

А. Б. Белинская

КОНФЛИКТОЛОГИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ

3-е издание

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве
учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по гуманитарным направлениям*

**Книга доступна на образовательной платформе «Юрайт» urait.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2021

УДК 316.48(075.8)
ББК 65.272я73
Б43

Автор:

Белинская Александра Борисовна — доктор философских наук, кандидат педагогических наук, профессор.

Белинская, А. Б.

Б43 Конфликтология в социальной работе : учебное пособие для вузов / А. Б. Белинская. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 190 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-534-14373-7

Сегодня к проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и поиска согласия проявляют интерес социологи и психологи, политики, руководители, педагоги, социальные работники, словом, все те, кто в своей практической деятельности связан с проблемами взаимодействия людей.

В представленном курсе рассматриваются теоретико-методологические и практические проблемы использования конфликтологического знания в социальной работе. Цель социальной работы — удовлетворение гарантированных интересов и потребностей различных групп населения, создание условий, содействующих улучшению социального, психологического и физического самочувствия личности.

Курс предназначен для аспирантов, студентов высших учебных заведений, преподавателей, а также для практических работников системы образования и специалистов, занимающихся социальной работой.

УДК 316.48(075.8)
ББК 65.272я73

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-5-534-14373-7

© Белинская А. Б., 2009
© Белинская А. Б., 2021, с изменениями
© ООО «Издательство Юрайт», 2021

Оглавление

Предисловие	5
Тема 1. Конфликтология в социальной сфере.....	9
1.1. Конфликт как социальный феномен	9
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>27</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>27</i>
1.2. Основания для классификации конфликтов	28
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>42</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>42</i>
1.3. Динамика конфликта, фазы и этапы его развития	43
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>54</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>55</i>
Тема 2. Модели управления конфликтами в социальной работе	56
2.1. Конфликт как предмет деятельности социального работника.....	56
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>72</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>73</i>
2.2. Стили взаимодействия конфликтующих сторон	73
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>88</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>88</i>
2.3. Способы предупреждения, регулирования и разрешения конфликтов в сфере профессиональной деятельности социальных служб	89
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>106</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>106</i>
Тема 3. Общение и профилактика конфликтов	107
3.1. Коммуникативная компетентность специалиста как фактор профилактики конфликтного взаимодействия.....	107
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>119</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>120</i>
3.2. Деловая этика и деловой этикет социального работника	120
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>132</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>132</i>
3.3. Посредничество и переговоры в конфликте	132
<i>Вопросы для самоконтроля</i>	<i>142</i>
<i>Рекомендуемая литература</i>	<i>142</i>

Тема 4. Социально-психологические аспекты профилактики конфликтов в системе социальной работы	143
4.1. Человеческий фактор как параметр оптимизации взаимодействия специалистов и клиентов социальных служб	143
Вопросы для самоконтроля	155
Рекомендуемая литература	155
4.2. Стресс и конфликт.....	155
Вопросы для самоконтроля	167
Рекомендуемая литература	167
4.3. Психологические методы профилактики конфликтов в ходе социальной работы	168
Вопросы для самоконтроля	177
Рекомендуемая литература	178
Глоссарий по учебной дисциплине «Конфликтология в социальной работе»	179
Список литературы	185

Предисловие

Сегодня к проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и поиска согласия проявляют интерес социологи и психологи, политики, руководители, педагоги, социальные работники — словом, все те, кто в своей практической деятельности связан с проблемами взаимодействия людей.

Современная система социальной работы в Российской Федерации начала формироваться в 90-х годах двадцатого столетия на фоне настоятельной потребности общества в политической и экономической стабилизации и надежном функционировании служб социальной защиты населения. В это же время получила официальный статус профессия «специалист социальной работы».

Функциональные характеристики социальной сферы дают основание определить социальную работу в качестве особого механизма, способствующего адекватному оцениванию и компетентному решению социальных проблем общества.

Цель социальной работы — удовлетворение гарантированных интересов и потребностей различных групп населения, создание условий, содействующих улучшению социального, психологического и физического самочувствия личности.

