## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО КОНФЛИКТА

Социология социального конфликта - новое для отечественной социологии направление. Прежде всего потому, что раньше до предела идеологизированная отечественная наука исповедовала теорию неантагонистического, бесконфликтного развития, социально-политического единства общества. Разумеется, социальные конфликты вплоть до вооруженных восстаний имели место, но информация о них тщательно скрывалась, а их лидеры проходили по ведомству политической полиции. Например, события в Новочеркасске в 1962 г.

С начала 90-х гг. забастовки, голодовки, волнения, межнациональные столкновения и даже вооруженные восстания стали для нашего общества обычным явлением, и для их осмысления приходится обращаться к западным авторам, где социология социального конфликта - давнее и относительно развитое научное направление.

Традиции изучения социальных конфликтов восходят к таким именам, как К. Маркс, Ф. Энгельс, Г. Зиммель, М. Вебер. Понятие "социальный конфликт" введено в научный оборот, Г. Зиммелем , немецким философом и социологом, который именно так назвал свою работу, изданную в первой четверти ХХ в.

Основные понятия, используемые западными социологами для обозначения социального конфликта, - "индустриальный конфликт", "социальная напряженность", "управление конфликтом", "забастовка", русский синоним - "стачка".

Методологической основой для объяснения социального конфликта является несколько научных парадигм.

Социально-биологическая парадигма, исходящая из того, что конфликт и борьба свойственны всему живому. Сторонники этого направления опираются на учение, Ч. Дарвина о естественном отборе и выводят из него идею естественной агрессивности человека и отдельных групп, которая и находит свое выражение в социальных конфликтах.

При этом выделяют следующие виды агрессивности:

территориальная агрессия (например, группы подростков, казанские моталки);

агрессия доминирования;

сексуальная агрессия и т.п.

Аналоги в живой природе - охотничий район хищника, утверждение сильнейшей особи в иерархии стаи приматов и т.п.

Социально-психологическая парадигма объясняет социальные конфликты социально-психологическими мотивами, посредством теории напряженности.

Типичные черты урбанизированного общества: перенаселенность, скученность, социальная несправедливость, неравенство, нестабильность, сложность социальных организаций - ведут к возникновению социально-психологического напряжения у многих людей. Постепенно накапливаясь, оно выливается в групповые взрывы агрессии. Особенно характерно для межнациональных конфликтов.

Представители марксистского подхода считают, что социальные конфликты воспроизводятся определенной социальной структурой общества. Существование различных классов, их неравное положение - основа перманентного социального конфликта, проявляющегося в различных формах борьбы. Следуя этой логике, необходимо создать бесклассовое общество. Значит, само развитие общества осуществляется через конфликты, которые становятся "повивальной бабкой истории". К. Маркс, В. Ленин, , Мао Цзэдун , Г. Маркузе - соавторы этой точки зрения.

Диалектическая теория конфликта восходит к работам, Г. Гегеля, Г. Зиммеля. Социальный конфликт функционален для любой общественной системы, он - продукт ее функционирования. В противовес теории насилия здесь конфликт представляется созидательным.

Г. Зиммель считал, что конфликт очищает, он присущ всем уровням социальной системы и не может считаться отклонением. Исход социальных конфликтов - растущая гармония в обществе. Любой социальный конфликт высвечивает проблемы, показывает пути их решения, создает условия для изменений, является тем парником, где они вырастают.

Конфликты самого различного уровня повышают энергию социальных групп, усиливают мотивацию, установки на разрешение причин конфликта, сплоченность социальных групп, коллективов, делают жизнь более интересной, интригующей. И, наконец, конфликты повышают качество принимаемых решений, потому что при разногласиях, острых конфликтных отношениях решения продумываются более тщательно.

Особое место среди методологических подходов к разрешению социальных конфликтов занимают взгляды Л. Толстого с его теорией ненасильственных действий и совпадающие с ними воззрения индийского общественного деятеля, М. Ганди. Основная идея Ганди - переориентация фокуса борьбы от личностей к принципам.

