

## **Политический консенсус в системе управления современными социально-политическими конфликтами в Украине.**

**Белецкая Татьяна Викторовна**

*аспирант*

*Институт социологии НАН Украины, Киев, Украина*

E-mail: bitavi\_21@mail.ru

### **Введение**

Социально-политические конфликты в трансформирующемся обществе охватывают практически все основные общественные процессы. В этом состоит определенная трудность в раскрытии их причин, природы, динамики, особенностей регулирования. Анализируя специфику современных социальных конфликтов, Р. Дарендорф сделал вывод о том, что достижение свободы, реализация ценностей гласности, демократии, прав и свобод человека и гражданина возможны только в контексте регулируемого конфликта, либо такого, которому свойственны признаки сбалансированности или консенсуальности.

Идеи социального консенсуса впервые обозначил в социологии О.Конт, отмечая, что всеобщее согласие является результатом врожденных психологических особенностей людей. Позже идеи консенсуса анализируются многими социологами: от Э. Дюркгейма до Р.Шилза и Ю.Хабермаса. В XXI в. общество, столкнувшись с мировыми войнами, революциями, катаклизмами, терроризмом, массовыми национально-этническими и религиозными конфликтами, постепенно осознает необходимость разработки действенных механизмов достижения консенсуса во всех сферах человеческих взаимоотношений.

По мнению украинского социолога Е.Головахи, обществу будущего необходима новая культура социальных конфликтов, которую он называет консенсусной. Согласно ему, в прошлом доминировала конфронтационная культура, и любые социальные конфликты (экономические, политические территориальные, идеологические) разрешались путем открытой конфронтации. С появлением профессиональной дипломатии и международного права наступила эпоха компромиссного разрешения конфликтов. Но сегодня, размышляет социолог, она себя исчерпала, так как компромисс, как правило, выгоден только сильной стороне конфликта, которая получает от него максимум пользы. Консенсусная культура имеет совсем другую природу: основное ее требование – не допустить принципиального вреда ни одной из сторон; в силу этого она является достаточно сложной и требует не характерного для нашей эпохи уровня развития общественных процессов.

В социологии существуют два подхода к определению понятия консенсус. При первом он рассматривается как согласование взглядов и ориентаций двух и более субъектов конфликта, которое проявляется в соответствующем их взаимодействии при решении жизненно важных вопросов. Второй подход анализирует консенсус через способы его достижения, в процессе которых формируется принципиальное единство мыслей, позиций большинства. По мнению западных ученых, политический консенсус выполняет в обществе две основные функции: поддерживает порядок и снижает возможность использования силы при решении вопросов, во-вторых, он существенно расширяет масштабы сотрудничества.

Политический консенсус выступает сложным феноменом, владеющим соответствующей структурой и многообразным содержанием. Известный американский политолог Дж. Сarti определил три уровня политического консенсуса: консенсус на уровне общества (основной консенсус); консенсус на уровне режима (процедурный консенсус); консенсус на уровне политики. Первый уровень фиксирует наличие или отсутствие общепринятой в обществе системы норм и ценностей. Второй определяет «правила игры», они обычно фиксируются в конституциях, законодательных документах. Третий уровень - процесс обсуждения и принятия политических решений.

Технологии достижения политического консенсуса являются достаточно сложными и зависят от многих факторов. Одним из наиболее важных аргументов, определяющих конфигурацию, характер формирования и реализацию управленческих решений в современном украинском обществе выступает его транзитивное, переходное состояние, смена моделей социального функционирования. Для такого этапа общественного развития характерно одновременное присутствие нескольких потенциальных векторов социальных изменений, балансирующих между тоталитаризмом и демократией. В контексте этого необходима смена самой модели социального управления. Надеемся, что результатом определенных изменений станет окончательное преодоление приоритета идеологических аргументов в системе управления и использование принципов социального менеджмента. Обозначенная метаморфоза выступает определяющим условием эффективного управления перманентными социальными конфликтами, что происходят во всех сферах общественной жизни.

Социально-политические конфликты в украинской макросреде впечатляют своей пестротой и многообразием. На первый взгляд их можно квалифицировать как государственные и региональные, традиционные и новые, актуальные и потенциальные и т.д. Не стоит думать, что способы управления и достижения консенсуса будут идентичными относительно всего спектра конфликтов. Это обозначает, что практика социального управления обостряет проблему поиска эффективных методик реагирования на перманентно возникающие конфликты и эти методики, скорее всего, существенно будут отличаться между собой.