В современном российском обществе социальная работа проводится по следующим направлениям: работа с семьей, социальная работа с молодежью и волонтерская работа; работа с безработными в службе занятости, работа в кризисных центрах с группами социального риска; социальная работа в системе здравоохранения, социальная работа в системе образования.

Социальные работники призваны оказывать помощь индивидам и группам лиц, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с целью восстановления их функционирования в качестве социально активных и ответственных субъектов социальных отношений.

При этом, чем бы ни были предопределены житейские трудности: объективными обстоятельствами, экстраординарностью условий жизнедеятельности индивида или качествами его личности, обуславливающими невозможность преодоления сложившихся обстоятельств, — возникает необходимость участия государства и его общественных институтов в решении возникших проблем.

Специалист в области социальной работы как посредник между государством и его гражданами должен уметь координировать

социальные связи и отношения на основе эффективного бесконфликтного межличностного взаимодействия с клиентами социальных служб.

В функции социального работника входят:

- выявление на предприятиях, в микрорайонах семей и отдельных лиц, нуждающихся в социально-медицинской, юридической, психолого-педагогической поддержке, оказание им материальной и иной помощи;
- практическая деятельность по охране индивидуального и общественного нравственного, физического и психологического здоровья;
- установление в процессе взаимодействия с клиентами причин возникших у них трудностей и содействие в разрешении конфликтных ситуаций;
- обеспечение социальной защиты населения.

Решение поставленных задач под силу специалисту, компетентному в вопросах развития личности и общества, обладающему знаниями в области социологии, психологии, педагогики, права.

Специфика социальной работы обусловлена воздействием разнородных конфликтогенных факторов, которые проявляются в ходе реализации профессиональных функций социального работника как со стороны клиента, так и со стороны государственных и общественных структур.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- владеть культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- уметь логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;
- быть готовым к сотрудничеству с коллегами, работе в коллективе;
- быть готовым к посреднической, социально-профилактической, консультационной и социально-психологической деятельности по проблемам социализации, абилитации и реабилитации;
- быть способным к созданию социально и психологически благоприятной среды в социальных организациях и службах;
- быть готовым к предупреждению и профилактике личной профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания»;
- быть способным к работе с персоналом предприятий в учреждениях социальной сферы, к планированию и координации деятельности по решению актуальных задач социальной работы, медико-социальной помощи;

— быть готовым к управлению проведением деловых переговоров в области организации работы по социальному обслуживанию населения.

В результате освоения учебной дисциплины студент должен:

знать

— сущность и формы проявления социальных конфликтов во всех сферах общественной и личной жизни в современных условиях;

— закономерности и особенности возникновения и развития социальных конфликтов в российском обществе;

уметь

— применять модели решения конфликтов в сфере социального обслуживания;

— осуществлять технологии посредничества в конфликте;

— проводить мониторинг конфликтности локальных социумов и социальной напряженности в них;

владеть

— общими правилами и технологией диагностики конфликтов;

— способами самостоятельной работы с научной литературой;

— понятийно-категориальным аппаратом в области конфликтологии;

— технологиями конструктивного взаимодействия в профессиональных ситуациях.

Овладение навыками эффективного управления конфликтом, методами его предупреждения, а также умение использовать жесткие варианты взаимодействия при разрешении конфликтной ситуации становятся актуальными для социального работника, стремящегося достигнуть высокого уровня профессионализма.

С момента идентификации социальной работы в качестве определенного рода профессиональной деятельности особого внимания требуют и проблемы специального образования. Среди этих проблем выделяются: разработка критериев профессионального отбора специалистов; выявление факторов становления профессионализма и развития профессиональных компетенций; определение условий развития личности профессионала; формирование навыков преодоления психологических трудностей в межличностных отношениях между социальными работниками и клиентами и т. д.

Комплексный подход к подготовке специалистов — будущих социальных работников — предполагает изучение конфликтологии как научной дисциплины, имеющей междисциплинарный прикладной характер.

Данное учебное пособие состоит из четырех глав: «Конфликтология в социальной сфере»; «Модели управления конфликтами в социальной работе»; «Общение и профилактика конфликтов», «Социально-психологические аспекты профилактики конфликтов в системе социальной работы» и соответствует требованиям государственно-

го образовательного стандарта и учебной программы по дисциплине «Конфликтология в социальной работе».

