

Тагибова Асият Ахмедовна

аспирант кафедры социологии управления  
Московского государственного университета  
имени М.В. Ломоносова

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНФЛИКТ: СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И ХАРАКТЕРИСТИКА

### Аннотация:

*В статье рассмотрены сущность и структура социокультурного конфликта, предложена его характеристика. Показано, насколько различаются организационные и социокультурные конфликты, которые представляют собой несовместимость основополагающих интересов – культурных установок, ценностных смыслов, мировоззрения в целом. Выявлены субъектно-объектный и субъектно-субъектный характер конфликта и его динамика, включающая в себя такие стадии, как предконфликтная, интенсифицирующая, заключительная, постконфликтная. Проанализирована классификация типов стратегий/стилей поведения субъектов конфликта.*

### Ключевые слова:

*социокультурный конфликт, корпоративные взаимоотношения, межличностный конфликт, межгрупповой конфликт, субъекты конфликта, динамика конфликта, стадия конфликта, межличностные взаимодействия, стратегия, противоборство, конфронтация, сотрудничество.*

Tagibova Asiyat Akhmedovna

PhD student,  
Sociology of Management Department,  
Lomonosov Moscow State University

## SOCIOCULTURAL CONFLICT: ESSENCE, STRUCTURE AND CHARACTERISTICS

### Summary:

*The article considers the essence, the structure and the description of a sociocultural conflict. It is shown how big the difference between corporate conflicts and sociocultural ones is, the latter being an inconsistency of fundamental interests: cultural mind-sets, values, and worldviews in general. The author discusses subject-to-object and subject-to-subject nature of a conflict and its dynamics which includes the following stages: pre-conflict, confrontation, final and post-conflict. The strategy/type classification of conflict actors' behaviour is analysed.*

### Keywords:

*sociocultural conflict, corporate relations, interpersonal conflict, intergroup conflict, actors of conflict, dynamics of conflict, conflict stage, interpersonal interaction, strategy, confrontation, cooperation.*

Феномен социального конфликта представляет собой многомерный объект исследований в различных областях научного знания. В настоящее время существуют несколько десятков определений данного понятия, которые позиционируют конфликт как социальное столкновение антагонистических социальных групп. Обобщая выводы теоретико-методологических теорий и концепций, согласимся с мнением о том, что наиболее полным является определение социального конфликта (от лат. *conflictus* – ‘столкновение’) как наивысшей стадии развития противоречий в отношениях между людьми, социальными группами, общества в целом, которая характеризуется столкновением противоположно направленных интересов, целей, позиций субъектов взаимодействия [1].

Рассматривая конфликт как социокультурное явление в корпоративных взаимоотношениях, уточним данное определение, сузив рамки противоречий социокультурными интересами, потребностями, целями и позициями членов корпораций, которые, собственно, и выступают причиной антагонистических столкновений. Вместе с тем понятие социокультурного конфликта в корпорации интерпретируется более широко, нежели открытое столкновение нескольких членов / групп интересов.

Рассмотрение различий между корпоративной и организационной культурой необходимо для сущностного понимания конфликта в корпорации. В соответствии с данными различиями выделяются организационные и социокультурные конфликты. Если первые выступают как следствие не воспринимаемого работником организационного регламентирования его деятельности, то социокультурные конфликты представляют собой противоречия в сфере социально-культурных взаимодействий. Они имеют более глубокий характер и пронизывают все сферы взаимодействий членов корпорации. Причиной социокультурного конфликта является несовместимость основополагающих интересов – культурных установок, ценностных смыслов, мировоззрения в целом. Исходя из анализа генезиса корпорации, эти противоречия могут не перерасти в открытое столкновение – «революция менеджеров», «тихая революция knowledge-class», но в результате приводят к мощнейшим и радикальным трансформациям корпорации, кардинально изменяя ее сущность природу.

В природе социокультурных корпоративных конфликтов можно выделить субъект и объект конфликта. **Объектом** социокультурных конфликтов, как правило, выступает власть как *социальный* ресурс или идея/норма, ценность, принцип, правила поведения как ресурс *духовной* сферы. Исходя из многообразия объектов социокультурного конфликта выделяют: ценностные

конфликты, конфликты интересов, этические конфликты, статусно-ролевые конфликты, конфликты относительно жизненных установок, эмоционально-психологические конфликты и т. п. **Субъектом** социокультурных конфликтов выступает как отдельный индивид, который позиционирует себя как личность со своими личностными убеждениями, мировоззрением, ценностями, жизненными установками, так и социальная группа, также наделенная комплексом социокультурных установок и поведенческих стереотипов.