#### **Результаты**

На наш взгляд, среди наиболее часто использованных управленческих методик реагирования на конфликтные ситуации украинской макросреды можно определить следующие:

- методики антикризисного управления, используемые в условиях эскалации конфликта;
- методики комплексного, структурного решения конфликтов и нейтрализация тех факторов, что провоцируют их появление и эскалацию;
- методики программно-целевого управления, что ориентируются на предупреждение, профилактику конфликтных ситуаций;
- методики обеспечения социального равновесия, которые удерживают латентный конфликт от перехода в фазу практического обострения;
- методики, использующие потенциал самоуправления (преимущественно в пределах локальных социальных систем).

Мы понимаем, что предложенный перечень не является полным в контексте социального управления и может быть существенно дополненным. Несмотря на отличия описанных выше методик, можно признать правильность следующего тезиса: социально-политическими конфликтами необходимо управлять таким образом, чтобы не только свести к минимуму потери, но и максимально увеличить общую выгоду для сторон, принимающих в нем участие.

#### **Литература**

1. Головаха Є.І. Суспільство, що трансформується. Досвід соціологічного моніторингу в Україні. – К., 1997. - 156 с.
2. Степаненкова В. М. Понятій соціального конфлікту в теорії Ральфа Дарендорфа // Социс. -1994.-№5. - с.141-146
3. Ручка А. А., Танчер В. В. Очерки истории социологической мысли.- К, 1992
4. Казимирчук В. П. Консенсус как форма разрешения политического конфликта // Социс.- 1994.- № 3.- с. 125
5. Глухова А. В. Политические конфликты: основания, типология, динамика (теоретико-методологический анализ). - М, 2000. - 280с.

## **Функциональный анализ конфликта в практике социальной работы**

**Попова Владлена Владимировна**

**К.ф.н., доцент**

**Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия**

**E-mail: mah\_mood@mail.ru**

Конфликтологический анализ проблематики социальной работы является актуальным и чрезвычайно важным. Специалист по социальной работе, в силу специфики своей деятельности по оказанию помощи клиенту, чаще всего выступает в роли участника или посредника. Клиент, обратившийся в социальную службу за помощью, наряду с проблемой материального, физического, духовного содержания имеет трудности конфликтного характера. Поэтому наряду с решением проблем социальный работник непосредственно или опосредованно разрешает конфликт.

Еще Л. Козер обосновал тезис о том, что конфликт не всегда дисфункционален по отношению к системе, в которой он возникает. По его мнению, конфликт выступает часто не только как неизбежность, но и как необходимость сохранения системы, структуры. Понятие социального конфликта играет важную роль в анализе социального действия и взаимодействия. Его функции, согласно современным исследованиям, имеют не только деструктивную, но и конструктивную составляющую.

Исходными положениями конфликтологической парадигмы выступает признание и обоснование значения социальных конфликтов в качестве повседневного и естественного явления общественной жизни, ее неотъемлемого атрибута. «Бесконфликтного» общественного бытия нет и быть не может, поскольку по своей сути оно представляет собой непрерывный процесс возникновения и разрешения разного рода противоборств личностей и социальных групп. Базовым для этой парадигмы выступает признание неустранимости конфликтности в обществе, выявление и подчеркивание конструктивной, позитивной роли конфликтов в общественном развитии. Однако подавление конфликта является не только аморальным, но и неэффективным способом отношения к конфликту. В той мере, в какой социальные конфликты пытаются подавить, возрастает их потенциальная злокачественность. Возрастание степени разрушительности конфликта вызывает еще более жесткие меры подавления.

Конструктивное управление социальными конфликтами является решающим средством уменьшения насильственности всех видов конфликтов. Конструктивно управляемые конфликты становятся сразу менее интенсивными, возникает возможность направить творческую силу конфликта на службу постепенному развитию социальных структур, дает возможность использовать конструктивные функции социального конфликта.

Рассмотрение конфликта и сотрудничества в качестве фаз одного процесса позволяет изменить взгляд на общественные и межличностные отношения, рассмотреть общество как добровольное объединение противоречащих друг другу интересов, элементов, групп. Выяснение сущности конфликта позволяет также говорить о том, что конфликт — это явление социальное, в нем действуют субъекты, одаренные сознанием, преследующие свои цели и интересы.

Таким образом, конфликт рассматривается как неотъемлемая часть социальной структуры, имеющая право на существование, подлежащая анализу и регулированию, фактически конституирующая по отношению к любой организованной структуре. Он выполняет стабилизирующую функцию, служит восстановлению единства, становится интегральной частью отношений.

Чем выше уровень дифференциации, тем выше значение для стабильного, но и динамичного развития социума согласованности действий его элементов. В то же время проявление и утверждение личности и обособленности субъектов предполагает наличие, выявление и разрешение противоречий между ними. Это является необходимой

предпосылкой структурализации, упорядочивания социальных отношений. Таким образом, можно вести речь о полисубъектности социума как источнике его имманентной конфликтности.

