

Тема 3. Функции и динамика конфликта

В представлениях многих людей конфликты ассоциируются с сугубо отрицательными явлениями: войнами и революциями, междоусобицами и скандалами. Поэтому, как правило, конфликт представляется как явление нежелательное и вредное. На самом же деле это не всегда так. Последствия конфликта могут быть как отрицательными, так и положительными.

1. Функции конфликта

Для объяснения функций социального конфликта следует обратиться, прежде всего, к самому понятию «функция». В общественных науках *функция* (от лат. *functio* – совершение, исполнение) – это роль, выполняемая определенным элементом социальной системы в ее организации как целого, в осуществлении целей и интересов социальных групп и классов. *Функция* – стандартизированное социальное действие, регулируемое определенными нормами и контролируемое социальными институтами.

В соответствии с этим *под функцией конфликта понимается та роль, которую выполняет конфликт по отношению к обществу и его различным структурным образованиям: социальным группам, организациям и индивидам.*

Различают явные и латентные (скрытые) функции конфликта.

1. Явные функции конфликта характеризуются тем, что его последствия совпадают с целями, которые провозглашали и преследовали оппоненты конфликта. Например, нейтрализация агрессивно настроенных болельщиков сотрудниками ОВД.

2. Скрытые (латентные) функции конфликта – такие, когда его последствия обнаруживаются лишь с течением времени и которые в определенной степени отличаются от намерений, ранее провозглашенных участниками конфликта. Латентные функции могут выражаться также в том, что его последствия вообще могут оказаться неожиданными и не отвечающими целям участников конфликта. Так, никто из участников Чеченского конфликта не предполагал, что в ходе его будут уничтожены установки по переработке нефти, которых в республике было большое количество, и в результате возникнет опасность экологической катастрофы не только в Чечне, но и за ее пределами.

С точки зрения функций, конфликт – достаточно *противоречивое* явление. Вступая в противоборство, люди могут добиться реализации поставленных целей. Но часто трудно предугадать даже не очень отдаленные последствия, которые за этим последуют. При этом последствия могут носить как положительный, так и отрицательный характер для участников конфликта. Работник, который вступил в конфликтные отношения с администрацией, может добиться своей ближайшей цели, например, выплаты компенсации за вынужденный прогул. Но, через какое-то время за этим

может последовать увольнение его с работы под каким-либо благовидным предложением. Для уволенного сотрудника это, скорее всего, будет латентная функция конфликта и при этом отрицательная. Но вслед за этим он может устроиться и на более привлекательное, чем прежде, место работы. И тогда это будет положительная латентная функция конфликта. В таком случае часто говорят «не было бы счастья, да несчастье помогло».

Таким образом, и явные и латентные функции конфликта могут быть как отрицательными, так и положительными, то есть они могут иметь *двойственный* характер.

Если функция конфликта положительная для его участников, говорят о *функциональном* конфликте, в противном случае это *дисфункциональный* конфликт, результаты которого являются негативными для его участников и, на которые они не рассчитывали.

Оценка функций конфликта в качестве положительной или отрицательной всегда носит *конкретный* характер. С точки зрения одного субъекта конфликта, он может рассматриваться как положительный, с точки зрения другого – как отрицательный. Другими словами, существует *субъектная относительность* в оценке характера функции конфликта. Кроме того, один и тот же конфликт в разных отношениях и в разное время может оцениваться с различных или даже противоположных позиций. Это свидетельствует об *относительном* характере функций конфликта. Так, Октябрьская социалистическая революция так же, как и победа в начале 90–х годов сил, которые выступали под лозунгом реформ, у нас в стране рассматривались по-разному в разное время и различными социальными слоями.

Все это свидетельствует о том, что *конфликт – это функционально противоречивое явление*, а соотношение его положительных и отрицательных функций всегда должно рассматриваться конкретно.

Если же иметь в виду *объективные критерии* оценки функций конфликта, то в общем плане социальный конфликт носит функциональный характер в том случае, если он способствует развитию более широкой социальной системы. Для внутриличностного конфликта – это будет личность, для межличностного – группа и т.д. Однако, следует иметь в виду и цену конфликта. Так, организация, которая реализует свои цели за счет непомерной интенсификации труда и здоровья людей; армия, которая побеждает за счет больших потерь и т.д. – это примеры, свидетельствующие, что победа в конфликте может быть и пирровой. Таким образом, и в этом случае мы сталкиваемся с функциональной противоречивостью конфликта – не все, что идет на пользу развития более широкой социальной системы, является функциональным для составляющих ее элементов.

Однако, несмотря на всю относительность оценок функций конфликта, по своему смыслу, значению и роли их можно разделить на две группы:

- 1) *конструктивные (положительные)* функции конфликта;
- 2) *деструктивные (отрицательные)* функции конфликта.

Конструктивные функции конфликта

Все функции конфликта в целях удобства изложения, можно разделить на:

1) *общие* функции конфликта – имеют место на различных уровнях социальной системы;

2) функции конфликта на *личностном* уровне, которые касаются влияния конфликта непосредственного на личность.

