшее число серьезных конфликтов в мире и являются авторами разрушительных и человеконенавистнических идей. Но в этом же возрасте самые влиятельные творческие люди держат на своих плечах груз ответственности за благо человечества.

Заключительная восьмая стадия, начинается после 65 лет. Неудачно прожитая жизнь заканчивается фобиями и страхом смерти, непрерывными попытками изводить окружающих своими неудачами и несчастьями, сожалением об упущенных и неделанных делах, жадностью и склонностью к старческому слабоумию. Успешное завершение жизни приводит к интеграции мыслей и чувств на высоком уровне самосознания. Эриксон характеризует этот период как Эго-интеграцию или синоним мудрости.

Концепция Эриксона стала представляться глубокой и оказавшей значительное распространение и влияние. В действительности, он использовал большинство методов анализа внутриличностного конфликта, которыми располагала культура психологического иссле-

дования. К ним относятся и защитные механизмы, и чувство неполноценности, и нетождественность «Я». Существенное значение модели Эриксона заключается и в том, что концептуальная схема в своих частях соприкасается с современными Эриксону научными построениями других школ психологии. В большей степени значима близость идей Эриксона идеям так называемой гуманистической психологии А. Маслоу.

Вопросы и задания

1. Причины внутриличностных конфликтов.
2. Фрейдизм в понимании внутриличностных конфликтов.
3. Учение о темпераменте и внутриличностный конфликт.
4. Учение К. Юнга об интровертности и экстравертности и внутриличностный конфликт.
5. Влияние на внутриличностный конфликт в сфере спорта психологии интровертности и экстравертности.
6. Неофрейдизм в выявлении внутриличностных конфликтов.
7. Когнитивный диссонанс и внутриличностный конфликт.
8. Когнитивный диссонанс в спорте и внутриличностный конфликт.
9. Разновидности внутриличностных конфликтов.
10. Социальная роль внутриличностных конфликтов.
11. Типизация внутриличностных конфликтов по Эриксону и их осмысление в практике спорта.

Тема 6. СОЦИАЛЬНО-ГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПРИЧИНЫ, ВИДЫ И СОЦИАЛЬНАЯ РОЛЬ

Содержание:

1. Причины межличностных конфликтов.
2. Характеристика межличностных конфликтов.
3. Межличностные конфликты в спорте.
4. Взаимосвязь внутриличностного, межличностного и группового конфликтов.
5. Управление межличностными и групповыми конфликтами.
6. Конфликты в организациях.
7. Конфликты в спортивных организациях.
8. Структурные конфликты.
9. Инновационные конфликты.
10. Позиционные конфликты (конфликты значимости).
11. Конфликты справедливости.
12. Соперничество за ресурсы.
13. Динамические (групповая динамика).
14. Профилактика конфликтов в организации.
15. Управление и разрешение конфликтов в организации.
16. Цена военного конфликта.
17. Социология и психология межгруппового конфликта.
18. Эксперимент Шерифа.
19. Эксперимент Зимбардо.
20. Теории «Производного» конфликта.

1. Причины межличностных конфликтов

Межличностные конфликты возникают в результате различных причин, многие из которых связаны с взаимодействием между разными личностями, каждая из которых имеет свои собственные цели, убеждения, ценности и ожидания. Самые распространенные причины межличностных конфликтов относятся к их сути.

Конфликты часто возникают из-за фундаментальных различий в мировоззрении, религиозных убеждениях, политических взглядах или моральных ценностях. Когда люди сталкиваются с противоречивыми убеждениями, это может вызвать напряжение и споры, особенно если стороны пытаются убедить друг друга в своей правоте.

Когда интересы людей конфликтуют, это может привести к межличностным конфликтам. Например, два сотрудника могут бо-

роться за одну и ту же должность или одинаковые ресурсы, что приводит к конфликту из-за взаимоисключающих целей.

Многие конфликты возникают из-за неправильного толкования слов или действий другого человека. Плохая коммуникация может усугубить ситуацию, вызывая недоразумения и предположения, которые могут привести к конфликту.

Эмоции играют значительную роль в межличностных конфликтах. Гнев, разочарование, зависть или обида могут вызвать или усугубить конфликт, особенно если эмоции не управляются адекватно.

В средах, где существует конкуренция за статус, власть или контроль, конфликты могут возникать как естественное следствие. Люди или группы, стремящиеся доминировать или утвердить свое превосходство, могут вступать в конфликты с теми, кто оспаривает их позиции.

Когда в работе или в других социальных структурах отсутствует ясность в отношении ролей и ответственности, это может привести к конфликтам. Неопределенность относительно того, кто за что отвечает, может вызвать столкновения из-за перекрывающихся обязанностей или обвинений в неисполнении ролевых ожиданий.

Изменения в структуре группы или организации часто приводят к межличностным конфликтам, поскольку люди адаптируются к новым политикам, процессам или иерархиям. Неопределенность и страх перед изменениями могут вызвать сопротивление и конфликты.

Разрешение межличностных конфликтов требует глубокого понимания их корней, а также применения приводящих к успеху стратегий общения и переговоров. Включение техник управления конфликтами в повседневные взаимодействия может помочь уменьшить их отрицательное воздействие и способствовать более здоровым и продуктивным отношениям.

2. Характеристика межличностных конфликтов

Межличностные конфликты возникают между двумя или более людьми, когда их интересы, цели, ценности или действия несовместимы. Эти конфликты могут проявляться в различных формах, от открытых споров до скрытой враждебности и могут возникать в любой социальной среде, включая рабочие места, семьи, дружеские группы и романтические отношения.

Каковы основные характеристики межличностных конфликтов? Главные особенности таких конфликтов состоят в следующем:

Конфликт часто возникает из-за прямого противоречия между интересами участников. Например, два сотрудника могут конкурировать за одну и ту же должность или один и тот же ресурс, что приводит к конфликту из-за взаимоисключающих целей.

Межличностные конфликты могут возникать на основе различий в убеждениях, религиозных взглядах, политических предпочтениях и жизненных ценностях. Люди, чьи основные ценности сильно отличаются, могут столкнуться с трудностями в поиске общего языка.

Эмоции играют значительную роль в межличностных конфликтах. Гнев, обида, разочарование или ревность могут усугубить конфликт, делая его более интенсивным и трудным для разрешения.

Недопонимание и недостаточное общение часто являются причиной или усугубляют межличностные конфликты. Неправильная интерпретация слов или действий другого человека может привести к ошибочным выводам и конфликтным ситуациям.

Конфликты могут возникать, когда люди борются за власть или контроль в отношениях или группах. Это часто наблюдается в профессиональных командах, семейных отношениях и социальных организациях.

Межличностные конфликты часто включают отрицательные поведенческие реакции, такие как критика, презрение, уклонение, которые могут усугубить разногласия и создать токсичную атмосферу.

Жесткость в восприятии и нежелание искать компромиссы или понимать точку зрения другого человека могут приводить к усилению конфликтов и делать их разрешение более сложным.

Управление межличностными конфликтами требует навыков коммуникации, эмпатии, чуткости к эмоциям других, умения слушать и готовности к компромиссам. Самые существенные методы разрешения конфликтов включают медиацию, обратную связь, переговоры и иногда вмешательство третьей стороны для облегчения диалога и поиска решений.

Разрешение межличностных конфликтов не только снижает негативные последствия для отдельных лиц и групп, но и может привести к улучшению отношений и укреплению социальной связи между участниками.

3. Межличностные конфликты в спорте

Межличностные конфликты в спорте представляют собой конфликты между двумя или более участниками, такими как спортсмены,

тренеры, судьи, руководители команд и болельщики. Эти конфликты могут возникать по разным причинам и иметь различные последствия как для отдельных лиц, так и для команд в целом.

Каковы главные черты и причины межличностных конфликтов в спорте? Можно выделить ряд характерных черт отмеченных конфликтов.

Во-первых, спорт часто сопровождается высоким уровнем эмоций, что может усилить любой межличностный конфликт. Эмоции могут накалять обстановку и приводить к спонтанным и иногда агрессивным действиям.

Во-вторых, спорт по своей природе конкурентен, и давление, связанное с победой или проигрышем, может способствовать возникновению конфликтов, особенно когда ставки высоки.

В-третьих, многие спортивные мероприятия проходят на глазах у публики и СМИ, что добавляет дополнительного давления и делает управление конфликтами более сложным, так как любой инцидент может получить широкую огласку.

В-четвертых, в командных видах спорта отношения между игроками, тренерами и другими участниками команды часто характеризуются взаимозависимостью. Конфликты между ключевыми игроками или между игроками и тренерами могут существенно повлиять на результаты всей команды.

Среди причин межличностных конфликтов в спорте можно выделить следующие положения.

Конфликты могут возникать, когда участники имеют разные цели и интересы, например, когда тренер стремится к долгосрочному развитию команды, в то время как игроки могут быть более заинтересованы в личном успехе.

Плохая коммуникация может привести к недопониманиям и неправильной интерпретации действий или намерений, что часто становится причиной конфликтов.

Различия в характерах, стилях общения и уровнях терпимости могут привести к конфликтам, особенно в условиях, когда требуется тесное взаимодействие.

Внешнее давление, такое как ожидания болельщиков, требования спонсоров и СМИ, могут усугубить внутренние конфликты в команде или между участниками.

Рациональное управление межличностными конфликтами в спорте требует развития навыков коммуникации, умения решать про-

блемы и вести переговоры. Сюда входят следующие аспекты: обеспечение четких каналов коммуникации между всеми участниками команды; регулярные встречи и обратная связь: регулярное проведение встреч, чтобы обсуждать и разрешать возникающие проблемы, а также предоставление конструктивной обратной связи; тренинги по развитию команды и лидерских качеств: помогают улучшить межличностные отношения и построить более крепкие и эффективные команды.

Данные стратегии помогают не только разрешать существующие конфликты, но и предотвращать их возникновение в будущем, что критически важно для успеха в спортивных дисциплинах.

4. Взаимосвязь внутриличностного, межличностного и группового конфликтов

Конфликты, возникающие на уровне личности, между отдельными людьми и внутри групп, часто тесно связаны, влияя друг на друга и усиливая общую динамику конфликта в социальных и профессиональных контекстах. Понимание этих связей может помочь в разработке эффективных стратегий их разрешения.

Внутриличностные конфликты возникают, когда человек испытывает внутренние противоречия, например, между различными целями, желаниями, убеждениями или эмоциями. Такие конфликты могут затрагивать самооценку, мотивацию и эмоциональное состояние, что, в свою очередь, влияет на поведение человека в социальных взаимодействиях.

Межличностные конфликты происходят между двумя или более людьми и часто возникают из-за разногласий, непонимания или конфликтующих интересов. Эти конфликты могут быть усугублены внутриличностными конфликтами участников, когда личные внутренние борбьбы проецируются на внешние отношения и наоборот.

Групповые конфликты возникают на уровне больших социальных групп или организационных структур и могут быть вызваны различиями в целях, структуре власти, ресурсах или идеологиях. Внутриличностные и межличностные конфликты внутри группы могут способствовать возникновению или усугублению групповых конфликтов.

Какова взаимосвязь между указанными выше видами конфликтов?

Прежде всего, можно отметить влияние внутриличностных конфликтов на межличностные и групповые.

Внутренние конфликты могут повлиять на то, как человек воспринимает других, реагирует на критику или принимает решения, что может привести к межличностным разногласиям или групповым конфликтам.

Например, нерешенные внутренние конфликты могут заставить человека воспринимать общение с другими как угрозу, ведущую к защитному или агрессивному поведению.

Влияние межличностных конфликтов на внутриличностные и групповые также имеет глубокие связи. Межличностные конфликты могут вызвать стресс, который усугубляет внутренние конфликты, такие как сомнения в себе или страхи.

Можно привести пример того, что конфликты между ключевыми членами группы могут распространяться, вовлекая всю группу и приводя к разделению или борьбе за власть.

Влияние групповых конфликтов на межличностные и внутриличностные также значимо. Групповые конфликты могут усилить существующие межличностные конфликты, поскольку члены группы могут чувствовать давление выбрать сторону или защитить свои позиции.

Например, напряжение внутри группы может вызвать у ее членов стресс и внутренние конфликты, связанные с лояльностью, моралью и личными целями.

Правильное управление этими конфликтами требует комплексного подхода, включающего развитие навыков общения, эмпатии, решения проблем и стрессоустойчивости. Разрешение конфликтов на одном уровне может способствовать гармонии и сотрудничеству на других уровнях, снижая общую конфликтность и способствуя более здоровой социальной и профессиональной среде.

5. Управление межличностными и групповыми конфликтами

Управление межличностными и групповыми конфликтами составляет один из ведущих навыков в любой организации или социальной группе, способствующий поддержанию продуктивной и здоровой рабочей атмосферы. Эффективное управление конфликтами включает в себя ряд стратегий и техник, направленных на минимизацию негативного воздействия конфликтов и поощрение позитивного разрешения.

К подходам для управления межличностными конфликтами относятся следующие важные моменты.

Понимание точек зрения всех сторон в конфликте через активное слушание и эмпатию. Это включает в себя внимание к не только словам, но и невербальным сигналам, а также попытку понять эмоциональный контекст изложенной проблемы.

Использование «Я-высказываний» для выражения своих чувств и мыслей без обвинения других. Например, вместо «Вы меня всегда игнорируете» использовать «Я чувствую себя игнорируемым, когда мои предложения не обсуждаются».

Определение и соблюдение личных и профессиональных границ помогает предотвратить многие конфликты, особенно те, которые связаны с пересечением личного пространства или профессиональных обязанностей.

Обращение к конфликту напрямую и попытка решить его через диалог и переговоры. Это включает обсуждение проблемы, выяснение интересов сторон и поиск взаимоприемлемых решений.

Иногда для разрешения межличностных конфликтов требуется участие третьей, нейтральной стороны. Медиатор может помочь участникам конфликта найти общее решение, сохраняя при этом профессиональные отношения.

Среди примеров методов для управления групповыми конфликтами выделяют наиболее значимые.

Регулярные встречи, на которых обсуждаются и разрешаются проблемы, помогают предотвратить накопление напряженности и способствуют конструктивному решению конфликтов.

Строительство команды через корпоративные мероприятия, тренинги и упражнения на тимбилдинг способствует улучшению межличностных отношений и уменьшению вероятности конфликтов.

Четкое определение ролей и ответственностей внутри группы помогает избежать конфликтов, связанных с дублированием функций или недопониманием задач.

Обучение членов группы методам решения конфликтов, включая навыки переговоров, толерантности и управления эмоциями, может значительно улучшить динамику в группе.

Поощрение открытого, но уважительного обсуждения проблем и предложений по улучшению, где критика высказывается конструктивно и воспринимается как средство для развития и улучшения. Рациональное управление конфликтами требует систематического подхода и готовности всех участников к диалогу и компромиссам.

6. Конфликты в организациях

Конфликты в организациях являются обыденной частью корпоративной жизни. Они могут возникать на разных уровнях и в различных формах, от легких разногласий между коллегами до серьезных противоречий, влияющих на стратегическое направление компании. Управление этими конфликтами требует глубокого понимания их природы и правильных стратегий разрешения.

Каковы причины конфликтов в организациях? Можно выявить несколько наиболее существенных.

Различные отделы или группы в организации могут иметь конфликтующие цели, что может привести к конфликту интересов. Например, отдел продаж может стремиться увеличивать продажи, в то время как отдел качества может настаивать на более строгих стандартах продукции, что замедляет процесс продаж.

Конкуренция за ограниченные ресурсы, такие как бюджеты, пространство или оборудование, может привести к конфликтам между отделами или индивидуальными сотрудниками.

Сотрудники из разных культурных или социальных фонов могут иметь различные представления о том, как следует вести дела, что также может привести к конфликтам.

Ошибки в коммуникации или непонимание могут вызвать конфликты, даже если стороны не имеют принципиальных разногласий.

Реорганизации, слияния или любые крупные изменения в структуре компании часто сопровождаются конфликтами, поскольку сотрудники адаптируются к новым ролям и процессам.

Типы конфликтов в организациях:

Задачно-ориентированные конфликты касаются способов выполнения работы или достижения целей. Эти конфликты могут быть продуктивными, если они приводят к лучшему пониманию задач и процессов.

Эмоциональные конфликты связаны с личными разногласиями, антипатиями или недопониманием, и часто вредят рабочей атмосфере и производительности.

Конфликты интересов, порождаются на основе, когда персональные интересы сотрудника сталкиваются с интересами организации или других сотрудников.

К стратегиям управления конфликтами могут быть причислены самые значительные.

Прямое разрешение, которое включает открытые обсуждения проблем с целью найти взаимоприемлемое решение. Этот подход требует честности, открытости и готовности обеих сторон к компромиссам.

Медиация, состоящая из вовлечения нейтральной третьей стороны для помощи в разрешении конфликта. Медиатор помогает сторонам обсудить их разногласия и работать над нахождением решения.

Арбитраж, использующий внешнего арбитра, который слушает аргументы обеих сторон и принимает решение по разрешению конфликта. Это более формальный подход и может использоваться, когда другие методы не сработали.

Адаптивные стратегии включают изменение структур или процессов для устранения источников конфликтов. Это может включать в себя пересмотр ролей и ответственностей, улучшение коммуникационных каналов.

7. Конфликты в спортивных организациях

Конфликты в спортивных организациях являются довольно распространённым явлением, поскольку в таких структурах пересекаются интересы множества сторон: спортсменов, тренеров, управленцев, спонсоров и болельщиков.

Каковы основные причины возникновения конфликтов в спортивных организациях? К ним относятся наиболее существенные.

Спортсмены могут стремиться к личным достижениям, тренеры — к командным результатам, а руководство клуба — к финансовой выгоде.

Ограниченные финансы, время тренировок, доступ к оборудованию и медицинскому обслуживанию могут стать предметом конфликта.

Недопонимание или недостаток общения между участниками организации может вызвать конфликты.

Авторитарный или, наоборот, слишком либеральный стиль управления может не устраивать членов команды.

Конфликты между отдельными членами команды из-за личной неприязни или конкуренции.

Возможные пути их разрешения конфликтов в спортивных организациях строятся через их социальную значимость.

Построение рациональной системы общения внутри организации помогает предотвращать многие конфликты и способствует их разрешению.

Вовлечение нейтральной стороны для помощи в разрешении конфликта может быть эффективным средством.

Обучение навыкам управления конфликтами и командной работы помогает минимизировать потенциальные проблемы.

Регулярные встречи, где участники могут выразить свои чувства и опасения в безопасной среде.

Чёткие правила и регламенты могут предотвратить множество конфликтов, связанных с недопониманием и несогласием по процедурам.

Примеры конфликтов в спортивных организациях.

Конфликт интересов, когда спортивный директор клуба одновременно является агентом нескольких игроков, это может вызвать конфликт интересов и несправедливость в распределении игрового времени.

Конкурентные конфликты возникают, когда два игрока конкурируют за одну и ту же позицию в команде, что может привести к конфликту между ними и создать напряжённую атмосферу в команде.

Конфликты в спортивных организациях неизбежны, но правильное управление ими может привести к более сильной, согласованной и мотивированной команде. Важно помнить, что здоровая конкуренция и открытое общение являются главными факторами успешной спортивной организации.

8. Структурные конфликты

Структурные конфликты в организациях возникают из-за внутренних и внешних структурных особенностей управления, распределения ресурсов, коммуникаций и взаимодействий между различными группами и отделами. В контексте спортивных организаций такие конфликты могут иметь особенно значительное влияние, поскольку они часто отражают базовые разногласия в целях, приоритетах и методах работы разных участников.

Среди причин структурных конфликтов выделяются наиболее значимые.

В больших спортивных организациях встречается разделение ресурсов и власти между разными подразделениями, что может при-

водить к конфликтам из-за ограниченных ресурсов или различий в целях.

Строгие иерархии могут вызвать проблемы, когда нижестоящие уровни чувствуют, что их голос не слышен или что управленческие решения принимаются без учета их опыта и знаний.

В больших организациях коммуникационные барьеры между разными отделами могут привести к недопониманию и конфликтам, когда информация теряется или искажается на пути от одного участника к другому.

Внедрение новых технологий, структур реорганизации или изменение управленческой политики может вызвать сопротивление или конфликты между сотрудниками, которые чувствуют угрозу своему положению или комфорту.

Примерами структурных конфликтов в спорте являются те, которые отражают взаимосвязь и остроту взаимодействия тех или иных подразделений спортивной среды.

Тренеры могут настаивать на участии спортсмена в важном матче, в то время как медицинский персонал может рекомендовать дать игроку время для восстановления.

Управленцы могут стремиться к сокращению затрат, что включает в себя уменьшение зарплаты игроков или сокращение бюджета на тренировки и оборудование, что вызывает недовольство среди спортсменов.

Решения структурных конфликтов осуществляются, прежде всего, через улучшение коммуникации. Создание эффективных каналов общения и повышение прозрачности в принятии решений могут помочь снизить недопонимание и противоречия.

Распределение ответственности и власти может помочь уменьшить напряженность и повысить вовлеченность сотрудников.

Привлечение внешних консультантов или медиаторов для оценки структуры и разработки плана действий по устранению системных проблем.

Организация обучающих программ для руководителей и сотрудников по управлению конфликтами и коммуникации может способствовать более эффективной работе.

Структурные конфликты могут быть сложными для разрешения, но понимание их корней и работа над их устранением через стратегическое планирование и коммуникацию могут значительно улучшить

ситуацию в любой организации, включая спортивные клубы и ассоциации.

9. Инновационные конфликты

Инновационные конфликты возникают в организациях, когда введение новых технологий, процессов, продуктов или идей встречает сопротивление или вызывает споры среди сотрудников или управленческих групп. Эти конфликты могут быть вызваны страхом перед неизвестностью, угрозой существующим статусам, потерей контроля или просто из-за различий в восприятии целесообразности и эффективности нововведений.

Среди причин инновационных конфликтов особенно выделяется страх перед изменениями. Многие сотрудники опасаются, что нововведения приведут к увольнениям, снижению заработной платы или повышению требований к их квалификации.

Внедрение новых технологий или методик часто требует изменения привычных рабочих процессов, что может вызвать сопротивление.

Неясность или непонимание потенциальных результатов инноваций может приводить к недоверию и конфликтам.

Сотрудники или управленцы могут иметь разные представления о том, что важно для организации, и какие инновации стоит внедрять.

Примерами инновационных конфликтов в спортивной организации могут быть конфликты при внедрении новой системы анализа данных для оценки производительности спортсменов, если тренеры или спортсмены почувствуют, что это нарушает традиционные методы тренировок и подготовки.

Каковы способы разрешения инновационных конфликтов? Один из таких подходов базируется на основе образования и обучения. Проведение семинаров и тренингов для сотрудников, чтобы они лучше понимали преимущества инноваций и увереннее ощущали себя при работе с новыми системами.

Открытое обсуждение целей инноваций, возможных изменений в работе и их последствий для сотрудников может уменьшить страх и сопротивление.

Вовлечение сотрудников в процесс планирования и внедрения инноваций может помочь учесть их мнения и предложения, снижая уровень конфликтности.

Фазируя внедрения нововведений позволяет сотрудникам адаптироваться к изменениям более плавно и с меньшим стрессом.

Регулярный сбор отзывов и мониторинг эффекта от нововведений могут помочь своевременно корректировать процесс и уменьшать возникающие проблемы.

Разрешение инновационных конфликтов требует тщательного планирования, чуткого руководства и активного участия всех заинтересованных сторон. Это позволяет организациям не только снизить внутренние напряжения, но и эффективно использовать новые возможности для развития и роста.

10. Позиционные конфликты (конфликты значимости)

Позиционные конфликты, или конфликты значимости, возникают в организациях, когда две или более сторон соревнуются за важные роли, статус, влияние или ресурсы. Эти конфликты часто связаны с вопросами власти и контроля, и могут проявляться в различных формах, от открытого противостояния до скрытой конкуренции и интриг.

Причинами позиционных конфликтов являются разновидности соперничества в организациях.

Соперничество за ресурсы, когда ресурсы ограничены, сотрудники или отделы могут конкурировать за доступ к ним, что ведет к конфликтам.

Соперничество за продвижение, в результате чего конфликты могут возникнуть, когда несколько сотрудников стремятся к одной и той же позиции или повышению.

Различия в ценностях и целях, когда у разных групп различные представления о том, что важно для организации, это может привести к столкновениям из-за того, какие приоритеты и стратегии следует выбирать.

Примеры позиционных конфликтов касаются проблем влияния и статусности в спорте.

В спортивной команде может возникнуть конфликт между двумя игроками, каждый из которых хочет быть капитаном команды.

В корпоративной среде может происходить борьба за влияние между различными отделами, например, между отделом продаж и маркетинговым отделом, каждый из которых стремится доказать свою значимость для успеха компании.

Каковы способы разрешения позиционных конфликтов? Среди них выделяются в большей степени современные методы конфликтологии.

Использование техник переговоров и привлечение медиатора могут помочь сторонам найти общие интересы и разработать совместные решения.