Конфликт выступает в качестве механизма приспособления к изменяющимся условиям. Жесткие системы, подавляя конфликт, препятствуют необходимым изменениям и тем самым усиливают опасность катастрофического взрыва. Гибкие структуры, безусловно, выигрывают от конфликтов, которые, модифицируя старые нормы и помогая созданию новых, обеспечивают преемственность в новой ситуации. В социальной структуре любого типа всегда имеется повод для конфликтной ситуации, поскольку время от времени в ней вспыхивает конкуренция отдельных индивидов или подгрупп по поводу дефицитных ресурсов, престижа и власти. Вместе с тем, социальные структуры отличаются друг от друга дозволенными способами выражения притязаний и уровнем терпимости в отношении конфликтных ситуаций.

Вопреки сложившемуся мнению, конфликты не всегда приносят негативную окраску в отношения, они часто способствуют созданию новых отношений, видов деятельности, позволяют внести инновационность в рутинные процессы оказания помощи.

Позитивные функции конфликта в социальной работе можно обозначить таким образом:

- Содействие снятию напряженности, агрессивности;
- Выявление возникающих противоречий в деятельности работников социальных служб, вызванных нерациональным подходом к решению проблем клиентов, недостатком профессионализма, бюрократическими проволочками и т.д.
- Содействие изменениям кадрового состава социальной службы с учетом мотивации, личностных качеств, мнения работников;
- Введение новых способов организации реабилитационных мероприятий с учетом пожеланий клиентов, улучшение системы обслуживания;
- Установление причин и поводов наиболее часто встречающихся конфликтных ситуаций с последующим их устранением.
- Формирование навыков регулирования конфликтных ситуаций и их профилактики.

К негативным функциям конфликта в социальной работе следует отнести:

- Нарушение сложившейся системы оказания помощи клиентам, снижение эффективности мероприятий;
- Высокую конфликтность в коллективе, ухудшение микроклимата в социальной службе;
- Снижение мотивации работников, фрустрацию, депрессию, высокую текучесть кадров, понижение самооценки;
- Распад сложившихся коммуникативных связей, структур взаимодействия.

Отметим, что негативные и позитивные функции конфликта, их роль в жизни людей, деятельности организаций во многом зависит от навыков конструктивного регулирования осознанных противоречий и проблем, чего можно добиться посредством целенаправленного обучения в тренинговом режиме специалистов и руководителей.

#### **Литература:**

1. Попова, В.В. Конфликтология в социальной работе: учеб. пособие. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2006.- 144 с.
2. Козер Л. Функции социального конфликта. Перевод с англ. О.А. Назаровой – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 208 с.

«Холодные» и «горячие» конфликты в поведенческой модели У.Марстона  
Шлинькова Анфиса Александровна  
студентка Пензенский государственный университет,  
Пенза, Россия

Вся история человеческой цивилизации насыщена разного рода конфликтами. Появление государственности можно рассматривать, как попытку людей создать универсальный механизм для предотвращения и разрешения конфликтов.

На протяжении многих веков ученые умы мира трудятся над тем, чтобы понять природу конфликта и предложить эффективное средство для выхода из них.

Среди психологов, изучавших поведение людей в конфликтных ситуациях, можно назвать Л.Козера (концепция позитивно-функционального конфликта), Р.Дарендорфа (конфликтная модель общества), К.Булдинга (общая теория конфликта), К.Томаса (опросник Томаса, сетка Томаса).

Немалый вклад в конфликтологию внес Мастенбрук. В своей книге «Управление конфликтными ситуациями и развитие организаций» он предложил разделять конфликты по уровням: на горизонтальные - «равный против равного» и вертикальные - «высший против низшего» и «высший против среднего и против низшего».

В нашей стране проблемы конфликтов в организациях стала популярной в последние годы. В 1997 году при Институте социологии РАН была организована Социологическая школа конфликтологии.

В последнее время многие социальные психологи определяют конфликт, как «систему отношений» и «процесс развития взаимодействий».

Существует множество классификаций конфликтов, среди которых можно выделить типологию Штайнера, который указал, что существуют «горячие» и «холодные» конфликты.

«Горячие» конфликты можно охарактеризовать как состояние возбужденности, гиперактивности участников, сами участники воодушевляются своими действиями. Конфликт имеет импульсивный характер.

«Холодные» конфликты характеризуются тем, что стороны не желают изменяться, т.к. они уже привыкли находиться в состоянии противоборства. «Холодные» конфликты ведут к нарастанию парализации внешней видимой активности. Трения и ненависть «проглатываются» и продолжают деструктивно действовать внутри самих людей. Отношения принимают саркастический и циничный характер, мотивам действий недостает благородства, этики, морали, люди замкнуты в себе.