Общие конструктивные функции конфликта

1. Конфликт является *способом обнаружения и фиксации противоречий* и проблем в обществе, организации, группе. Кроме того, конфликт свидетельствует о том, что эти противоречия достигли уже большой зрелости и необходимо принимать неотложные меры по их устранению. Таким образом, всякий конфликт выполняет *информационную* функцию, дает дополнительные импульсы к осознанию своих и чужих интересов в противоборстве.

2. Конфликт является *формой разрешения противоречий*. Его развитие способствует устранению тех недостатков и просчетов в социальной организации, которые привели к конфликту.

3. Конфликт способствует *снятию социальной напряженности* и ликвидации стрессовой ситуации, помогает «выпустить пар», разрядить обстановку.

4. Конфликт выполняет *интегративную, объединительную функцию*. Перед лицом внешней угрозы группа использует все свои ресурсы для сплочения и противоборства с внешним врагом. Кроме того, сама задача решения возникших проблем объединяет людей. В поисках выхода из конфликта вырабатываются взаимопонимание и чувство причастности к решению общей задачи.

5. Разрешение конфликта приводит к *стабилизации социальной системы*, ибо при этом ликвидируются источники неудовлетворенности. Стороны конфликта, наученные «горьким опытом», в будущем будут больше расположены к сотрудничеству, нежели к конфликту. Помимо этого, разрешение конфликта может предотвратить более серьезные конфликты, которые могли бы иметь место, если бы данный конфликт не случился.

6. Конфликт *интенсифицирует и стимулирует групповое творчество*, способствует *мобилизации энергии* для решения стоящих перед субъектами задач. В процессе поиска путей разрешения конфликта происходит активизация анализа трудных ситуаций, разрабатываются новые подходы, идеи, инновационные технологии и т.д.

7. Конфликт может служить *средством выяснения соотношения сил* социальных групп или общностей и тем самым может предостеречь от последующих более разрушительных конфликтов.

8. Конфликт может служить средством для *возникновения новых норм общения* между людьми или помочь наполнить новым содержанием старые

нормы.

Конструктивные функции конфликта на личностном уровне

1. *Познавательная функция.* В трудных критических ситуациях проявляется подлинный характер, ценности и мотивы поведения людей; не случайно говорят «друг познается в беде». С познавательной функцией связана и возможность диагностики силы противника.

2. *Самопознание и адекватная самооценка личности.* В конфликте более детально можно оценить свои силы и способности, и выявить новые, ранее неизвестные стороны характера. Он может также закалить характер, способствовать появлению его новых качеств, таких, как чувство гордости, достоинства и т.п.

3. *Условие для избавления от нежелательных свойств характера,* например, чувства неполноценности, покорности, раболепия и т.п.

4. *Социализация человека, развитие его как личности.* В конфликте индивид за сравнительно небольшой отрезок времени может получить столько жизненного опыта, сколько он, возможно, не получит никогда вне конфликта.

5. *Адаптация человека в группе.* В конфликте люди в наибольшей степени раскрываются и можно с уверенностью сказать, кто есть кто. И тогда человек или принимается членами группы, или отвергается. В последнем случае, конечно, никакой адаптации не происходит.

6. *Конфликт как инструмент снятия психической напряженности* в группе, если конфликт разрешается положительно для человека. В противном случае эта внутренняя напряженность может даже усилиться.

7. *Конфликт как средство удовлетворения не только первичных, но и вторичных потребностей, способ ее самореализации и самоутверждения.* Неслучайно А. С. Пушкин писал о том, что «есть упоение в бою».

Деструктивные функции конфликта

Общие деструктивные функции конфликта

1. *Функция насилия* при его разрешении, в результате могут быть большие человеческие жертвы и материальные потери.

2. *Дестабилизация и дезорганизация общества, социальной группы, человека.*

3. *Замедление темпов социального, экономического, политического и духовного развития общества.* Конфликт может вызвать стагнацию и кризис общественного развития, возникновение диктаторских и тоталитарных режимов.

4. *Дезинтеграция общества,* разрушение социальных коммуникаций и социокультурное отчуждение людей внутри общественной системы.

5. *Нарастание в обществе настроений пессимизма и упадка нравов.*

6. *Запуск новых, более деструктивных конфликтов.*

7. *Снижение уровня организации системы,* снижению дисциплины и эффективности деятельности.

Деструктивные функции конфликта на личностном уровне.

1. *Негативное воздействие на социально-психологический климат в группе.* Появление таких негативных чувств и психических состояний, как подавленность, пессимизм и тревога.

2. *Разочарование в своих возможностях и способностях.*

3. *Потеря внутренней мотивации, разрушение имеющихся ценностных ориентаций* и образцов поведения.