Четкое разграничение обязанностей и ролей может предотвратить многие конфликты, связанные с перекрытием функций и компетенций.

Регулярный сбор и анализ обратной связи от сотрудников помогает выявить источники конфликтов и разрабатывать меры по их предотвращению.

Повышение прозрачности процессов, включая критерии выбора кандидатов на повышение, может снизить напряженность и соперничество.

Поощрение культуры, где ценится вклад каждого и поддерживается сотрудничество, вместо конкуренции за статус.

Позиционные конфликты могут иметь как разрушительное, так и стимулирующее действие в зависимости от того, как они управляются. Правильно управляемые, они могут способствовать личному росту участников и развитию организации, поддерживая инновации и улучшения.

11. Конфликты справедливости

Конфликты справедливости возникают в организациях, когда сотрудники или группы людей ощущают, что их требования, вознаграждения или условия работы распределяются несправедливо по сравнению с другими. Эти конфликты могут затрагивать вопросы распределительной справедливости (как ресурсы распределяются между членами группы) и процедурной справедливости (справедливость процессов принятия решений).

Каковы причины конфликтов справедливости? К этим причинам могут быть такие, которые базируются на принципе справедливости.

Неравное вознаграждение, если сотрудники воспринимают, что их вознаграждение (заработная плата, бонусы, льготы) не соответствует вложенным усилиям или сравнительно меньше, чем у других, это может привести к конфликтам.

Неодинаковые условия труда, когда различия в условиях работы, такие как рабочее пространство, нагрузка, доступ к ресурсам, могут вызвать ощущение несправедливости.

Процедурная несправедливость, если процессы принятия решений воспринимаются как непрозрачные или предвзятые, это может усилить конфликты.

Дискриминация и предвзятость могут иметь место, когда любые формы дискриминации по полу, возрасту, этнической принадлежности или другим критериям могут стать источником серьезных конфликтов.

Примеры конфликтов справедливости могут принадлежать к разным сферам деятельности.

В спортивной команде могут возникнуть конфликты, если одни игроки получают значительно больше времени для игры или лучше оплачиваются, чем другие, несмотря на схожий уровень вклада или результатов.

В корпоративной среде сотрудники могут возражать против системы бонусов, которая воспринимается как предвзятая в пользу определенных отделов или лиц.

Способы разрешения конфликтов справедливости могут быть связаны с разными приемами и методами.

Транспарентность в процессах принятия решений заключается в том, чтобы убедиться, что все решения, касающиеся распределения ресурсов и вознаграждений, принимаются открыто и объективно.

Справедливое вознаграждение и возможность разработать и внедрить четкие, последовательные и справедливые механизмы вознаграждения и продвижения на работе.

Постоянная обратная связь и диалог, через организацию регулярных встреч для обсуждения вопросов справедливости и улучшения рабочей среды.

Обучение и развитие необходимы в связи с предоставлением равных возможностей для профессионального и личного развития всех сотрудников.

Независимый аудит и медиация необходимы в случае серьезных конфликтов через привлечение внешних аудиторов или медиаторов для оценки ситуации и разработки рекомендаций.

Управление конфликтами справедливости требует внимательного подхода к политике, практике и повседневным взаимодействиям внутри организации. Создание среды, в которой каждый член команды чувствует себя ценным и справедливо относится, является ключевым фактором успешной и гармоничной работы.

12. Соперничество за ресурсы

Соперничество за ресурсы — это тип конфликта, который возникает в организациях, когда две или более сторон стремятся получить доступ к ограниченным ресурсам, которые могут включать финансовые средства, оборудование, время руководства, или человеческие ресурсы. Этот конфликт может происходить на любом уровне организации и часто затрагивает ключевые вопросы управления и распределения ресурсов.

Причины соперничества за ресурсы могут быть связаны с их количественными и качественными характеристиками.

Ограниченность ресурсов происходит в условиях ограниченного бюджета, физических или человеческих ресурсов, когда отделы или индивидуумы могут оказаться в конкуренции за доступ к этим ресурсам.

Приоритеты и цели важны, когда разные отделы или группы могут иметь различные цели и видение, что важно для организации, что может приводить к конфликтам по поводу того, кто должен получать ресурсы в первую очередь.

Непрозрачность процесса распределения заключается в отсутствии четкой и прозрачной системы распределения ресурсов, что может вызвать ощущение несправедливости и соперничества.

Неравномерное распределение происходит тогда, когда ресурсы распределяются предвзято, это может усилить конфликты между группами или отделами.

Можно привести примеры соперничества за ресурсы.

В компании могут возникать споры между отделами маркетинга и разработки из-за бюджетных ограничений, каждый из которых стремится увеличить своё финансирование за счёт другого.

В университете факультеты могут конкурировать за лабораторное оборудование, исследовательские гранты или доступ к аудиториям.

В больнице различные отделения могут соперничать за доступ к медицинскому оборудованию, квалифицированным медицинским работникам или финансированию.

Способы разрешения соперничества за ресурсы различаются по их внутренним характеристикам.

Установление прозрачных критериев распределения возможно на основе чётко определённых и понятных всем участникам критериев, которые могут помочь снизить конфликты.

Разработка политики взаимопонимания состоит из включения представителей всех заинтересованных сторон в процесс планирования и распределения, что может уменьшить чувство несоответствия реальности и несправедливости.

Использование медиации и переговоров необходимо при возникновении конфликтов, через использование медиации или организации переговоров между сторонами, что может помочь достичь взаимоприемлемого решения.

Оценка потребностей и приоритетов важна, так как в этом состоит регулярная оценка текущих потребностей и приоритетов организации, которая может помочь в более справедливом и эффективном распределении ресурсов.

Адаптивность подразумевает создание адаптивных политик, позволяющих быстро перераспределять ресурсы в соответствии с изменяющимися обстоятельствами и потребностями.

Управление конфликтами за ресурсы требует от организаций гибкости, открытости и справедливости в процессах распределения, а также активного вовлечения всех заинтересованных сторон для обеспечения продуктивного сотрудничества и минимизации конфликтных ситуаций.

13. Динамические конфликты (групповая динамика)

Динамические конфликты, возникающие из-за групповой динамики, представляют собой тип конфликтов, связанных с взаимодействиями и отношениями внутри группы или между группами внутри организации. Эти конфликты могут быть вызваны различиями в целях, интересах, восприятиях и поведении участников группы.

Причины динамических конфликтов могут выявляться, как во внутригрупповом, так и межгрупповом взаимодействии.

Различие в целях и задачах, когда члены группы могут иметь разные представления о целях группы или о способах их достижения.

Коммуникативные барьеры состоят в недопонимании или неэффективном общении между участниками, что может привести к неправильному толкованию намерений или действий.

Рольевые конфликты, заключаются в несоответствии или неясности в распределении ролей и ответственностей, что может привести к конфликтам.

Личные различия состоят из индивидуальных различий в ценностях, стилях работы, уровнях амбиций, которые могут стать причиной конфликтов.

Конкуренция и соперничество возникает за ресурсы, признание, власть или статус, что может усилить конфликт в группе.

Примеры динамических конфликтов относятся к различным типам коллективов.

В корпоративной команде проекта могут возникать конфликты из-за различий в мнениях о приоритетах проекта или методах работы.

В спортивной команде конфликт может возникать между игроками из-за различий в ожиданиях относительно тренировочного процесса или игровых тактик.

В академическом коллективе могут быть споры между факультетами или исследовательскими группами из-за различий в интерпретации научных данных или методологии исследования.

Каковы способы разрешения динамических конфликтов? Они заключаются в принципах построения данной разновидности конфликтов.

Улучшение коммуникации, которое ведет к внедрению прозрачных и открытых каналов общения, что может помочь уменьшить недопонимания и улучшить взаимопонимание в группе.

Конструктивные встречи имеют формы регулярных встреч для обсуждения прогресса, проблем и чувств, тем самым, они могут помочь участникам выразить свои опасения и находить общие решения.

Тренинги по управлению конфликтами и командной работе состоят в обучении членов группы навыкам разрешения конфликтов и эффективной командной работы, что может снизить уровень конфликтности.

Медиация и вмешательство руководства способствует разрешению конфликтов, так как требуется вмешательство стороннего нейтрального медиатора или руководителя.

Пересмотр ролей и ответственностей происходит через ясное определение и, при необходимости, корректировки ролей и ответственностей в группе, что может помочь уменьшить ролевые конфликты.

Правильное управление динамическими конфликтами требует активного участия руководства и всех членов группы, готовности к компромиссам и стремлению к построению конструктивных отношений на основе взаимоуважения и сотрудничества.

14. Профилактика конфликтов в организации

Профилактика конфликтов в организациях является базовым элементом успешного управления и поддержания здоровой рабочей атмосферы. Это включает в себя ряд стратегий и практик, направленных на минимизацию возникновения конфликтов и уменьшение их негативного влияния, когда они всё же происходят.

Каковы основные методы профилактики конфликтов? Такие методы и приемы позволяют проводить важные профилактические процедуры, способные коренным образом решить проблему конфликтов.

Чёткое определение ролей и ответственностей, когда возникает убежденность, что каждый сотрудник понимает свои роли и обязанности, а также знает ожидания от его работы. Чёткие описания должностей и регулярные пересмотры помогают предотвратить многие потенциальные конфликты, связанные с перекрытием функций или неясностью в задачах.

Построение эффективной коммуникации, через развитие культуры открытой и честной коммуникации в организации. Это включает регулярные встречи, обратную связь и системы, которые облегчают своевременное и точное общение между различными уровнями и отделами.

Обучение навыкам управления конфликтами на основе проведения тренингов по управлению конфликтами для менеджеров и сотрудников, что может значительно улучшить их способность предотвращать и эффективно разрешать конфликты. Важные навыки включают активное слушание, переговоры и медиацию.

Разработка видов политики и процедур, оценивая потенциальные источники конфликтов, включая антидискриминационные меры, процедуры обращения с жалобами и кодекс поведения.

Справедливое и прозрачное принятие решений основано на убеждении, что все решения, касающиеся вознаграждений, продвижения по службе, распределения ресурсов и других важных аспектов работы, принимаются открыто и справедливо. Это поможет уменьшить восприятие предвзятости и несправедливости.

Внедрение процедур раннего обнаружения конфликтов, когда идет создание механизмов, которые помогают рано обнаруживать признаки назревающих конфликтов, чтобы можно было оперативно вмешаться до того, как ситуация усугубится.

Укрепление корпоративной культуры на основе поддержания культуры уважения, взаимопонимания и сотрудничества. Важно по-

ощрять действия, которые способствуют командному духу и личной ответственности каждого сотрудника за общие результаты.

Регулярная оценка и корректировка, осуществляется через оценку рабочей среды и межличностных отношений в командах. Важно использовать результаты для корректировки политик, процедур и практик.

Профилактика конфликтов не только снижает вероятность их возникновения, но и создаёт основу для более продуктивной и гармоничной рабочей среды, что в конечном итоге способствует улучшению общих результатов организации.

15. Управление и разрешение конфликтов в организации

Управление и разрешение конфликтов в организациях — это ключевые компетенции для любого руководителя. От того, как правильно осуществляется управление конфликтами, зависит здоровье рабочей среды, продуктивность сотрудников и общий успех организации.

Каковы стратегии, которые быть использованы в управлении и разрешении конфликтов? Эти стратегии содержат важные компоненты.

Первым шагом в управлении конфликтом является его признание. Игнорирование конфликта редко приводит к его разрешению. Напротив, это может усугубить ситуацию, увеличивая недовольство и раздражение среди сотрудников.

Понимание корней и природы конфликта критически важно для его эффективного разрешения. Это включает анализ причин возникновения конфликта, интересов и потребностей сторон, а также потенциальных последствий для организации.

Необходимостью является применение адекватных стратегий разрешения, через выдвижение подходов к разрешению конфликтов.

Избегание конфликта может использоваться, если конфликт незначителен или если нет возможности выиграть.

Сотрудничество в конфликте есть поиск взаимоприемлемого решения, удовлетворяющего интересы всех сторон.

Компромисс в конфликте используется, когда каждая сторона отказывается от части своих требований.

Принуждение в конфликте осуществляется в случае использования властного положения для разрешения конфликта.

Умиротворение, как стратегия разрешения конфликта применя-

ется, когда одна сторона уступает, чтобы удовлетворить другую и разрешить конфликт.

Обучение сотрудников эффективной коммуникации и переговорным навыкам может существенно уменьшить вероятность возникновения конфликтов и повысить эффективность их разрешения.

Иногда эффективное разрешение конфликта требует участия нейтральной третьей стороны, которая может помочь обеим сторонам увидеть проблему под другим углом и найти справедливое решение.

После принятия решения по конфликту необходимо отслеживать его исполнение и оценивать, насколько эффективно оно реализуется на практике. Это помогает обеспечить долгосрочное разрешение конфликта и предотвращение его повторного возникновения.

Создание культуры, в которой ценится открытость, уважение к различиям и проактивное управление конфликтами, способствует уменьшению их негативного воздействия на организацию.

Разрешение конфликтов — это не только умение улаживать возникающие споры, но и возможность использовать их в качестве точки роста и развития как для сотрудников, так и для всей организации. Правильно управляемые конфликты могут привести к инновациям, улучшению процессов и более крепким рабочим отношениям.

16. Цена военного конфликта

Цена военного конфликта охватывает широкий спектр социальных, экономических, политических и человеческих издержек. Эти последствия могут быть долгосрочными и разрушительными как для непосредственно участвующих стран, так и для всего мирового сообщества.

Среди аспектов, связанных с проблемами военных конфликтов выделяются, прежде всего, те, которые непосредственно влияют на общественную жизнь.

Одним из самых трагических аспектов военных конфликтов являются человеческие потери — гибель военнослужащих и гражданских лиц. Травмы, смерть и страдания, которые сопровождают войну, оставляют глубокий след в обществе.

Война требует огромных финансовых затрат. Расходы на военные нужды включают всё: от логистики и снабжения до военного оборудования и военнослужащих. Эти затраты значительно уменьшают возможности инвестиций в другие сферы, такие как образование, здравоохранение и инфраструктура.

Военные действия часто приводят к разрушению критически важной инфраструктуры — дорог, мостов, электростанций, школ, больниц и жилых зданий, что затрудняет или делает невозможным нормальное функционирование общества даже после окончания конфликта.

Война оказывает глубокое влияние на социальные структуры. Она может привести к раздроблению сообществ, вынужденной миграции, беженцам и перемещённым лицам, усиливая социальное неравенство и маргинализацию определённых групп.

Военные конфликты могут привести к дестабилизации политических систем, изменению границ, ухудшению международных отношений и росту терроризма. Они также могут ослабить правовую систему и демократические институты страны.

Войны могут привести к серьёзному экологическому ущербу — от загрязнения воды и почвы до уничтожения флоры и фауны, что может иметь долгосрочные последствия для экосистем.

Участники военных действий и гражданское население сталкиваются с огромным психологическим стрессом, который может привести к посттравматическому стрессовому расстройству (ПТСР), депрессии и другим психическим заболеваниям.

Войны часто приводят к уничтожению культурного и исторического наследия, что является неопределимой потерей для всего человечества.

Эти последствия подчёркивают, почему важно стремиться к мирному урегулированию конфликтов и укреплению международной безопасности и стабильности. Решения, направленные на предотвращение конфликтов и поддержание мира, не только спасают жизни, но и содействуют устойчивому развитию на глобальном уровне.

17. Социология и психология межгруппового конфликта

Межгрупповые конфликты — это столкновения между группами людей, которые часто возникают из-за различий в интересах, ценностях, верованиях или доступе к ресурсам. Эти конфликты могут иметь глубокие социальные и психологические корни и включать в себя различные уровни — от межличностных до межнациональных.

Социологический взгляд на межгрупповые конфликты. Социология рассматривает межгрупповые конфликты через призму социальных структур, властных отношений и культурных различий.

К числу ведущих социологических теорий конфликтов относит-

ся концепция реалистического конфликта Роберта Шерифа. Данная теория утверждает, что конфликты возникают из-за реальных или воспринимаемых конкуренций за ограниченные ресурсы. Эксперименты Шерифа в лагере «Робберс Кейв» показали, как конфликт между группами может возникать и разрешаться, когда перед ними ставятся общие цели.

Теория социальной идентичности Генри Тэджфела предполагает, что люди стремятся улучшить свою социальную идентичность через групповую принадлежность, что приводит к предвзятому восприятию «своих» по сравнению с «чужими». Это может привести к усилению групповой солидарности, но также и к дискриминации и конфликту между группами.

Теория структурного напряжения предполагает, что социальные структуры могут создавать напряжения и конфликты, когда доступ к власти, ресурсам и статусу распределен неравномерно между группами.

Психологический взгляд на межгрупповые конфликты. Психология держит фокус внимания на внутренних мотивациях, убеждениях и эмоциях, которые влияют на межгрупповое взаимодействие.

В психологии конфликта исследуются проблемы внутреннего отношения к противоречиям в личности и обществе.

В частности, предвзятости восприятия, когда люди склонны воспринимать свою группу в более выгодном свете, что приводит к стереотипам и предубеждениям по отношению к другим группам.

Влияния авторитетов и идеологии, при котором лидеры и идеологические системы могут значительно влиять на направление и интенсивность межгрупповых конфликтов, часто используя язык, который усиливает разделение и враждебность.

Эмоциональные реакции такие как: страх, гнев и угроза идентичности могут усиливать межгрупповую враждебность и поддерживать конфликт.

Важными вопросами являются составляющие разрешения межгрупповых конфликтов.

Создание общих целей, которые не могут быть достигнуты без сотрудничества между группами.

Межгрупповое общение и взаимодействие, основанное на разработке механизмов для улучшения общения и понимания между группами, включая образовательные программы и совместные социальные мероприятия.

Интегративные переговоры и медиация применяются через посредничество медиаторов для облегчения диалога и нахождения компромиссов между сторонами.

Изучение социологических и психологических аспектов межгрупповых конфликтов помогает лучше понять, как и почему возникают эти конфликты, и предлагает методы их эффективного разрешения.

18. Эксперимент Шерифа

Эксперимент Шерифа, также известный как эксперимент в лагере «Робберс Кейв» (Robbers Cave Experiment), проведенный в 1950-х годах психологом Музафером Шерифом, является классическим исследованием межгруппового конфликта и сотрудничества. Этот эксперимент показал, как межгрупповые конфликты могут возникать и разрешаться в условиях изменяющихся социальных целей и обстоятельств.

Какова цель данного эксперимента?

Основная цель эксперимента заключалась в изучении межгрупповых конфликтов и процессов, которые приводят к их возникновению и разрешению. Шериф хотел показать, как конфликты возникают из-за конкуренции за ресурсы и как они могут быть разрешены через сотрудничество, направленное на достижение общих целей.

В чем заключалась процедура эксперимента?

Эксперимент проходил в летнем лагере в Оклахоме и включал группу мальчиков в возрасте около 12 лет, которые были разделены на две равные группы. Участники были подобраны так, чтобы они были как можно более схожи по своим социальным и психологическим характеристикам.

На первом этапе каждая группа проводила время вместе, не зная о существовании другой группы, что способствовало формированию крепких внутригрупповых связей и идентичности.

Затем шел экспериментальный процесс построения конфликта. В этом процессе группы вводились в конкуренцию друг с другом в ряде соревнований на призы, что приводило к враждебности и предвзятому отношению между группами.

На заключительном этапе Шериф ввел серию сценариев, которые требовали совместных усилий обеих групп для решения общей проблемы, таких как необходимость совместно чинить водопровод или собрать деньги на просмотр фильма. В процессе выполнения задачи

помогли снизить враждебность и создать чувство единства между группами.

Эксперимент Шерифа показал, что межгрупповые конфликты часто возникают из-за конкуренции за ограниченные ресурсы, но они могут быть разрешены через сотрудничество, направленное на достижение общих целей, которые требуют совместных усилий. Эти результаты подтвердили важность реализации таких целей в разрешении межгрупповых конфликтов и показали, как изменение социальной ситуации может повлиять на межгрупповые отношения.

19. Эксперимент Зимбардо

Эксперимент Зимбардо, также известный как Стэнфордский тюремный эксперимент, является одним из самых известных и спорных психологических исследований, проведённых в 1971 году профессором психологии Филиппом Зимбардо и его коллегами в Стэнфордском университете.

Цель данного эксперимента заключается в исследовании влияния социальных ролей, норм и ожиданий на поведение обычных людей, помещённых в условия, имитирующие тюремную среду.

Для опыта были отобраны 24 здоровых мужчины, которые по результатам тестов не имели психологических проблем и нарушений в поведении. Участники были случайным образом разделены на две группы: «тюремные стражи» и «заклѳчѳнные». Исследование планировалось на две недели, однако было прервано уже через шесть дней из-за эскалации насилия и психологического ухудшения участников.

В процессе эксперимента заклѳчѳнные и стражи быстро вжились в свои роли. Стражи начали проявлять жестокое и властное поведение, применяя психологические пытки и унижения. Заклѳчѳнные, в свою очередь, проявляли признаки стресса, депрессии и беспомощности. Некоторые из них были настолько подавлены, что их пришлось освободить до окончания эксперимента.

В результате эксперимент показал, что обычные люди могут принять экстремальное поведение, которое соответствует принятым социальным ролям. Это подтвердило предположение о том, что многие жестокие действия, совершаемые людьми, обусловлены не столько личными характеристиками, сколько социальной ситуацией и властными структурами.

Эксперимент Зимбардо подвергся значительной критике с точки зрения этики и методологии. Критики указывают на возможное влия-

ние поведения и ожиданий самого Зимбардо, который активно участвовал в эксперименте. Также были высказаны сомнения в точности отбора участников и их представительности. Несмотря на критику, эксперимент оказал влияние на понимание важности этических стандартов в психологических исследованиях и стал частью множества учебных программ по психологии и социологии.

20. Теория «Производного» конфликта

Теория «Производного» конфликта относится к теме социологии и политологии и касается способов возникновения и развития конфликтов в обществе. Такой подход помогает понять, как первичные конфликты могут породить новые, вторичные или производные конфликты, которые развиваются и трансформируются в зависимости от множества факторов, включая экономические, социальные, политические и культурные условия [6].

Производный конфликт часто возникает как следствие первичного конфликта. Например, первичный конфликт может возникнуть на основе социального неравенства или политической борьбы, а производный конфликт может развиваться в форме этнических или религиозных столкновений, которые первоначально не были главной причиной конфликта.

Пониманию данной теории важно осмысление механизмов трансформации конфликтов. Как конфликт трансформируется из первичного в производный? Это может произойти через изменение восприятия участников конфликта, мобилизацию новых социальных групп или появление новых идеологических или политических рамок, которые переопределяют первоначальные проблемы.

Лидеры и идеологические движения могут играть ведущую роль в процессе трансформации конфликта, акцентируя внимание на определённых аспектах и отвлекая от других. Это может привести к радикализации производного конфликта и его эскалации.

Производные конфликты могут иметь свою собственную динамику и последствия, которые могут быть даже более значительными, чем у первичного конфликта. Они могут привести к длительным и глубоким социальным изменениям или, наоборот, к углублению и закреплению существующих проблем.

Важно рассматривать конфликты на разных уровнях — от локального до глобального — чтобы понять, как международные, национальные и локальные факторы влияют на процессы трансформации конфликта.

Примерами применения теории являются Балканские войны и расовые конфликты в США.

Балканские войны имели такой переход конфликтов, при котором первичные конфликты между национальными группами, обусловленные политическими и территориальными спорами, породили производные конфликты, такие как этнические чистки и массовые нарушения прав человека, которые усугубили первоначальные проблемы и создали новые.

Расовые конфликты в США содержали следующую особенность, при которой исходные конфликты, связанные с расовой дискриминацией и социальным неравенством, могут порождать производные конфликты, например, в форме массовых протестов, полицейского насилия и политической поляризации.

Исследование производных конфликтов помогает понять, как решения или неудачи в решении первичных проблем могут порождать новые уровни конфликта, требующие отдельного анализа и подходов к разрешению.

Вопросы и задания

1. Каковы причины межличностных конфликтов?
2. Характеристика межличностных конфликтов.
3. Межличностные конфликты в спорте.
4. Взаимосвязь внутриличностного, межличностного и группового конфликтов.
5. Управление межличностными и групповыми конфликтами.
6. Конфликты в организациях.
7. Конфликты в спортивных организациях.
8. Структурные конфликты.
9. Инновационные конфликты.
10. Позиционные конфликты (конфликты значимости).
11. Конфликты справедливости.
12. Соперничество за ресурсы.
13. Динамические (групповая динамика).
14. Профилактика конфликтов в организации.
15. Управление и разрешение конфликтов в организации.
16. Цена военного конфликта.
17. Социология и психология межгруппового конфликта.
18. В чем суть эксперимента Шерифа?
19. Каковы особенности эксперимента Зимбардо?
20. Теории «Производного» конфликта.