В пособии представлен авторский подход к процессу отбора и структурирования учебного материала, характеризующийся содержательной переработкой современной отечественной и зарубежной литературы по проблемам конфликтологии и ее специфики в системе социальной работы.

Тема 1

КОНФЛИКТОЛОГИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

1.1. Конфликт как социальный феномен

В качестве научного направления конфликтология сложилась в 50—60-х гг. двадцатого столетия на основе западной политологии и социологии. Предмет конфликтологии составляют общие закономерности возникновения, развития и завершения конфликтов (их социальная природа, причины, типы и динамика, методы и способы предупреждения и урегулирования).

Этимологический анализ слова «конфликт» (от лат. *conflictus*, где приставка *con* означает — с, вместе с кем-либо, против кого-либо, одновременно; глагол *flictus* — ударять, толкать, сталкивать) дает основание трактовать его как столкновение, спор, борьбу, противостояние.

Конфликтология как область научного знания и как учебная дисциплина имеет междисциплинарный характер. Ее методы и подходы используются в таких науках, как социология — Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Боулдинг, А. В. Дмитриев, А. Г. Здравомыслов; Д. П. Зеркин, В. Н. Кудрявцев; философия — Е. М. Бабосов, В. П. Ратников, Е. И. Степанов, А. И. Стребков; психология — Н. В. Гришина, Е. М. Емельянов, М. Дойч, Ю. Г. Запрудский, Л. Крисберг, М. М. Лебедева, А. Раппопорт, А. Н. Чумиков, Р. Фишер, У. Юри; педагогика — А. Я. Анцупов, С. В. Баныкина, И. М. Вереникина, В. И. Журавлев, А. И. Шипилов.

В отечественной науке о социальных конфликтах использованы идеи и положения многих зарубежных исследователей. Так приобрели широкую известность и стали классическими: концепция «конфликтной модели общества» Р. Дарендорфа, теория «позитивно-функционального конфликта» Л. Козера, «общая теория конфликта» К. Боулдинга и др.

Выдающийся немецкий социолог Р. Дарендорф создал теорию «конфликтной модели общества» исходя из того, что любое общество постоянно подвергается социальным изменениям, которые неизбежно сопровождаются конфликтами. По его мнению, конфликты — это источник инноваций и социального развития. Они не позволяют обществу застаиваться, так как постоянно создают

социальное и психологическое напряжение. Согласно Дарендорфу, подавление или отмена конфликтов ведет лишь к их обострению. Поэтому задача состоит в том, чтобы научиться контролировать конфликт: он должен быть идентифицирован, легализован и разрешен на основе существующих в обществе правил. Идеальное общество, по мнению Р. Дарендорфа, может улаживать конфликты на уровне конкуренции между индивидами, группами и классами.

В своих работах «Функции социальных конфликтов», «Продолжение исследования социального конфликта» американский ученый Л. Козер обосновывает свою теорию позитивно-функционального конфликта. Под социальным конфликтом он понимает борьбу за ценности и претензии на определенный статус, власть, ресурсы, борьбу, в которой целью противников являются нейтрализация или полное уничтожение противоборствующей стороны. Ученый считает, что всякое общество содержит некоторые элементы напряжения и потенциального конфликта, способствующего разрушению или, наоборот, укреплению социальных связей.

Соотечественник Л. Козера социолог К. Боулдинг в своей работе «Конфликт и защита: общая теория» пишет, что в современном обществе возможно и необходимо регулирование социальных конфликтов. Конфликт неотделим от общественной жизни, считает он. Представление о сущности социальных конфликтов позволяет обществу контролировать их и управлять ими, предвидеть их последствия. По мнению Боулдинга, конфликт выступает как вид социального взаимодействия, при котором стороны осознают свое противостояние и свое отношение к нему, сознательно организуются, вырабатывают стратегию и тактику борьбы, но все это не исключает того, что конфликты можно и нужно преодолевать или ограничивать.

Если придерживаться основного смысла термина «социальный», равнозначного термину «общественный», то любой конфликт между людьми есть социальный конфликт.