В зависимости от конкретной конфликтной ситуации конфликт может иметь **субъектно-объектный** или **субъектно-субъектный** характер. В первом случае конфликтные противоречия не только осознаются индивидами / группами интересов (субъектами), но и определяются ими как несовместимые. Соответственно, каждый из субъектов исключает цели и интересы другого субъекта (исключение обоюдного обладания, по К. Боулдингу) и стремится завладеть доминантной позицией (ресурсом, статусом и т. п.) [2]. Так, например, противоречия, возникшие в ходе «революции менеджеров» между собственниками и управляющими относительно scarcity power (дефицита власти), имели субъектно-объектный характер.

Во втором случае, говоря о мнимых (иллюзорных) противоречиях, конфликт приобретает форму реального только в восприятии субъекта. В реальной действительности для конфликта нет объективных причин. В этом случае конфликт имеет субъектно-субъектный характер. Подобный характер несет в себе и такая ситуация, когда конфликт / конфликтные противоречия существуют, но субъектами конфликта не воспринимаются как реальные или потенциальные.

Многообразие субъективных и объективных предпосылок конфликтных противоречий порождает многообразие классификаций видов конфликтов. В контексте данного исследования оптимальным является подход В.И. Сперанского, предложившего исходя из наличия многообразия субъектов социокультурного конфликта выделить следующие *разновидности конфликтов*: «личность – личность», «личность – группа», внутригрупповой конфликт, «группа – группа».

В зависимости от того, к какой разновидности относится конфликт, он принимает различные *модификации*, то есть *формы выражения*, которые напрямую зависят от уровня субъективности и *определяют динамику конфликта*. Так, например, в конфликте «личность – личность» преобладает психоэмоциональная составляющая, которая проявляется в таких формах/эмоциях, как тревога, напряженность, страх и т. п. Психоэмоциональные состояния личности переходят в состояние фрустрации (негативное психологическое состояние несоответствия желаемого и возможного). В этом состоянии, когда личность – субъект конфликта – осознает невозможность (реальную или предполагаемую) удовлетворить свои потребности, реализовать свои ценности, нормы, оценки, настроения и т. п., ее неудовлетворенность начинает выражаться в неадекватных действиях. Поведение субъекта конфликта, проявляющееся в очной или заочной форме межличностных взаимодействий, содержит мотивы соперничества, которые могут перейти в столкновения с целью победы и/или же поиска компромисса. В данном случае можно говорить о динамике межличностного конфликта (рис. 1).

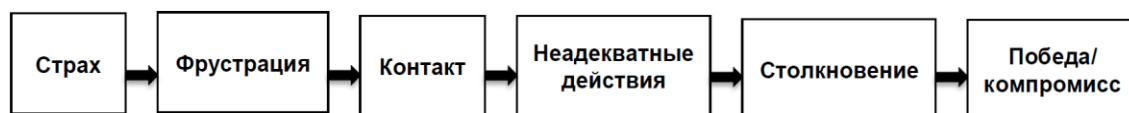


Рисунок 1 – Динамика межличностного конфликта

В рамках конфликта «личность – группа» и «группа – группа» изменяются сущностное содержание и, соответственно, динамичность конфликта. Динамика конфликта включает в себя основные стадии. Это: начальная/предконфликтная; конфликтная (интегрирующая непосредственно конфликт); заключительная (его разрешение); постконфликтная.

*Начальной (предконфликтной)* стадией конфликта являются конфликтные противоречия, которые возникают относительно объекта конфликта. На этой стадии конфликт имеет аморфные формы, еще не ясен объект конфликта и формируются его субъекты. В динамике конфликта основополагающим моментом является *стадия интеграции*, когда субъекты конфликта вынужденно или осознанно формируют групповую идентичность (принцип «свои – чужие») для организованного противостояния. Эта стадия наиболее интенсивна, так как по мере развития конфликта структурируются объект и субъект, обозначается степень консолидации участников конфликта, уровень их сплоченности вокруг оформившегося объекта/идеи конфликта.

*Интегрирующая* стадия конфликта также обусловлена интенсивностью процессов и отличается эмоциональностью содержательного концепта. На этой стадии с наибольшей очевидностью проявляются формы интеграции и конкурентности субъектов конфликта, начинают появляться латентные причины конфликтной ситуации и зарождаются предпосылки для разрешения конфликта – структурированные интересы, которые могут оформляться в организационные формы, получать материальное и идеологическое обеспечение.

*Заключительная* стадия – разрешение конфликта – зависит от степени погруженности конфликтной ситуации в формальную или неформальную структуру организации (рис. 2).