Тема 7. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Содержание:

1. Теория прогнозирования в конфликтологии.
2. Практика прогнозирования конфликтов.
3. Прогнозирование конфликтов в спорте.
4. Планирование управления конфликтом.
5. Предупреждение социальных конфликтов.
6. Система предупреждения конфликтов
7. Смягчение социальных конфликтов
8. Формы предупреждения и смягчения социальных конфликтов

1. Теория прогнозирования в конфликтологии

Теория прогнозирования в конфликтологии относится к подходам и методам, которые используются для анализа и предсказания развития и исходов конфликтов. Эта область изучения крайне важна для предотвращения эскалации конфликтов и разработки стратегий их разрешения. Прогнозирование конфликтов включает в себя как теоретические, так и прикладные аспекты и может использоваться в различных сферах, от международной политики до организационного управления.

Основным элементом теории прогнозирования конфликтов является идентификация потенциальных конфликтов, которая представляет собой анализ условий, которые могут привести к конфликту, таких как социальные, экономические, политические или культурные напряжения.

Анализ динамики конфликта основан на изучении того, как конфликты развиваются и эскалируют. Это требует понимания причин конфликта, интересов сторон и их взаимодействия.

Моделирование состоит в применении математических и статистических моделей для имитации возможных сценариев развития конфликта. Это может включать качественные и количественные методы анализа.

Разработка сценариев заключается в создании возможных «сценариев» развития событий, чтобы лучше понять потенциальные исходы и подготовить соответствующие ответы или стратегии управления.

Принятие решений происходит на основе использования полученных данных для поддержки процесса принятия решений в услови-

ях неопределенности, стремясь минимизировать риски и оптимизировать исходы.

Обратная связь и корректировка состоит в анализе результатов предыдущих прогнозов и корректировке методов и подходов с целью улучшения точности будущих прогнозов.

Примерами применения могут выступать международные отношения составляют основу для предсказаний возможных конфликтов между государствами, что важно для миротворчества и дипломатии.

Бизнес и организации связаны с предсказаниями внутренних конфликтов или проблем с заинтересованными сторонами, что позволяет разрабатывать стратегии для улучшения управления и корпоративной культуры.

Общественные и социальные вопросы могут использовать прогнозирование социальных движений или внутренних беспорядков, позволяющее правительствам и организациям планировать адекватные ответные меры.

Теория прогнозирования в конфликтологии активно развивается, включая в себя новые данные, технологии и методы анализа, что делает её существенным процессом для современных исследователей и практиков в области управления конфликтами.

2. Практика прогнозирования конфликтов

Практика прогнозирования конфликтов играет основополагающую роль во многих областях, включая международные отношения, корпоративное управление, социальное планирование и миротворчество. Это процесс оценки потенциала возникновения конфликта, его возможной траектории и исходов. Понимание и применение этой практики помогают предпринимать проактивные шаги для предотвращения конфликта или минимизации его воздействия.

Среди важнейших аспектов и методов практики прогнозирования конфликтов, прежде всего, выделяется сбор данных. В прогнозировании все начинается со сбора данных о текущем состоянии и динамике ситуации. Это может включать исторические данные, текущие политические, социальные и экономические условия, а также мнения экспертов и настроения населения.

Анализ причин конфликта исходит из того, что в прогнозировании очень важен анализ причин, которые могут привести к конфликту. Это включает в себя идентификацию потенциальных источников

напряженности, таких как неравенство, национализм, политическая нестабильность, ресурсные споры и другие факторы.

Моделирование и сценарное планирование заключается в применении различных моделей и сценариев для имитации возможных перспектив развития ситуации. Это может включать качественные методы, такие как игровые техники, и количественные методы, например, статистическое моделирование.

Разработка индикаторов предупреждения состоит в определении важных индикаторов, которые могут сигнализировать о возможной эскалации конфликта. Это позволяет наблюдать за ситуацией и быстро реагировать на изменения.

Принятие решений и планирование осуществляется через использование результатов прогноза для подготовки планов действий и стратегий реагирования. Это может включать разработку политики, мобилизацию ресурсов и координацию с заинтересованными сторонами.

Постоянный мониторинг и обновление определяется прогнозами, которые нужно регулярно обновлять, поскольку новые данные и изменения в ситуации могут влиять на предыдущие оценки. Это требует постоянного мониторинга и готовности к быстрой корректировке планов.

Примером практического применения служат международные организации (например, ООН), использующие прогнозирование для предотвращения конфликтов и планирования миротворческих операций.

Правительства применяют методы прогнозирования для внутренней и внешней политики, например, для предотвращения социальных беспорядков.

Неправительственные организации используют прогнозы для разработки программ помощи и выполнения гуманитарных задач в конфликтных регионах.

Прогнозирование конфликтов — это сложный процесс, требующий междисциплинарного подхода и глубокого понимания многих аспектов человеческого общества. Однако эффективное применение этой практики может значительно способствовать миру и стабильности на международном и национальном уровнях.

3. Прогнозирование конфликтов в спорте

Прогнозирование конфликтов в спорте представляет собой важный аспект управления спортивными событиями и командами. Конфликты в спорте могут возникать между игроками, тренерами, болельщиками, и даже между различными организациями. Предвидение и управление этими конфликтами помогает поддерживать спортивную этику, улучшает производительность и обеспечивает безопасность участников и зрителей.

Одной из основных областей прогнозирования конфликтов в спорте является сфера межличностных конфликтов, которые происходят внутри команды, где могут возникать напряженности между игроками или между игроками и тренерами. Это может быть вызвано различиями в характерах, спорами о тактике игры или недовольством ролями и игровым временем.

Конфликты с болельщиками, возникают на основе напряженности, которая может возникать между болельщиками разных команд или между болельщиками и участниками спортивных мероприятий. Это особенно актуально во время крупных турниров и соревнований, где эмоции зашкаливают.

Организационные конфликты составляют основу тогда, когда они проявляются на уровне управления спортивными клубами и организациями из-за разногласий в политике, финансировании или стратегическом планировании.

К числу важных методов прогнозирования и управления конфликтами относится психологическая подготовка, осуществляемая психологами, которые могут работать с игроками и тренерами для улучшения коммуникации, разрешения конфликтов и управления стрессом. Это включает тренировки на развитие командного духа и личностное консультирование.

Анализ данных и поведенческие исследования через использование данных о предыдущих конфликтах, а также изучение поведения игроков и болельщиков может помочь в прогнозировании потенциальных проблем.

Сценарное планирование возникает с помощью организаторов мероприятий, которые могут разрабатывать планы для различных возможных конфликтных ситуаций, что включает определение ответственных лиц и разработку протоколов действий.

Обучение персонала состоит в том, что все сотрудники, включая охрану и обслуживающий персонал, должны быть обучены основам управления конфликтами и взаимодействия с болельщиками.

Мониторинг и быстрое реагирование осуществляется на местах проведения спортивных мероприятий, где необходимо обеспечить надлежащий мониторинг ситуации, что включает видеонаблюдение и патрулирование, чтобы быстро реагировать на возможные конфликты.

Прогнозирование конфликтов в спорте не только помогает предотвратить их возникновение, но и существенно влияет на атмосферу внутри команд и среди зрителей, способствуя здоровой и безопасной спортивной культуре. Грамотное управление конфликтами повышает уровень удовлетворенности участников и помогает достигать лучших спортивных результатов.

4. Планирование управления конфликтом

Планирование управления конфликтом – это процесс разработки стратегий и методов, направленных на предотвращение, управление и разрешение конфликтов в различных организационных, социальных или межличностных контекстах. Целью такого планирования является минимизация негативного воздействия конфликтов и использование их потенциально конструктивных аспектов для улучшения ситуации или отношений.

Все начинается с определения конфликта. Затем идет процесс идентификации и диагностики конфликтных ситуаций. Потом осуществляется анализ причин и сторон, участвующих в конфликте. Понимание динамики и потенциальных последствий конфликта. Оценка конфликтной ситуации. Оценка уровня серьезности конфликта и его влияния на организацию или отношения. Идентификация конфликтогенных факторов и мотиваций участников. Разработка критериев для оценки возможных решений конфликта. Разработка стратегий и планов действий. Выбор подходящих стратегий управления конфликтом (например, избегание, соревнование, компромисс, сотрудничество, приспособление). Разработка конкретных планов действий для каждой стратегии. Подготовка к переговорам и медиации при необходимости.

После должной подготовки и теоретизации идет процесс реализации плана. Внедрение выбранных стратегий и методов в практику. Обучение персонала и участников конфликта навыкам управления

конфликтами. Мониторинг и контроль за выполнением плана. Мониторинг и оценка. Регулярный мониторинг развития ситуации и воздействия принятых мер. Оценка эффективности реализации плана управления конфликтом. Внесение корректив в стратегии и планы на основе полученных результатов и обратной связи. Постоянное обучение и развитие. Анализ уроков, извлеченных из опыта управления конфликтами. Проведение тренингов и семинаров для повышения компетенций в области конфликтологии. Внедрение изменений в организационную культуру для лучшего предотвращения и разрешения конфликтов в будущем.

Планирование управления конфликтом требует комплексного подхода и участия всех заинтересованных сторон. Эффективное управление конфликтами не только помогает избежать негативных последствий, но и может превратить конфликт в возможность для развития и улучшения взаимоотношений и процессов в организации.

5. Предупреждение социальных конфликтов

Предупреждение социальных конфликтов — это комплексная задача, которая требует глубокого понимания социальной динамики, экономических факторов, культурных различий и политического контекста общества. Эффективное предупреждение социальных конфликтов может способствовать стабильности, мирному развитию и сотрудничеству внутри общества.

Устранение социального неравенства и обеспечение справедливого доступа к ресурсам и возможностям для всех групп населения являются ключевыми элементами в предотвращении конфликтов. Это включает в себя равенство в образовании, здравоохранении, трудоустройстве и социальной защите.

Активное и здоровое гражданское общество способствует вовлечению граждан в процессы принятия решений, что может помочь предотвратить недовольство и напряженность. Поддержка независимых СМИ, НПО и общественных организаций также важна для развития культуры диалога и участия.

Предоставление платформы для открытого и конструктивного диалога между различными политическими, этническими и религиозными группами помогает укреплять доверие и понимание. Включение маргинализированных и уязвимых групп в политический процесс предотвращает чувство исключения и игнорирования их интересов.

Создание прозрачных, ответственных и эффективных государственных институтов, которые работают в интересах всего населения, снижает вероятность возникновения социальных конфликтов. Важно также борьба с коррупцией и укрепление правовой системы.

Образовательные программы, направленные на развитие навыков мирного урегулирования конфликтов, критического мышления и межкультурного взаимопонимания, могут существенно снизить потенциал конфликтов. Важно также обучение молодежи ценностям толерантности и уважения к различиям.

Системы раннего предупреждения, которые анализируют потенциальные угрозы социальной стабильности (например, экономические кризисы, этническое напряжение), могут помочь своевременно реагировать на эти угрозы, прежде чем они перерастут в открытые конфликты.

Сотрудничество на международном уровне, включая поддержку от международных организаций и соседних стран, может помочь в решении проблем, которые могут вызвать социальные конфликты, таких как трансграничные миграции или экологические катастрофы.

Грамотное предупреждение социальных конфликтов требует комплексного подхода и активного участия всех уровней общества. Основываясь на принципах прозрачности, справедливости и включения, можно не только предотвратить многие конфликты, но и создать более сильное и устойчивое общество.

Профилактика конфликтности — это комплекс мер, направленных на предотвращение возникновения конфликтов или минимизацию их отрицательных последствий. Это включает создание условий, при которых потенциальные конфликты либо не возникают вовсе, либо их разрешение происходит на ранней стадии, прежде чем они приведут к серьёзным разногласиям или деструктивным последствиям.

Каковы особенности стратегий профилактики конфликтов? Данные стратегии начинаются с развития коммуникативных навыков. Эффективные коммуникации являются основой для предотвращения многих конфликтов.

Активное слушание, то есть умение внимательно слушать и понимать точку зрения другого. Ясное выражение, состоящее в способности чётко и конструктивно выражать свои мысли и чувства.

Ненасильственное общение, позволяющее использовать язык, который не провоцирует сопротивление или оборонительную реакцию.

Построение положительных отношений, то есть укрепление взаимопонимания и доверия между людьми, которое помогает снизить вероятность конфликтов. Это может включать:

Тимбилдинг и интеграционные мероприятия или организацию деятельности, которая способствует командному духу и сотрудничеству.

Разнообразие и инклюзивность необходимы для создания среды, где уважаются и ценятся различные мнения, культуры и фон.

Предотвращение стресса и управление им основано на том, что стресс часто является катализатором конфликтов. Управление стрессом включает в себя обучение методам релаксации, в частности, медитации, дыхательным упражнениям и тайм-менеджменту.

Забота о психологическом благополучии необходима для обеспечения доступа к психологической поддержке и ресурсам.

Проактивное управление и решение проблем состоят в проактивном управлении конфликтами, включающем предвидение потенциальных проблем и активное участие в их решении до того, как они обострятся. Примеры: регулярные обратные связи через создание механизмов для получения и обработки обратной связи. Раннее вмешательство с помощью быстрого реагирования на первые признаки конфликта.

Создание чётких правил и процедур может помочь предотвратить многие конфликты, особенно в организационном контексте. Благодаря этому обеспечиваются прозрачность, то есть ясные ожидания относительно поведения и обязанностей и справедливость, состоящую в убеждении всех сторон в том, что существуют честные и объективные процессы для разрешения споров и жалоб.

Образование и тренинги основаны на процессах обучения персонала и членов общества навыкам разрешения конфликтов и межкультурной компетентности, что является значимым для предотвращения многих конфликтов. Сюда входят тренинги по разрешению конфликтов, в которых участникам предлагаются стратегии и инструменты для эффективного разрешения конфликтов. Межкультурное образование помогает участникам понять и уважать культурные различия, что снижает вероятность недопонимания и конфликтов.

Профилактика конфликтности — это процесс, требующий постоянной внимательности и усилий по поддержанию положительной и здоровой среды, как в личных отношениях, так и в более широких социальных и профессиональных контекстах [3, с.333].

Предупреждение конфликтов в спорте требует принятия проактивных мер для управления напряженностью и предотвращения эскалации дисгармонии в различных спортивных контекстах — от командных взаимоотношений до взаимодействия с болельщиками. Основная цель заключается в создании позитивной и уважительной атмосферы, способствующей справедливой и честной игре.

Важной стратегией предупреждения конфликтов в спорте является коммуникация и открытый диалог. Проведение регулярных встреч с командой и тренерским штабом, чтобы обсудить внутрикомандные вопросы, управлять ожиданиями и решать возникающие проблемы в духе открытости и доверия.

Разработка четких коммуникативных каналов для спортсменов, тренеров и административного персонала для обмена информацией и выражения опасений.

Тренинги по навыкам межличностного общения для спортсменов и тренеров, включая техники разрешения конфликтов и управления стрессом.

Обучение этическому поведению и уважению на спортивной арене, чтобы укрепить дух честной игры среди участников.

Вовлечение спортивных психологов для работы с командами, помогая управлять давлением и избегать конфликтных ситуаций, связанных с психологическим напряжением.

Предоставление доступа к консультациям для спортсменов, сталкивающихся с личными или профессиональными трудностями.

Установление четких правил и ожиданий поведения как для спортсменов, так и для болельщиков, с четкими последствиями за нарушение этих правил.

Поддержание стандартов профессионализма как внутри команды, так и во взаимодействии с соперниками и арбитрами.

Четкое определение ролей каждого члена команды, включая обязанности и ожидания, что помогает избежать недопонимания и конфликтов, связанных с ролями.

Справедливое и прозрачное управление временем игры и другими аспектами участия в спортивных мероприятиях.

Проведение информационных кампаний для болельщиков, направленных на повышение осведомленности о правилах поведения на спортивных мероприятиях.

Создание безопасной среды на стадионах с помощью адекватных мер безопасности и быстрого реагирования на конфликтные ситуации среди зрителей.

Применение этих стратегий может помочь создать позитивную и поддерживающую атмосферу в спорте, минимизируя возможности для возникновения конфликтов, и способствуя развитию здоровой конкуренции.

6. Система предупреждения конфликтов

Система предупреждения конфликтов — это комплекс мероприятий и технологий, направленный на раннее обнаружение и предотвращение конфликтов, прежде чем они приведут к серьезным социальным, политическим или экономическим последствиям. Грамотная система предупреждения конфликтов включает в себя идентификацию потенциальных угроз, анализ рисков и разработку стратегий реагирования, чтобы минимизировать возможный ущерб и стабилизировать ситуацию.

Постоянный мониторинг социальных, экономических и политических условий в регионе с помощью различных источников данных, включая СМИ, социальные сети, отчеты правительственных и неправительственных организаций. Это позволяет оперативно фиксировать изменения, которые могут указывать на возникновение конфликтов.

Использование аналитических инструментов и методологий для оценки данных и выявления потенциальных угроз. Это включает в себя анализ трендов, прогнозирование развития событий и моделирование различных сценариев.

Разработка системы оповещения, которая информирует заинтересованные стороны, включая правительственные органы, общественные организации и международные агентства, о возможных рисках конфликта. Это позволяет своевременно принимать меры по их предотвращению или минимизации.

Применение дипломатических усилий и медиационных процессов для разрешения возникших напряженностей, прежде чем они перерастут в открытый конфликт. Это может включать переговоры, посредничество и другие формы диалога между противоборствующими сторонами.

Определение и планирование конкретных действий, которые должны быть предприняты в ответ на угрозы. Это может включать мобилизацию ресурсов, активацию правоохранительных органов,

проведение информационных кампаний, укрепление мер безопасности и т.д.

Регулярное обучение заинтересованных сторон методам раннего реагирования и управления конфликтами, а также повышение общественной осведомленности о рисках и способах их минимизации.

Международные организации, такие как ООН, используют системы раннего предупреждения для мониторинга глобальных и региональных конфликтов.

Национальные правительства разрабатывают внутренние системы мониторинга для предупреждения социальных беспорядков и политических кризисов.

Неправительственные организации (НПО) часто участвуют в мониторинге и предупреждении конфликтов на местном уровне, используя свои сети и ресурсы для сбора информации и вмешательства.

Система предупреждения конфликтов играет критически важную роль в поддержании стабильности и безопасности, позволяя своевременно реагировать на угрозы и предотвращать эскалацию конфликтов.

7. Смягчение социальных конфликтов

Смягчение социальных конфликтов — это процесс уменьшения напряженности и противоречий в обществе, направленный на предотвращение их эскалации в открытые конфликты или насилие. Эффективное смягчение включает в себя ряд стратегий и методов, которые помогают снизить напряжение, улучшить межгрупповое взаимодействие и способствовать долгосрочному миру и стабильности.

Что составляет комплекс главных направлений и методов, используемых для смягчения социальных конфликтов?

Образовательные программы, направленные на повышение осведомленности о культурных, социальных и этнических различиях, могут способствовать взаимопониманию и толерантности. Программы по обучению навыкам мирного разрешения конфликтов и медиации также являются важными, так как они обучают людей конструктивным способам управления разногласиями.

Создание платформ для диалога между различными социальными, религиозными и этническими группами помогает снизить предвзятость и недопонимание. Мероприятия, такие как круглые столы, семинары и общественные форумы, где участники могут обмениваться мнениями и опытом, способствуют снижению напряженности.

Политики и программы, направленные на улучшение интеграции и включения маргинализированных в общественную жизнь, снижают вероятность конфликтов. Это включает доступ к образованию, рабочим местам, социальной защите и участию в политическом процессе.

Устранение экономических неравенств и создание возможностей для всех слоев населения снижают социальное напряжение. Экономические программы, направленные на сокращение бедности и улучшение условий жизни, могут эффективно снижать основные причины социальных конфликтов.

Активное гражданское общество способно действовать как медиатор и мониторинговый орган в области прав человека и социальной справедливости. Поддержка и укрепление неправительственных организаций, медиа и других институтов гражданского общества помогают обеспечить прозрачность и открытость власти.

Реформирование политической системы для обеспечения большей открытости, демократичности и представительства может снизить политическую напряженность и предотвратить конфликты. Это включает в себя проведение справедливых выборов, борьбу с коррупцией и укрепление правовой системы.

Привлечение нейтральных посредников для решения возникающих споров помогает урегулировать их на ранней стадии, предотвращая эскалацию. Медиаторы могут помочь сторонам найти общие интересы и разработать устойчивые решения конфликтов.

Эффективное смягчение социальных конфликтов требует комплексного подхода и активного участия всех слоев общества. Предотвращение конфликтов не только способствует социальному миру и стабильности, но и способствует устойчивому развитию общества.

8. Формы предупреждения и смягчения социальных конфликтов

Предупреждение и смягчение социальных конфликтов — это важные аспекты социальной стабильности и гармонии. Эффективные меры в этом направлении помогают предотвращать эскалацию напряженности и способствуют укреплению социального порядка и благополучия.

Формы и методы, которые используются для предупреждения и смягчения социальных конфликтов имеют большое значение в конфликтологии.

Реализация программ, направленных на сокращение бедности, обеспечение рабочих мест и улучшение жизненных условий.

Усиление демократических процессов, обеспечение прозрачности и открытости власти, проведение справедливых и свободных выборов.

Внедрение программ образования, которые пропагандируют толерантность, уважение к разнообразию и навыки мирного разрешения конфликтов.

Распространение информации о причинах и последствиях конфликтов, а также о способах их предотвращения и разрешения.

Систематический сбор данных о потенциальных признаках конфликта, анализ трендов и разработка стратегий действий на основе полученной информации.

Организация сети из государственных учреждений, НПО и сообществ, которая будет оперативно реагировать на любые признаки напряженности.

Организация встреч, на которых представители различных групп могут обсудить свои проблемы и найти общие решения.

Программы, которые способствуют взаимопониманию и укреплению связей между разными культурными, этническими и социальными группами.

Создание условий для развития частного предпринимательства, особенно в регионах с высоким уровнем безработицы.

Строительство школ, больниц, культурных центров, которые способствуют улучшению качества жизни.

Укрепление правовой системы, обеспечение доступа к ней всех слоев населения, борьба с коррупцией и улучшение качества судебных решений.

Использование услуг профессиональных медиаторов для помощи в разрешении возникающих конфликтов на ранних стадиях.

Обучение представителей общественности и государственных служащих навыкам медиации и посредничества.

Эти формы и методы в совокупности создают комплексный подход к предотвращению и смягчению социальных конфликтов, способствуя стабильности и гармонии в обществе.

Вопросы и задания

1. В чем суть базовой теории прогнозирования в конфликтологии?
2. Практика прогнозирования конфликтов.
3. Какова специфика прогнозирования конфликтов в спорте?
4. Планирование управления конфликтом.
5. Предупреждение социальных конфликтов.
6. Система предупреждения конфликтов.
7. Смягчение социальных конфликтов.
8. Каковы формы предупреждения и смягчения социальных конфликтов?

Тема 8. ПРОЦЕСС РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ. ПОВЕДЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Содержание:

1. Формы завершения социальных конфликтов.
2. Устранение конфликта.
3. Урегулирование конфликта.
4. Разрешение конфликта.
5. Способы разрешения социальных конфликтов. Предпосылки разрешения конфликта.
6. Механизм разрешения конфликта
7. Разрешение конфликта соглашением
8. Социальный кризис и конфликты
9. Условия разрешения конфликта
10. Условия урегулирования конфликтных ситуаций в обществе
11. Переговоры по разрешению конфликта
12. Сотрудничество и конфликты
13. Институционализация отношений
14. Нормы конфликта.

1. Формы завершения социальных конфликтов

Формы завершения социальных конфликтов могут различаться в зависимости от характера, масштаба и участников конфликта. Важно выбирать способ завершения конфликта, который не только разрешает непосредственные разногласия, но и способствует восстановлению отношений и предотвращению будущих споров.

Примирение включает в себя процессы, направленные на восстановление доверия и улучшение отношений между сторонами. Это может включать открытый диалог, признание ошибок обеими сторонами, и прощение. Примирение часто используется в сообществах после глубоких социальных расколов или насилия.

Компромисс требует, чтобы каждая из сторон отказалась от части своих требований в обмен на уступки от другой стороны. Этот метод часто применяется, когда стороны признают, что полное удовлетворение их первоначальных требований невозможно и стремятся к согласованию приемлемого решения для всех участников.

Подавление конфликта происходит, когда одна из сторон использует своё преимущество в власти или ресурсах для насильствен-

ного подавления оппозиции. Хотя это может привести к временному прекращению конфликта, подавление редко устраняет основные причины конфликта и может спровоцировать будущие проблемы.

Арбитраж включает в себя привлечение третьей стороны, которая выносит решение по спору после рассмотрения аргументов обеих сторон. Это решение обычно является обязательным для сторон. Арбитраж часто используется в коммерческих спорах и трудовых конфликтах.

В медиации третья сторона (медиатор) помогает сторонам обсудить их разногласия и совместно разработать решение. Медиатор не принимает решения, но облегчает общение между сторонами. Медиация призвана помочь сторонам достичь взаимоприемлемого соглашения.