Он предложил десять основных принципов ведения борьбы или разрешения социального конфликта, которые заключаются в следующем:

Не избегай конфронтации.

Будь открыт к общению.

Находи решение и быстро двигайся к нему.

Относись к своему оппоненту, противнику как потенциальному союзнику.

Не сжигай мосты.

Выбирай тактику, соответствующую целям.

Будь гибок.

Умей выигрывать время.

Принимай взвешенные решения.

Будь дисциплинированным.

Знай, когда надо остановиться.

Еще раз подчеркнем, что в нашем прошлом насквозь идеологизированном обществе к конфликтам обращались лишь тогда, когда это требовалось вождям. Например, тезис, И. Сталина об обострении классовой борьбы, теория пролетарской культурной революции, Мао были использованы для устранения политических противников, для развязывания массовых репрессий. Поэтому у нас пока нет и надежного научного обоснования путей управления, урегулирования теперь уже достаточно массовых социальных конфликтов. Социальный конфликт, регулируемый законом, - одно из преимуществ демократического устройства общества.

В социологическом исследовании социального конфликта можно выделить следующие сферы:

Межличностные конфликты в процессе совместной деятельности. Их источник - неадекватная самооценка личности и межличностных отношений.

Трудовые конфликты. Они могут быть межличностными, групповыми, организационными. Базируются трудовые конфликты на противоположности интересов и целей, связанных с профессиональной деятельностью. Трудовые конфликты либо содействуют сохранению существующей социально-экономической системы, либо способствуют ее разрушению.

Конфликты среди разных социальных слоев. Они связаны с нарастающей социальной дифференциацией общества, социальным неравенством.

Межнациональные конфликты. Вызваны причинами, связанными с социально-экономическим развитием, уровнем жизни в разных регионах России, особенностями политической обстановки в них.

## 1. Типология социальных конфликтов

Социальный конфликт можно определить как силовое динамическое воздействие, осуществляемое двумя или большим числом индивидов (или социальных групп), на основе действительного или ошибочного несовпадения интересов, нехватки ресурсов. Возникший конфликт трудно остановить. Это объясняется тем, что конфликт имеет кумулятивную природу, то есть каждое агрессивное действие приводит к ответному действию, причем часто более сильному, чем первоначальное. Конфликт обостряется и захватывает все больше людей. Можно привести пример острого конфликта между азербайджанцами и армянами, отношения между которыми в силу целого ряда исторических причин были натянутыми. Народные депутаты Нагорно-Карабахской автономной области приняли на своем заседании декларацию о суверенитете. В ответ - резня армянского населения в Сумгаите, война в Нагорном Карабахе, сотни тысяч беженцев и, наконец, положение "ни войны, ни мира".

Теперь следует разобраться в некоторых составляющих социального конфликта, которые выделил С. Фролов. Любое вмешательство, создающее преграду в удовлетворении потребностей индивида или социальной группы, можно назвать блокадой. При появлении блокады от человека или социальной группы требуются переоценка ситуации, отказ от желаемой потребности или постановка новой цели, принятие нового плана действий. Ситуация блокирования - это всегда некоторое первоначальное замешательство различной степени интенсивности (от легкого недоумения до шока), а затем побуждение к новым действиям, поиск обходных путей. Встреча человека или социальной группы с непреодолимым затруднением в удовлетворении желаемой потребности вызывает kфрустрацию.

Реакция на фрустрацию может развиваться по двум вариантам: отступление от намеченных целей или агрессия. Агрессивное поведение может быть направлено на другого человека, группу людей. С этого момента, собственно, и начинается социальный конфликт.

Однако далеко не всякое состояние фрустрации и вызванное им эмоциональное напряжение приводят к социальному конфликту. Эмоциональное напряжение, связанное с неудовлетворенными потребностями, должно перейти некую границу, за которой агрессия выступает в форме направленного социального действия. Эта граница определяется состоянием общественного страха, авторитетом властных структур, культурными нормами, действием социальных институтов. Если в обществе или социальной группе происходят процессы дезорганизации, снижаются авторитет и эффективность действий социальных институтов, то участники социального конфликта легко переходят грань, отделяющую их от самого конфликта. Можно выделить простые и сложные формы социального конфликта.