**Рисунок 2 – Динамика межгруппового конфликта**

Вместе с тем конфликт представляет собой более сложную и многогранную структуру, в которой выделенные субъекты конфликтов выступают только непосредственными участниками. В реальных конфликтах помимо противоборствующих сторон, совершающих активные действия, также имеются косвенные участники, которые открыто или скрыто задействованы или в самом конфликте, или в его разрешении. Эта категория также имеет свои характеристики (количественные и качественные) и оказывает большое влияние на динамику и степень остроты конфликта. Во многих случаях именно от нее может зависеть эффективность разрешения конфликтных противоречий.

*Постконфликтная* стадия предполагает два варианта «развития событий». В первом случае конфликт приводит к полной нормализации отношений и, как следствие, восстановлению социальной системы на качественно новом уровне. Во втором случае нормализация отношений между субъектами конфликта происходит не в полном объеме. Конфликт, внешне «погашенный», может приобрести латентную форму и войти в стадию эскалации, то есть постепенно прогрессирующего развития, ведущего к новым противоречиям и обострениям. В этом случае последующие противоречия и противоборства могут быть более интенсивного характера, чем предыдущий конфликт.

Модификации форм выражения конфликтов, определяющие его динамику, длительность, интенсивность, обуславливаются степенью напряженности, динамику которой можно выразить графически (рис. 3).

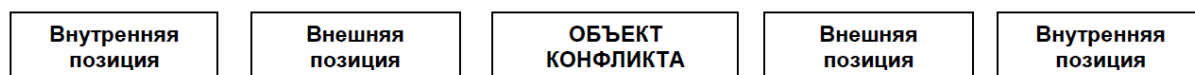


**Рисунок 3 – Динамика конфликтов как соотношение длительности и уровня напряженности**

Из представленного рисунка видно, насколько динамично протекает конфликт на разных стадиях его развития. Исходя из стадийности конфликта, можно выявить следующую закономерность: предконфликтная – нарастание напряженности; конфликтная – «пик» напряженности; разрешение конфликта – спад напряженности. Относительно постконфликтных стадий уровень напряженности зависит от варианта развития событий. В первом случае (полная нормализация отношений) кривая напряженности может быть продолжена, то есть конфликт разрешен и напряженность сведена к нулю (вариант А). Во втором случае (частичная нормализация отношений) кривая проходит по прямой (внешнее «погашение» конфликта), а затем по возрастающей – эскалация конфликта и рост напряженности (вариант Б).

В данном контексте интерес представляет поэтапный анализ конфликта, проведенный А.В. Дейнека [3] и позволяющий исследовать выделяемые автором стадии конфликта: накопление противоречий; понимание опасности, избегание; прохладность; претензии; обвинения; угрозы непосредственно в корпорациях или иных организациях и их структурных подразделениях.

Как видно из приведенных выше классификаций форм и этапов конфликтов, а также результатов поэтапного анализа динамики конфликтов, поле социокультурного конфликта в корпорации представляет собой плацдарм для различного рода взаимоотношений/противодействий, которые обусловлены дефицитом, стратегическими целями и психоэмоциональными факторами субъектов конфликта, могут принимать различные формы и представляют собой сложнейший социально-психологический процесс, структура которого определяется качественными и количественными характеристиками субъектов конфликтных ситуаций. Прежде всего имеем в виду такие качественные категории, как внешняя позиция (манера поведения, манера речи, мнения и т. п.) и внутренняя позиция (цели, интересы, мотивы) субъектов конфликта (рис. 4).



**Рисунок 4 – Структура конфликтной ситуации**

Как видно из рисунка 4, внешние позиции субъектов конфликта представляют собой явное проявление (находятся ближе к объекту конфликта), внутренние позиции имеют латентную/скрытую форму и могут не проявляться даже на самом напряженном этапе конфликта, но выступают решающим фактором/источником конфликтных противоречий.

В исследованиях социокультурных конфликтов в поле корпоративных взаимоотношений представляет интерес изучение стратегий поведения субъектов конфликта. Данный процесс является наиболее эффективным способом, позволяющим моделировать ход конфликта как самим участникам конфликта, так и «третьей стороне», заинтересованной в его эффективном разрешении. В этом случае мы говорим о системе управления корпорацией.

Классификация типов стратегий поведения субъектов конфликта, обуславливающих стили их поведения, была разработана в 1972 г. К.У. Томасом и Р.Х. Киллменом и получила название «двухмерной модели стратегий поведения личности в конфликтном взаимодействии» (в отечественной конфликтологии – «Сетка Томаса – Киллмена») (рис. 5, 5.1).