Существенный вклад в создание основ социологии конфликта внес Г. Зиммель, который и ввел понятие «социальный конфликт». С его точки зрения, социальные конфликты в обществе неотвратимы. В своем фундаментальном труде «Социальная дифференциация» ученый обстоятельно проанализировал «чистые формы» социализации, весь процесс усвоения человеком определенной системы знаний, норм и ценностей. По определению Г. Зиммеля, социальное — это, прежде всего, межличностные отношения, где конфликт хотя и является одной из форм разногласия, в то же время выступает интегрирующей силой, которая объединяет противостоящие стороны, способствует стабилизации общества. Г. Зиммель, называя конфликт спором, считал его психологически обусловленным явлением, одной из форм социализации.

Велика роль в развитии теории конфликта выдающегося французского социолога и философа Э. Дюркгейма. С его точки зрения, ведущая роль принадлежит социальному факту. «Эти специфические факты, — пишет Э. Дюркгейм, — выступают как внешние по отношению к индивидам, поскольку заключаются в том самом обществе, которое их создает, а не в его частях, т. е. в его членах». Социальные факты «составляют способы мышления, деятельности и чувствования, находящиеся вне индивида и наделенные принудительной силой, вследствие которой они ему навязываются», оказывая на него «внешнее принуждение». Так, по Э. Дюркгейму, формируется социальный конфликт.

С точки зрения современной социологии конфликт представляет собой модель поведения с особым распределением ролей, последовательностью событий, способами выражения взглядов, ценностных ориентаций, формами отстаивания интересов и целей. А. Г. Здравомыслов определяет: «Конфликты — это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе, своего рода клеточки социального бытия. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями»¹.

«Конфликт социальный — это социальное явление, содержанием которого является процесс развития и разрешения противоречивости отношений и действий людей, детерминированных, прежде всего, объективными закономерностями социально-экономического и конкретно-исторического развития общества», — считает Ю. Растов².

В качестве основы любого конфликта выступает порождаемая обстоятельствами неудовлетворенность субъектов, носителей конфликта. Поэтому именно неудовлетворенность представляет собой социальный феномен, в пространстве которого происходит трансформация объективного противоречия в процесс его осознания социальными субъектами.

Конфликт развивается на фоне столкновения двух или более разнонаправленных сил с целью реализации интересов их представителей в условиях противодействия.

Необходимыми условиями для возникновения и развития конфликта являются:

- наличие ситуации, воспринимаемой участниками в качестве конфликтной;

¹ Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса : учебное пособие для студентов вузов. М., 1995. С. 96.

² Растов Ю. Е. Корректировка методологического аппарата социологии конфликта в современном российском социальном контексте // Социология труда на пороге XXI. Новые направления исследований. М., 1998. С. 174.

- значимость сложившейся ситуации для участников конфликта;
- неделимость объекта конфликта;
- наличие угрозы со стороны одного из участников конфликта;
- намерение участников продолжать конфликт для достижения своих целей.

Множество коммуникативных причин, включая поведение людей, несоответствующее ожиданиям окружающих, а также вопросы собственности, социального статуса, властных полномочий, ответственности и т. д. делают конфликт в обществе неизбежным.

Будучи одной из фундаментальных социальных парадигм XX в., теория конфликта востребована современной теорией социальной работы. В рамках социальной работы теория конфликта может рассматриваться на нескольких уровнях:

- как фундаментальная социологическая теория, методологическая база профессиональной деятельности социального работника, отправная точка для социального взаимодействия;
- как теория среднего уровня, которая позволяет социальному работнику использовать те или иные положения в качестве основных подходов к анализу реальных социальных противоречий;
- как определенный вид психосоциальных технологий диагностики, профилактики, разрешения конфликта и управления конфликтной ситуацией.

Конфликт может стать объектом исследования социального работника, с одной стороны, как процесс взаимодействия индивидов, основаниями которого являются неудовлетворенные базовые потребности и тесно связанные с ними противоречия в интересах, ценностях и целях (бытовые, семейные, управленческие и т. д.), а с другой стороны, как способ предупреждения противоречий и столкновений на основе превентивного решения социальных проблем.