## Простые формы социального конфликта

Бойкот - полный или частичный отказ от действий, которые служат интересам конкурирующих или противоборствующих групп. Выделяют политический, экономический бойкоты. Саботаж - форма борьбы, связанная с сознательными, чаще всего скрытными действиями с целью нанесения ущерба интересам противоборствующей стороне.

Травля (преследование) - форма борьбы, применяемая с целью ослабить или скомпрометировать противника. В этой форме реализуется имеющийся перевес над противоборствующей стороной.

Словесная агрессия - выдвижение обвинений, оскорблений, распространение дезинформации с целью дискредитации противника в глазах общественного мнения. Часто эта форма конфликта реализуется через "грязную" пропаганду.

Физическая агрессия - нападения, драки, убийства, террористические акты, вооруженная борьба.

## Сложные формы социального конфликта

Сложные формы проявления социального конфликта, как правило, представляют собой переплетение нескольких простых форм.

Общественный протест - любые публичные действия, выражающие неодобрение. Может проявляться в форме массового гражданского неповиновения, митингов, демонстраций, общенациональных забастовок.

Бунт - массовые стихийные выступления, как правило, агрессивные и относительно кратковременные.

Социальная революция, гражданская война - форма социального конфликта, направленная на коренное изменение общественно-политического порядка.

Для понимания социального конфликта важно иметь представление о причинах и формах выражения социальной напряженности в обществе, социальной группе. kСоциальная напряженность - индикатор социального кризиса, нарастающего конфликта.

Можно выделить следующие признаки социальной напряженности:

распространение недовольства в самых широких слоях населения сложившимся положением дел;

утрата доверия к властям, руководителям;

пессимистические оценки будущего;

неуверенность в завтрашнем дне.

Возникает атмосфера психического беспокойства, эмоционального возбуждения. Такие настроения проявляются в некоторых массовых действиях: ажиотажный спрос, скупка товаров, миграция, активизация деятельности общественных движений и политических партий и некоторых других.

Таким образом, социальная напряженность - это психологическое состояние значительных социальных групп, своего рода групповые эмоции. В основе напряженности лежит неудовлетворенность людей своим положением.

Но, с другой стороны, социальная напряженность может поддерживать и высокий тонус в обществе, подвигает некоторые социальные группы к активным действиям, к поискам решений сложных проблем. В этом плане социальную напряженность можно сравнить с натяжением струн на музыкальном инструменте. Не натянешь - нет музыки, перетянешь - лопнут.

Существует множество различных типологий социальных конфликтов.

Если опираться на выводы Г. Зиммеля и Л. Козера, все конфликты можно поделить на реалистические (порождаются объективными обстоятельствами) и нереалистические (характеризуются преобладанием эмоций).

А. Рапопорт, утверждая, что невозможно все конфликты подогнать под одну схему, выделяет три основных вида конфликта: война ("схватка"), споры ("дебаты") и игры.

Все конфликты могут быть подразделены на конструктивные (функциональные) и деструктивные (дисфункциональные), на позитивные и негативные, антагонические и компромиссные.

Те или иные типы и виды конфликтов по-разному проявляются в различных обществах.

## 2. Забастовка как форма социального конфликта

Мы рассмотрим наиболее распространенную форму социального конфликта - забастовку в трудовом коллективе. Например, в первом квартале 1994 г. количество забастовок в России по сравнению с тем же периодом 1993 г. увеличилось в 10,3 раза. Все чаще в ходе забастовок выдвигались не только экономические, но и политические требования.

Забастовка - это коллективный и полный отказ от работы группы людей с целью давления на администрацию предприятия, органы власти. Забастовка - всегда протест низов, даже в том случае, если она спровоцирована действиями политических или хозяйственных руководителей.