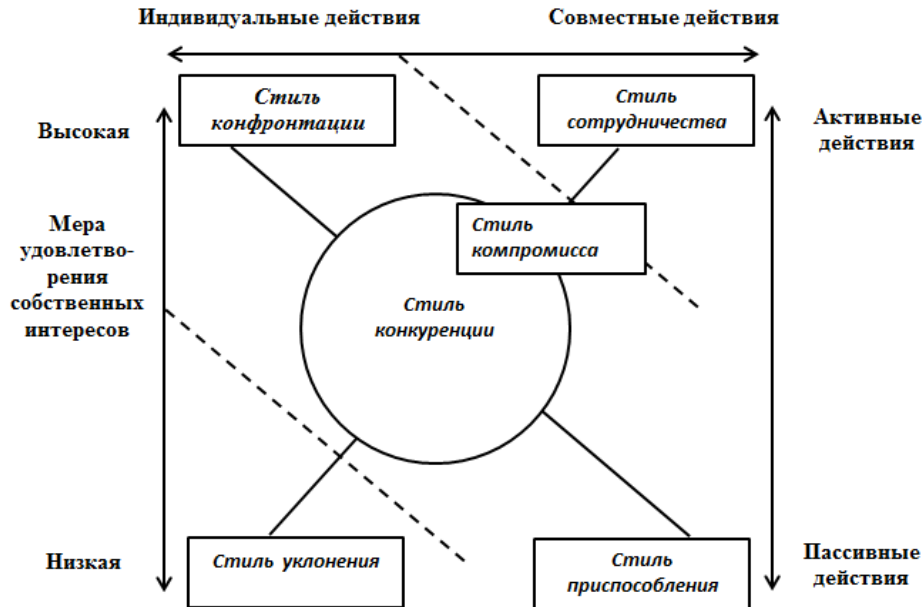


Рисунок 5 – Двухмерная модель стратегий поведения в конфликте (по Томасу – Киллмену)

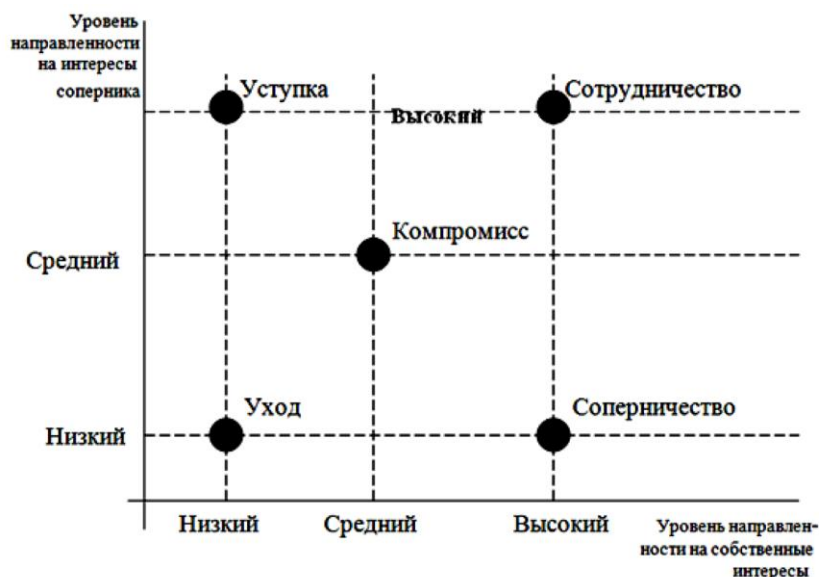


Рисунок 5.1 – Двухмерная модель стратегий поведения в конфликте (по Томасу – Киллмену)

Классификация Томаса – Киллмена основана на ориентации субъектов конфликта относительно своих интересов и интересов оппонентов и включает пять типов стратегий/стилей поведения субъектов конфликта (табл. 1).