4. *Отрицательная оценка человеком своих партнеров по совместной деятельности, разочарование в своих коллегах и недавних друзьях.*

5. *Включение защитных механизмов, демонстрация негативных для общения видов поведения* таких, как:

- апатия, отсутствие интереса, обособление человека в группе;
- критиканство, демонстрация превосходства перед членами группы;
- жесткий формализм – установление жестких норм и принципов поведения в группе, слежение за другими;
- превращение дела в шутку. Этот принцип во многом противоположен предыдущему;
- разговоры на посторонние темы вместо делового обсуждения проблем;
- постоянный поиск виноватых, самобичевание или обвинение во всех бедах членов коллектива.

Таковы основные последствия конфликта, которые между собой взаимосвязаны и носят конкретный и относительный характер. Здесь уместно вспомнить известное положение: абстрактной истины нет, истина всегда конкретна. Победа одного чаще всего означает поражение другого.

2. Динамика конфликта

Общество, как и отдельный человек, находится в постоянном развитии. Одним из способов этого развития является конфликт, представляющий собой *процесс*, состоящий из определенных этапов. *Динамика конфликта* – это и есть процесс его изменения.

Всякий конфликт в собственном смысле слова может быть представлен *тремя* этапами:

- 1) *начало,*
- 2) *развитие,*
- 3) *завершение.*

К собственно конфликту примыкают еще два периода: 1) предконфликтный и 2) послеконфликтный.

Таким образом, общая схема динамики конфликта складывается из следующих периодов:

- 1) предконфликтный (латентный) период включает этапы: возникновение объективной проблемной ситуации;
 - осознание объективной проблемной ситуации субъектами взаимодействия;

- попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами;
 - возникновение предконфликтной ситуации;
- 2) открытый конфликт (собственно конфликт):
- инцидент (начало конфликта),
 - эскалация (развитие) конфликта,
 - сбалансированное противодействие,
 - завершение конфликта;
- 3) послеконфликтный период включают частичную нормализацию, а затем и полную нормализацию отношений.

Предконфликтная ситуация

Предконфликтная ситуация – это *возможность*, а не действительность конфликта, который вызревает постепенно, по мере развития и обострения противоречий, его вызывающих. *Эти* противоречия и факты, приводящие к противоборству, вначале не обнаруживаются ясно и отчетливо, они скрыты за множеством случайных и второстепенных явлений. Это период накопления факторов и процессов, которые могут привести к конфликту. Поэтому довольно часто и вполне справедливо его называют *латентным периодом* конфликта, *предконфликтным периодом* или *инкубационным состоянием* конфликта.

В предконфликтной ситуации будущие оппоненты конфликта еще не осознают в полной мере последствий уже наметившихся в действительности различий и даже противоречий интересов.

Так, например, оптимизация штата в ОВД объективно уже связана с теми противоречиями интересов, которые возникнут в связи с необходимостью увольнения части сотрудников. Но пока конфликта еще нет и его угроза может и не осознаваться будущими оппонентами противоборства за сохранение штатных единиц.

Предконфликтная ситуация характеризуется, таким образом, тем, что она создает реальную *возможность* конфликта. Но она может быть разрешена и «мирным», бесконфликтным путем, если условия, породившие ее, исчезнут сами по себе или будут «сняты» в результате осознания ситуации в качестве предконфликтной. Бесконфликтно можно решить проблемную ситуацию с сокращением штата. Для этого сотрудникам следует заранее объяснить, как будет решена проблема, кто и какую компенсацию получит, кто будет направлен на переподготовку, кто переведен в другой орган и т.д.

Осознание объективной проблемной ситуации субъектами взаимодействия

При этом следует иметь в виду, что само осознание причин потенциального конфликта в предконфликтной ситуации может быть как адекватным (правильным), так и неадекватным. В последнем случае конфликт не может быть устранен окончательно, ибо истинные причины

конфликта рано или поздно дадут о себе знать, а задержка с разрешением конфликта может только усилить его остроту. Действительно, если, например, девиантное поведение нового сотрудника в организации вызывает на первых порах недоумение, то оно может быть объяснимо другими членами организации незнанием традиций и норм коллектива. И они могут определенное время надеяться, что поведение новичка в скором времени будет отвечать общепринятым нормам. Но, если на самом деле это поведение вызвано эгоистическими интересами человека, не совместимыми с интересами других членов организации, то рано или поздно предконфликтная ситуация перерастает в конфликт.

Неадекватное осознание проблемной ситуации может иметь *двоякого рода последствия*. 1) Оно может способствовать *сдерживанию*, затягиванию возникновения открытого конфликта. Это происходит, когда опасность проблемной ситуации недооценивается или преуменьшается. 2) Оно может способствовать *форсированию* наступления явного конфликта, его искусственному подталкиванию. Это случается при преувеличении опасности противоречий на стадии предконфликтной ситуации. Так, «слепая любовь» не замечает недостатков в предмете своей любви, а «слепая ревность», напротив, драматизирует самые незначительные недостатки.