Социальные конфликты могут иметь конструктивные и деструктивные последствия. Например, если при разделе имущества наследники следуют принципу справедливости в рамках существующего законодательства, то можно прогнозировать конструктивный результат. Если кто-то пытается обойти закон, обманывая несовершеннолетних детей, интересы которых может представлять социальный работник, то отношения обостряются, и результат будет деструктивным.

Задача социального работника в рамках профессии — направить конфликт в позитивное русло и добиться его урегулирования с минимальными потерями для всех участников. Не менее важной составляющей является умение обучить клиентов элементарным навыкам выхода из конфликта или его разрешения.

Важно при этом вернуть клиенту способность действовать самостоятельно в любой жизненной ситуации, без «страховки» социальных служб, что и считается критерием профессионального успеха.

Профессиональная деятельность социального работника в условиях конфликта осложняется двумя обстоятельствами:

- во-первых, конфликты не всегда прогнозируемы в силу влияния фактора, обусловленного индивидуальными особенностями участвующих в них субъектов. Например, по утверждению Э. Гидденса, конфликты могут возникать даже при отсутствии объекта конфликта: противоречие или противостояние интересов необязательно ведет к открытой борьбе; иногда стороны неоправданно полагают, что их интересы находятся под угрозой. Примером могут служить религиозные и этнические конфликты;

- во вторых, социальному работнику иногда трудно оставаться в рамках профессионального поля, сохранять дистанцию при конфликтном взаимодействии двух и более субъектов. Примером подобного рода может служить ситуация, когда социальный работник вынужден играть роль «посредника» или «адвоката», а потому вступать в конфликтные отношения с другими субъектами конфликта — официальными или неофициальными лицами, учреждениями и т. д.

Возможность конфликта заложена в самом процессе социализации. Один из создателей теории структурно-функциональной модели общества Т. Парсонс трактует проявления социального конфликта как поведение или его мотивацию, которые находятся в противоречии с одной или несколькими социальными нормами, и потому составляют причину возникновения «напряжений» между элементами социальной структуры, появления их дисфункциональности.

Привнесение подобных напряжений в субъект-субъектные отношения позволяет рассматривать их как специфическое явление социальной действительности — социальную напряженность.

Потенциал напряженности в обществе растет в условиях избытка претендентов на те или иные предметы интересов при их дефиците. В свою очередь, усиление социальной напряженности в основных сферах жизнедеятельности общества приводит к росту его конфликтного потенциала.

Прогноз возможностей оптимизации конфликтного потенциала общества, а также разработка мер по его контролю и снижению предполагают выявление и анализ необходимости и достаточности той совокупности механизмов социального регулирования, которыми располагают функционирующие социальные институты.

С точки зрения эффективности практического контроля за изменением конфликтного потенциала в обществе и реализации работниками социальных служб мер по его снижению существенную роль играет выделение этапов формирования и развития социальной напряженности, связанных с:

- ростом неудовлетворенности различных социальных субъектов условиями жизнедеятельности;

- выявлением причинно-следственной связи между характером объекта неудовлетворенности и действиями социальных субъектов, вызывающими социальную напряженность;
- усилением социальной напряженности, трансформирующейся в конфликтный потенциал;
- аккумулярованием конфликтного потенциала и его переходом в открытый социальный конфликт, характеризующийся разрушением общественных связей, отношений, норм и традиций¹.

Разрешение конфликта на основе диагностики, регулирования и локализации социальной напряженности предполагает изучение состава и структуры разнородных социальных явлений, их источников, процессов развития, взаимопревращения и соотнесенности в социальном пространстве.

К примеру, с точки зрения В. И. Тепечина, признаками социальной напряженности, связанными с происходящими сегодня изменениями в качестве и уровне жизни российского населения, можно было бы считать следующие: ожидание большинством населения консервации или ухудшения своего нынешнего тяжелого положения; озабоченность определенной части взрослого населения России невозможностью для их детей получить серьезное образование; недовольство региональными различиями в уровне и качестве жизни; болезненное восприятие смены социального статуса, а также резкую дифференциацию доходов различных групп населения.

Однако в ходе социальной работы непросто выявить эти признаки у клиентов, несмотря на то, что специалисты имеют в своем распоряжении различные конфликтологические техники, ориентированные на использование в условиях социальной напряженности.