Интеграция предполагает решение конфликта путём удовлетворения основных потребностей всех сторон без значительных уступок. Это может потребовать творческого подхода к проблеме и поиска новых способов взаимодействия или реализации совместных проектов, которые удовлетворяют интересы всех сторон.

Прибегают к правовому решению, когда конфликт разрешается судебным путем. Стороны обращаются в суд, который определяет права и обязанности каждой из сторон на основании действующего законодательства. Это может быть эффективным способом решения некоторых видов конфликтов, особенно когда в игру вступают юридические нормы и права.

Выбор конкретного метода завершения социального конфликта зависит от его характеристик, участников и контекста, в котором он возник. Важно стремиться к таким методам разрешения, которые не только устраняют непосредственные проявления конфликта, но и способствуют долгосрочному восстановлению и улучшению отношений между сторонами.

2. Устранение конфликта

Устранение конфликта — это процесс, направленный на решение разногласий, предотвращение дальнейшей эскалации и восстановление взаимопонимания между сторонами. Эффективное устранение конфликта может способствовать не только временному разрешению спорной ситуации, но и укреплению отношений, предотвращению будущих конфликтов и улучшению общей атмосферы сотрудни-

чества. Существует несколько ключевых шагов и методов, используемых в процессе устранения конфликтов:

Первый шаг — это тщательный анализ конфликта для определения его корней, участников и динамики. Важно понимать не только поверхностные проявления конфликта, но и глубинные причины, которые могут включать в себя различия в ценностях, ожиданиях, потребностях или ресурсах.

Переговоры — это процесс диалога, в ходе которого стороны обсуждают свои позиции и стремятся найти решение конфликта. Важно, чтобы каждая сторона имела возможность выразить свои мнения и чувства, а также выслушать другую сторону. Эффективные переговоры требуют открытости, гибкости и готовности к компромиссам.

Если стороны самостоятельно не могут прийти к согласию, может потребоваться помощь третьей, нейтральной стороны — медиатора. Медиатор помогает участникам конфликта найти общий язык и разработать совместное решение, которое удовлетворяет интересы всех сторон.

В некоторых случаях, когда мирное решение невозможно, стороны могут обратиться к арбитражу или судебному разбирательству, где решение будет принято внешним арбитром или судьей. Этот путь часто используется в коммерческих или юридических спорах.

Ключевым моментом в процессе устранения конфликта является достижение соглашения, которое должно быть четко сформулировано и зафиксировано в письменной форме. Важно также обеспечить механизмы контроля за выполнением договоренностей, чтобы гарантировать устойчивость решения.

После формального урегулирования конфликта важно работать над восстановлением отношений и доверия между сторонами. Это может включать совместные деятельности, тренинги по образованию команд и регулярные встречи для обсуждения текущих вопросов, и предотвращения новых разногласий.

Устранение конфликта — это сложный процесс, требующий времени, терпения и активных усилий со стороны всех участников. Однако успешное разрешение конфликтов может привести к более здоровым и продуктивным взаимоотношениям, а также к созданию более крепкой основы для будущего сотрудничества.

3. Урегулирование конфликта

Урегулирование конфликта – это процесс разрешения разногласий между сторонами с целью достижения взаимоприемлемого решения. Эффективное урегулирование не только помогает разрешить текущий конфликт, но и предотвращает его повторное возникновение в будущем, а также улучшает взаимоотношения между участниками. Процесс урегулирования конфликтов осуществляется поэтапно.

Перед началом переговоров или медиации важно тщательно подготовиться. Это включает в себя анализ причин конфликта, определение интересов и нужд участников, а также формулирование целей для урегулирования. Подготовка также может включать консультации с экспертами, тренировки навыков переговоров и планирование стратегий поведения.

Открытый и честный диалог является основой успешного урегулирования конфликтов. Важно обеспечить, чтобы каждая сторона могла выразить свои взгляды и чувства без прерывания и критики. В этом может помочь нейтральный модератор или медиатор, который будет способствовать конструктивному общению.

Ключ к успешному урегулированию лежит в понимании того, что стоит за позициями сторон. Часто реальные потребности скрыты за заявленными позициями. Идентификация и обсуждение этих интересов и потребностей помогают найти основу для соглашения.

Разработка альтернативных вариантов решения конфликта может открыть новые возможности для соглашения. Это включает в себя творческий подход и поиск компромиссов, которые могли бы удовлетворить интересы всех сторон.

После обсуждения различных опций стороны оценивают предложенные решения на предмет их приемлемости и возможности реализации. Важно, чтобы выбранное решение было справедливым, реалистичным и обладало поддержкой всех сторон.

Для обеспечения обязательств сторон необходимо оформить соглашение в письменной форме. Это помогает избежать недопонимания в будущем и служит юридической гарантией выполнения условий соглашения.

После достижения соглашения начинается этап его выполнения. Важно обеспечить мониторинг исполнения соглашения и, при необходимости, корректировку его условий. Это помогает укрепить доверие и убедиться, что все стороны довольны результатом.

Для полного восстановления после конфликта могут потребоваться дополнительные усилия, такие как восстановительные процедуры, тренинги для улучшения коммуникации и совместные мероприятия, направленные на укрепление взаимопонимания и сотрудничества.

Эффективное урегулирование конфликтов требует времени, терпения и участия всех сторон. Основная цель состоит в том, чтобы превратить конфликт из разрушительного в конструктивный процесс, который способствует улучшению отношений и укреплению общей стабильности.

4. Разрешение конфликта

Разрешение конфликта — это процесс, направленный на установление стабильности и взаимопонимания между сторонами, которые столкнулись с разногласиями или спорами. Этот процесс может включать различные методы и подходы, каждый из которых подходит для определённых ситуаций и участников конфликта.

Медиация позволяет разрешать конфликт, когда идет включение нейтрального третьего лица (медиатора), которое помогает сторонам обсудить их проблемы и найти согласованное решение. Медиатор стимулирует диалог, помогает выявить подлинные интересы сторон и искать компромиссы.

Переговоры или прямое общение между сторонами для обсуждения их разногласий и поиска решения. Эффективные переговоры требуют открытости, честности и готовности слушать друг друга.

Арбитраж, или процесс, в котором спор решает третья сторона (арбитр), чье решение является обязательным для выполнения обеими сторонами. Часто используется в коммерческих и юридических спорах.

Консультации через подключение экспертов или консультантов для анализа конфликта и предложения решений на основе профессионального опыта и знаний.

Эффективное разрешение конфликтов не только устраняет непосредственные разногласия, но и способствует созданию более сильных и устойчивых отношений, повышает доверие и взаимопонимание между сторонами.

5. Способы разрешения социальных конфликтов.

Предпосылки разрешения конфликта

Разрешение социальных конфликтов включает в себя множество подходов и стратегий, каждый из которых подходит для разных ситуаций и уровней конфликта. Эффективное разрешение таких конфликтов требует не только правильного выбора стратегии, но и создания предпосылок, которые способствуют успешному исходу.

Медиация, или медиаторство, представляет собой процесс внесудебного урегулирования конфликтов, в ходе которого нейтральная третья сторона — медиатор — помогает участникам спора найти взаимоприемлемое решение проблемы. Медиация акцентируется на восстановлении или улучшении отношений между сторонами и активно используется в различных областях, таких как семейные споры, трудовые конфликты, коммерческие и гражданские дела [3, с.363].

Арбитраж осуществляется через привлечение внешнего арбитра, который после изучения аргументов сторон выносит решение, обязательное для исполнения. Этот метод часто используется, когда другие способы неэффективны.

Прямые переговоры между сторонами с целью найти решение, удовлетворяющее всех. Это требует открытости, готовности к компромиссам и способности слушать друг друга.

Арбитраж в контексте управления конфликтами представляет собой форму разрешения споров, при которой независимая третья сторона (арбитр) принимает решение по спору между двумя или несколькими сторонами. Этот процесс используется в различных контекстах, включая коммерческие, трудовые и международные споры. В отличие от медиации, где участники самостоятельно приходят к соглашению под руководством медиатора, арбитр принимает решение, которое часто является обязательным для сторон [3, с.359].

Обращение в судебные инстанции для разрешения конфликта по закону. Это подходит для разрешения правовых споров или, когда другие методы не применимы.

«Силовые» методы разрешения конфликтов подразумевают использование авторитета, власти или принуждения для навязывания решения, которое устраивает одну из сторон, часто в ущерб интересам другой стороны. Эти методы могут применяться в различных контекстах, включая управление, политику, семейные отношения и международные отношения. Они могут включать в себя различные

формы воздействия, от угроз и жесткого давления до более открытого использования физической силы или юридического давления.

Использование положения власти, когда руководитель, использующий свою должностную власть для принятия решений без учета мнений подчиненных.

Юридическое давление заключается в применении законных, но жестких мер для достижения желаемого исхода, как, например, подача иска в суд с целью запугивания или давления на другую сторону.

Физическое воздействие или угрозы осуществляются в крайних случаях и может включать угрозы физического насилия или само насилия для достижения желаемых результатов.

Экономическое давление возникает на основе использования финансового контроля или санкций для оказания давления на другую сторону, например, урезание бюджета или ограничение доступа к ресурсам.

Каковы последствия силовых методов?

Хотя силовые методы могут быть эффективными для достижения немедленных целей, они часто приводят к отрицательным долгосрочным последствиям.

Ухудшение отношений происходит тогда, когда силовые методы могут нанести вред взаимным отношениям, вызвать недоверие и ухудшить коммуникацию между сторонами.

Ответные меры заключаются в том, что применение силы часто провоцирует ответные действия, включая активное сопротивление, уход от обсуждений или желание отомстить.

Потеря морального авторитета происходит тогда, когда сторона, применяющая силу, может потерять моральный авторитет или общественную поддержку.

Юридические и этические проблемы заключаются в том, что силовые методы могут вовлечь стороны в юридические споры и вызвать этические вопросы.

Существуют альтернативы силовым методам. Вместо применения силы рекомендуются к применению другие, ранее подробно раскрытые подходы к разрешению конфликтов:

Медиация – привлечение независимого медиатора для помощи сторонам в поиске взаимоприемлемого решения.

Переговоры или открытое обсуждение проблем и работа над поиском компромиссов, которые удовлетворят обе стороны.

Консультации с экспертами, состоящие в получении мнения третьих сторон, которые могут предложить новые решения или подходы.

Использование силовых методов может быть оправдано в некоторых ситуациях, особенно когда необходимо немедленно решить критические вопросы безопасности или защитить основные права. Однако для создания долгосрочной стабильности и положительных отношений сторонам стоит рассматривать более конструктивные и согласительные подходы [3, с.348].

Управленческое решение – это решение, которое принимается руководством организации или вышестоящим управленцем, когда конфликт возникает в рабочей среде. Этот метод быстр и эффективен для оперативного решения проблем внутри организации.

Социальное программирование – есть процесс создания программ и инициатив, которые направлены на изменение условий, порождающих конфликты, через образование, политику, экономические изменения и т.д.

Первый шаг к разрешению — это признание того, что конфликт существует и его нельзя игнорировать. Готовность к диалогу. Все стороны должны быть готовы к общению и обсуждению своих взглядов и чувств без предвзятости.

Глубокое понимание того, что вызвало конфликт и какие могут быть его последствия, помогает в поиске эффективных решений. Поддержка справедливости и нейтральности.

Обеспечение того, чтобы процесс был воспринят как справедливый всеми участниками, укрепляет доверие к методам разрешения. Компетенции в области переговоров и медиации. Наличие квалифицированных медиаторов или переговорщиков, способных эффективно управлять процессом. Прозрачность процесса. Ясность и открытость всех шагов, предпринимаемых для разрешения конфликта, необходимы для поддержания доверия и вовлеченности сторон.

Без готовности уступить в некоторых аспектах сложно достичь долгосрочного и устойчивого решения конфликта. Успешное разрешение социальных конфликтов зависит не только от выбранного метода, но и от создания условий, при которых каждая из сторон чувствует, что её мнение учтено и что результат является справедливым и устойчивым.

Управление конфликтами — важный аспект деятельности любого руководителя, поскольку конфликты неизбежны в любой органи-

зации. Правильное управление ими может не только предотвратить негативные последствия для команды и организации, но и превратить конфликт в продуктивный процесс, способствующий инновациям и улучшению рабочей атмосферы.

Каковы основные шаги алгоритма деятельности руководителя в процессе управления конфликтами? Данный алгоритм состоит из последовательности шагов процесса управления конфликтами.

Важно обратить внимание на изменения в коммуникации, производительности, отношениях между сотрудниками и другие сигналы, которые могут указывать на наличие конфликта.

Понимание глубины и области конфликта поможет определить необходимость вмешательства.

Необходимо попытаться понять основные причины возникновения конфликта, будь то личные разногласия, профессиональные противоречия или организационные недоразумения.

Важно решить, какой подход к управлению конфликтом будет наиболее эффективен: сотрудничество, компромисс, уступки, избегание или принуждение.

Необходимо организовать встречу, чтобы обсудить проблему, убедившись, что каждая сторона будет иметь возможность высказаться.

Важно руководить обсуждением, обеспечивая равные возможности для выражения точки зрения каждой стороны, активно слушая и поощряя открытый диалог.

Необходимо оказать помощь сторонам найти общее решение, которое удовлетворит интересы обеих сторон.

Разработка плана, который включает конкретные шаги, необходимые для решения конфликта, с четкими сроками и ответственными.

Наблюдение за тем, как реализуется план, и оценка эффективности решения.

Использование возникшего конфликта как возможности для обучения и улучшения навыков коммуникации и решения проблем в команде.

Управление конфликтами требует от руководителя не только умения анализировать и решать проблемы, но и компетенций в области психологии и межличностных коммуникаций. Грамотное управление конфликтами не только помогает решить текущие проблемы, но и способствует развитию организационной культуры, в которой

приветствуется открытое обсуждение идей и конструктивная критика [4, с.33]

6. Механизм разрешения конфликта

Механизм разрешения конфликта включает в себя серию шагов и подходов, направленных на устранение разногласий между сторонами и восстановление сотрудничества. Эффективный механизм разрешения конфликтов учитывает различные аспекты ситуации, включая интересы, эмоции, и культурный контекст участников.

Определение сущности конфликта, через понимание корневых причин и факторов, способствующих конфликту, важно для его эффективного разрешения.

Определение интересов и потребностей участников, через выявление и анализ того, чего на самом деле хотят стороны, поможет в поиске подходящих решений.

Оценка ресурсов и ограничений, благодаря пониманию того, какие ресурсы доступны и какие ограничения существуют для решения конфликта.

Генерация вариантов решения, через совместное обсуждение возможных решений и их последствий может помочь найти наилучший путь вперед.

Выбор стратегии разрешения, которая может включать прямые переговоры, медиацию, арбитраж или использование внешних консультантов.

Эффективные переговоры требуют открытости, честности и умения слушать. Важно создать условия, при которых каждая сторона может выразить свои чувства и предложения без страха критики.

В зависимости от ситуации могут быть использованы различные тактики, например, уступки или компромиссы.

Желательно оформить решение в письменной форме, чтобы обе стороны имели четкие рамки и понимание договоренностей.

Важно следить за тем, чтобы все стороны придерживались договоренностей и решения выполнялись в соответствии с планом.

Регулярная оценка того, насколько хорошо решение работает на практике, и есть ли необходимость в его корректировке.

Если обстоятельства изменились или если первоначальное решение не полностью устраняет конфликт, возможно потребуется дополнительное вмешательство или изменение подхода.

Механизм разрешения конфликта должен быть гибким и адаптированным к специфике ситуации и участников. Эффективное управление конфликтами не только разрешает текущие споры, но и способствует укреплению отношений и предотвращению будущих проблем.

7. Разрешение конфликта соглашением

Разрешение конфликта соглашением — это один из наиболее конструктивных и предпочтительных подходов к урегулированию разногласий, поскольку он требует активного участия и согласия всех сторон. Этот процесс позволяет добиться взаимовыгодного результата, укрепляя отношения и предотвращая повторное возникновение конфликтов в будущем. Для эффективного разрешения конфликта через соглашение необходимо следовать определённой методике и принципам.

Разрешение конфликта соглашением начинается с подготовки, когда идет идентификация участников через определение всех заинтересованных сторон, которые должны участвовать в процессе.

Объяснение процесса на основе убеждения в том, что все участники понимают цели переговоров и процесс принятия решений.

Обмен мнениями, когда стороны делятся своими взглядами и чувствами относительно истоков и сущности конфликта.

Выявление интересов и нужд, когда каждая сторона излагает свои основные потребности и интересы, стоящие за заявленными позициями.

Генерация альтернатив осуществляется, когда стороны совместно обдумывают различные варианты действий, которые могли бы удовлетворить интересы всех участников.

Обсуждение последствий на основе оценки возможных последствий каждого предложенного решения для каждой из сторон.

Компромисс и торг, который используют участники конфликта, при этом они обсуждают, корректируют и, возможно, согласовывают компромиссы по различным пунктам соглашения.

Согласование условий через поиск общего знаменателя, который минимизирует убытки и максимизирует выгоды для всех сторон.

Формализация договорённостей: через заключение соглашения в письменной форме, где чётко указываются обязательства каждой из сторон.

Подписание документа осуществляют участники, которые подписывают соглашение, подтверждая своё согласие с его условиями.

Выполнение условий, когда стороны приступают к выполнению своих обязательств согласно соглашению.

Регулярный мониторинг заключается в периодических встречах для обсуждения прогресса и решения возникающих проблем.

Адаптация и корректировки возможны при необходимости условия соглашения и могут быть пересмотрены для учёта изменяющихся обстоятельств или для исправления недоработок.

Честность и открытость, как важные качества необходимые для построения доверия и эффективного диалога.

Уважение основано на признании прав каждой стороны высказывать свою точку зрения крайне важно для конструктивного разрешения конфликта.

Гибкость отмечается готовностью к компромиссам и адаптации к изменяющимся условиям облегчает достижение соглашения.

Разрешение конфликта соглашением требует времени, терпения и усилий, но в конечном итоге это может привести к более устойчивым и взаимовыгодным отношениям между сторонами [10, с.68].

8. Социальный кризис и конфликты

Социальный кризис и конфликты в обществе тесно связаны между собой, поскольку кризисные ситуации часто выступают катализатором для возникновения или усиления конфликтов. Социальный кризис может возникнуть в результате экономических, политических, социальных или экологических проблем, приводя к глубоким изменениям в структуре общества и его функционировании.

Кризисы, вызванные экономической рецессией, высокой инфляцией, безработицей, снижением жизненного уровня, могут привести к массовому недовольству и социальной напряженности.

Нестабильность, коррупция, авторитарные режимы, несправедливые выборы или внезапные политические перевороты могут стать причиной общественных конфликтов.

Миграция, демографические сдвиги, изменение социальных норм и ценностей также могут вызвать кризисы, особенно если новые и старые ценностные системы находятся в конфликте.

Естественные катастрофы, изменение климата, экологическое загрязнение могут привести к кризисам из-за потери жилья, земли, ресурсов, вызывая конфликты за ограниченные ресурсы.

Конфликты могут возникнуть между различными социальными, этническими, религиозными или экономическими группами, каждая из которых стремится защитить свои интересы в условиях обострения кризиса.

Экономические кризисы часто усугубляют классовое неравенство, что может привести к конфликтам между бедными и богатыми слоями населения.

Противостояние между различными политическими фракциями, правительством и оппозицией, особенно в условиях политической нестабильности.

Конфликты, вызванные столкновением культурных ценностей и норм, особенно актуальны в многонациональных и мультикультурных обществах.

К методам решения и управления кризисами и конфликтами, в первую очередь относятся диалог и переговоры. Создание платформ для открытого диалога между сторонами, включая государственные структуры, общественные организации, представителей меньшинств и других заинтересованных сторон.

Внедрение программ социальной поддержки, стимулирование экономического роста и создание рабочих мест, чтобы уменьшить экономическое неравенство и усилить социальную стабильность.

Укрепление законности, борьба с коррупцией и обеспечение справедливости в юридической системе могут помочь снизить политическую напряженность.

Повышение осведомленности населения о проблемах и способах их решения, обучение навыкам мирного разрешения конфликтов и критического мышления.

Вовлечение международных организаций для посредничества, предоставления гуманитарной помощи или экономической поддержки в критических ситуациях.

Управление социальными кризисами и конфликтами требует комплексного подхода, включающего анализ проблем, планирование стратегий, активное участие всех заинтересованных сторон и применение различных методов для стабилизации ситуации и восстановления мира и порядка.

9. Условия разрешения конфликта

Условия разрешения конфликта относятся к тем аспектам или параметрам, которые необходимы для эффективного урегулирования

разногласий и споров между сторонами. Эти условия создают фундамент, на котором можно построить устойчивое решение, предотвратить повторное возникновение конфликта и укрепить отношения.

Стороны должны признать друг друга как равноправных участников процесса и проявлять уважение к мнениям и чувствам друг друга. Без взаимного уважения трудно достичь какого-либо прогресса в переговорах.

Эффективное разрешение конфликта требует открытости к диалогу и готовности обеих сторон активно участвовать в обсуждении. Отказ от общения или нежелание слушать другую сторону может серьёзно затруднить процесс разрешения конфликта.

Честное общение, когда стороны открыто выражают свои чувства, нужды и ожидания, создаёт основу для доверия и понимания. Прозрачность в отношении намерений и действий помогает уменьшить недоверие и подозрения.

Решение конфликта часто требует от сторон готовности идти на уступки. Это не значит, что одна сторона полностью отказывается от своих требований, но обе стороны должны быть готовы рассмотреть альтернативные варианты и найти средний путь.

Важно провести объективный анализ конфликтной ситуации, который включает в себя определение корневых причин конфликта, интересов сторон и возможных последствий различных решений.

В процессе разрешения конфликта важно убедиться, что все ключевые заинтересованные стороны вовлечены в процесс. Это помогает гарантировать, что никакие важные точки зрения или интересы не будут упущены.

В сложных или застойных ситуациях привлечение нейтрального третьего лица (медиатора) может помочь облегчить диалог, предложить новые решения и ускорить процесс разрешения конфликта.

Эти условия могут варьироваться в зависимости от специфики конфликта и контекста, в котором он возник. Однако их соблюдение увеличивает шансы на успешное и устойчивое разрешение конфликта.

10. Условия урегулирования конфликтных ситуаций в обществе

Урегулирование конфликтных ситуаций в обществе требует комплексного подхода, который включает стратегическое планирова-

ние, вовлечение всех заинтересованных сторон и использование адекватных механизмов для разрешения разногласий.

Эффективное урегулирование конфликтов требует наличия политической воли и решительного лидерства. Лидеры и государственные деятели должны проявлять открытость к диалогу и быть готовыми поддерживать долгосрочные решения, направленные на стабилизацию и улучшение общественного порядка.

Урегулирование конфликта должно быть основано на принципах справедливости и строгом соблюдении законов. Это создаёт основу для легитимности процесса и помогает укрепить доверие общества к решениям, принимаемым в ходе урегулирования.

Все группы, затронутые конфликтом, должны быть представлены и иметь возможность выразить свои мнения и интересы. Это помогает гарантировать, что никакие важные вопросы или точки зрения не останутся без внимания.

Открытость процесса урегулирования помогает предотвратить недоразумения и повышает доверие к результатам. Прозрачность включает в себя чёткую коммуникацию о шагах процесса, методах принятия решений и критериях оценки предложений.

Повышение уровня образованности и осведомлённости населения о причинах, характере и возможных способах решения конфликта является ключевым для формирования поддержки устойчивых решений.

Условия и обстоятельства могут изменяться, поэтому важно, чтобы процесс урегулирования был гибким и мог адаптироваться к новым реалиям, не теряя при этом фокуса на конечные цели.

Использование посредников и консультаций с экспертами может помочь обеим сторонам лучше понять друг друга и найти решения, которые трудно было бы достичь самостоятельно.

После урегулирования конфликта необходима поддержка для восстановления и реабилитации общества. Это включает в себя меры по восстановлению инфраструктуры, предоставление социальных услуг и программ для укрепления общественного диалога.

Условия успешного урегулирования общественных конфликтов требуют комплексного и последовательного подхода, который обеспечивает справедливость, законность и активное участие граждан. Создание таких условий позволяет не только разрешить текущий конфликт, но и лечь в основу долгосрочного мира и стабильности в обществе.

11. Переговоры по разрешению конфликта

Переговоры являются одним из ключевых инструментов разрешения конфликтов, позволяя сторонам обсудить свои различия и работать над нахождением решений, удовлетворяющих интересы каждой из сторон. Переговорный процесс требует тщательной подготовки, понимания психологии переговоров, стратегического планирования и умения вести диалог.

Эффективные переговоры требуют не только хорошей подготовки и владения техниками переговоров, но и готовности к компромиссам, умения управлять эмоциями и гибкости в достижении консенсуса.

12. Сотрудничество и конфликты.