Классификация забастовок:

официальные и неофициальные (неофициальными являются те, о которых умалчивают, не включают в статистику - по некоторым оценкам их до 90 процентов);

законные и незаконные. Известно, что в ряде отраслей экономики и управления любые забастовки запрещены законом.

Символические забастовки носят краткосрочный характер и используются для своего рода проверки готовности коллектива, социальной группы к решительным действиям. Это в какой-то степени демонстрация решимости идти на серьезное обострение отношений.

При частичных забастовках бастует какая-то часть коллектива, связанная единой технологической цепочкой. Например, шахта добывает уголь, но не отгружает его потребителям.

Пульсирующая забастовка - когда останавливают работы поочередно коллективы, связанные общей технологической цепочкой. Своеобразной формой забастовки может быть снижение темпов работы, работа строго по правилам, невыход на работу, забастовка через увольнение, оккупационная забастовка, забастовка наоборот.

По масштабу забастовки можно классифицировать как:

одиночные, когда объявляет забастовку один производственный коллектив;

отраслевые;

общенациональные.

## 3. Фазы и стадии социального конфликта

Конечно, все социальные конфликты нельзя подогнать под единую универсальную схему. Есть конфликты типа схватки, где можно рассчитывать только на победу, конфликты типа дебатов, где возможны споры, маневры, обе стороны могут рассчитывать на компромисс. Есть конфликты типа игры, где стороны действуют в рамках одних правил и т.д.

После типологии социальных конфликтов следует рассмотреть стадии, фазы конфликта, что дает основу для поиска способов регулирования.

Зарождение конфликта - латентная стадия, часто даже незаметная для внешнего наблюдателя. Действия развиваются на социально-психологическом уровне - разговоры на кухне, в курилках, раздевалках. Развитие этой фазы можно отслеживать по некоторым косвенным признакам (рост числа увольнений, прогулов).

Ни один социальный конфликт не возникает мгновенно. Социальное напряжение, эмоциональное раздражение накапливаются в течение какого-то времени, и предконфликтная стадия может быть растянутой.

Характерной особенностью социального конфликта является наличие объекта конфликта, обладание которым связано с фрустрацией субъектов, втягиваемых в социальный конфликт.

Предконфликтная стадия - это период, когда конфликтующие стороны оценивают свои ресурсные возможности. К таким ресурсам относятся материальные ценности, с помощью которых можно воздействовать на противоположную сторону; информация; власть; связи; союзники, на поддержку которых можно рассчитывать.

Первоначально участники конфликта ищут пути достижения целей без воздействия на соперничающую сторону. Когда такие попытки оказываются тщетными, индивид, коллектив, социальная группа определяют объект, мешающий достижению целей, степень его вины, степень возможного противодействия. Этот момент в предконфликтной стадии называется идентификацией.

Бывают ситуации, когда причина фрустрации скрыта и ее трудно идентифицировать. Тогда возможен выбор объекта для социального конфликта, который не имеет отношения к блокированию потребности, то есть происходит ложная идентификация. Иногда ложная идентификация создается искусственно с целью отвлечения внимания от истинного источника фрустрации, социального напряжения. В сложнейшем переплетении социальной жизни опытные политики довольно часто выпускают пар социального напряжения, создавая ложные объекты фрустрации. Например, руководитель предприятия, не умея разумно распорядиться финансовыми ресурсами, объясняет невыплату заработной платы действиями центрального правительства.

Предконфликтная стадия характеризуется также выработкой каждой из конфликтующих сторон сценария или даже нескольких сценариев своих действий, выбором способов воздействия на противоборствующую сторону. Предконфликтная стадия представляет научный и практический интерес для управленцев, социологов, поскольку при правильном выборе стратегии, способов воздействия на участников можно тушить возникающие конфликты или, наоборот, их раздувать, используя определенные политические или иные цели.