Различные оппоненты потенциального конфликта могут быть *заинтересованы* в неадекватной оценке и неадекватном восприятии опасности противоречий и факторов, возникших в предконфликтной ситуации, и сознательно вводить в заблуждение других участников будущего конфликта. Цели этой дезинформации и дезориентации противника потенциального конфликта в оценке опасности предконфликтной ситуации могут быть также двойственными. Они могут быть направлены либо на *сдерживание* будущего противоборства, либо на провоцирование одного из оппонентов конфликта к *форсированию* противоборства. В первом случае опасность противоречий предконфликтной ситуации сознательно преуменьшается, во втором – преувеличивается. Но в любом случае сознательная ложная оценка предконфликтной ситуации используется одной из сторон в своих интересах.

Таким образом, адекватное и своевременное осознание и оценка предконфликтной ситуации является важнейшим условием наиболее оптимального разрешения предконфликтной ситуации и эффективным способом предотвращения возможного конфликта.

Правильное осмысление противоречий на этой стадии позволяет предпринять меры по их урегулированию еще до начала открытого конфликта.

Попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами.

Общая логика разрешения проблемной ситуации участниками должна включать следующие действия:

- 1) переговоры и договоренности относительно степени опасности

предконфликтной ситуации и возможности возникновения конфликта в будущем;

2) сбор возможно более полной информации о сути и причинах создавшейся предконфликтной ситуации. Главная задача на этой стадии – выявление реальных интересов и целей сторон, которые могут привести их к конфликту;

3) выяснение степени вероятности и возможности бесконфликтного и безболезненного разрешения обнаруженных проблем;

4) разработку конкретных задач и действий по конструктивному разрешению предконфликтной ситуации, то есть решение имеющихся проблем, не доводя дела до конфликта.

Предупредить конфликт на предконфликтной стадии гораздо легче и более эффективно, нежели в последующем. Легче затушить небольшие язычки пламени, чем справиться с бушующим пожаром. Хотя часто вся трудность как раз и заключается в том, чтобы обнаружить эти язычки пламени. Кто бы мог еще в начале нового тысячелетия представить, что уже через несколько лет в Украине будет идти настоящая длительная война с применением новейших видов оружия и тысячами жертв!

Открытый конфликт

Если намечающиеся на предконфликтной стадии противоречия интересов разрешить не удастся, рано или поздно предконфликтная ситуация переходит в *открытый конфликт*. Наличие противоборства становится очевидным всем. Противоречие интересов достигает такой степени зрелости, что их уже невозможно не замечать или скрывать. Они становятся фактором, мешающим нормальному взаимодействию, стороны которого превращаются с этих пор в открытых оппонентов, противостоящих друг другу. Каждая сторона начинает открыто защищать свои собственные интересы.

На этой стадии развития конфликта его оппоненты начинают апеллировать к третьей стороне, обращаться в юридические органы для защиты или утверждения своих интересов. Каждый из субъектов противоборства старается привлечь на свою сторону как можно больше союзников и средств давления, в том числе материальные, финансовые, политические, информационные, административные. В ход пускаются даже «грязные» средства, способы и технологии давления на оппонента, который с этого времени считается не иначе как «врагом».

Достаточно вспомнить предвыборную президентскую кампанию в Украине 2019 г. и противоборство различных СМИ, которые выливали на кандидатов ушаты грязи в зависимости от того, чьи интересы выражало то или иное средство массовой информации.

На стадии открытого конфликта становится также очевидным, что ни одна из сторон не хочет идти на уступки или компромисс, напротив, доминирует установка на противоборство, на утверждение собственных интересов. При этом на объективные противоречия в группах часто

накладываются межличностные трения и различия, усугубляющие ситуацию.

Такова общая характеристика второго этапа развития конфликта. Однако и внутри этого – открытого периода можно выделить свои внутренние этапы, характеризующиеся различной степенью напряженности, которые в конфликтологии обозначаются как: 1) инцидент, 2) эскалация и 3) завершение конфликта.

Инцидент – переход конфликта из латентного состояния в открытое противоборство. Инцидент (от лат. incidens – случай, случающийся) – это тот случай, который инициирует открытое противоборство сторон. Инцидент – первое столкновение сторон, проба сил, попытка с помощью давления решить проблему в свою пользу. Если задействованных одной из сторон ресурсов достаточно для перевеса соотношения сил в свою пользу, то инцидентом конфликт может и ограничиться. Часто конфликт развивается дальше как череда конфликтных событий, инцидентов. Взаимные конфликтные действия способны видоизменять, усложнять первоначальную структуру конфликта, привнося новые стимулы для дальнейших действий.

Инцидент конфликта следует отличать от его повода. *Повод* – конкретное событие, которое служит толчком, предметом к началу конфликтных действий. При этом оно может возникнуть случайно, а может и специально придумываться. Но, повод еще не есть конфликт. В отличие от этого инцидент – это уже конфликт, его начало.

Например, убийство наследника австро-венгерского престола Франца Фердинанда и его жены, осуществленное 28 июня 1914 г. (по новому стилю) в городе Сараево, было использовано Австро-Венгрией как *повод* для развязывания Первой мировой войны. Уже 15 июля 1914 г. Австро-Венгрия под прямым давлением Германии объявила войну Сербии. А прямое вторжение Германии 1 сентября 1939 г. в Польшу – это уже не повод, а *инцидент*, свидетельствующий о начале Второй мировой войны.