Социальная напряженность характеризуется социально-психологическим и интеллектуально-волевым состоянием тех или иных субъектов общественных отношений, которое отражает латентное или открытое неприятие сложившихся жизненных условий и обстоятельств².

Номенклатура факторов, предопределяющих развитие жизненной напряженности, включает в себя генетические, биологические, психические, интеллектуальные, социальные, исторические и иные условия и предпосылки.

Базовую основу детерминации напряженности образуют феномены подсознательно-архетипических ресурсов. Согласно концепции «аналитической психологии» К. Юнга, глубинный психический мир человека имеет трехуровневую структуру — личное бессознательное, коллективное бессознательное, сознание.

¹ Короленко Ц. П., Донских Т. А. Семь путей к катастрофе. Новосибирск, 1990.

² Митрохин В. И. Сущность и критерии социальной напряженности. М. : РГА-ТиЗ, 2000. С. 33.

Личное, индивидуально особенное бессознательное обусловлено наследственно-генетическими факторами, содержанием физиологических, психических, поведенческих ресурсов человека. Импульсы бессознательного проявляют себя в виде феноменов, получивших название архетипов.

Как отмечал Юнг, «архетипы представляют собой систему установок, являющихся одновременно и образами, и эмоциями. Они передаются по наследству вместе со структурой мозга, более того, они являются ее психическим аспектом»¹.

Архетипическая структура человека обуславливает предрасположенность к онтологической, экзистенциальной, сексуальной, психической и иным типам жизненной напряженности.

В этой связи актуализируется проблема агрессивности человека, которая может рассматриваться в качестве детерминанты деструктивной напряженности.

Ресурсом коллективного бессознательного человека как представителя наиболее агрессивного класса животного мира обусловлена повышенная деструктивная жизненная напряженность, проявляющаяся, в частности, в феноменах злобы и жестокости.

Феномен злобы характеризуют три свойства — диффузность (неопределенная множественность) объектов злобы, агрессивность и низкий порог возбудимости (раздражительность). Обычно злобу вызывает то, что воспринимается как угроза (неисполнение желаний, утрата безопасности, нивелирование ценностей и т. д.).

Чтобы нейтрализовать озлобление, требуется длительная духовная работа. Необходимо осознать, что агрессивность может вызвать ответную реакцию — злоба рождает злобу. Озлобленный человек обрекает себя на жизнь в атмосфере зла и враждебности.

Важнейшим динамическим свойством напряженности как социального феномена является неприятие социальным субъектом (личностью, работником, коллективом, профессиональной группой и т. д.) условий и действий, предопределяемых различиями в структуре жизненного статусного положения, ценностных ориентиров, интересов, потребностей.

По мнению А. Здравомыслова, «потребность — в самом общем значении этого слова — существенное звено в системе отношений любого действующего субъекта, это определенная нужда субъекта в некоторой совокупности внешних условий его бытия, притязание к внешним обстоятельствам, вытекающее из его сущностных свойств, природы. В этом смысле потребность является причиной деятельности (шире — причиной всякой жизнедеятельности)»².

¹ Чернобай П. Д. Социальная напряженность: опыт измерения // Социс. 1992. № 7. С. 136.

² Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. М., 1986. С. 112.

Избирательным типом потребностей являются интересы. Утверждение, что в основе интереса лежит потребность, разделяется многими исследователями (Д. Г. Гилев, Е. П. Ильин, А. К. Маркова, С. Л. Рубинштейн, Г. И. Щукина). Э. Ф. Зеер полагает, что интерес — это социально-психологическое образование, которое актуализируется в форме потребностей, а затем через мотив детерминирует деятельность¹.

При этом если потребности предопределяют паттерны социальной напряженности, то интересы обуславливают направленность и способы проявления онтологической напряженности.

Непосредственным предметом социального интереса выступает, по определению А. Г. Здравомыслова, не само благо как таковое, а те позиции индивида или социального слоя, которые обеспечивают возможность получения этого блага. А поскольку эти позиции являются неравными, постольку интересы в определенном смысле более конфликтогенны, чем потребности².

Однако в условиях дефицитности жизненных благ возникновение онтологических коллизий обуславливает не только несовпадение интересов, но и несоответствие личностной направленности, способов, методов поведения и деятельности людей.