Инициирующей является стадия, на которой происходит событие, играющее роль спускового крючка. Оно заставляет стороны начать действовать открыто и активно. Это могут быть словесные прения, митинги, депутации, голодовки, пикеты, экономические санкции и даже физическое воздействие и т.п. Иногда действия участников конфликта могут носить и скрытый характер, когда соперники пытаются обмануть, запугать друг друга.

По своему содержанию социальные конфликты делятся на рациональные и эмоциональные, хотя на практике трудно отделить одно от другого. Когда конфликт протекает в рациональной форме, то его участники не переходят на личностный уровень, не стремятся формировать в своем сознании образ врага. Уважение к сопернику, признание за ним права на долю истины, умение войти в его положение - характерные признаки рациональных по своему характеру конфликтов.

Однако чаще всего в ходе конфликтных взаимодействий агрессия его участников переносится с причины конфликта на личности, формируется неприязнь и даже ненависть к соперникам. Так, во время межнациональных конфликтов создается образ чужой нации, как правило, некультурной, жестокой, обладающей всеми мыслимыми пороками, причем этот образ распространяется на всю нацию без исключения.

Развитие эмоциональных конфликтов непредсказуемо, и в большинстве случаев они трудно управляемы, поэтому желание некоторых руководителей в своих целях искусственно вызывать конфликт для разрешения конфликтной ситуации грозит серьезными последствиями, так как конфликт можно контролировать до определенного предела.

Пиковая стадия - критическая точка конфликта, этап, когда взаимодействия между конфликтующими сторонами достигают максимальной остроты и силы. Важно уметь определить прохождение этой точки, так как после этого ситуация в наибольшей степени поддается управлению. И в то же время вмешательство в конфликт на пиковой точке бесполезно и даже опасно.

После прохождения критической точки возможно несколько сценариев развития конфликта:

разрушение ядра забастовки и переход к угасанию конфликта, но возможны формирование нового ядра и новая эскалация;

достижение компромисса как результат переговоров;

эскалирующий вариант превращения забастовки в трагическую, тупиковую по своему содержанию, когда требуется поиск альтернатив, новых позиций конфликтующих сторон. В ином варианте - голодовки, погромы, действия боевиков, разрушение оборудования.

Угасание конфликта связано либо с исчерпанием ресурсов одной из сторон, либо с достижением соглашения. Если конфликт - силовое взаимодействие, то участие в конфликте требует наличия некоторой силы, способа воздействия на соперника, противоборствующую сторону.

Под силой понимается потенциал социальной группы, которая своим действием или угрозой действия может заставить другую социальную группу уступить, удовлетворить требования.

Среди основных источников такой силы можно выделить:

формальную власть;

контроль над дефицитными ресурсами (финансы, контроль над информацией, процессами принятия решений, контроль над технологией). Положение авиадиспетчеров в гражданской авиации, шахтеров, энергетиков в зимний отопительный период и т.п.

Потенциал отдельной социальной группы складывается из личностного, социального потенциала, финансовых ресурсов, экономического потенциала, технологического потенциала, ресурсов времени и некоторых других факторов.

К внешним ресурсам конфликтующих сторон можно отнести: природную среду (позиции теплоэнергетиков на Крайнем Севере), связи со средствами массовой информации, политические (суд, правоохранительные органы), возможные союзники и т.п. Естественно, что внешние ресурсы могут работать на одну из сторон конфликта, и тогда она получает преимущество.

Конечно, каждой из сторон конфликта двигают определенные социальные интересы, которые выражаются в целях, потребностях, политике. Интересы могут быть действительными, реальными и неадекватными - завышенными, гипотетическими (надуманными), транслированными, то есть не являющимися интересами данной группы, а представляющими интересы других социальных групп.

Интересы социальной группы выражаются во время конфликта в определенных требованиях. Это могут быть требования о выплате задолженности по зарплате или ее повышении, споры о границах ответственности, вопросы занятости и перемещений по работе, акции в поддержку других коллективов или социальных групп. Кроме того, конфликтная ситуация вбирает в себя всю совокупность условий и причин, предшествующих ему. В конфликте разряжаются накопившиеся в социальной организации противоречия, они сравнимы с разрядом молнии, который вбирает в себя всю накопленную энергию.