Инцидент обнажает позиции сторон и делает *явным* деление на «своих» и «чужих», друзей и врагов, союзников и противников. После инцидента становится ясным «кто есть кто», ибо маски уже сброшены. Однако реальные силы оппонентов еще до конца не известны и неясно, как далеко в противоборстве может пойти каждый участник конфликта. И эта неопределенность истинных сил и ресурсов (материальных, физических, финансовых, психических, информационных и т.д.) противника является весьма важным фактором сдерживания развития конфликта на его начальной стадии. Вместе с тем эта неопределенность способствует и дальнейшему развитию конфликта. Поскольку ясно, что если бы обе стороны имели четкое представление о потенциале противника, его ресурсах, то многие конфликты были бы прекращены с самого начала. Более слабая сторона не стала бы во многих случаях усугублять бесполезное противоборство, а сильная сторона, недолго думая, подавила бы противника своей мощью. В обоих случаях инцидент был бы достаточно быстро исчерпан.

Таким образом, инцидент часто создает амбивалентную ситуацию в

установках и действиях оппонентов конфликта. С одной стороны, хочется быстрее «ввязаться в драку» и победить, а с другой – трудно входить в воду «не зная броду».

Поэтому важными элементами развития конфликта на этой стадии являются: «разведка», сбор информации об истинных возможностях и намерениях оппонентов, поиск союзников и привлечение на свою сторону дополнительных сил. Поскольку в инциденте противоборство носит локальный характер, весь потенциал участников конфликта еще не демонстрируется. Хотя все силы уже начинают приводиться в боевое состояние.

Однако даже после инцидента сохраняется возможность решить конфликт мирным путем, посредством переговоров достичь *компромисса* между субъектами конфликта. И эту возможность следует использовать в полной мере.

Если после инцидента найти компромисс и предотвратить дальнейшее развитие конфликта не удалось, то за первым инцидентом следуют второй, третий и т. д. Конфликт вступает в следующий этап – происходит его *эскалация (нарастание)*.

Эскалация конфликта – это ключевая, самая напряженная его стадия, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве.

Вопрос стоит только так: «кто кого», ибо это уже не локальный бой, а полномасштабная битва. Происходит мобилизация всех ресурсов: материальных, политических, финансовых, информационных, физических, психических и других.

На этой стадии становятся затруднительными какие-либо переговоры или иные мирные способы разрешения конфликта. Эмоции часто начинают заглушать разум, логика уступает чувствам. Главная задача состоит в том, чтобы любой ценой нанести как можно больший вред противнику. Поэтому на этой стадии могут теряться первоначальная причина и основная цель конфликта и на первое место выдвигаться новые причины и новые цели. В процессе этой стадии конфликта возможно и изменение ценностных ориентаций, в частности, ценности-средства и ценности-цели могут меняться местами. Развитие конфликта приобретает неуправляемый характер.

Среди основных моментов, характеризующих этап эскалации конфликта, можно выделить в первую очередь следующие:

- 1) создание образа врага;
- 2) демонстрацию силы и угрозу ее применения;
- 3) применение насилия;
- 4) тенденцию к расширению и углублению конфликта.

Остановимся на этих характеристиках более подробно.

1. Создание образа врага. Это один из важнейших моментов этапа развития конфликта. Он начинает формироваться еще на его ранней стадии и окончательно складывается в период эскалации. На важную роль и

необходимость создания образа врага обращал внимание Г. Зиммель. Он отмечал, что *существование неких врагов в качестве обязательного элемента необходимо для поддержания эффективного единства членов группы и для осознания ими этого единства как одного из своих жизненных интересов, может даже считаться проявлением политической мудрости для некоторых групп*¹.

Действительно, внутреннее единство группы будет укрепляться, если на идеологическом уровне создан и постоянно поддерживается образ врага, с которым нужно вести борьбу и против которого следует объединяться. Образ врага создает дополнительные социально-психологические и идеологические факторы для сплоченности группы, организации или общества. В этом случае их члены осознают, что они борются не только за свои собственные интересы, а за «правое дело», за страну, народ, великую цель, являющуюся стержнем объединения группы. При наличии образа врага предмет противостояния приобретает объективный характер. А это, по замечанию Зиммеля, способствует тому, что борьба приобретает более острый характер.

Таким образом, в межгрупповом конфликте его участники для поддержания и укрепления сплоченности группы стремятся к идеологическому и социально-психологическому оформлению образа врага. Этот враг в действительности может быть как реальным, так и мнимым, то есть он может быть придуман или искусственно сформирован для укрепления единства группы или общества. Образ врага может создаваться также для решения *внутригрупповых* противоречий и проблем. В этом случае его создание связано с поиском «козла отпущения» для оправдания провалов и ошибок в коллективе, во внутренней политике, в экономике и т.д. Известно, сколько «врагов народа» было разоблачено и уничтожено в 30-е годы и позже в нашей стране.