Особую сферу жизненной напряженности образуют феномены менталитета. «Истинная трагедия современного и, вполне возможно, будущего мира связана прежде всего с ментальной несовместимостью людей и нравов», — отмечает Б. С. Гершунский³.

Субъектом менталитета выступает личность, развитие которой предопределяется социализацией и жизненной эмансипацией. Именно на уровне личности происходит преобразование потенций ментальности в реалии жизненной напряженности.

Степень жизненной напряженности во многом зависит от ценностных ориентаций и жизненных стратегий человека. Понятие «ценностная ориентация» было введено Т. Парсонсом в 1962 г. и определялось им как отражение в сознании индивида ценностей, признаваемых в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров.

Ценностные ориентации представляют собой элементы внутренней структуры личности, сформированные и закрепленные ее жизненным опытом в ходе процессов социализации и социальной адаптации и отграничивающие значимое (существенное для данного человека) от незначимого (несущественного) через принятие личностью определенных ценностей, осознаваемых в качестве горизонта предельных смыслов и основополагающих целей жизни.

¹ Практикум по психологии профессиональной школы / под общ. ред. Э. Ф. Зеера. Свердловск : Изд-во Инженер. пед. ин-та, 1990. С. 117.

² Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса : учебное пособие для студентов вузов. М., 1995. С. 19.

³ Гершунский Б. С. Философия образования. М., 1998. С. 19.

Преобладающие в обществе ценности являются одним из стержневых элементов любой культуры и выступают в качестве регулятора поведения индивида.

Особое место среди детерминант индивидуальной и социальной напряженности принадлежит характеру человека. На индивидуальном уровне характер представляет собой некий синтез индивидуальных особенностей социализированной личности. Принято считать, что экстравертный характер обуславливает повышенный уровень активности, социализированной напряженности, тогда как интровертный характер в большей степени влияет на потенциал внутренней напряженности, потенциал саморефлексии.

В системе характеристик личности, предопределяющих выбор жизненных ориентиров, особое место занимает эгоизм. “Ego” как мерило самоидентификации личности соответствует человеческой природе. Некоторые ученые считают, что эгоизм является предпосылкой любой жизненной эволюции.

Сосуществование людей в социальном пространстве создает условия для проявлений эгоизма во всех сферах жизнедеятельности личности.

С середины XVIII в. эгоизм становится детерминантой социальной, прежде всего, предпринимательской активности, а также жизненной успешности, цивилизованности человека.

Эгоизм инициирует два типа онтологической напряженности. Прежде всего, он обостряет конкурентную борьбу за материальные, экономические блага не только отдельной личности, но и целых социальных, профессиональных и иных групп, а также государств и народов.

Одновременно эгоизм обуславливает мобилизацию внутреннего потенциала личности, ее концентрацию на реализации эгоистических установок и устремлений.

Э. Фромм отмечал: «Если я эгоист, то это проявляется не только в моем поведении, но и в моем характере. Быть эгоистом — значит, что я хочу всего для себя, что мне доставляет удовольствие владеть самому, а не делиться с другими, что я должен стать жадным, потому что, если моей целью является обладание, то я тем больше значу, чем больше имею; что я должен испытывать антагонизм по отношению ко всем другим людям: к своим покупателям, которых хочу обмануть, к своим конкурентам, которых хочу разорить, к своим рабочим, которых хочу эксплуатировать. Я никогда не могу быть удовлетворенным, так как моим желаниям нет конца; я должен завидовать тем, кто имеет больше, и бояться тех, кто имеет меньше»¹.

Согласно Канту, человек имеет два побудительных начала: из своего разумного начала — он следует закону; из своего временного начала — он следует склонностям и страстям. Не последняя

¹ Фромм Э. Иметь или быть? М., 1986. С. 37.

роль в составе мотивов, движущих человеческим поведением, принадлежит зависти.

В основе зависти лежат ценности равенства и справедливости, а также соревновательная мотивация. Непосредственной причиной зависти является невыгодное социальное сравнение. Зависть возникает только к человеку, который воспринимается равным по своему онтологическому статусу.