Сотрудничество и конфликты являются двумя взаимосвязанными аспектами межличностных и межгрупповых взаимодействий в различных контекстах, будь то в организациях, социальных группах или международных отношениях. Оба элемента могут влиять на производительность, инновации и социальное взаимодействие.

Конфликты могут быть как разрушительными, так и конструктивными. Разрушительные конфликты часто ведут к напряженности, стрессу и ухудшению взаимоотношений. Однако конструктивные конфликты могут стимулировать критическое мышление, способствовать инновациям и улучшить решения благодаря разнообразию мнений и подходов.

Сотрудничество помогает преодолевать конфликты, поскольку оно требует взаимного уважения, общих усилий и совместного решения проблем. Это приводит к поиску решений, которые удовлетворяют интересы всех сторон.

Во многих случаях сотрудничество становится возможным или необходимым, когда стороны осознают, что их цели взаимозависимы, и достижение этих целей возможно только через совместные усилия.

Поощрение честного и открытого диалога между сторонами помогает предотвратить недоразумения и способствует выявлению общих интересов.

Обучение ключевых лиц навыкам переговоров и медиации может значительно улучшить качество взаимодействия внутри группы и способствовать разрешению конфликтов.

Разработка механизмов, таких как рабочие группы, комитеты или проектные команды, в которых участники могут совместно рабо-

тать над задачами, усиливает командный дух и снижает потенциал конфликтов.

Подчеркивание и визуализация общих целей может помочь участникам видеть за рамками индивидуальных различий и стремиться к совместному успеху.

В случаях, когда внутренние усилия не приводят к разрешению конфликта, привлечение внешних нейтральных медиаторов может помочь найти пути к сотрудничеству.

Создание четких процедур для управления конфликтами в организации или группе помогает обеспечить, что конфликты будут решаться быстро и эффективно, минимизируя их отрицательное влияние.

Конфликты и сотрудничество неизбежно переплетены в любых социальных взаимодействиях. Понимание того, как управлять этими аспектами, позволяет создавать более сильные и устойчивые отношения, способствующие долгосрочному успеху и развитию.

13. Институционализация отношений и конфликты

Институционализация отношений означает формализацию взаимодействий между сторонами через создание структур, правил, норм и процедур, которые регулируют эти взаимодействия. Этот процесс может иметь как положительные, так и отрицательные последствия для возникновения и управления конфликтами в различных контекстах — от межличностных отношений до международных отношений.

Четко определенные правила и процедуры помогают обеспечить предсказуемость поведения участников, что снижает вероятность возникновения конфликтов из-за недопонимания или неправильных ожиданий.

Институционализированные механизмы, такие как процедуры медиации или арбитража, обеспечивают структурированный подход к управлению и разрешению конфликтов, что может привести к более справедливым и устойчивым решениям.

Наличие установленных процедур уменьшает необходимость в переговорах по каждому отдельному случаю, что снижает время и ресурсы, затрачиваемые на урегулирование разногласий.

Правила и нормы, которым доверяют и которые соблюдаются всеми сторонами, способствуют созданию атмосферы доверия, что является ключевым фактором для долгосрочного сотрудничества.

К отрицательным аспектам институционализации относят жесткость и негибкость. Слишком строгие или устаревшие правила могут стать препятствием для адаптации к изменяющимся условиям или для удовлетворения новых потребностей сторон, что может привести к конфликтам.

Институционализация может привести к бюрократии, которая усложняет процессы и замедляет принятие решений, что может вызвать фрустрацию и конфликты среди участников.

Некоторые группы или индивиды могут ощущать, что формализованные структуры не предоставляют им достаточно возможностей для участия или что их интересы недостаточно представлены, что может привести к конфликтам и напряженности.

Эффективная институционализация требует баланса между структурой и гибкостью, между правилами и индивидуальным подходом, что способствует как предотвращению, так и разрешению конфликтов.

14. Нормы конфликта

Нормы конфликта относятся к установленным правилам, стандартам поведения и ожиданиям, которые регулируют, как конфликты могут и должны разрешаться в определенном социальном, организационном или культурном контексте. Эти нормы могут быть явно сформулированы или неявно приняты в рамках данной группы или общества. Они помогают участникам понимать приемлемые и неприемлемые способы выражения и управления конфликтами, а также способствуют более предсказуемым и управляемым исходам конфликтных ситуаций.

Важной составляющей служит определение форм выражения разногласий, которые считаются приемлемыми в данной культуре или группе. Например, в некоторых культурах открытое выражение недовольства может быть нормой, в то время как в других — преобладает норма избегания прямого конфликта.

Устанавливаются ожидаемые способы реакции на конфликт, включая стратегии, такие как избегание, примирение, адаптация или противостояние. Эти нормы могут также включать принятые методы медиации и арбитража.

Определяются предпочтительные или требуемые процедуры для урегулирования разногласий. Это может варьироваться от неформальных переговоров до формальных юридических процедур.

Включаются моральные и этические стандарты, которые регулируют поведение участников во время конфликта, например, нормы честности, справедливости и уважения к правам других.

Нормы конфликта помогают участникам предвидеть реакции других и формировать собственные ответы, что способствует более управляемому и организованному процессу разрешения конфликтов.

Четкие нормы могут снижать уровень напряженности и агрессии, поскольку участники знают, что существуют приемлемые и безопасные способы для выражения и разрешения их разногласий.

Нормы способствуют развитию эффективных и уважительных способов коммуникации и взаимодействия в рамках группы или организации.

Нормы конфликта отражают культурные особенности, традиции и ценности группы или общества, что важно учитывать в многонациональных и мультикультурных контекстах.

Управление нормами конфликта включает в себя их осознание, оценку и при необходимости изменение, чтобы способствовать более эффективному и справедливому разрешению конфликтов. Это может включать обучение, развитие политик, проведение тренингов и работу с лидерами мнений, чтобы формировать и поддерживать здоровую среду для управления конфликтами.

Вопросы и задания

1. Каковы основные формы завершения социальных конфликтов?
2. Устранение конфликта.
3. Урегулирование конфликта.
4. Разрешение конфликта.
5. Способы разрешения социальных конфликтов. Предпосылки разрешения конфликта.
6. Механизм разрешения конфликта
7. Разрешение конфликта соглашением
8. Социальный кризис и конфликты
9. Условия разрешения конфликта
10. Условия урегулирования конфликтных ситуаций в обществе
11. Переговоры по разрешению конфликта
12. Сотрудничество и конфликты
13. Институционализация отношений
14. В чем заключаются нормы конфликта?

Тема 9. КОНФЛИКТЫ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Содержание:

1. Конфликты на различных уровнях социальной системы.
2. Конфликт общества и природы.
3. Экономические конфликты.
4. Споры о справедливости.
5. Трудовые конфликты.
6. Массовые беспорядки. Феномен толпы.
7. Классовая борьба и конфликт социального планирования.
8. Политические конфликты.
9. Власть в контексте конфликта.
10. Межэтнические конфликты.
11. Межконфессиональные конфликты.
12. Военные конфликты. Мировые и региональные войны.
Взгляды Толстого, Ганди, Вернадского.
13. Социально-бытовые конфликты.
14. Семейные конфликты.
15. Педагогические конфликты.
16. Конфликты в сфере спорта.

1. Конфликты на различных уровнях социальной системы

Конфликты являются неотъемлемой частью социальных систем и могут возникать на различных уровнях: от межличностных до глобальных. Существуют различные типы конфликтов на разных уровнях социальной системы, а также особенности и методы их разрешения.

На микроуровне, межличностные конфликты происходят между индивидами, часто из-за различий в интересах, ценностях, стилях общения или из-за недопонимания. Примеры включают споры в семье, на работе или между друзьями.

Переговоры и открытый диалог для выражения взглядов и чувств. Медиация через третью сторону для облегчения общения и поиска компромисса. Развитие навыков эффективного общения и управления конфликтами.

На мезоуровне конфликты возникают между различными социальными группами, включая этнические, религиозные, профессиональные группы или между различными подразделениями внутри ор-

ганизации. Примеры включают конфликты между различными отделами компании или между различными этническими группами в городе.

Использование структурированных процессов, таких как совместное решение проблем. Разработка совместных проектов или мероприятий для укрепления взаимопонимания и сотрудничества. Политики и программы, направленные на сокращение социального неравенства и дискриминации.

На уровне организаций конфликты могут возникать между руководством и сотрудниками, между различными отделами или между организацией и её стейкхолдерами. Эти конфликты могут быть вызваны различиями в целях, ресурсах, процессах управления или корпоративной культурой.

Разработка четких корпоративных политик и процедур. Обучение лидеров и менеджеров навыкам управления конфликтами и лидерства. Регулярные встречи и обратная связь для улучшения коммуникаций.

На глобальном уровне конфликты могут возникать между странами или культурами, часто из-за территориальных споров, экономических санкций, военных действий или глобальных вопросов, таких как изменение климата и миграция.

Международные дипломатические усилия и переговоры под эгидой международных организаций. Договоры и международные соглашения для регулирования взаимоотношений. Развитие международного права и механизмов соблюдения прав человека. Эффективное управление конфликтами на всех уровнях требует глубокого понимания их причин, использования соответствующих инструментов для их разрешения и сотрудничества всех заинтересованных сторон.

2. Конфликт общества и природы

Проблема взаимодействия социума с окружающей средой заключалась в представлении о бесконечных возможностях природы по добыче из ее недр ресурсов и возможностях беспроблемной утилизации всех отходов в природной среде. Однако, с 60-х годов XX века принято говорить об экологическом кризисе всей планеты. Загрязнение всех сред жизни произошло в этот период развития биосферы.

Социальная экология раскрывает связь ошибочного разрушительного отношения к природе со стороны современной человеческой цивилизации. Фактически обнаруживается связь между конфликтами

в обществе и природной катастрофой планеты. Несомненно, чтобы решить конфликт общества с природой, нужно вначале справиться с социальными конфликтами. Экофобная деструктивная деятельность человека по отношению к окружающей среде в современных условиях только растет. Увеличивается извлечение из недр природных богатств, количество мусора год от года растет, а здоровье населения только ухудшается – таковы последствия экологического бедствия сегодня. На все на это влияет потребительская лихорадка в обществе, нездоровый образ жизни части населения, военные и другие конфликты [6].

Промышленные процессы часто требуют большого количества природных ресурсов и выделяют загрязняющие вещества, что приводит к истощению ресурсов и загрязнению.

Повышение уровня жизни и рост населения приводят к увеличению потребления товаров и услуг, что усиливает давление на природные ресурсы.

Отсутствие эффективного управления, такого как недостаточная регуляция использования ресурсов или отсутствие защиты окружающей среды, способствует деградации и истощению природных систем.

Переход к устойчивым методам производства и потребления, которые минимизируют воздействие на природу и поддерживают её способность к восстановлению.

Повышение осведомленности о взаимосвязи между человеческой деятельностью и состоянием окружающей среды через образование на всех уровнях.

Внедрение и соблюдение строгих экологических законов и стандартов для контроля за загрязнением и ресурсоемкими практиками.

Разработка и применение экологически чистых технологий, например, возобновляемые источники энергии, технологии переработки отходов, методы умного сельского хозяйства.

Работа на глобальном уровне для решения трансграничных и мировых экологических проблем, таких как изменение климата и загрязнение мирового океана.

Для успешного разрешения конфликта между обществом и природой требуется комплексный подход, который включает в себя научные исследования, общественную политику, частные инициативы и активное участие гражданского общества. Такой подход помо-

жет обеспечить баланс между потребностями настоящего и будущих поколений и здоровьем нашей планеты.

3. Экономические конфликты

Экономические конфликты возникают из-за разногласий между различными сторонами относительно распределения и использования ресурсов, ценности товаров и услуг, условий труда и других экономических вопросов. Эти конфликты могут проявляться на разных уровнях, включая личный, корпоративный, национальный и международный уровни.

Одни из наиболее распространенных видов экономических конфликтов, часто касаются заработной платы, условий труда, рабочего времени и социальных льгот. Примеры включают забастовки, замедление работы и другие формы трудовых протестов.

Конфликты могут возникнуть из-за конкуренции за рынки, ресурсы, патенты и торговые марки. Также конфликты могут быть связаны с нарушением контрактов и коммерческими спорами.

Связаны с качеством товаров и услуг, ценами, гарантиями и обслуживанием клиентов. Недовольство потребителей может привести к судебным искам, бойкотам и негативной публичности для компаний.

Возникают на международном уровне и могут включать торговые войны, тарифные споры, валютные конфликты и противоречия вокруг экономических санкций.

Подходами к разрешению экономических конфликтов служат переговоры и медиация. Эффективные для решения конфликтов на всех уровнях. Стороны могут воспользоваться услугами нейтральных медиаторов для поиска компромиссных решений.

Арбитраж и судебные разбирательства используются, когда переговоры не приводят к решению. Арбитраж может быть добровольным или обязательным, если это предусмотрено контрактом.

Правительства могут участвовать в регулировании экономических конфликтов через законодательство, создание нормативных рамок и введение регуляторных мер.

Компании могут стремиться к стратегическим партнерствам для уменьшения конкуренции и создания более стабильного делового окружения.

Важно находить новые способы решения конфликтов, включая цифровые платформы для улучшения взаимодействия между компанией и клиентами или между компаниями.

4. Споры о справедливости в конфликте.

Споры о справедливости часто лежат в основе многих социальных, экономических и межличностных конфликтов. Вопросы справедливости возникают, когда стороны считают, что их права, интересы или потребности нарушены, и что обстоятельства или результаты не соответствуют общепринятым нормам справедливости. Понимание и урегулирование этих споров требует учета нескольких аспектов и подходов.

К типам справедливости в конфликтах относится распределительная справедливость. Она касается того, как ресурсы и вознаграждения распределяются среди участников. Споры могут возникать, если ресурсы распределяются несправедливо или не соответствуют вкладу сторон.

Процедурная справедливость связана с процессами и процедурами, которые используются для принятия решений. Споры возникают, когда процессы воспринимаются как непрозрачные, предвзятые или нечестные.

Межличностная справедливость относится к справедливому и уважительному обращению со сторонами во время взаимодействия. Несправедливое обращение может включать дискриминацию, оскорбления или игнорирование.

Информационная справедливость связана с предоставлением информации сторонам. Споры могут возникнуть, если информация предоставляется не полностью, неправильно или одной стороне предоставляется больше информации, чем другой.

К методам урегулирования споров о справедливости относится открытый диалог и коммуникация. Предоставление платформы для обсуждения и выражения чувств и восприятий сторонами помогает выявить корень проблемы и понять различные точки зрения.

В случае, если спор касается процедурной справедливости, может потребоваться пересмотр процессов принятия решений для обеспечения их прозрачности.

Для распределительной справедливости необходимо обеспечить, чтобы все стороны имели равные возможности для доступа к ресурсам и вознаграждениям.

Включение нейтрального медиатора или арбитра может помочь разрешить споры, предоставив объективное мнение и способствуя нахождению справедливого решения.

В некоторых случаях может потребоваться юридическое вмеша-

тельство для обеспечения соблюдения прав и справедливости, особенно когда нарушаются законные права сторон.

Справедливость является критически важным элементом в урегулировании конфликтов, поскольку она напрямую влияет на удовлетворенность сторон исходом и их готовность соблюдать достигнутые соглашения.

5. Трудовые конфликты.

Трудовые конфликты — это споры, возникающие между работниками и работодателями из-за различий в интересах, условиях труда, оплате труда, рабочем времени, трудовых правах, управлении и других аспектах трудовых отношений. Эти конфликты могут принимать форму открытых забастовок, тихих протестов, коллективных переговоров и юридических споров. Важно понимать, как эффективно управлять и разрешать такие конфликты, чтобы минимизировать их воздействие на рабочее место и общую продуктивность.

Одной из веских причин трудовых конфликтов является несогласие по вопросам заработной платы, включая недостаточную оплату, неравное вознаграждение и задержки выплат.

Кроме этого, может быть недовольство условиями труда, такими как безопасность на рабочем месте, здоровье, рабочая среда и часы работы.

Конфликты, вызванные сокращениями персонала, увольнениями и изменениями в организационной структуре.

Проблемы, связанные с правом на объединение, деятельностью профсоюзов и коллективными переговорами.

Конфликты, вызванные стилем управления, отсутствием коммуникации и принятием решений.

К числу методов разрешения трудовых конфликтов относят коллективные переговоры. Они являются эффективным способом разрешения конфликтов через диалог и переговоры между представителями работников (часто профсоюзами) и работодателями для достижения соглашения о трудовых условиях.

Медиация и арбитраж состоят в использовании нейтральных третьих сторон для посредничества или арбитража в спорах, помогая сторонам достичь соглашения.

Внутренние жалобы заключаются в разработке и внедрении четких процедур для подачи и рассмотрения жалоб работников внутри организации.

Важным приемом является проведение тренингов для менеджеров и работников по навыкам управления конфликтами, коммуникации и переговоров.

В некоторых случаях может потребоваться обращение в суд или регулирующие органы для решения трудовых споров, особенно когда нарушаются законные права.

Для предотвращения трудовых конфликтов необходимо регулярное информирование сотрудников о состоянии дел компании и предстоящих изменениях помогает снизить недопонимание и недоверие.

Важной процедурой также является включение сотрудников в процессы принятия решений, касающихся их работы и условий труда, способствует уменьшению конфликтов.

6. Массовые беспорядки. Феномен толпы

Массовые беспорядки представляют собой ситуации, когда большие группы людей участвуют в неорганизованных и часто насильственных действиях против общественного порядка и закона. Это может включать акты вандализма, погромы, беспорядочное насилие, протесты и столкновения с правоохранительными органами. Понимание феномена толпы и причин массовых беспорядков имеет ключевое значение для разработки стратегий предотвращения и реагирования на такие ситуации.

Толпа — это большая группа людей, собравшихся вместе, часто без ясно выраженной структуры управления или организации. Поведение толпы может резко отличаться от поведения отдельных индивидов, составляющих толпу.

Индивиды в толпе часто чувствуют себя анонимными, что может уменьшить чувство личной ответственности и способствовать более агрессивному или разрушительному поведению.

Заражение: Эмоции и поведение могут быстро распространяться среди членов толпы, что приводит к эскалации действий, которые один индивид в обычной ситуации мог бы избегать.

Члены толпы могут подчиняться групповым нормам и действовать в соответствии с общим настроением или давлением группы, даже если это противоречит их индивидуальным убеждениям.

Снижение самосознания и индивидуализации в толпе может привести к импульсивным и неконтролируемым действиям.

К причинам массовых беспорядков относится социальное и эко-

номическое недовольство. Неравенство, высокая безработица, плохие жилищные условия и другие социально-экономические проблемы могут вызвать общественное недовольство.

Недемократические практики, коррупция, нарушение прав человека и другие политические проблемы могут спровоцировать протесты и беспорядки.

Конфликты на этнической или религиозной почве также могут привести к массовым беспорядкам.

СМИ и социальные сети могут усиливать или распространять недовольство и агрессию, иногда приводя к насилию.

7. Классовая борьба и конфликт социального планирования

Классовая борьба и конфликт социального планирования — это два связанных, но различных понятия, каждое из которых имеет глубокие корни в социологических и экономических теориях. Оба концепта касаются структурных напряжений в обществе, но с разных точек зрения.

Классовая борьба — это термин, который традиционно ассоциируется с марксистской теорией и относится к конфликту между различными социальными классами, чьи экономические интересы противостоят друг другу. Основной фокус классовой борьбы — это противостояние между капиталистами (буржуазия), которые владеют средствами производства, и рабочим классом (пролетариат), который продает свою рабочую силу. Классовая борьба считается движущей силой исторического развития и социальных изменений.

Конфликт социального планирования возникает, когда государственные или муниципальные органы пытаются реализовать планы или политики, которые влияют на различные социальные группы разными способами. Эти планы могут касаться урбанизации, зонирования, социального обеспечения или экономического развития. Социальное планирование может столкнуться с сопротивлением или поддержкой со стороны общественности в зависимости от того, как различные группы оценивают свои интересы относительно предлагаемых изменений.

Для разрешения конфликтов, связанных с классовой борьбой и социальным планированием, используются подходы диалога и переговоров. Важно содействие диалогу между заинтересованными сторонами для достижения взаимопонимания и компромиссов.

Существенным также является внедрение реформ, направлен-

ных на снижение социального неравенства и улучшение условий жизни уязвимых групп населения.

Активное участие граждан в процессе принятия решений, чтобы обеспечить, что планы и политики отражают интересы различных групп.

Использование законодательных и правовых инструментов для защиты прав и интересов меньшинств и уязвимых групп.

Оба типа конфликтов требуют внимательного анализа социальных структур и глубокого понимания коренных причин противоречий для их эффективного разрешения и минимизации негативных последствий для общества.

8. Политические конфликты

Политические конфликты представляют собой разногласия или споры между различными политическими группами, партиями, государствами или идеологиями, часто связанные с борьбой за власть, управление ресурсами, вопросы суверенитета, национальной безопасности и политической идентичности. Эти конфликты могут проявляться в различных формах, от парламентских дебатов и избирательных соревнований до массовых протестов, гражданских войн и международных кризисов.

Конфликты могут возникать из-за столкновения различных политических, религиозных или культурных убеждений и ценностей.

Споры о том, кто должен управлять и какие политики следует применять, могут привести к серьезным политическим разногласиям.

Конфликты за контроль над ресурсами, такими как нефть, минералы или финансовые институты, могут стать причиной политических споров.

Этнические или сектантские различия часто приводят к политическим конфликтам, особенно в многонациональных государствах.

Влияние иностранных государств может усилить внутренние политические конфликты или даже спровоцировать новые.

Для разрешения политических конфликтов также используют переговоры и диалог. Проведение прямых переговоров между конфликтующими сторонами для достижения компромиссов и соглашений.

Медиация и арбитраж актуальны для политических конфликтов. Использование третьих сторон для посредничества или арбитража в спорах.

Одним из подходов в политике является вовлечение международных организаций или других государств для содействия в решении конфликта.

Важным может быть и изменение или пересмотр конституции для улучшения политической системы и снижения напряженности.

Существенным в сфере политики является укрепление законодательной власти, судебной системы и других институтов для обеспечения справедливого и прозрачного управления.

Примерами политических конфликтов могут служить гражданские войны. В частности, в Сирии или Йемене, где внутренние политические споры переросли в вооруженные столкновения.

К политической сфере относятся споры между США и Россией относительно вмешательства в выборы или международной политики.

Распространенным политическим явлением являются разногласия внутри политических партий относительно лидерства или политической стратегии.

Разрешение политических конфликтов требует глубокого понимания их корней и комплексного подхода, учитывающего как внутренние, так и внешние факторы. Это включает в себя политическую волю, дипломатические усилия и часто внимание к базовым человеческим потребностям и правам.

9. Власть в контексте конфликта

Власть играет значительную роль в возникновении и развитии конфликтов, а также в процессах их разрешения. В контексте социальных взаимодействий власть можно определить, как способность одной стороны влиять на поведение, мысли или чувства другой стороны, часто даже против её воли. Это влияние может проявляться в различных формах, включая экономическое давление, социальное воздействие, политическое управление и другие способы контроля.

Власть часто становится корнем конфликтов, когда одна сторона чувствует, что её права ущемлены или её интересы игнорируются в пользу другой стороны, имеющей больше власти. Неравенство в распределении власти может привести к чувству несправедливости и маргинализации, что стимулирует конфликты.

Власть влияет на динамику конфликта, определяя, кто может более эффективно продвигать свои интересы и чьи интересы будут подавлены или игнорированы. Сторона с большей властью может использовать её для усиления своего положения в конфликте, что может усугубить противостояние.

Власть также является ключевым фактором в разрешении конфликтов. Стороны с большей властью часто могут навязывать условия разрешения, которые могут не учитывать интересы менее могущественных сторон. Однако, эффективное и справедливое использование власти может способствовать созданию стабильного и долгосрочного решения конфликта.

Разумное признание и понимание структур власти могут помочь в идентификации корней конфликта и разработке более эффективных стратегий его разрешения.

Поддержка менее властных сторон для повышения их способности участвовать в переговорах и защищать свои интересы может способствовать более справедливому и устойчивому разрешению конфликтов.

Вовлечение нейтральных посредников, которые не имеют властных предвзятостей по отношению к сторонам, может помочь обеспечить более сбалансированное и честное разрешение конфликта.

Разработка и внедрение процедур и механизмов, которые могут систематически управлять и регулировать использование власти в организациях или обществах, способствуют предотвращению злоупотребления властью и минимизации конфликтов.

Управление властью в контексте конфликта требует осознанного подхода и готовности сторон к диалогу и компромиссам. Эффективное управление этим аспектом может значительно способствовать разрешению конфликтов, улучшению межличностных отношений и созданию более справедливого общества.

Конфликты, возникающие в условиях авторитарной власти, имеют свои особенности и могут быть особенно сложными для разрешения из-за централизованного контроля, ограниченных гражданских свобод и часто сильной зависимости от личности лидера. Авторитарные режимы характеризуются однопартийным доминированием, ограниченной политической плюрализацией, ослабленным парламентом, суженным пространством для оппозиции и часто — репрессиями против тех, кто выражает несогласие.