А. Г. Здравомыслов отмечал, что увязывание образа врага с созданием идеологического оформления конфликта *«для каждого из его участников выступает в виде определенной суммы критериев, разделяющих весь социальный мир на своих и чужих, на тех, кто либо поддерживает, либо не поддерживает именно эту сторону. Силы нейтральные, настроенные примиренчески, воспринимаются при этом как союзники противоположной стороны»*².

Таким образом, вступает в действие девиз «кто не с нами, тот против нас». И его применение всегда ожесточает борьбу. Не случайно он наиболее часто используется, когда развитие конфликта достигает своего пика. После того как образ врага создан, логика и психология борьбы с ним становятся предельно ясными и четкими: «если враг не сдастся, его уничтожают».

¹ *Simmel G. Conflict and the Web of Group Affiliation. – Glencoe: Free Press, 1956.– P. 98.*

² *Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С. 97 – 98.*

эффективным средством не только на самом высшем этапе развития конфликта – *эскалации*. Это средство часто принимается и на более ранних стадиях, когда становится уже ясно, что конфликт неизбежен. В этом случае оно используется для обработки общественного мнения, для того, чтобы показать и объяснить, кто «плохой», а кто «хороший». После этого гораздо легче развязать полномасштабный конфликт, что особенно важно, если речь идет о насилии, военных действиях.

2. Демонстрация силы и угроза ее применения. Это следующий важный элемент и характеристика эскалации конфликта. Одна из сторон или оба оппонента конфликта в целях устрашения противника постоянно пытаются показать, что мощь и ресурсы одной стороны превосходят другую сторону. При этом каждый надеется, что такая его позиция приведет к капитуляции противника. Однако, как правило, «бряцание оружием» приводит к тому, что противник мобилизует собственные ресурсы, что ведет к дальнейшей эскалации конфликта. В психологическом плане демонстрация силы или угроза применения связана с нагнетанием эмоциональной напряженности, вражды и ненависти к противнику.

Часто этот прием реализуется через объявления различного рода *ультиматумов* другой стороне, причем как во внутригрупповом, так и в межгрупповом конфликте. Понятно, что к ультиматуму может прибегать только та сторона, которая в каком-либо отношении сильнее. Поэтому обычно объявление ультиматума – это удел сильных. Хотя не всегда речь идет о физической или вообще материальной силе. Объявление голодовки в знак протеста против бесправия властей или администрации предприятия – это тоже ультиматум. И в этом случае и власть, и администрация часто идут на уступки перед лицом угрозы смерти человека и перед лицом угрозы обнаружить свою собственную жестокость и античеловечность.

Естественной реакцией на демонстрацию силы и угрозу ее применения является *попытка защититься*. Но, как известно, лучший способ защиты – *нападение*. И это действительно так, если мощь и ресурсы угрожающего противника намного не превышают или вообще не превосходят силу того, кому угрожают. Поэтому угроза силой чаще всего провоцирует насилие и дальнейшую эскалацию конфликта.

3. Применение насилия – еще одна существенная характеристика этапа эскалации конфликта. Насилие выступает наиболее жестким способом подчинения одних другими. Это самый последний аргумент в споре и его применение свидетельствует о том, что наступила предельная стадия в эскалации конфликта, высшая фаза его развития.

Речь идет не только о физическом насилии. Имеются в виду самые различные его виды: экономическое, политическое, моральное, психологическое и др. Если начальник в ответ на справедливую критику принуждает подчиненного уволиться «по собственному желанию», это тоже насилие. Если в средствах массовой информации изо дня в день пропагандируются разврат, убийства, жестокость – это тоже насилие над

человеком, над его духовным миром, это духовное насилие, которое, однако, не менее одиозно, нежели физическое, хотя и более завуалировано.

И с этим связан еще один момент в понятии насилия. Оно может быть не только явным и прямым, проявляющимся в открытой форме – убийство, нанесение физического или материального ущерба, хищение собственности и т.д. Насилие может выступать в замаскированной форме, когда создаются определенные условия, ограничивающие права людей или создающие препятствия для утверждения их законных интересов. Эта форма получила название *структурного насилия*. Невыплата зарплаты в срок, невозможность пойти в отпуск хотя бы раз в год, отсутствие возможности опубликовать в центральной газете критическую заметку на государственного чиновника – все это примеры структурного насилия.

Насилие как высшая стадия эскалации конфликта проявляется не только в различных формах, но и видах. Оно может охватывать самые различные сферы человеческой деятельности и уровни организации социальной системы (индивида, группу, общность, общество).

Одним из наиболее распространенных видов насилия сегодня является *домашнее (семейное) насилие*. Это и наиболее циничный и скрытый от посторонних взглядов вид насилия. Как свидетельствуют последние исследования ООН и многих общественных инициативных организаций, разные виды насилия по отношению в первую очередь к женщинам и детям существуют практически во всех странах мира и во всех слоях общества. Насилие в семье имеет самые разнообразные проявления и формы. Оно не ограничивается только побоями. Широко распространено насилие экономическое, сексуальное и психологическое. При всей своей циничности проблема домашнего насилия во все странах характеризуется тем, что оно не только носит скрытый характер, но и продолжается нередко в течение многих лет.