«Холодные» конфликты преодолевают через «горячие». При этом на первый план выходит искусство морально поддерживать обе стороны.

Поведение людей в конфликтных ситуациях совершенно разнообразно. Некоторые особенности личности начинают преобладать, проявляются наиболее ярко.

История классификации людей на типы восходит еще к Гиппократу. Он выделил 4 различных типа поведения или темперамента: Охранники — те, кому необходимо принадлежать к какой-то группе; Ремесленники — те, кто склонен к свободе и разнообразию; Идеалисты - кто стремится к индивидуальности и значимости; Рационалисты - те, кто тяготеет к компетентности и знаниям.

Позже в 1921 году Карл Юнг говорил о классификации людей на 4 типа с ориентацией на 4 психологические функции: мышление, чувствование, эмоции и интуиция.

Развивая идеи Юнга, Уильям Марстон в 1928 году опубликовал труд «Эмоции нормальных людей», в которой выделил такие поведенческие факторы, определяющие тип личности: доминирование (D), влияние (I), постоянство (S) и соответствие или следование (C). Эта модель явилась первой версией профиля DISC.

Итак, поведение в конфликтных ситуациях людей с разными типами поведения.

Доминирование. Для таких людей характерно поведение по сценарию: «Пришел, увидел, победил».

Объединение нескольких человек подобного типа может привести к борьбе за лидерство.

Таких людей раздражает, когда в мелочах их планы зависят от коллег и партнеров. В конфликте они, как правило, используют волевое давление на оппонента, интенсивность которого возрастает по мере накала страстей; пытаются сломить оппонента, поставить на место.

Личности такого типа чаще будут вовлечены в «горячие» конфликты. При этом они напористы и их сложно сломать. Кроме этого по причине своего упрямства и веры в свою правоту могут участвовать и в «холодном» конфликте. Чаще всего выходят победителями, при значительном поражении оппонента.

Влияние. Люди этого типа жизнерадостны и любопытны, полны оптимизма, амбиций.

В конфликте часто теряют предмет обсуждения, перескакивают с одного предмета на другой без логической связи.

Люди этого типа, также как и типа доминирования, чаще будут участниками «горячего» конфликта. Потому, что экспрессивны, несдержанны. Но могут полатиться из-за этого. В «холодном» конфликте эти люди будут чувствовать себя еще более не уютно, чем в «горячем», т.к. не могут долгое время сдерживаться.

Постоянство. Для людей такого типа важны надежные и стабильные отношения. Они чаще всего имеют узкий круг близких людей.

Вообще они стараются избегать конфликтов, идут на компромиссы. Но, желая учесть мнение всех заинтересованных лиц, часто оказываются в эпицентре событий.

В «горячем» конфликте они опускают руки при определенном напоре оппонента и пускают все на самотек. В «холодном» - проявляют инертность поведения, замешательство. Их поведение в конфликте часто бывает примером того, что компромисс - это не способ решения конфликта, а лишь временная отсрочка.

Соответствие или следование. Для этих людей важен порядок в делах и голове, они все тщательно анализируют.

В конфликте они часто не видят реальной ситуации общения и своих оппонентов, т.к. не стремятся к личному контакту и даже могут производить впечатление холодного человека.

Люди этого типа в «горячем» конфликте могут быть замечены очень редко, т.к. замкнуты. При повышении напряженности, внутренней тревоги и опасений возможны вспышки гнева, упреков, нервозности. А в «холодном», за счет объективного рассмотрения ситуации, могут разложить все «по полочкам» и успешно выйти из него.

Нельзя рассматривать эти типы как единственно возможные. Существуют пограничные типы, которые сочетают в себе черты сразу нескольких типов.

Теории Штайнера и Марстона имеют большое значение для управления конфликтами в организации. Они помогут менеджеру по персоналу облегчить понимание поведения людей в конфликтных ситуациях, спрогнозировать дальнейшее развитие событий и найти наиболее оптимальные инструменты для разрешения конфликта.

#### Литература

1. Козырев Г.И. Основы конфликтологии: учебник. - М.:ИД «ФОРУМ»:ИНФРА-М, 2007.
2. Мосина Л. Управление гневом/ЛСадровый менеджмент, №4, 2007.
3. Пигин В. Компетентность менеджера в конфликте// Кадровый менеджмент, №4, 2007.
4. В каких случаях целесообразно лечение конфликтов?// <http://www.applant.ru/curation>
5. Муладжанова Т. Типы конфликтов//Кадровый вестник, №5, 2000.
6. О теории DISC // [http://www.imicor-varoslav.rii/matenalpv.aspx?control=controis/toois/outmaterial.ascx&MRID^D\]SC](http://www.imicor-varoslav.rii/matenalpv.aspx?control=controis/toois/outmaterial.ascx&MRID^D]SC)