Ограничение свободы слова, свободы прессы, политической активности и других гражданских прав может привести к напряженности между государством и гражданами.

Власть в авторитарных системах часто основывается не на праве, а на прихотях правящей элиты, что ведет к правовой неопределенности и произвольности.

Авторитарные режимы часто связаны с высоким уровнем коррупции и nepoтизма, что вызывает общественное недовольство и способствует конфликтам.

Неэффективное управление и централизованное контрольное распределение ресурсов могут привести к экономическим трудностям, которые, в свою очередь, усиливают социальное недовольство.

Споры между различными фракциями внутри правящей элиты или семьи могут привести к политической нестабильности.

Протесты, стачки и другие формы гражданской непокорности, направленные против авторитарного управления.

В некоторых случаях можно стремиться к диалогу с авторитарными лидерами для достижения постепенных изменений.

Авторитарные режимы представляют собой сложную среду для разрешения конфликтов из-за ограниченных возможностей для открытого выражения и действий. Международное сотрудничество, поддержка правозащитных механизмов и поощрение внутренних изменений могут способствовать урегулированию таких конфликтов.

Конфликты в демократической власти возникают в рамках политических систем, где власть распределена среди различных институтов и где существует значительная свобода слова и политической активности. В таких системах конфликты могут проявляться как в рамках самого политического процесса, так и в общественных взаимодействиях между различными группами и интересами.

В демократических обществах существует множество интересов, которые могут быть в конфликте друг с другом. Демократия предоставляет платформу для выражения и обсуждения этих интересов, но также требует механизмов для их сбалансированного учета.

Конкуренция между политическими партиями и кандидатами за власть является основой демократической системы. Эта конкуренция может привести к ожесточенной борьбе, где используются различные стратегии, включая политическую риторику, медийные кампании и, иногда, юридические средства. Конфликт может усугубляться в периоды выборов или при важных законодательных инициативах.

Демократия также открывает пространство для прямого участия граждан в политической жизни через протесты, демонстрации и другие формы гражданской активности. Эти действия могут стать источником конфликтов, особенно когда они сталкиваются с государственными мерами, такими как полицейское присутствие или законодательные ограничения.

Даже в рамках одной и той же политической партии или коалиции могут возникать конфликты из-за различий в мнениях о том, какие политики следует применять или как решать ключевые вопросы. Эти разногласия могут приводить к внутрипартийной борьбе и расколам.

Эффективный диалог и переговоры между различными сторонами являются ключевыми для разрешения конфликтов в демократической системе. Это может включать официальные переговоры, круглые столы, рабочие группы и другие формы сотрудничества.

Демократические системы обладают механизмами для законодательного решения конфликтов, такими как голосование, законодательные поправки и конституционное судопроизводство.

В случаях, когда конфликты касаются юридических вопросов, суды могут выступать в роли нейтрального арбитра для их разрешения.

Повышение уровня информированности и участия граждан в политическом процессе может помочь предотвратить или разрешить конфликты за счет лучшего понимания различных точек зрения и уважения к демократическому процессу.

Управление конфликтами в демократической системе требует прозрачности, ответственности и активного участия всех сторон. В то время как конфликты неизбежны, демократия предоставляет инструменты и процедуры для их мирного и конструктивного разрешения [6].

10. Межэтнические конфликты

Межэтнические конфликты являются одной из наиболее сложных и деликатных проблем в международных и мультикультурных обществах. Они могут возникать на фоне различий в культуре, языке, религии, исторических обстоятельствах и социоэкономическом статусе разных этнических групп. Разрешение таких конфликтов требует глубокого понимания причин их возникновения, а также комплексного подхода, включающего диалог, образование и интеграционные стратегии.

Долгосрочные обиды и недопонимания между этническими группами, часто связанные с прошлыми войнами, колониализмом, эксплуатацией или дискриминацией, могут лежать в основе межэтнических напряженностей.

Борьба за ресурсы, такие как земля, вода, рабочие места, может вызывать конфликты между этническими группами, особенно в условиях экономического кризиса или ограниченности ресурсов.

Политики и националистические лидеры могут использовать этнические различия в качестве инструмента для мобилизации поддержки или укрепления власти, что часто усугубляет конфликты.

Различия в религии, традициях, обычаях и языке могут приводить к непониманию и стереотипам, которые усиливают межэтнические напряженности.

Отсутствие эффективной интеграции и социальная изоляция этнических групп могут способствовать разделению и конфликтам.

Поощрение открытого диалога между этническими группами с помощью медиаторов или посредников может помочь разрешить недопонимания и построить доверие.

Образовательные инициативы, направленные на повышение осведомленности о культурном разнообразии и на преодоление стереотипов, могут способствовать уважению и признанию между различными группами.

Создание общих экономических возможностей, которые выгодны всем группам, может снизить конкуренцию и усилить взаимозависимость.

Введение политических реформ, обеспечивающих равное представительство всех этнических групп в процессе принятия решений, может уменьшить напряженность и улучшить управление.

Организация общественных мероприятий, которые содействуют взаимодействию и пониманию между разными культурными группами, помогает строить общественное единство.

Межэтнические конфликты требуют долгосрочного внимания и усилий со стороны всех уровней общества — от правительств до местных сообществ. Ключ к успеху в разрешении таких конфликтов заключается в создании условий, при которых все группы чувствуют себя уважаемыми, в безопасности и вовлеченными в социальную, политическую и экономическую жизнь страны.

Геноцид армян, также известный как Армянский геноцид, был одним из первых геноцидов XX века, совершенный Османской империей в период Первой мировой войны, в основном в 1915-1916 годах. Это массовое уничтожение армянского населения в Османской империи официально признано геноцидом многими странами и исследова-

телями, хотя Турция, правопреемница Османской империи, отрицает использование термина «геноцид» для описания этих событий.

Армяне, исторически проживавшие на территориях современной Турции, долгое время испытывали социальное, религиозное и экономическое давление со стороны османских властей. Напряженность усилилась с ростом националистических движений в империи и ухудшением ее экономического и политического положения. В контексте Первой мировой войны, когда Османская империя боролась за выживание, национальные меньшинства, в том числе армяне, были обвинены в коллаборационизме с врагами империи.

Геноцид начался с арестов и казни армянских интеллектуалов и лидеров общины в Константинополе 24 апреля 1915 года, дата которой сейчас отмечается как День памяти геноцида армян. Мужчины часто расстреливались на месте или отправлялись в трудовые батальоны, где их истощали до смерти. Женщин, детей и пожилых людей силой заставляли маршировать через пустыни Месопотамии без еды, воды и укрытия, что приводило к массовой смертности от истощения, болезней и насилия.

Хотя точное число жертв остается предметом споров, считается, что в результате геноцида погибло от 600,000 до 1.5 миллионов армян. Многие тысячи также были вынуждены бежать из страны, создав большие армянские диаспоры в различных странах, включая Россию, США, Францию и другие.

Геноцид армян оставил глубокие шрамы на армянском народе и стал предметом международного признания и дипломатических споров. Несмотря на отрицание Турцией, множество стран, региональных советов и историков признали эти события геноцидом. Это признание часто вызывает напряженность в отношениях между Турцией и странами, которые официально признали геноцид.

Армянский геноцид до сих пор остается ключевым элементом в армянской национальной памяти, и его ежегодно вспоминают 24 апреля — на национальный день памяти геноцида армян. Эти события напоминают о необходимости международного внимания к правам человека и предотвращения геноцидов в будущем.

Геноцид евреев, известный также как Холокост является одним из самых мрачных и трагических событий XX века. Он представляет собой массовое уничтожение евреев, систематически осуществлённое нацистской Германией и её союзниками в период с 1941 по 1945 годы во время Второй мировой войны.

Холокост был результатом экстремистской расовой идеологии нацистов, которые считали евреев «низшей расой» и угрозой для «арийской» чистоты. Под предводительством Адольфа Гитлера нацисты стремились уничтожить всех евреев в рамках своих территориальных завоеваний. Нацистская антисемитская политика началась с дискриминационных законов (например, законы Нюрнберга 1935 года), ограничивающих права евреев, и привела к их массовому уничтожению.

Холокост осуществлялся через широкомасштабные массовые убийства, наиболее известные из которых происходили в специально построенных лагерях смерти, таких как Аушвиц, Трешлинка и Собибор. В этих лагерях использовались газовые камеры для уничтожения больших групп людей, а тела сжигались в крематориях. Кроме того, массовые расстрелы, такие как те, что происходили в Бабьем Яру в Киеве, также были распространённым методом уничтожения.

Жертвами Холокоста стали примерно шесть миллионов евреев, включая мужчин, женщин и детей. Это составляет почти две трети европейского еврейского населения того времени. Также нацисты уничтожали другие группы, которых считали нежелательными, включая ромов (цыган), инвалидов, коммунистов, гомосексуалов и политических диссидентов.

После окончания Второй мировой войны мир узнал о полном масштабе ужасов Холокоста, что привело к всемирному осуждению и ужесточению законодательства против геноцида и преступлений против человечности. В память о жертвах Холокоста были созданы музеи и мемориалы, такие как мемориальный комплекс Яд ва-Шем в Иерусалиме и Мемориал Холокоста в Вашингтоне, DC. Международный день памяти жертв Холокоста отмечается 27 января, в день освобождения Аушвица.

Холокост остаётся ключевым элементом мировой истории, напоминанием о необходимости борьбы против ненависти, расизма и нетерпимости во всех их формах.

Притеснения цыган, известных также как рома, имеют длительную историю во многих странах мира. Рома — это этническая группа с неясным происхождением, хотя предполагается, что они эмигрировали из северной Индии примерно тысячу лет назад. Сегодня рома проживают в различных странах, особенно в Европе, и часто сталкиваются с серьезными формами дискриминации и социального исключения.

История притеснений рома включает периоды крайне жестокого обращения. Например, во время Холокоста (порою называемого По-раймос среди рома) десятки тысяч рома были убиты нацистами, которые считали их расово неполноценными. В различные времена на территории Европы цыганам запрещалось владеть землей, заниматься определенными видами деятельности или жить в определенных местах.

Рома часто являются объектами стереотипов и предвзятого отношения, что проявляется в их исключении из социальных, образовательных и экономических возможностей. Это также включает в себя насильственные нападения и этнически мотивированное насилие.

Рома часто живут в маргинализированных сообществах с ограниченным доступом к образованию и здравоохранению, что усугубляет цикл бедности.

Многие цыганские общины сталкиваются с принудительными выселениями и живут в нестабильных или ненадлежащих жилищных условиях.

Во многих странах законы, которые должны защищать права рома, либо не эффективны, либо не исполняются должным образом.

Дети-рома часто сталкиваются с сегрегацией в школах и высокими уровнями отсева, что снижает их будущие возможности.

Европейский союз и различные международные организации, такие как ООН, признали необходимость улучшения положения рома. Были разработаны различные стратегии и программы для борьбы с дискриминацией и улучшения условий жизни рома, включая образовательные инициативы, программы по улучшению жилищных условий и усилия по повышению осведомленности и борьбе с предвзятостью.

Тем не менее, прогресс остается неравномерным, и многие рома по-прежнему сталкиваются с серьезными препятствиями на пути к полноценному социальному и экономическому участию. Проблема требует постоянного внимания и решимости как на местном, так и на международном уровнях.

11. Межконфессиональные конфликты

Межконфессиональные конфликты возникают между группами, идентифицирующими себя через различные религиозные верования. Эти конфликты могут быть вызваны различными факторами, включая идеологические различия, исторические обиды, борьбу за религиоз-

ные или священные места, социально-экономические напряженности и политическую манипуляцию. Религиозные убеждения часто являются глубоко укоренившимися и эмоционально значимыми, что делает межконфессиональные конфликты особенно чувствительными и сложными для разрешения.

Разногласия по поводу религиозных учений и практик могут привести к конфликтам, особенно когда стороны считают свои убеждения исключительно правильными или когда религиозные лидеры активно пропагандируют нетерпимость к другим верованиям.

Многие религиозные группы имеют долгую историю конфликтов, которая может включать насилие, преследования или эксплуатацию, что усугубляет современные напряженности.

Политики могут использовать религиозные различия в качестве инструмента для мобилизации поддержки или разжигания конфликтов с целью укрепления своей власти.

Конкуренция за ресурсы, рабочие места или социальные услуги может усугубляться религиозными различиями, особенно в регионах с ограниченными возможностями.

Форумы, на которых представители различных религий могут встретиться, обсудить свои убеждения и работать над взаимопониманием и уважением. Эти инициативы могут способствовать снижению напряженности и построению доверия.

Программы, направленные на повышение осведомленности о различных религиях и пропаганду толерантности, могут способствовать снижению стереотипов и предвзятостей.

Совместные усилия религиозных групп в областях, таких как благотворительность, образование и охрана здоровья, могут способствовать укреплению взаимных связей и сотрудничества.

Создание и соблюдение законов, запрещающих религиозную дискриминацию и поддерживающих свободу вероисповедания, может обеспечить формальную основу для защиты прав всех религиозных групп.

Международные организации и неправительственные организации могут предоставлять поддержку и ресурсы для посредничества и разрешения межконфессиональных конфликтов, а также оказывать давление на правительства для защиты религиозных меньшинств.

Разрешение межконфессиональных конфликтов требует усилий на многих уровнях и подходах, которые учитывают, как культурные и

религиозные особенности, так и социально-экономический контекст. Успех в этих усилиях зависит от способности общества и его лидеров продвигать ценности толерантности, справедливости и взаимного уважения.

Крестовые походы, происходившие преимущественно в период с конца XI по начало XIII века, представляют собой серию военных экспедиций, инициированных христианской Европой с целью возвращения контроля над Святой Землёй (в основном Иерусалим) из рук мусульман. Эти события играют важную роль в истории конфликтов между христианством и исламом, но также имеют глубокие исторические, культурные и экономические причины и последствия.

Главной официально заявленной причиной было стремление восстановить христианский контроль над Иерусалимом и другими святыми местами, которые были в руках мусульман с VII века. Папа Урбан II в 1095 году призвал к первому крестовому походу, обещая прощение грехов всем, кто примет участие.

Крестовые походы предоставили возможность европейским правителям расширить свои территории и власть, а также укрепить своё положение внутри страны, устраняя внутренние конфликты и направляя агрессию наружу.

Крестовые походы открыли новые торговые пути и возможности для европейских торговцев, а также дали доступ к богатым ресурсам Ближнего Востока.

Крестовые походы представляли собой не только военные конфликты, но и столкновение двух миров — христианского и исламского. С обеих сторон использовалась религиозная риторика для мобилизации поддержки, что усилило враждебность и недопонимание между христианами и мусульманами, эффекты от которых, по мнению многих исследователей, ощущаются до сих пор.

Крестовые походы способствовали обмену культурными и научными знаниями между Востоком и Западом. Однако они также усилили религиозные разногласия и стереотипы, которые веками влияли на взаимоотношения между христианами и мусульманами.

Крестовые походы изменили политический ландшафт Ближнего Востока, приведя к разрушению и новому распределению власти. Они также укрепили власть церкви в Европе, но в долгосрочной перспективе подорвали папскую власть из-за неудач многих из этих экспедиций.

Новые торговые пути и экономические связи, возникшие в результате крестовых походов, оказали значительное влияние на экономическое развитие Европы, способствуя Ренессансу и окончанию средневековья.

Таким образом, крестовые походы были сложным и многогранным явлением, в котором религиозные, политические и экономические мотивы переплетались, влияя на многие аспекты жизни как в Европе, так и на Ближнем Востоке.

Инквизиция — это термин, который описывает ряд институтов, учрежденных Католической Церковью с целью борьбы с ересями и поддержания религиозной чистоты. Существовали различные формы инквизиции, наиболее известными из которых являются Средневековая инквизиция, Испанская инквизиция и Португальская инквизиция. Эти организации работали под эгидой церковной и светской власти и использовались для идентификации, суда и наказания лиц, обвиняемых в ереси или отступничестве. Инквизиция, особенно Испанская, часто ассоциируется с жестокими методами допроса, включая пытки, и применением крайне суровых наказаний, таких как сожжение на костре.

Инквизиция была направлена против тех, кто отклонялся от доктрин Римско-Католической Церкви. Это была система, основанная на неприятии доктринального разнообразия, где власти стремились обеспечить единство веры через принуждение и наказание. Следовательно, инквизиция может рассматриваться как пример религиозной нетерпимости.

Испанская инквизиция, основанная в 1478 году Фердинандом II Арагонским и Изабеллой I Кастильской, является наиболее известным примером инквизиционных судов. Она была направлена не только против еретиков среди христиан, но и против конвертированных евреев (конверсо) и мусульман (морисков), подозреваемых в секретном сохранении своих традиционных верований. Испанская инквизиция стала инструментом политической и социальной контроля, а также средством укрепления централизованной государственной власти.

Инквизиция оставила глубокий след в истории, символизируя крайности религиозной нетерпимости. Она способствовала созданию атмосферы страха и подозрительности, сдерживала интеллектуальное и культурное развитие и породила множество социальных напряжений. В то же время, инквизиция привела к усилению контроля Церкви и государства над индивидуальной жизнью и вероисповеданием.

Инквизиция является ярким примером того, как религиозная нетерпимость может быть институционализована и использована как средство политической и социальной манипуляции. В современном мире стремление к религиозной терпимости и пониманию является ключом к мирному сосуществованию в глобализированном и мультикультурном обществе.

Эпоха великих географических открытий, охватывающая приблизительно XV и XVI века, была временем, когда европейские державы активно исследовали и колонизировали новые территории по всему миру. Эти походы, возглавляемые мореплавателями такими как Христофор Колумб, Васко да Гама, Фернандо Магеллан и другие, не только привели к открытию новых земель и созданию торговых путей, но и принесли религиозные конфликты в регионы, которые до тех пор были незнакомы с христианством.

Многие из этих экспедиций были мотивированы не только жадностью золота и новых торговых путей, но и стремлением распространить христианскую веру. Испания и Португалия, две ведущие морские державы того времени, считали распространение католицизма своим священным долгом. Таким образом, религиозное просвещение становилось оправданием колониального экспансионизма.

Встреча с местными религиями часто приводила к конфликтам, особенно когда европейцы пытались насильно обратить местное население в христианство. Например, в Центральной и Южной Америке испанские и португальские завоеватели столкнулись с различными индейскими культурами, практикующими собственные религиозные традиции. Многие из этих традиций были жестоко подавлены, храмы разрушены, а религиозные лидеры убиты или обращены в христианство.

Религиозные различия между самими европейскими державами также оказывали влияние на колонизационные усилия. Например, конкуренция между католическими и протестантскими странами приводила к конфликтам на море и в колониях, каждая сторона стремилась укрепить свое влияние за счет другой.

Миссионерская деятельность была важной частью колониальной экспансии, и многие миссионеры пытались адаптировать христианские учения к местным культурным контекстам. В регионах, таких как Филиппины и части Африки, это привело к созданию уникальных форм христианства, хотя такой подход не всегда был успешным и мог

вызывать напряженность и конфликты как с местными жителями, так и с европейскими властями.

Таким образом, эпоха великих географических открытий привела к широкому спектру религиозных конфликтов, начиная от насильственных столкновений и заканчивая более тонкими формами культурного взаимодействия и обмена. Эти события оставили глубокий след в истории затронутых регионов, результаты которого ощущаются до сих пор.

Религиозная толерантность — это принцип или практика признания и уважения прав индивидов и сообществ на свободу вероисповедания и культовую деятельность, независимо от того, следуют ли их убеждения большинству или официально признанным нормам общества. Религиозная толерантность важна для поддержания мира, стабильности и гармонии в многоэтнических и многоконфессиональных обществах. Она играет ключевую роль в обеспечении прав человека и фундаментальных свобод.

В истории человечества периоды религиозной толерантности чередовались с эпохами религиозных преследований и конфликтов. Примером ранней религиозной толерантности может служить Эдикт Милана, провозглашённый императором Константином в 313 году, который предоставил христианам свободу вероисповедания в Римской империи. В отличие от этого, в средние века инквизиция и религиозные войны в Европе демонстрировали высокий уровень нетерпимости к религиозным меньшинствам.

Религиозная толерантность начала активно обсуждаться во времена Просвещения. Философы, такие как Джон Локк, выступали за религиозную свободу, аргументируя, что гражданское правительство не должно вмешиваться в духовные дела граждан. В различных религиозных традициях также можно найти призывы к толерантности и мирному сосуществованию с другими верованиями.

Сегодня религиозная толерантность закреплена в многих международных правовых документах, включая Всеобщую декларацию прав человека, которая гарантирует свободу мысли, совести и религии. Однако в многих частях мира по-прежнему существуют напряженность и конфликты на религиозной почве, что подчеркивает необходимость продолжения борьбы за толерантность и взаимопонимание.

Среди стран с религиозной толерантностью можно выделить Индию и США.

Индия — с её конституционной гарантией прав на религиозную свободу и существованием многочисленных религий и культов.

США — где Первая поправка к Конституции запрещает Конгрессу устанавливать государственную религию или ограничивать свободу вероисповедания.

Религиозная толерантность не означает отсутствие убеждений или религиозной индифферентности, а скорее готовность признать и принять право других на свои убеждения и практики. Это основополагающий принцип для мирного сосуществования в глобализованном мире, где культурное и религиозное разнообразие продолжает расти.

12. Военные конфликты. Мировые и региональные войны. Взгляды Толстого, Ганди, Вернадского

Военные конфликты мирового масштаба, такие как мировые войны, представляют собой серьёзные и масштабные столкновения между множеством стран, которые имеют глобальные последствия. Два самых известных примера таких конфликтов — это Первая и Вторая мировые войны.

Причинами Первой мировой войны (1914-1918) являются империалистические стремления, когда страны стремились расширить свои территории и влияние.

Европейские страны разделились на два военных блока, что усугубило напряжённость.

В условиях этого противостояния наблюдалось усиление националистических чувств в странах, таких как Германия, Австро-Венгрия, Сербия.

Убийство эрцгерцога Франца Фердинанда явилось непосредственным поводом к войне, спровоцированный сербскими националистами.

Последствиями Первой мировой войны были, прежде всего, большие человеческие потери, когда погибли около 17 миллионов человек.

Результатом также было разрушение четырёх империй — Российской, Османской, Германской и Австро-Венгерской.

Версальский договор означал поражение Германии и навязанные ей тяжёлые условия мира, способствующие будущим конфликтам.

Причинами Второй мировой войны (1939-1945) являлись неудовлетворённость результатами Первой мировой, когда Германия и другие страны оказались недовольны исходом и условиями после Первой мировой войны.

Произошло расширение нацистской Германии через восхождение Гитлера к власти и проявлений его агрессивной политики экспансии.

Последствия Второй мировой войны составляли чрезвычайные человеческие потери, включающие около 70 миллионов погибших людей.

Состоялось первое и единственное использование атомных бомб в военном конфликте (Хиросима и Нагасаки).

Произошло создание международной организации ООН для предотвращения будущих конфликтов.

Эти конфликты изменили политический ландшафт мира, привели к значительным территориальным изменениям, новым технологиям в ведении войны и, в конечном счёте, к формированию нового мирового порядка.

Длительные региональные военные конфликты часто происходят из-за сложного переплетения этнических, религиозных, политических и территориальных причин. Ниже рассмотрены несколько известных длительных региональных конфликтов, их причины и краткая история.

Причинами конфликта на Ближнем Востоке (Израиль и Палестина) являлись территориальные претензии. Столкновение национальных интересов арабов и евреев на территории бывшей Британской Палестины.

Религиозные различия усугубляли конфликт. Иерусалим имеет значительную религиозную значимость для иудаизма, ислама и христианства.

В 1948 году произошло объявление независимости Израиля, что приводит к первой арабо-израильской войне.

В 1967 году (Шестидневная война), когда Израиль захватывает Западный берег, Газу и Восточный Иерусалим.

Причинами Кашмирского конфликта (Индия и Пакистан) были разделения Британской Индии. При разделении в 1947 году Кашмир, с преимущественно мусульманским населением, остался с выбором присоединения к Индии или Пакистану.

Религиозные и культурные различия приводили столкновению интересов мусульманского большинства и индуистского правительства.

Конфликты между индусами и мусульманами в 20 веке в Индии имеют длительную историю и связаны с различными религиозными, культурными и политическими факторами. Одним из наиболее значимых и трагических периодов в этой истории стала эра раздела Британской Индии на два независимых государства — Индию и Пакистан в 1947 году.

Корни конфликта между индусами и мусульманами уходят глубоко в историю. В период британского колониального управления в Индии, которое началось в 1858 году и продолжалось до 1947 года, различия между двумя сообществами становились всё более заметными. Британская политика «разделяй и властвуй» часто использовала религиозные различия как инструмент для поддержания контроля, что привело к усилению напряженности между индусами и мусульманами.