4. Тенденция к расширению и углублению конфликта – еще один этап эскалации конфликта. Конфликт не существует в постоянных рамках и в одном состоянии. Начавшись в одном месте, он начинает «расползаться», охватывать новые сферы, территории, социальные уровни и даже страны. Возникнув, например, как сугубо производственный деловой конфликт между двумя членами организации, он в дальнейшем может охватывать социально-психологическую и идеологическую сферу, с межличностного уровня перейти на межгрупповой уровень и т.д.

Первая мировая война, начавшись как война между двумя коалициями держав (германо-австрийский блок и Антанта), переросла в войну, в которую было вовлечено 38 государств. Во Второй мировой войне участвовало 72 государства, хотя начиналась она также как война между двумя коалициями держав, объединяющих всего несколько стран. Другой пример. Спор между продавцом на базаре и покупателем может начаться из-за того, что они не сошлись в цене. Но затем они могут уже обвинять друг друга во все смертных грехах и к тому же в него могут ввязаться и окружающие. Так что,

со временем это уже не спор между продавцом и покупателем, а противостояние двух лагерей кричащих и перебивающих друг друга людей, готовых в любой момент, вступить в схватку за правое дело и высокие идеалы, отстаивая свои политические пристрастия и симпатии к тому или иному лидеру или партии.

Завершение конфликта

Это последний этап открытого периода конфликта. Он означает любое его окончание и может выражаться в коренной перемене ценностей субъектами противоборства, появлении реальных условий его прекращения или сил, способных это сделать. Часто завершение конфликта характеризуется тем, что обе стороны осознали безрезультатность продолжения конфликта и вообще, что «так больше жить нельзя». Хотя завершение конфликта, вообще говоря, может быть связано и с уничтожением одного или даже обоих его субъектов.

На этой стадии возможны следующие *ситуации*, которые побуждают обе стороны или одну из них к прекращению конфликта:

- явное ослабление одной или обеих сторон, или исчерпание их ресурсов, не позволяющее вести дальнейшее противоборство;
- очевидная бесперспективность продолжения конфликта и ее осознание его участниками. Эта ситуация связана с убеждением, что дальнейшая борьба не дает преимуществ ни одной из сторон;
- обнаружившееся преобладающее превосходство одной из сторон и ее способность подавить оппонента или навязать ему свою волю;
- появление в конфликте третьей стороны, стремящейся прекратить противоборство.

В данных ситуациях применяются следующие *способы завершения* конфликта:

- 1) устранение (уничтожение) оппонента или обоих оппонентов противоборства;
 - 2) устранение (уничтожение) объекта конфликта;
 - 3) изменение позиций обеих или одной из сторон;
 - 4) участие в конфликте новой силы, способной завершить его путем принуждения;
 - 5) обращение субъектов конфликта к арбитру и завершение его при посредстве третейского судьи;
- б) переговоры.

По своему характеру завершение конфликта может быть:

- 1) с точки зрения реализации целей противоборства:
 - победным,
 - компромиссным,
 - пораженческим;
- 2) с точки зрения формы разрешения конфликта:
 - мирным,
 - насильственным;

3) с точки зрения функций конфликта:

- конструктивным,
- деструктивным;

4) с точки зрения эффективности и полноты разрешения:

- полностью и коренным образом завершенным,
- отложенным на какое-либо (или неопределенное) время.

Следует отметить, что понятия «завершение конфликта» и «разрешение конфликта» не тождественны. *Разрешение конфликта* есть частный случай, одна из форм завершения конфликта, и выражается в *позитивном, конструктивном* решении проблемы основными участниками конфликта или третьей стороной. Также формами завершения конфликта могут быть:

- затухание (угасание) конфликта,
- устранение конфликта,
- перерастание конфликта в другой конфликт.

Послеконфликтный период характеризуется ликвидацией основных видов напряженности, отношения между сторонами окончательно нормализуются и начинают преобладать сотрудничество и доверие.

Однако не всегда завершение конфликта приводит к миру и согласию. Случается и так, что окончание одного (первичного) конфликта может дать толчок другим, *производным* конфликтам, причем совершенно в других сферах жизнедеятельности людей. Так, завершение конфликта в экономической сфере может дать импульс для его возникновения в политической области; после решения политической проблемы может наступить период идеологического противостояния и т.д.

За завершением конфликта может следовать *постконфликтный синдром*, выражающийся в напряженных взаимоотношениях бывших оппонентов конфликта. А при обострении противоречий между ними он может стать источником следующего конфликта, причем с другим объектом, на новом уровне и с новым составом участников.

Способы регулирования и конструктивного завершения конфликта

Современная конфликтология выработала способы регулирования и конструктивного завершения конфликтов. Основной способ, который приводит не только к надежному устранению противоборства, но и установлению сотрудничества в послеконфликтной стадии – это *совместная деятельность людей, направленная на достижение общей цели*. Там, где есть общие интересы, общие цели и задачи деятельности, там различия и даже противоречия отступают на задний план, устанавливаются дружеские отношения и благоприятный психологический климат.