## 4. Пути и способы регулирования социальных конфликтов

Пути и способы регулирования социальных конфликтов зависят от особенностей их возникновения и протекания., П. Сорокин справедливо указывал на связь конфликта с удовлетворением потребностей людей. По его мнению, источник конфликтов лежит в подавлении базовых потребностей людей, без которых они не могут существовать. Прежде всего, потребность в пище, одежде, жилище, самосохранении, самовыражении. При этом важны не только сами эти потребности, но и средства их удовлетворения, доступ к соответствующим видам деятельности, который обусловлен социальной организацией общества.

В этой связи определение путей регулирования конфликтов должно основываться на знании приоритетных потребностей, интересов и целей людей в те или иные периоды развития общества.

Наилучший способ регулирования социального конфликта - его предупреждение, умение действовать превентивно. Надо знать и уметь наблюдать за такими явлениями, которые можно было бы назвать индикаторами конфликта. Среди них: неповиновение, напряженность, недовольство сотрудников, снижение основных показателей производственной деятельности, увеличение числа жалоб, невыходов на работу, нарушений дисциплины, увольнений.

В производственном коллективе можно внедрять специальные механизмы отслеживания таких социальных индикаторов. Например, в Японии для этой цели используют кружки качества, службы внимания, рабочего настроения, телефон доверия и даже резиновый манекен администратора.

В условиях нарастания социальной напряженности знание ее индикаторов позволяет умело не давать повода для инцидента, с которого начинается конфликт. В качестве инцидента могут выступать такие обстоятельства, как резкое изменение внешней ситуации, провоцирующие действия одной из конфликтующих сторон, возникновение спорных ситуаций. Чаще всего в качестве инцидента выступают непродуманные действия администрации, связанные с нововведениями, неудачными кадровыми решениями.

До инцидента руководство может занимать разные позиции:

не чувствовать напряженности, реагировать в обычном стиле, тем самым приближая конфликт;

осознавать ситуацию, но отвечать неадекватно;

занимать позицию невмешательства.

После инцидента, с которого начинается социальный конфликт, возможны различные варианты поведения:

растерянность и бездействие (страусиная политика);

агрессивная позиция;

солидарность и даже руководство забастовкой;

подачки бастующим;

воздействие через неформальных лидеров.

Главное заключается в том, потерян или нет со стороны администрации контроль за развитием событий. В активной, пиковой стадии конфликта происходят дифференциация и интеграция участников конфликта вокруг выдвинутых требований.

Это касается и лидеров, и рядовых участников конфликта. Конфликт - это почти всегда борьба лидеров противоборствующих сторон. Побеждает тот, кто сильнее и умнее. Здесь противоборствуют две тенденции. С одной стороны, стремление разрушить забастовку любыми способами. Носителями этой линии выступают администрация, часто - профсоюзные структуры. С другой стороны, стремление лидеров конфликта с большей результативностью реализовать поставленные цели, задачи. Зачастую это создание особых органов управления вне традиционных структур, например, забастовочных комитетов. У нас пока мало лидеров рабочего движения - это неизбежный результат тоталитарной системы.

Для управления социальным конфликтом чрезвычайно важно умение вести переговоры, ведь в конечном счете обе конфликтующие стороны заинтересованы в достижении компромисса.

В процессе ведения переговоров можно выделить:

подготовительную фазу, первоначальный выбор позиции;

поисковую фазу;

финальную фазу.

Западные социологи разработали несколько принципов, которые помогают лидерам вести переговоры в процессе разрешения социального конфликта.

Важнейшие среди них:

переговоры начинаются с конструктивного определения проблемы;

участвующие стороны должны понимать друг друга;

долговременные решения базируются на интересах, а не позициях;

переговоры должны быть гибкими.