Основным и наиболее кровопролитным событием стал раздел Индии в 1947 году, когда были созданы два независимых государства: преимущественно индуистская Индия и мусульманский Пакистан. Раздел сопровождался массовыми религиозными беспорядками, переселением населения и этническими чистками, в результате которых погибли сотни тысяч людей, а миллионы стали беженцами.

После раздела напряженность между Индией и Пакистаном сохранялась, что привело к нескольким военным конфликтам, включая войны 1947-1948, 1965 и 1971 годов. Основной причиной этих конфликтов стал спорный регион Кашмир, населенный преимущественно мусульманами, но административно принадлежащий Индии.

В настоящее время, хотя открытые военные конфликты между Индией и Пакистаном уменьшились, напряженность и мелкие стычки в Кашмире продолжают существовать. В самой Индии конфликты между индусами и мусульманами также периодически вспыхивают на почве различных социальных и политических вопросов, включая вопросы земельных прав, религиозных праздников и контроля над святыми местами.

Эти конфликты продолжают влиять на политический и социальный ландшафт региона, и решение этих проблем требует применения комплексных подходов, включая укрепление секулярных институтов, обеспечение равенства и справедливости для всех религиозных и эт-

нических групп, а также продвижение взаимопонимания и толерантности.

Эти конфликты иллюстрируют сложность международных отношений и внутренних дел стран, подчеркивая необходимость многоуровневых подходов к урегулированию и восстановлению после конфликтов.

Лев Николаевич Толстой, один из величайших русских писателей и мыслителей, особенно известен своими пацифистскими взглядами, которые он развивал и артикулировал во второй половине своей жизни, после пережитого духовного кризиса. Его отношение к войне и пацифизм оформилось в ряде философских и художественных произведений, таких как «Война и мир», «Царство Божие внутри вас» и множество эссе и писем.

В своем эпическом романе «Война и мир», Толстой описывает войну, в частности наполеоновские войны начала XIX века, как хаос и страдания. Через своих персонажей и описания битв, он показывает бессмысленность и жестокость войны. Толстой критикует идею героизма в контексте войны, показывая, что многие так называемые героические действия на самом деле ведут к неоправданным жертвам и разрушению.

В своем произведении «Царство Божие внутри вас» Толстой подробно излагает свои пацифистские взгляды, аргументируя их на основе христианской этики и учений Иисуса Христа, особенно проповеди о ненасилии и любви к врагам. Он утверждает, что истинное христианство несовместимо с войной и насилием и что христиане должны отказаться от участия в войнах. Толстой осуждает власть, государство и церковь за то, что они поддерживают военные действия и используют насилие для поддержания своего контроля.

Толстой не только теоретизировал о пацифизме, но и активно участвовал в международном пацифистском движении. Его работы и переписка с различными фигурами пацифистского движения, включая другого знаменитого пацифиста, Махатму Ганди, оказали значительное влияние на развитие идеи ненасилия и гражданского неповиновения.

Толстой был убежден, что насилие порождает насилие и что истинное преобразование общества возможно только через любовь и понимание. Его идеи о ненасилии и моральной ответственности каждого человека остаются актуальными и в современном мире, вдох-

новляя многих людей и движения, стремящиеся к миру и социальной справедливости.

Махатма Ганди, известный своим нестигаемым приверженцем принципов ненасилия и пацифизма, оказал значительное влияние на восприятие и подход к решению военных конфликтов во всем мире. Основываясь на философии ахимсы (ненасилия) и сатьяграхи (настойчивости в истине), Ганди разработал методы мирного сопротивления, которые использовались для борьбы за независимость Индии от британского колониального правления.

Ганди убежденно считал, что ненасилие — это не просто пассивное отсутствие насилия, а активная сила, способная преобразовать общество и решать конфликты. Он видел в ненасилии моральное и духовное оружие, которое может быть мощнее любых военных средств.

Сатьяграха была стратегией, которую Ганди использовал для борьбы против несправедливости и подавления. Это включало мирные демонстрации, забастовки, неподчинение законам, которые считаются несправедливыми, и другие формы мирного сопротивления. Через сатьяграху Ганди стремился обратить внимание на несправедливость и вызвать изменения, не прибегая к насилию.

Ганди также воздействовал на международные отношения, выступая против любых форм военных конфликтов и колониализма. Его подходы и методы вдохновили множество мировых лидеров и движения за гражданские права, такие как движение за права афроамериканцев в США под руководством Мартина Лютера Кинга.

Ганди критиковал участие Индии во Второй мировой войне под британским флагом, несмотря на то, что он выражал сочувствие жертвам нацизма, включая евреев в Германии. Он предлагал другие пути решения конфликтов и верил, что насильственные войны не решают проблемы, а лишь порождают новые.

Ганди писал письма многим влиятельным лидерам своего времени, включая письмо Адольфу Гитлеру накануне Второй мировой войны, призывая его к миру и ненасилию. Он также общался с Франклином Рузвельтом, обсуждая необходимость деколонизации и окончания военных действий.

Таким образом, Ганди сыграл ключевую роль в разработке философии и практики мирного сопротивления, которые нашли применение не только в Индии, но и за её пределами, влияя на общий подход к решению военных и политических конфликтов по всему миру.

Владимир Иванович Вернадский, разрабатывая концепцию ноосферы, действительно касался вопросов войны и её воздействия на развитие человечества и планеты. Он рассматривал ноосферу как стадию развития биосферы, в которой человеческий разум начинает играть решающую роль в геологических процессах Земли. Война, в его понимании, становится значимым отрицательным фактором, противодействующим развитию ноосферы.

Вернадский видел войну как явление, разрушающее не только физическую среду, но и социальную структуру, интеллектуальный потенциал и культурные достижения общества. Он подчёркивал, что военные действия приводят к потере человеческих ресурсов, которые могли бы быть использованы для развития науки и технологий.

Ноосфера, по мнению Вернадского, представляет собой эпоху, когда человеческое знание и сознательная деятельность могут и должны быть направлены на улучшение условий жизни и рациональное использование ресурсов Земли. Война же, напротив, является проявлением иррациональности и деструктивности, отвлекая ресурсы и внимание от решения глобальных проблем и устойчивого развития.

Вернадский считал, что человечество должно стремиться к гармонии с природой и использованию научных знаний для созидания, а не разрушения. Он подчёркивал, что будущее человечества во многом зависит от его способности преодолеть варварские, деструктивные начала, в том числе войны.

Вернадский также рассматривал ноосферу как стадию, в которой этическое сознание человечества должно развиваться настолько, чтобы управлять своими технологиями и действиями в соответствии с принципами устойчивости и морали. В контексте этой мысли война выступает как антитеза прогрессивного развития, потому что она фундаментально противоречит идеалам уважения к жизни и рационального использования ресурсов.

Таким образом, изучение взглядов Вернадского на ноосферу и войну открывает понимание того, как он видел возможности и вызовы, стоящие перед человечеством в XX веке и далее. Вернадский призывал к мирному использованию научных знаний для достижения устойчивого развития и преобразования биосферы в ноосферу — сферу разума и гармоничного сосуществования с природой.

13. Социально-бытовые конфликты

Социально-бытовые конфликты — это тип конфликтов, который возникает в повседневной жизни людей, часто в семьях, между соседями или в общественных местах. Они могут касаться множества вопросов, от разногласий по домашнему хозяйству до споров о музыке или парковке. Причиной таких конфликтов обычно являются различия в восприятии, ожиданиях, потребностях или интересах участников.

Характеризуя социально-бытовые конфликты важно отметить, что они часто включают личные разногласия между индивидуумами, которые знакомы или регулярно взаимодействуют друг с другом.

Такие конфликты могут быть сильно эмоциональными из-за близости отношений между сторонами или из-за непосредственного воздействия на личную жизнь.

Обычно связаны с повседневной жизнью и мелкими бытовыми неурядицами, что отличает их от более крупных социальных или политических конфликтов.

Причинами социально-бытовых конфликтов являются несоответствие ожиданий, когда проявляются различия в ожиданиях относительно обязанностей, поведения или взаимодействий.

Имеют место споры о личном пространстве, шуме, использовании общих ресурсов.

Такие разногласия обычно возникают из-за различий в культурных установках, привычках и взглядах на жизнь.

Недопонимание или недостаток общения могут приводить к ошибочным интерпретациям действий или намерений других.

Решением социально-бытовых конфликтов является открытое общение. Важно четко и спокойно обсуждать проблему, выражая свои чувства и слушая другую сторону.

Иногда третья нейтральная сторона может помочь разрешить конфликт, предложив объективный взгляд на ситуацию.

На основе компромиссов находятся взаимоприемлемые решения, которые удовлетворяют обе стороны.

Согласование ясных правил или договоренностей на будущее может помочь избежать повторения конфликтов.

При этом важна работа над созданием решений, которые учитывают интересы всех участников.

Профилактика социально-бытовых конфликтов заключается в улучшении коммуникативных навыков. Регулярное и эффективное общение может предотвратить множество конфликтов.

Важным аспектом является управление ожиданиями или ясное понимание и согласование ожиданий и обязанностей между сторонами.

Необходимо повышение уважения и толерантности к различиям других, что может снизить потенциал конфликтов.

Умение обращаться с социально-бытовыми конфликтами и предотвращать их важно для поддержания гармонии и удовлетворенности в повседневной жизни. Эффективное управление такими конфликтами способствует созданию более мирной и счастливой жизни как в семье, так и в обществе в целом.

14. Семейные конфликты

Конфликты в семье – это естественная часть межличностных отношений, которые могут возникать из-за различий в мнениях, потребностях, ожиданиях и образах жизни её членов. В семейных отношениях конфликты особенно значимы, поскольку участники этих отношений обычно связаны глубокими эмоциональными узами, и их взаимодействия имеют долгосрочный характер. Решение семейных конфликтов требует особой чуткости и внимания к динамике отношений и индивидуальным потребностям всех участников.

Недопонимания и различия в стилях общения могут привести к конфликтам. Некоторые члены семьи могут быть менее открытыми в выражении своих чувств или могут избегать конфронтации, что затрудняет решение проблем.

Деньги часто являются источником споров, особенно если ресурсы ограничены или если существуют различия во взглядах на расходы и сбережения.

Члены семьи могут иметь разные мнения о воспитании детей, религии, политике и других значимых аспектах жизни.

Переходные периоды, такие как рождение ребенка, отъезд детей из дома, брак, развод или смерть, могут вызвать стресс и конфликты, поскольку семья адаптируется к новым обстоятельствам.

Работа, социальные обязательства и другие внешние факторы могут увеличивать стресс и раздражительность, что способствует возникновению конфликтов.

Открытое и честное общение помогает разрешить многие конфликты. Важно учиться выражать свои мысли и чувства без обвинений и критики.

Важно не только говорить, но и слушать других. Это включает в себя внимание к словам, чувствам и невербальным сигналам, которые передают другие члены семьи.

Разрешение конфликтов часто требует готовности идти на уступки и находить срединные решения, которые учитывают интересы всех сторон.

В некоторых случаях может быть полезно обратиться к третьей стороне, такой как семейный психолог или консультант, который может помочь разрешить более сложные или застойные конфликты.

Важно помнить о глубоких связях, которые объединяют семью, и стремиться поддерживать уважение и заботу даже в условиях конфликта.

Разрешение семейных конфликтов не только помогает улучшить отношения и обеспечить гармонию, но и способствует личностному росту и развитию всех членов семьи. Эти навыки и стратегии могут применяться в различных жизненных ситуациях, улучшая межличностные отношения и повышая общее благополучие.

Семейные конфликты между супругами являются естественной частью брачных отношений, поскольку любые два человека, живущие вместе, имеют свои индивидуальные различия, которые могут привести к разногласиям. Осознание и умение управлять этими конфликтами могут значительно укрепить отношения. Ниже приведены основные типы и причины конфликтов среди супругов, а также способы их разрешения.

Типичными причинами конфликтов среди супругов являются экономические или финансовые проблемы. Несогласие по вопросам бюджета, расходов на быт или инвестиций может вызвать значительные споры.

Также такие конфликты могут возникать на почве воспитания детей. Различные взгляды на методы воспитания, образование и лимиты допустимого поведения детей часто становятся источником конфликтов.

Конфликты возникают, когда один из супругов чувствует, что бремя домашних дел распределено неравномерно.

Конфликты могут возникать из-за различий в потребности в личном времени и пространстве.

Различия в религиозных, культурных, политических убеждениях могут вызывать глубокие разногласия.

Непонимание, недостаток эмоциональной открытости и слабые коммуникативные навыки могут привести к накоплению напряженности и конфликтов.

Недовольство в интимной сфере часто становится причиной ссор и разочарований.

Способами разрешения семейных конфликтов служат открытое и честное общение. Важно научиться выражать свои мысли и чувства без обвинений и критики. Использование «я-высказываний» вместо «ты-высказываний» может помочь сделать общение менее обвинительным.

Важно стремление понять позицию партнера, не перебивая и не делая предварительных выводов. Активное слушание включает в себя отражение услышанного и уточнение деталей.

Важно найти решения, удовлетворяющие обе стороны. Иногда это может потребовать времени и готовности идти на компромиссы.

Регулярные встречи для обсуждения состояния ваших отношений и текущих вопросов могут предотвратить накопление недовольства и споров.

Постоянное выражение уважения и благодарности друг другу укрепляет отношения и помогает легче справляться с трудностями.

Парная терапия или консультации у психолога могут помочь разрешить глубокие или продолжающиеся конфликты.

Семейные конфликты неизбежны, но способ их разрешения определяет здоровье и долговечность отношений. Подход, основанный на уважении, общении и совместной работе, может привести к гармоничным и устойчивым отношениям.

Семейные конфликты между родителями и детьми являются естественной частью динамики семейных отношений. Как дети растут и развиваются, они начинают искать автономию и независимость, что может приводить к конфликтам с родителями, у которых есть свои представления о том, как должны вести себя их дети.

Конфликты между родителями и детьми проходят ряд стадий. Одним из самых проблемных является подростковый возраст. Он часто связан с поиском идентичности и стремлением к независимости, что может столкнуться с родительскими ожиданиями и контролем.

Разногласия могут возникать из-за различий в подходах к дисциплине, обучению и ограничениях. Например, родители могут пред-

почитать строгую дисциплину, в то время как дети могут искать большей свободы.

Родители могут иметь конкретные ожидания относительно образовательной траектории и будущей карьеры своих детей, которые могут не совпадать с желаниями и интересами детей.

Конфликты могут возникать из-за разногласий по поводу того, сколько времени дети проводят за компьютером или смартфоном, а также из-за содержания того, что они смотрят или с кем общаются.

Родители могут быть обеспокоены дружбой и социальными кругами их детей, что может вызвать споры, если взгляды на подходящих друзей не совпадают.

Конфликты могут возникать из-за поведенческих проблем детей или, когда дети чувствуют, что родители не понимают их личных переживаний или проблем.

Самым важным элементом в решении конфликтов является открытое и честное общение. Родителям и детям нужно учиться выражать свои мысли и чувства без осуждения.

Важно уважать мнения и чувства друг друга, даже если они различаются. Родители должны признать, что их дети имеют право на собственные взгляды и чувства.

Научиться идти на компромиссы важно для обеих сторон. Это может включать пересмотр родительских ожиданий или предоставление большей свободы детям в определенных вопросах.

Четко определенные правила и ожидания помогают избежать многих конфликтов. Важно, чтобы правила были справедливыми и последовательно применялись.

Регулярное совместное времяпровождение может помочь укрепить отношения и улучшить взаимопонимание.

Иногда, особенно если конфликты становятся хроническими или серьезными, может потребоваться помощь психолога или семейного консультанта.

Управление семейными конфликтами требует терпения, внимания и готовности обеих сторон к диалогу и разрешению проблем. Это процесс, который может значительно улучшить качество и глубину семейных отношений.

15. Педагогические конфликты

Педагогические ситуации и конфликты – это сложные и многоаспектные явления, которые возникают в процессе образования и

воспитания. Они могут происходить между учителями и учениками, учителями и родителями, а также между самими учениками. Различают несколько видов педагогических ситуаций и конфликтов, каждый из которых требует особого подхода в решении.

Решение педагогических конфликтов требует тонкого понимания причин их возникновения и использования эффективных методов медиации и конфликтологии. Важно уметь прислушиваться к сторонам конфликта, проявлять эмпатию, стремиться к объективности и справедливости, а также использовать творческий и гибкий подход в поиске решений. Педагоги часто используют такие методы как переговоры, обсуждения, тренинги социальных навыков и работу в группах для урегулирования конфликтных ситуаций [7, с.121].

Конфликты между учителем и учеником являются одним из наиболее частых видов педагогических конфликтов. Эти конфликты могут иметь разные причины и проявления. Разберем несколько типичных видов таких конфликтов:

Конфликты между учителями и родителями часто возникают на фоне различий в восприятии методов обучения, воспитания и поведения учеников. Эти конфликты могут быть вызваны разными причинами и обстоятельствами.

Родители и учителя могут иметь разные представления о том, какие методы воспитания и обучения наиболее эффективны, что может привести к разногласиям относительно подходов к обучению, домашним заданиям и дисциплине.

Недостаточная или неправильно организованная коммуникация между учителями и родителями может привести к непониманию и недовольству с обеих сторон. Например, родители могут чувствовать, что учителя не предоставляют достаточно информации о прогрессе их детей.

Родители могут иметь нереалистичные ожидания относительно успеваемости и поведения своих детей, что создает давление на учителей и может привести к конфликтам, если ученики не соответствуют этим ожиданиям.

Родители могут воспринимать, что учитель проявляет предвзятость или несправедливость по отношению к их ребенку, что может вызвать серьезные разногласия и конфликты.

Конфликты могут возникать на фоне социокультурных различий между семьей ученика и учебным заведением, включая различия в языке, религии или культурных традициях.

Если ученик нуждается в особом внимании или адаптированных образовательных ресурсах (например, из-за расстройства обучения или поведения), несогласие между родителями и школой по поводу таких мер поддержки может стать источником конфликта.

Регулярное и открытое общение может помочь предотвратить многие недоразумения. Это может включать регулярные родительские собрания, письма домой, электронные сообщения и использование школьных порталов.

Построение отношений на основе взаимного уважения и сотрудничества может помочь родителям и учителям работать вместе ради блага учеников.

Предоставление родителям информации о методах обучения и воспитания может помочь им лучше понять школьные процессы и подходы.

В некоторых случаях может потребоваться вмешательство третьей стороны, такой как школьный психолог или профессиональный медиатор, для решения более серьезных конфликтов.

Учителям и школам важно быть открытыми к обратной связи и готовыми к изменениям в своих методах, если это помогает достичь лучшего взаимопонимания и результатов обучения учеников.

Ученик не выполняет учебные задания на ожидаемом уровне, что приводит к разочарованию и недовольству со стороны учителя.

Стиль преподавания учителя может не соответствовать стилю обучения ученика, что вызывает трудности в понимании материала и последующие конфликты.

Ученик часто нарушает дисциплину, что ведет к конфликтам с учителем, который пытается поддерживать порядок в классе.

Ученик может проявлять агрессию или вызывающее поведение, что становится источником конфликтов.

Если ученик считает, что учитель проявляет предвзятость или необъективно его оценивает, это может привести к конфликту.

Иногда конфликты возникают на основе непонимания или недопонимания мотивов и действий друг друга.

Учитель может встать на защиту интересов других учеников, что вызовет конфликт с теми, кто считает такие действия несправедливыми.

Ученики, испытывающие дома стресс или находящиеся в сложных жизненных ситуациях, могут проявлять это через конфликты в школе.

Учителям необходимо проявлять понимание и эмпатию к обстоятельствам и чувствам учеников.

Открытое и честное общение между учителем и учеником помогает разрешать конфликты и предотвращать их возникновение.

Интеграция программ, направленных на обучение учеников эффективному общению и решению конфликтов.

Школа должна стремиться к созданию среды, где каждый ученик чувствует поддержку и уважение.

Конфликты между учениками в школьной среде являются обычным явлением и могут возникать по разным причинам. Важно понимать и уметь различать эти причины, чтобы эффективно решать возникающие проблемы.

В школах часто формируются различные социальные группы, и конфликты могут возникнуть из-за желания доминировать или быть признанным в определённой группе. Дети могут конфликтовать за лидерство или влияние среди сверстников.

Личные симпатии и антипатии могут привести к конфликтам. Проблемы могут возникнуть из-за различий в характерах, увлечениях или поведении учеников.

Конкурентные отношения могут возникать в академической среде или во внеучебной деятельности, например, в спорте. Ученики могут конфликтовать из-за оценок, достижений или внимания учителей.

Конфликты могут возникать на почве расовых, этнических, религиозных или гендерных стереотипов и предубеждений. Ученики могут демонстрировать неприемлемое или дискриминационное поведение по отношению к сверстникам, которые отличаются от большинства.

С ростом технологий важно учитывать конфликты, возникающие в цифровом пространстве. Кибербуллинг может включать отправку угрожающих сообщений, распространение слухов или компрометирующих материалов через интернет.

Многие конфликты происходят из-за недопонимания или неправильной трактовки слов и действий других. Маленькие недоразумения могут привести к большим спорам и разногласиям.

Внедрение школьных программ, направленных на профилактику насилия и буллинга, а также на обучение учеников навыкам мирного разрешения конфликтов.

Использование медиации с участием сверстников или взрослых для решения конфликтов. Этот метод позволяет участникам конфликта выразить свои чувства и поискать взаимоприемлемое решение.

Обучение учеников социальным навыкам, таким как эмпатия, коммуникация и критическое мышление, чтобы помочь им лучше понимать и уважать друг друга.

Предоставление доступа к школьным психологам или консультантам, которые могут помочь ученикам разобраться в своих эмоциях и найти здоровые способы разрешения конфликтов.

Развитие школьной культуры, основанной на уважении, включенности и поддержке, что снижает вероятность возникновения конфликтов.

Конфликты внутри педагогического коллектива могут серьёзно влиять на атмосферу в коллективе и качество образовательного процесса. Подобные конфликты могут быть как профессиональными, так и личными. Разберем оба вида подробнее.

Учителя могут иметь разные подходы к обучению и воспитанию, что может привести к разногласиям, особенно если одни методы кажутся другим учителям устаревшими или неэффективными.

Конфликты могут возникать из-за различий в мнениях относительно того, какие учебные материалы и программы должны быть использованы. Некоторые могут выступать за более традиционные подходы, в то время как другие поддерживают инновационные и экспериментальные методы.

Споры могут возникать из-за несогласия по поводу распределения ограниченных ресурсов, таких как финансирование, доступ к оборудованию и материалам или расписание занятий.

Разногласия могут возникать вокруг оценок эффективности работы учителей, особенно если критерии оценки считаются несправедливыми или нечеткими.

Личные антипатии или симпатии могут привести к конфликтам, когда личные чувства начинают влиять на профессиональные взаимоотношения и решения.

Внутриколлективная конкуренция за повышение, престижные проекты или внимание руководства может порождать напряженность и конфликты.

Сплетни и неформальные обсуждения личной жизни коллег могут усугублять конфликты, порождая недопонимание и недоверие.

Поощрение открытой и честной коммуникации может помочь решить многие профессиональные и личные конфликты. Важно, чтобы каждый чувствовал себя услышанным и уважаемым.

Иногда для разрешения сложных конфликтов требуется вмешательство нейтральной третьей стороны, например, школьного психолога или профессионального медиатора.

Регулярные встречи коллектива могут помочь обсудить возникающие проблемы и найти способы их решения. Командообразующие мероприятия также способствуют улучшению взаимопонимания и снижению напряженности.

Четкие правила внутренней политики и процедуры обращения с конфликтами могут предотвратить многие споры, определив четкие рамки и стандарты поведения для всех сотрудников.

Проведение тренингов по управлению конфликтами и стрессом, а также построению команд может помочь снизить уровень конфликтности и улучшить общую работоспособность коллектива.

16. Конфликты в сфере спорта

Спортивные конфликты — это разногласия или столкновения, возникающие в контексте спортивных событий, взаимодействий между игроками, тренерами, болельщиками и другими участниками спортивного процесса. Изучение спортивных конфликтов с точки зрения социологии и психологии позволяет глубже понять природу этих конфликтов, их причины и последствия, а также разработать стратегии для их предотвращения и разрешения.

Спортивные команды и их болельщики часто формируют сильные групповые идентичности, что может привести к «мы-они» восприятию между разными группами. Это усиливает групповую солидарность, но также может способствовать конфликтам с оппонентами.

Конфликты могут возникать из-за неравенства статуса и власти внутри команды или между тренерами и игроками. Например, конфликт интересов между личными амбициями игроков и интересами команды.

Финансовые интересы, такие как спонсорские договоры, трансферные платежи и телевизионные права, могут приводить к конфликтам интересов между спортсменами, управляющими органами и спонсорами.

Соревновательная природа спорта естественно порождает напряжение и стресс, которые могут выливаться в агрессивное поведение или конфликты как внутри команды, так и между командами.