Д. В. Колесов рассматривает зависть как особого рода конфликт отношений, отражающий переживание индивидом чувства тяготе-ния к привлекательному предмету и негативизма к его обладателю¹.

Уже в античные времена были известны определения зависти: «Зависть — огорчение по поводу благ, имеющих у друзей в настоящем или бывших в прошлом» (Платон); «...зависть — есть некоего рода печаль, являющаяся при виде благоденствия подобных нам людей, наслаждающихся благами» (Аристотель).

Как считает С. П. Колпакова, зависть есть психологический процесс. Она начинается там, где начинается человек, его душевно-духовный мир, и может быть понята как эмоция (ситуативная зависть), и как чувство (устойчивая зависть), и как страсть (всеохватывающая зависть)².

С определенной степенью условности можно выделить конструктивную, сопровождающуюся желанием получить чужие преимущества (как говорят в народе, «белую») зависть и зависть деструктивную, предполагающую лишить другого его преимуществ («черную») зависть.

Зависть ассертивной личности, обладающей ресурсами нравственной культуры, выступает условием саморазвития, параметром жизненной состоятельности, развивающейся по правилам цивилизованного межличностного взаимодействия.

Конструктивная зависть, направленная на самоактуализацию, а не на понижение жизненных ресурсов и позиций другого человека, может переживаться бездеятельно, она не доминирует во внутреннем мире личности. В то же время при развитой соревновательной мотивации чувство зависти выполняет роль катализатора витальной активности. Такая форма зависти не сопровождается неприязнью к другому.

Зависть ограниченного несамодостаточного субъекта может мотивировать и «гонку за лидером», и агрессию против него³. Часто такая зависть провоцирует стрессовые, конфликтогенные состоя-

¹ Болдырева С. К., Колесов Д. В. Толерантность. М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. С. 125.

² Колпакова С. П. Феномен зависти: историко-современное состояние и перспективы. М., 1995. С. 103.

³ Зеличенко А. И. Психология духовности. М. : Изд-во Транссоциального института, 1996. С. 334.

ния, ее можно отнести к факторам, способствующим развитию аутодеструкции личности.

Неконструктивная (деструктивная) зависть способствует тому, что в душе индивида негативное начинает преобладать над позитивным. Она способна сообщать энергию многим неблагоприятным общественно значимым событиям, пробуждать комплекс интолерантности и установку на разрушение и насилие.

Деструктивная зависть часто претендует на передел, изменение, на возникновение новой ситуации, являя собой потенциальное посягательство на уже сложившуюся систему, прежде всего, имущественных отношений. Именно разрушительная, деструктивная зависть может порождать массовое недовольство и массовое социальное напряжение.

Интенсивность и многообразие бытийных проявлений предопределяют распространение таких типов напряженности, которые отвечают признакам стрессовых состояний, — депрессии, тревожности, психологического дискомфорта и т. д.

Значительный конфликтогенный потенциал аккумулируют личности, склонные к маргинализации, виктимизации, аддикции, демонстрирующие аутодеструктивные паттерны поведения. В силу особенностей своего онтологического статуса представители этих категорий граждан часто становятся клиентами специалистов, занимающихся социальной работой.

Понятие «маргинализация личности» (лат. *marginalis* — находящийся на краю) введено американским социологом Р. Парком в 1928 г. Со времен Э. Дюркгейма социологическая мысль дефинирует маргинальность человека как выпадение его из общества или нахождение в пограничной социальной ситуации и относит данное понятие к деструктивным социологическим категориям.

Р. Мертон отмечает, что маргинальность возникает в том случае, когда индивидум через предварительную социализацию готовится к членству в позитивной референтной группе, которая не склонна его принять. Подобное состояние подразумевает множественность лояльностей и двойную идентификацию, незавершенную (неполную) социализацию и отсутствие социальной принадлежности¹. Данная ситуация с определенной степенью вероятности может оказаться предпосылкой аутодеструктивных проявлений, особенно в молодежной популяции.

Сосредоточиваясь на описании внутреннего мира маргинального человека, Е. Стоунквист применяет следующие психологические характеристики:

- дезорганизованность, ошеломленность, неспособность определить источник внутреннего конфликта;

¹ Уизерс Б. Управление конфликтом. СПб. : Питер, 2004. С. 79.