Кроме того, существует несколько правил ведения переговоров при разрешении социального конфликта.

Правило выслушивания. Надо внимательно выслушивать всех во время переговоров. Не прерывать выступающих ни при каких обстоятельствах ни репликами, ни восклицаниями.

Правило равенства. При любом раскладе сил, при любой иерархии на переговорах стороны размещаются так, чтобы подчеркнуть равенство. Никакой власти должности, только власть авторитета.

Очень важны умение излагать аргументированно, в меру эмоционально свою точку зрения; свободно раскрепощенно себя вести. Разумеется, не доходя до краснобайства, беспечности, шапкозакидательства.

Процедурное правило. Необходимо соблюдать порядок работы, регламент, очередность сообщений, привлечение консультантов, юристов.

Правило безоценочных суждений. Следует отказаться от слов, несущих негативный, отрицательный оттенок по отношению к оппоненту.

Правило переговорного помещения. Переговоры вести только не в кабинете начальника. Необходимо относительно нейтральное, специально оборудованное помещение.

Для нашего общества характерно нарастание конфликтности. Миграция русскоязычного населения, инфляция, рост безработицы - все это обещает нам нелегкое и конфликтное будущее. Важно накапливать опыт цивилизованного решения социальных конфликтов. Умение управлять ситуацией, находить компромиссы - необходимое качество для социолога, менеджера, социального работника, тем более руководителя, политического или общественного деятеля.

Итоги конфликта определяются по многим параметрам. Течение и разрешение локального конфликта чаще всего не влияет на жизнь большинства населения. Глобальные, национальные и межнациональные конфликты отражаются на судьбах миллионов людей, уничтожают культурные ценности и производственные мощности, уносят жизни. Между этими крайними формами конфликта много других вариантов.

Социальный конфликт - сложное социальное взаимодействие, содержанием которого является процесс развития и разрешения непримиримых противоречий, т. е. таких, которые невозможно разрешить без изменения основных условий и факторов взаимодействия. Из этого следует - разрешение конфликта требует изменений в социальной жизни людей.

Вместе с тем необходимо учитывать, что никакое общество никогда не бывает по всем показателям только конфликтным. В любом обществе, даже находящемся в состоянии войны, наблюдается не только конфликт, но и согласие.

Консенсусологическое направление в социологии развивалось такими известными социологами, как О. Конт, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, П. Сорокин, Н. Михайловский, , М. Ковалевский и другими. Хотя следует отметить, что в классической социологии одними авторами абсолютизировалась роль конфликтов в развитии общества, другими - роль согласия. В современной российской социологии наблюдается крен в сторону развития конфликтологии при недостаточном внимании к социальному согласию. В 2000 году в Тюменском госуниверситете была защищена докторская диссертация, посвященная исследованию социального согласия в трансформирующемся обществе. Таким образом, начато развитие нового направления в современной российской социологии - консенсусологии - и сделана попытка преодолеть крайности, присущие классической социологии.

В развитии социального согласия можно выделять этапы, формы, исследовать протяженность и длительность. Принципиально важно различать ценностное и функционально-целевое согласие. Ценностное согласие - это характеристика состояния и взаимодействия между находящимися в единстве социальными субъектами, ориентирующимися на близкие, совпадающие ценности. Функционально-целевое согласие - это характеристика взаимосвязи между находящимися в единстве социальными субъектами, имеющими общие потребности, интересы и цели, а также общие представления о способах их достижения, закрепленные в правовых нормах. Функционально-целевое согласие - это всегда согласие социальных субъектов, преследующих определенную цель.

Социальное согласие имеет многофакторную детерминацию. Его возникновение и развитие зависит от многих условий и факторов, социально-экономического, социально-политического, общественного и духовного характера.

Согласие и конфликт - неотъемлемые черты социальной реальности. В каждый отдельный период своего существования общество характеризуется различной степенью проявленности согласия или конфликта между социальными субъектами, особенностями их взаимопроникновения.