Болельщики могут оказывать давление на спортсменов и влиять на их эмоциональное состояние, что иногда приводит к конфликтам на поле или вне его.

Эмоции в спорте могут быстро передаваться от одного человека к другому, усиливая агрессию или фрустрацию среди игроков и зрителей.

Обучение спортсменов и тренеров методам снижения стресса и разрешения конфликтов может помочь уменьшить напряжение в критические моменты.

Продвижение принципов честной игры и уважения к оппонентам как часть спортивной культуры на всех уровнях, от любительского до профессионального, помогает снижать агрессию и предотвращать конфликты.

Введение независимых медиаторов или внедрение процедур быстрого реагирования на конфликты в спортивных соревнованиях помогает оперативно разрешать возникающие проблемы.

Развитие навыков эффективного общения среди спортсменов и тренеров способствует лучшему пониманию и взаимодействию, снижая вероятность недопониманий и конфликтов.

Понимание социологических и психологических аспектов спортивных конфликтов позволяет разрабатывать более эффективные стратегии для их предотвращения и разрешения, что способствует здоровому и справедливому спортивному окружению.

Конфликты в тренерской деятельности могут возникать из-за разнообразных причин и оказывать значительное влияние на эффективность тренировок, командную динамику и индивидуальное развитие спортсменов. Тренеры часто сталкиваются с вызовами в управлении группами людей с различными целями, мотивациями и личностными характеристиками. Понимание и умение управлять этими конфликтами критично для успешной тренерской деятельности.

Несоответствие между ожиданиями тренера и спортсменов относительно тренировочного процесса, результатов и методов может приводить к разногласиям.

Конфликты могут возникать, если стиль общения тренера не соответствует предпочтениям или потребностям атлетов. Например,

слишком авторитарный или, наоборот, слишком мягкий подход может не подходить некоторым спортсменам.

Конкуренция за ресурсы, такие как время тренера, оборудование или внимание, может вызывать напряжение между атлетами или между атлетами и тренером.

Личные разногласия между атлетами или между тренером и атлетом могут перерасти в профессиональные конфликты.

Различия во мнениях относительно стратегий тренировок, участия в соревнованиях и других важных решений могут стать источником конфликтов.

Тренеры должны стремиться понять перспективы и чувства своих атлетов, проявлять эмпатию и уважение к их мнениям и потребностям.

Важно четко формулировать ожидания, цели и тренировочные процессы, чтобы минимизировать недопонимания и конфликты из-за неясности.

Совместная постановка целей с атлетами помогает обеспечить, что все участники команды разделяют общие направления и стремления.

Использование нейтральных медиаторов для обсуждения и разрешения конфликтов может быть эффективным, особенно в случаях серьезных разногласий.

Тренеры могут пройти специальное обучение по управлению конфликтами, чтобы развить навыки, необходимые для эффективного решения проблем.

Поддержание положительной, поддерживающей и справедливой тренировочной среды может предотвратить многие потенциальные конфликты.

Таким образом, тренеры должны не только быть экспертами в своем спорте, но и обладать навыками в области межличностных отношений и управления конфликтами. Это обеспечивает не только успех и производительность атлетов, но и здоровую, сбалансированную и мотивирующую тренировочную среду.

Тренер играет ключевую роль в развитии спортсменов не только с физической, но и с психологической точки зрения. Отрицательные личностные качества тренера могут оказывать негативное влияние на атлетов, командную динамику и общие результаты тренировок.

Тренеры, которые стремятся контролировать все аспекты тренировочного процесса, не допуская вопросов или предложений от атле-

тов, могут подавлять инициативу и мотивацию спортсменов. Авторитарный стиль управления может привести к тому, что атлеты будут чувствовать себя недооцененными и игнорируемыми.

Неспособность быть объективным и справедливым может проявляться в предвзятости к определённым атлетам и несправедливом распределении времени, внимания и ресурсов. Это может вызвать ре-сентимент и раздоры внутри команды.

Тренеры, которые не могут эмпатично относиться к личным и эмоциональным потребностям атлетов, часто не замечают стресс и усталость, что может привести к переутомлению и травмам.

Тренеры, которые часто меняют своё мнение или применяют различные стандарты к разным атлетам, могут вызывать путаницу и нестабильность в команде. Непостоянство в требованиях и ожиданиях затрудняет атлетам возможность адаптации и улучшения их производительности.

Тренеры, которые реагируют импульсивно на ошибки или неудачи, могут принимать поспешные решения, которые не всегда способствуют долгосрочному развитию или успеху команды. Эмоциональная нестабильность также может подорвать доверие и уважение со стороны атлетов.

Тренеры, которые ставят свои личные амбиции и цели выше интересов команды или отдельных атлетов, могут принимать решения, которые служат их собственным интересам, а не интересам атлетов. Это может привести к конфликтам и ухудшению отношений.

Тренеры, которые не умеют справляться со стрессом, могут создавать напряжённую и негативную атмосферу в команде. Это может отражаться на психологическом и физическом благополучии атлетов.

Тренер должен стремиться к постоянному личностному и профессиональному развитию, чтобы минимизировать отрицательные черты и повышать свою эффективность. Развитие позитивных качеств, таких как открытость, гибкость, терпимость и способность к саморефлексии, может значительно улучшить взаимодействие с атлетами и способствовать созданию благоприятной тренировочной среды.

Недостаточный уровень профессиональных качеств у тренера может серьезно повлиять на эффективность тренировочного процесса, развитие спортсменов и общую атмосферу в команде или индивидуальных занятиях.

Тренеры должны обладать глубокими знаниями о технике, стратегии и тактике своего спорта, а также о физиологии и спортивной науке. Недостаток таких знаний может привести к неэффективным тренировкам, неправильной подготовке атлетов и увеличению риска травм.

Тренер должен уметь четко и ясно объяснять инструкции, ожидания и обратную связь. Недостаточные коммуникативные навыки могут привести к недопониманию, снижению мотивации и конфликтам в команде.

Тренерам необходимо уметь адаптировать свой подход к различным типам атлетов, учитывая их возраст, опыт, уровень мотивации и индивидуальные особенности. Недостаток педагогических навыков может сделать тренировки менее эффективными и снизить прогресс спортсменов.

Мотивация является ключевым элементом в спорте. Тренеры должны уметь вдохновлять и поддерживать атлетов, помогать им устанавливать и достигать целей. Отсутствие этого навыка может привести к падению интереса и отсутствию прогресса у спортсменов.

Тренеры часто выступают в роли лидеров команд. Если они не могут эффективно управлять группой, решать конфликты и поддерживать дисциплину, это может негативно сказаться на координации работы команды и её результативности.

Способность адаптироваться к изменяющимся условиям, различным ситуациям и специфике отдельных спортсменов жизненно важна для тренера. Негибкость и нежелание вносить изменения в тренировочный процесс могут ухудшить результаты и снизить эффективность подготовки.

Тренеры должны регулярно посещать курсы повышения квалификации, семинары и конференции для обновления и расширения своих знаний и навыков.

Получение и анализ обратной связи от атлетов, других тренеров и специалистов поможет идентифицировать слабые места и области для улучшения.

Работа с опытными тренерами или менторами может помочь в развитии необходимых навыков и улучшении педагогического подхода.

Развитие профессиональных качеств тренера важно не только для личного успеха в карьере, но и для обеспечения высокого уровня подготовки и благополучия атлетов.

Отрицательные личностные качества спортсмена могут значительно влиять на его спортивные результаты, взаимоотношения с командой и тренерами, а также на общую атмосферу в спортивной среде.

Спортсмены, которые действуют исключительно из собственных интересов и игнорируют командные цели, могут создавать напряжение в команде. Эгоизм может проявляться в нежелании делиться мячом, игнорировании тактики команды или стремлении выделиться за счет других.

Хотя агрессивность может быть полезной в определенных аспектах спорта, чрезмерная агрессивность, направленная на соперников или даже собственных товарищей по команде, может привести к конфликтам, наказаниям и дисквалификациям.

Спортсмены, которые не умеют справляться со стрессом и давлением, могут проявлять эмоциональную нестабильность, что снижает их производительность в критические моменты и может негативно сказаться на моральном духе команды.

Упрямство может мешать спортсмену принимать обратную связь от тренеров или других участников команды. Такие спортсмены могут отказываться от корректировки техники, изменения стратегии или адаптации к изменяющимся обстоятельствам игры.

Отсутствие самоуверенности может привести к колебаниям во время выполнения технически сложных элементов или важных моментов игры. Спортсмены, страдающие от неуверенности, часто не используют весь свой потенциал.

Импульсивные решения в спорте могут привести к ошибкам, которые могут стоить команде успеха. Импульсивность также может привести к плохому управлению личными и профессиональными аспектами карьеры спортсмена.

Спортсмены, которые отрицательно реагируют на критику или обратную связь, могут иметь проблемы с обучением и улучшением своих навыков. Они могут также создавать негативную атмосферу в команде.

Работа со спортивными психологами может помочь спортсменам развить стратегии борьбы со стрессом, уверенность в себе и адекватное восприятие критики.

Участие в командных мероприятиях и совместных тренировках может улучшить командную динамику и помочь спортсменам лучше понять и ценить вклад друг друга.

Программы, нацеленные на развитие лидерских качеств и управления эмоциями, могут помочь спортсменам обрести необходимые навыки для более эффективного участия в спорте.

Работа над отрицательными личностными качествами требует времени, терпения и последовательности, но она критически важна для достижения личного успеха и вклада в успех команды [5, с.55].

Конфликтность в подростковом возрасте является довольно распространённым явлением, и для его понимания важно рассмотреть несколько ключевых аспектов психологии и развития подростков.

Подростковый возраст характеризуется значительными гормональными изменениями, которые влияют на эмоциональное состояние. Эти изменения могут вызывать повышенную эмоциональность и импульсивность, что, в свою очередь, может приводить к конфликтам с окружающими.

Этот период жизни часто связан с поиском собственной идентичности и автономии. Подростки стремятся определить, кто они есть, и отделяться от взглядов и установок своих родителей и других авторитетных фигур, что также может быть источником конфликтов.

В подростковом возрасте усиливается потребность в принадлежности к группе сверстников. Стремление вписаться в социальную группу и одновременное желание выделиться могут вызывать внутренние и внешние конфликты.

В подростковом возрасте происходит значительное когнитивное развитие, включая способность к абстрактному мышлению. Это позволяет подросткам по-новому взглянуть на мир, задать вопросы и критически оценить информацию, что может привести к конфликтам с взрослыми, у которых другие взгляды.

Подростки учатся управлять своими эмоциями. Неумение эффективно регулировать свои чувства может приводить к взрывам гнева или фрустрации.

Эти факторы вместе объясняют, почему подростки могут быть особенно склонны к конфликтам. Важно, чтобы родители и педагоги проявляли понимание и терпение, помогая подросткам научиться справляться с эмоциями, развивать коммуникативные навыки и решать конфликты конструктивным образом. Роль взрослых включает поддержку, предоставление безопасного пространства для выражения чувств и мыслей, а также обучение навыкам, которые помогут подросткам стать более зрелыми и ответственными.

Конфликты в спортивно-педагогическом взаимодействии между тренерами и спортсменами могут возникать по различным причинам. Чтобы лучше понять этот вопрос, стоит рассмотреть несколько ключевых аспектов, которые могут способствовать конфликтности в таких отношениях:

Различия в целях и ожиданиях тренера и спортсмена могут привести к конфликтам. Например, тренер может стремиться к максимальным результатам и победам на соревнованиях, в то время как спортсмен может больше ценить процесс тренировок и самосовершенствование.

Спортсмены отличаются по темпераменту и стилю обучения. Некоторым нужен строгий контроль и дисциплина, в то время как другие лучше реагируют на более гибкий и поддерживающий подход. Несоответствие между стилем тренера и потребностями спортсмена может стать источником конфликтов.

Недопонимание и недостаток открытого общения могут привести к конфликтам. Эффективная коммуникация помогает разъяснять ожидания, предостерегать недоразумения и создавать взаимное уважение.

Тренеры, применяющие авторитарный стиль управления, могут вызывать у спортсменов чувство недовольства или угнетения, особенно если спортсмены привыкли к большей автономии.

Спорт часто связан с высоким эмоциональным напряжением, что может усилить склонность к конфликтам, особенно в моменты поражений или недостаточного выполнения ожиданий.

Нарушение личных границ тренером или спортсменом может привести к конфликтам. Важно уважать личное пространство и время друг друга.

Проведение регулярных встреч для обсуждения прогресса, проблем и планов на будущее, что помогает избегать накопления негатива.

Таким образом, понимание и управление этими аспектами может значительно улучшить взаимодействие между тренером и спортсменом, снизить уровень конфликтности и способствовать более продуктивной и положительной тренировочной среде.

Конфликты в спортивной деятельности могут возникать из-за множества причин, связанных как с индивидуальными особенностями участников, так и с особенностями самой спортивной среды. Вот не-

сколько ключевых факторов, которые могут приводить к конфликтам в спорте:

Спорт по своей сути отличается конкурентной борьбой. Стремление к победе может усиливать напряженность и конфликты между спортсменами, командами и даже внутри команды между игроками.

Тренеры, родители, болельщики и сами спортсмены могут испытывать или создавать значительное давление, связанное с достижением результатов. Несоответствие ожиданиям может привести к фрустрации и конфликтам.

Различия в стилях управления тренеров и стилях общения могут приводить к недопониманию и конфликтам с атлетами. Авторитарный подход может сталкиваться с сопротивлением со стороны спортсменов, предпочитающих более демократичное взаимодействие.

Различия в личностных характеристиках, таких как темперамент, чувствительность и ценностные ориентации, могут вызывать конфликты, особенно в мультикультурных или разновозрастных командах.

Непонимание или споры о ролях в команде и обязанностях могут вызвать конфликты между игроками и тренерским составом.

Интенсивные тренировки и соревнования усиливают физическое и эмоциональное напряжение, что может снижать порог терпимости и повышать вероятность конфликтов.

Как и в любой другой среде, личные антипатии или симпатии могут влиять на межличностные отношения внутри команды или между различными участниками спортивного процесса.

Несправедливое судейство, дискриминация, жульничество или другие формы неэтичного поведения могут привести к серьезным конфликтам на спортивной арене.

Для решения и предотвращения конфликтов в спорте важно развивать навыки эффективного общения, управления конфликтами, а также обеспечивать четкое понимание целей, ролей и ожиданий всех участников. Также крайне полезным может быть использование командообразующих мероприятий и тренингов для укрепления взаимопонимания, и сотрудничества.

Педагогические конфликты в спортивной деятельности возникают из-за столкновения интересов, взглядов, методов обучения и воспитания между тренерами и спортсменами, а также часто вовлекают родителей и других участников спортивного процесса.

Тренеры могут стремиться к достижению высоких результатов и побед, в то время как спортсмены могут искать в спорте удовольствие и личностное развитие.

Родители могут иметь свои ожидания относительно успехов и участия их детей в спорте, которые могут не совпадать с планами тренера.

Конфликты могут возникать из-за разногласий относительно методов тренировок, интенсивности занятий, приемлемости риска травм.

Недостаточная ясность в инструкциях тренера, отсутствие обратной связи, недопонимание между тренером и спортсменом.

Спортсмены могут воспринимать требования тренера как чрезмерные или несправедливые, что может вызвать сопротивление или неподчинение.

Столкновение характеров, различные подходы к тренировкам и соревнованиям могут стать причиной конфликтов.

Решение педагогических конфликтов состоит в эффективной коммуникации.

Улучшение коммуникации через регулярные встречи, обсуждение проблем, открытое выражение чувств и мыслей.

Совместное определение целей и задач, обеспечивающее согласованность ожиданий тренера, спортсмена и родителей.

Тренинги для тренеров и спортсменов по управлению конфликтами и построению эффективных межличностных отношений.

Гибкость в подходах к тренировкам, учет индивидуальных особенностей спортсменов для уменьшения напряженности.

Разработка программ поддержки спортсменов, включая психологическую помощь и наставничество.

Управление педагогическими конфликтами в спорте требует от тренеров не только профессиональных знаний и навыков, но и глубокого понимания психологии и межличностных отношений. Важно, чтобы обучение и воспитание в спорте были направлены не только на физическое развитие, но и на создание положительной и поддерживающей среды.

Педагогические возможности разрешения конфликтов в спортивной деятельности охватывают широкий спектр методов и подходов, которые помогают тренерам, спортсменам и другим участникам управлять и разрешать возникающие разногласия и конфликты.

Обучение тренеров и спортсменов навыкам активного слушания, чтобы каждая сторона могла выразить свои чувства и точку зрения без перебивания.

Использование ясного и конкретного языка для избегания недопонимания и ошибок в интерпретации.

Совместное создание правил поведения и взаимодействия в команде, что помогает предотвратить многие конфликты.

Обеспечение того, чтобы все члены команды были обработаны справедливо и равно.

Вовлечение нейтральных третьих лиц для помощи в разрешении конфликтов.

Разработка методов решения конфликтов, которые направлены на поиск взаимовыгодных решений.

Проведение специальных занятий по управлению конфликтами для тренеров и спортсменов.

Обучение спортсменов техникам управления стрессом и эмоциями.

Организация мероприятий, которые укрепляют командный дух и взаимопонимание между членами команды.

Создание атмосферы в команде, где каждый чувствует поддержку и уважение.

Вовлечение спортивных психологов для работы с конкретными случаями, особенно в высоконапряженных или сложных ситуациях.

Регулярное обучение и развитие навыков тренеров, чтобы они могли лучше управлять разнообразием и сложностями командной динамики.

Эти подходы и стратегии могут помочь минимизировать конфликты и способствовать более здоровой и продуктивной спортивной среде. Важно помнить, что успешное разрешение конфликтов требует постоянной работы и внимания к динамике внутри команды, а также готовности всех участников к открытому и честному диалогу [8, с.44].

Вопросы и задания

1. Конфликты на различных уровнях социальной системы.
2. Конфликт общества и природы.
3. Экономические конфликты.
4. Споры о справедливости.
5. Трудовые конфликты.
6. Массовые беспорядки. Феномен толпы.

7. Классовая борьба и конфликт социального планирования.
8. Политические конфликты.
9. Власть в контексте конфликта.
10. Межэтнические конфликты.
11. Межконфессиональные конфликты.
12. Военные конфликты. Мировые и региональные войны.

Взгляды Толстого, Ганди, Вернадского.

13. Социально-бытовые конфликты.
14. Семейные конфликты.
15. Педагогические конфликты.
16. Какова общая характеристика конфликтов в сфере спорта?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность дисциплины «Конфликтология» для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология, 43.03.01 – Сервис, очевидна. Проблематика вопросов конфликтологии в сфере спорта важна и необходима.

Конфликтология – это научная дисциплина, изучающая конфликты, их природу, механизмы развития, методы и способы разрешения. Эта область знаний важна для понимания взаимодействий между людьми, группами и организациями в различных социальных, политических и экономических контекстах.

Изучение конфликтологии необходимо для обеспечения более эффективного и мирного взаимодействия между различными участниками социальных процессов, а также для предотвращения и разрешения возникающих конфликтов на всех уровнях общества.

В сфере спорта работа с командами и отдельными атлетами требует понимания межличностных отношений и динамики внутри группы. Конфликтология помогает спортивным менеджерам управлять конфликтами в команде, улучшая ее результативность и сплоченность.

Спортивные менеджеры регулярно ведут переговоры с агентами спортсменов и спонсорами. Умение управлять конфликтами и находить компромиссы в процессе переговоров критически важно для заключения выгодных контрактов и партнерств.

Управление взаимоотношениями с общественностью и болельщиками требует умения разрешать конфликты, связанные с недовольством публики или кризисными ситуациями в медиа. Эти навыки помогают поддерживать положительный имидж спортивной организации.

Как и в любой другой организации, в спортивных клубах и ассоциациях могут возникать внутренние конфликты между сотрудниками или отделами. Навыки конфликтологии необходимы для их эффективного разрешения, что способствует созданию более здоровой рабочей атмосферы.

В спорте часто возникают ситуации, требующие быстрого и эффективного реагирования, например травмы игроков, скандалы или другие чрезвычайные ситуации. Знание принципов конфликтологии

помогает спортивным менеджерам успешно ориентироваться в этих условиях.

В глобализованном мире спортивные менеджеры часто сталкиваются с необходимостью учитывать культурные и этнические различия. Конфликтология обучает способам уважительного общения, что важно для международного спортивного менеджмента.

Таким образом, для студентов изучение конфликтологии не просто актуально, но и необходимо. Она предоставляет инструменты для управления конфликтами на всех уровнях спортивной индустрии – от улучшения командной работы до эффективного кризисного управления и укрепления отношений с ключевыми заинтересованными сторонами.

В пособии представлены девять тем. В первой теме была проанализирована конфликтология как наука, представлены методы и основные подходы, раскрыта история конфликтологии от древности до наших дней.

Вторая тема содержит материал по общей теории конфликта. Упор сделан на раскрытии основных функций конфликта, ведущих психологических подходов к пониманию и интерпретации конфликтов, роли ощущений, восприятия, памяти, мышления и воображения в конфликте, здесь же перечислены и охарактеризованы типы конфликтных личностей.

Третья тема раскрывает особенности классификаций конфликтов и их роли в обществе, причины их возникновения и роль эмоций. Особое место уделено конфликтогенам и специфике причин конфликтов в сфере спорта.

Следующая тема посвящена динамике конфликта и стадиям его развития.

В пятой теме раскрываются психологические причины и особенности внутриличностного конфликта, излагаются концепции ведущих психоаналитиков и представителей других течений психологии.

Шестая тема посвящена социально-групповым конфликтам. Основное внимание уделяется особенностям межличностных конфликтов и управлению ими. Кроме того, дается характеристика конфликтов в организациях и других, тесно связанных с обществом конфликтов, приводятся известные эксперименты в области социологии конфликта.

Основой седьмой темы выступают теория и практика прогнозирования и предупреждения социальных конфликтов. Здесь перечисляются ведущие теории прогнозирования в конфликтологии, раскрываются формы предупреждения и смягчения социальных конфликтов.

Восьмая тема раскрывает особенности процесса разрешения конфликтов и поведения человека в конфликтной ситуации, приведены способы и механизмы разрешения конфликта.

Заключительная тема посвящена конфликтам на различных уровнях социальной системы. Каждый из них – и экономический, и политический, и военный, и другой конфликт, – имеет свою специфику. Особое внимание уделено конфликтам в сфере спорта.

Таким образом, в учебном пособии дается общая характеристика конфликтологии. Большое внимание уделяется специфике феномена конфликта в связи со спортивной деятельностью. Материал изложен в соответствии с рабочей программой, учебным планом и компетенциями государственного стандарта данного направления подготовки.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб.: Питер, 2009. 304 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000. 551 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб.: Питер, 2009. 384 с.
5. Ильина Н. Л. Психология тренера: учеб. пособие. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2016. 109 с.
6. Конфликтология / Под ред. А. С. Кармина // СПб.: Издательство «Лань». 1999. 448 с.
7. Леонов Н. И. Конфликтология: Учеб. пособие / Н. И. Леонов. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2006. 232 с.
8. Лялина И.С., Королев С.В. Проблематика справедливой войны в творчестве Св. Фомы Аквинского и Гуго Гроция. Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». 2023. Т. 11, № 1. <http://esj.pnzgu.ru>
9. Мельников Ю.А., Пушкарев А.В. Конфликтные ситуации в физической культуре и спорте: учеб.-метод. пособие: [Электрон. ресурс]. – Ижевск: Удмуртский университет, 2024. 114 с.
10. Меткин М. В. Конфликтология: Учеб. пособие СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос.ун-та Телекоммуникаций, 2001. 87 с.
11. Соколов С.В. Социальная конфликтология: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 327 с.
12. Олимпийское перемирие – главная традиция Игр. Как его придумали? - Сиеста - Блоги - Sports.ru. Электронный ресурс. Режим доступа <https://www.sports.ru/tribuna/blogs/laprimeranotes/3011088.html?ysclid=ltq345d0ig245245462> (Дата обращения 7.03.2024)
13. 60 высказываний известных спортсменов и тренеров, которые вдохновляют и придают сил. Электронный ресурс. Режим доступа <https://1gai.ru/blog/live/528675-60-vyskazyvanij-izvestnyh-sportsmenov-i-trenerov-kotorye-vdohnovljajut-i-pridajut-sil.html?ysclid=lub8qp09sh316722200> (Дата обращения 7.03.2024)

Учебное электронное издание

ЗУБКОВ Сергей Александрович

КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Учебное пособие для студентов направлений подготовки
49.03.01 – Физическая культура, 39.03.01 – Социология,
43.03.01 – Сервис

Издается в авторской редакции

Системные требования: Intel от 1,3 ГГц; Windows XP/7/8/10;
Adobe Reader; дисковод CD-ROM.

Тираж 25 экз.

Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
Изд-во ВлГУ
rio.vlgu@yandex.ru

Гуманитарный институт
кафедра философии и религиоведения
sazubkov@bk.ru