**Таблица 1 – Классификация стратегий поведения субъектов конфликта Томаса – Киллмена**

Стратегия	Сущность	Основные действия субъектов	Положительные факторы	Негативные факторы
Приспособление, уступчивость	Субъект готов пренебречь своими потребностями, желаниями и интересами и пойти на уступки оппоненту, чтобы не допустить конфронтации	Постоянное соглашение с требованиями оппонента в угоду ему. Активная демонстрация пассивной позиции. Отсутствие претензии на победу и сопротивление. Лесть, потакание оппоненту	Если предмет конфликта не представляет особой важности, а главным является сохранение конструктивного взаимодействия, эта стратегия может стать самым эффективным способом разрешения конфликта	Заниженная самооценка субъектов конфликта
Уклонение, избегание	Субъект конфликта старается сделать все возможное, чтобы отложить конфликт и принятие важных решений на будущее. При такой стратегии субъект не только не отстаивает свои интересы, но и не проявляет внимания к интересам оппонента	Отказ от взаимодействия с оппонентом. Тактика демонстративного ухода. Отказ от применения силовых методов. Игнорирование любой информации от оппонента, отказ от сбора фактов. Отрицание важности и серьезности конфликта. Преднамеренное промедление в принятии решений. Страх сделать «ответный ход»	Может оказаться полезной в ситуации, когда суть конфликта не особо важна или когда отношения с оппонентом поддерживать не планируется	Если отношения с оппонентом важны, то уклонением от ответственности ситуацию не разрешить, иначе это грозит не только усугублением положения дел, но и ухудшением отношений и даже их окончательным разрывом
Противоборство, конфронтация	Удовлетворение собственных интересов в ущерб интересам противоположного субъекта	Жесткий контроль над действиями оппонента. Постоянное и преднамеренное давление на оппонента любыми способами. Применение обмана, хитростей для создания перевеса в свою сторону. Провокация оппонента на совершение ошибок и непродуманных шагов. Нежелание вступать в конструктивный диалог по причине самоуверенности	Жесткое и последовательное отстаивание своей позиции	Пренебрежение «человеческим фактором»
Сотрудничество	Разрешение конфликта таким образом, чтобы это было выгодно всем участникам. Причем здесь не просто учитывается позиция оппонента или оппонентов, но присутствует стремление к тому, чтобы их требования были максимально удовлетворены, как и свои собственные	Сбор информации об оппоненте, предмете конфликта и самом конфликте. Подсчет ресурсов всех участников взаимодействия с целью выработать альтернативные предложения. Открытое обсуждение конфликта, стремление его определить. Рассмотрение предложений оппонента	Понимание противоположной позиции, внимание к точке зрения оппонента и поиск устраивающего всех решения	–

### Продолжение таблицы1

Компромисс	Частичное удовлетворение интересов всех субъектов конфликтного взаимодействия	Ориентированность на равенство позиций. Предложение своих вариантов в ответ на варианты оппонента. Иногда использование хитрости или лести с целью вызова у оппонента благожелательного отношения. Стремление к поиску взаимовыгодного решения	Удовлетворение интересов всех субъектов конфликтного взаимодействия	В большинстве случаев данная стратегия должна рассматриваться только в качестве промежуточного этапа разрешения ситуации, предшествующего поиску наиболее оптимального решения, полностью устраивающего конфликтующие стороны
------------	---	---	---	---

Данная классификация позволяет проанализировать поведение оппонентов и выбрать соответствующие оптимальные стратегии и стили поведения. основополагающий фактор данной классификации – ориентация участников конфликта на свои интересы и интересы оппонента – позволяет выявить латентные источники и причины социального конфликта, которые лежат в плоскости *социокультурных* (например, неравенство статусных ролей субъектов конфликта, изменения в социокультурных основах жизни субъектов конфликта), *психологических* (удовлетворение/неудовлетворение потребностей субъектов конфликта, различие целей, интересов, тенденций развития субъектов – социальная депривация, своеобразный «обман ожиданий») и *психоэмоциональных* (несовпадение взглядов, оценок, точек зрения субъектов конфликта, то есть определенные субъективные настроения, вкусы, предубеждения, относящиеся к явлениям субъективного порядка и не поддающиеся «простому логическому объяснению») факторов, определяющих степень конфликтных взаимодействий.

Таким образом, спектр взаимодействий субъектов социального конфликта в корпорации характеризуется прежде всего социокультурными и психологическими установками, которые включают в себя как объективные, так и субъективные факторы, обуславливающие предпосылки конфликтов и играющие немаловажную, а во многих случаях и решающую роль в возникновении, развитии и формах разрешения конфликтных ситуаций.

#### Ссылки:

1. Потемкин М. Конфликтовать нельзя договориться [Электронный ресурс]. URL: <http://page.iar.ru/konfilktovat-nelzya-dogovoritsya/#more-3337> (дата обращения: 12.10.2016).
2. Boulding K. Conflict and Defence: A General Theory. New York, 1963.
3. Дейнека А.В. Управление персоналом : учебник. М., 2013. С. 186–199.

#### References:

- Boulding, K 1963, *Conflict and Defence: A General Theory*, New York.  
Deineka, A 2013, *Human Resource Management: textbook*, Moscow, pp. 186-199, (in Russian).  
Potemkin, M 2016, *Conflict can not agree*, viewed 08 October 2016, <<http://page.iar.ru/konfilktovat-nelzya-dogovoritsya/#more-3337>>, (in Russian).