Экспериментальное подтверждение этого положения в нашей стране было получено в 30-х годах в беспримерном опыте А.С. Макаренко (1888–1939). Он показал, что совместная деятельность людей, имеющих общие задачи, преобразует группу подростков с внутренне конфликтными отношениями в единый коллектив лучше всякого кнута и пряника.

Среди западных исследователей следует отметить прежде всего эксперименты М. Шерифа с коллегами, проведенные в конце 40-х – начале 50-х годов¹. Их цель состояла в изучении формирования групповых норм и динамики конфликта – его возникновения, развития и разрешения. В качестве испытуемых выступали мальчики 9 – 12 лет, подбираемые таким образом, что все они были ранее не знакомы между собой, имели примерно равное социальное положение и психическое здоровье. Мальчикам было сказано, что в лагерях, где они будут жить, изучаются формы организации работы. При этом сами лагеря были расположены вдали от населенных пунктов, что позволяло экспериментаторам контролировать социальное взаимодействие. Общее исследование включало два эксперимента.

В первом эксперименте были созданы две группы – «Бульдоги» и «Красные дьяволы», между которыми искусственно создавалась обстановка напряженности. Так, судья в соревнованиях между двумя группами специально завышал результаты группы «Бульдоги». Очень скоро атмосфера спортивной борьбы сменилась атмосферой вражды и озлобленности. А когда на вечере (в честь якобы примирения) «Красным дьяволам» дали угощение лучше, чем «Бульдогам», конфликт достиг высшей точки развития.

После этого экспериментаторы не вмешивались в отношения между группами, но враждебность между ними сохранилась, хотя для эмоциональной разрядки мальчикам разрешили проявлять свою агрессивность – бросаться хлебом, обзывать друг друга и т.д. Этот факт позволил экспериментаторам сделать вывод, что даже после того как реальная причина конфликта устранена, межгрупповой конфликт *продолжает сохраняться*. Враждебные отношения не исчезают сами по себе, даже, несмотря на то, что эмоциям был дан выход.

Через пять лет был проведен следующий эксперимент, но с другими группами. Также как и в первом эксперименте, между группами искусственно насаждалась враждебность. Попытка снять ее путем межгрупповых контактов даже в благоприятной обстановке оказалась безуспешной. Более того, враждебность усилилась. Затем были организованы мероприятия, требующие *объединенных усилий* обеих групп: поиск причин «поломки» водопровода, сбор денег на просмотр интересного кинофильма, ночной подъем и поход для буксировки якобы сломавшегося грузовика. В результате *совместной деятельности*, сотрудничества различия между «мы» и «они» стали стираться, и была ликвидирована враждебность между группами.

Этот и другие эксперименты впервые позволили сделать вывод, что организация совместной деятельности наиболее эффективный способ

¹См.: Sherif M., Harvev D., While B. Experimental study of positive and negative intergroup attitudes between experimentally produced groups: robbers cave study. – Norman, 1954.

напряжения в групповых взаимоотношениях.

В отечественной науке большое внимание деятельностному подходу к психологии коллектива как особой социальной группе уделял А.В. Петровский. В его работах был, в частности, сделан вывод о *детерминирующей роли предметной деятельности* по утверждению коллективистских отношений в группе.

Выводы

1. Динамика конфликта представляет собой ход развития, его изменение под воздействием внутренних механизмов конфликта, а также внешних факторов и условий. В динамике конфликта выделяют ряд периодов и этапов. Латентный период (предконфликт) включает: возникновение объективной проблемной ситуации, осознание ее субъектами взаимодействия, попытки сторон разрешить ситуацию неконфликтными способами и возникновение предконфликтной ситуации. Открытый период, который часто называют собственно конфликтом, включает: инцидент, эскалацию конфликта, сбалансированное противодействие и завершение конфликта. Иногда выделяют послеконфликтный период, который состоит из двух этапов: частичной и полной нормализации отношений.

2. Часто в конфликте происходит быстрое обострение борьбы, что свидетельствует об эскалации конфликта. Признаки эскалации: сужение когнитивной сферы, возникновение образа врага, рост эмоционального напряжения, переход к личным выпадам, рост иерархического ранга нарушаемых и защищаемых интересов и их поляризация, применение насилия, потеря первоначального объекта разногласия, расширение границ конфликта.

3. Существуют различия в длительности конфликтов в зависимости от того, какие стороны в нем участвуют. В экстремальных условиях конфликты развиваются в заметно «ускоренном» темпе. Итоги конфликта зависят от его длительности. В длительных конфликтах уменьшается деловая и увеличивается эмоционально-личностная основа конфликта. Особенностью криминальных конфликтов является их быстрая эскалация, завершающаяся применением насилия. Частота конфликтов зависит от циклических изменений характера совместной деятельности в течение года.